



UNIVERSITÄT
HOHENHEIM

Universität Hohenheim
Institut für Sozialwissenschaften des Agrarbereichs, Institut 430

"Man kommt sich wie auf einer Insel vor"
Diskriminierungserfahrungen von Frauen und Queers während der
staatlichen Ausbildung zur Gärtner*in und Landwirt*in

Bachelor-Arbeit an der Fakultät für Agrarwissenschaften

von

Lucia Parbel
725215

vorgelegt
im Dezember 2022

Erstprüferin: Prof. Dr. Claudia Bieling

Zweitprüferin: Dr. Birgit Hoinle

*Thorsten, das hättest du mir so nicht zugetraut
Doch ich hab die Technik ganz alleine aufgebaut
Natürlich muss da nochmal jemand drüber schau'n
Doch ich hab das ganz ordentlich verkabelt für 'ne Frau*

*Schön, dass es dich gibt
Danke fürs Erklären
Ich hab dich von Herzen lieb
Ich kann noch so viel von dir lernen
Danke, dass du dir Zeit genommen hast für mich
Und dabei sogar entspannt geblieben bist*

- aus: Thorsten von Blond

1. Zusammenfassung

Die Privilegierung heterosexueller Beziehungsmodelle auf landwirtschaftlichen Familienbetrieben, die der Geschichte seiner Konstruktion entspringt, führt zur Marginalisierung queerer Sexualitäten bzw. Beziehungen sowie von als Frauen geltenden Personen. Eine besondere Rolle spielt dabei einerseits die Verdrängung queerer Lebensentwürfe in eine private Sphäre, die im Kontrast zur zentralen und öffentlichen Position heteronuklearer Familien in der Landwirtschaft steht; andererseits die starre Regelung der Arbeitsverteilung entlang binärer Geschlechtsvorstellungen, die Frauen in einer sekundären Position (Prügl, 2011) hält.

Um diese Dynamiken in Bezug auf die staatliche Ausbildung zur Gärtner*in und Landwirt*in zu untersuchen, wurden fünf Personen interviewt, die sich als queer und/oder Frauen identifizieren und eine der beiden staatlichen Ausbildungen absolviert haben bzw. in Ausbildung sind. Semi-strukturierte Leitfadeninterviews wurden nach den Schritten der qualitativen Inhaltsanalyse ausgewertet (Kuckartz & Rädiker, 2022) und in den Kontext des Standes der queerfeministischen Forschung in den Agrarsozialwissenschaften gesetzt.

Alle Befragten berichten von Sexismuserfahrungen während ihrer Ausbildung, sowohl in der Berufsschule als auch auf ihren Ausbildungsbetrieben. Auch eine unterschiedlich stark ausgeprägte queerfeindliche Stimmung an den Orten ihrer Ausbildung zieht sich als roter Faden durch die Interviews, vor allem bezogen auf *Genderqueerness*. Die Befragten fordern bzw. forderten - meist unfreiwillig, einfach durch ihre Existenz - die Vorstellungen ihres Umfelds darüber, wer wie in der Landwirtschaft arbeiten kann und soll, heraus; daraufhin verhielten Kolleg*innen, Ausbilder*innen und Mitschüler*innen sich diskriminierend. Starre Identitätsregeln (Varelmann, 2021) halten Frauen und queere Menschen in einer (cis) Männern in der Landwirtschaft untergeordneten Position und ordnen so maßgeblich die Arbeitsteilung auf dem Betrieb. In der Ausbildung hat das besondere Auswirkungen, da manchen Auszubildenden aus dieser Studie aufgrund der Identitätsregeln Ausbildungsinhalte vorenthalten werden. Das führt zu Verunsicherung und Schwierigkeiten bei späteren Bewerbungen für Anstellungen, sodass die Stabilität des binären Geschlechterregimes auch für die nächste Generation der Landwirt*innen bzw. Gärtner*innen sichergestellt ist. Die Identitätsregeln in der Landwirtschaft haben ihren Ursprung im Modell des landwirtschaftlichen Familienbetriebs, das Heterosexualität, Cisgeschlechtlichkeit und vergeschlechtlichte Arbeitsteilung als Normen für die Organisation der Landwirtschaft hervorbringt. Heterosexismus zeigt sich daher besonders am Umgang mit der eigenen Identität gegenüber anderen Personen. Das Konzept des *Coming-Out* wird für diesen Umgang als ungenau kritisiert und stattdessen die Begriffe *Inviting-In* (do Mar Castro Varela et al., 2012) bzw. *selektives Outing* (Hoffelmeyer, 2021) vorgeschlagen.

In vielen Berufsschulen schaffen sich toxisch männliche Gruppendynamiken eine feindlich-bedrohliche Atmosphäre für Frauen und queere Personen. Besonders stark ist diese Atmosphäre von der Verharmlosung von sexualisierter Gewalt der Mehrheit der Mitschüler geprägt. Auch Fälle von Mobbing aufgrund dieser Dynamiken werden durch diese Arbeit dokumentiert. Gleichzeitig scheinen Lehrkräfte erschreckend gleichgültig gegenüber diskriminierenden Haltungen und Handlungen ihrer Schüler*innen zu sein.

Die Befragten berichten von negativen Auswirkungen dieser Diskriminierungserfahrungen auf ihre psychische bzw. emotionale Verfassung während der Ausbildung. Diese Erfahrungen machten Auszubildende sowohl auf konventionellen wie auch auf ökologisch bzw. biologisch-dynamisch wirtschaftenden Betrieben. Auf diese Weise entsteht an vielen Orten ihrer Ausbildung ein Klima, das es für sie schwer macht, sich zugehörig und sicher zu fühlen.

Allerdings zeigen die Ergebnisse der Interviews auch, dass die Ausprägung von Sexismus und Queerfeindlichkeit sehr stark variiert. Ebenso wie von unsicheren Orten berichten die Befragten auch von Orten, an denen sie sich willkommen und sicher gefühlt haben. Besonders spannend ist die Ambivalenz von Queerness in der landwirtschaftlichen Ausbildung, deren offene Auslebung einerseits unmöglich scheint oder zu gefährlich wäre; andererseits aber auch die Ausübung landwirtschaftlicher Tätigkeiten einigen Teilnehmenden das Experimentieren mit queeren *Gender Performances* (der Art, wie Personen ihre Geschlechtsidentität ausdrücken) näher brachte.

Diese sicheren und schönen Orte für Frauen und Queers in der staatlichen landwirtschaftlichen und gärtnerischen Ausbildung können womöglich Vorbilder sein, um die Ausbildung insgesamt so zu gestalten, dass Menschen jeder Geschlechtsidentität und jeder Sexualität sich dort wohl fühlen und sicher sind. Der Handlungsbedarf insgesamt ist groß.

Danke an Sophia, Martina, Frieda, Inga und Laura für eure Offenheit und euer Vertrauen.
Ihr habt nicht nur diese Arbeit ermöglicht, sondern mir auch so viel gezeigt, was
Landwirtschaft auch ist - beziehungsweise wer.

Danke an alle Menschen, mit denen ich im vergangenen Jahr Freud und Leid dieser
Arbeit teilen durfte. Danke fürs Zuhören, Nachfragen und Gegenlesen!

Und danke an alle tollen queerfeministischen Menschen aus der Landwirtschaft, dass es
euch gibt!

1.	Zusammenfassung	I
2.	Abbildungsverzeichnis	V
3.	Einleitung.....	1
3.1	Problemstellung	1
3.2	Zielsetzung.....	2
3.3	Fragestellungen.....	3
4.	Methodik.....	4
4.1	Literaturrecherche.....	4
4.2	Interviews	4
4.3	Auswertungsmethode	6
4.4	Methodische Reflexion und ethische Überlegungen	7
5.	Ergebnisse.....	9
5.1	Erfahrungen als queere Menschen.....	10
5.2	Sexismuserfahrungen während der Ausbildungszeit.....	17
5.2.1	Sexismus und toxische Männlichkeit in der Berufsschule: "Sexistische Witze waren an der Tagesordnung"	18
5.2.2	Sexismus auf dem Ausbildungsbetrieb: "Die Maschinen, die ich am Ende bedienen konnte, waren die Melkanlage und der Kärcher"	23
5.2.3	Sexismus nach der Ausbildung: "Meine Ausbildung zählt weniger"	29
5.3	Zusammenfassung der Ergebnisse.....	29
6.	Diskussion	31
6.1	Begriffsbestimmung und Geschichte: Der landwirtschaftliche Familienbetrieb.....	32
6.2	Negative Auswirkungen auf die Ausbildung von Frauen und Queers	34
6.2.1	Patriarchale Normen und binäres Genderregime: It's a man's world (isn't it?) ...	34
6.2.2	Heterosexismus: "Wir kommen vom Land, wir kennen uns mit sowas nicht aus"	36
6.2.3	Klima der sexualisierten Gewalt und Diskriminierung	40
6.3	Zusammenfassung der Diskussion: "Man kommt sich wie auf einer Insel vor" ..	42
7.	Fazit und Ausblick: "Das rüttelt so sehr an fragiler Männlichkeit"	44
8.	Literaturverzeichnis	IV
9.	Anhang.....	VIII

9.1	Aufrufe.....	VIII
9.2	Leitfaden für die Interviews.....	IX
9.3	Informationsblatt für Teilnehmende und Einverständniserklärung zum Datenschutz.....	XI
9.4	Code-System.....	XIV
9.4.1	Code-Häufigkeiten.....	XVIII

2. Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1	Soziodemografische Daten zu den Teilnehmenden und ihren Ausbildungen	9
Abbildung 2:	Queerfeindliches Meme aus dem WhatsApp-Chat von Sophias Berufsschulklasse.	14
Abbildung 3:	Meme mit Verharmlosung von sexualisierter Gewalt aus der WhatsApp-Gruppe von Sophias Berufsschulklasse.....	20
Abbildung 4	Rechtsextreme Motive und Rassismus aufgreifende Memes aus dem WhatsApp-Chat von Sophias Berufsschulklasse.....	42
Abbildung 5	Code-Häufigkeiten der Hauptkategorien ohne Hervorhebungen.	XVIII
Abbildung 6	Code-Häufigkeiten der Subcodes für die Hauptkategorien "Umgangsstrategien", "Diskriminierung - beobachtet" und "Diskriminierungserfahrungen - eigene"	XVIII

3. Einleitung

3.1 Problemstellung

Die Landwirtschaft in Deutschland steht vor großen Herausforderungen: Die ökologische Krise droht die Bedingungen für Pflanzen- und Tierproduktion drastisch zu verschlechtern, während gleichzeitig durch ökonomische Engpässe und den Angriffskrieg in der Ukraine die Anforderungen an die Effizienz der Produktion steigen. Darum stehen Erzeuger*innen in Deutschland im Fokus heftiger gesellschaftlicher und politischer Auseinandersetzungen rund um eine wie auch immer geartete Agrarwende. In den vergangenen Jahren reagierten Landwirt*innen auf diesen Druck mit einer Welle sozialer Proteste, die viel öffentliche Aufmerksamkeit erlangten. Große Teile der Bewegung *Land schafft Verbindung* inszenierten sich als antagonistisch zu den 2019 groß gewordenen Klima-Protesten von *Fridays For Future*. Im Lichte dieser Entwicklungen untersuchte Pieper mit Hilfe von Fokusgruppen die politischen Einstellungen von Frauen, die auf landwirtschaftlichen Betrieben leben und arbeiten (Pieper, 2021). Pieper befand, dass das Gefühl, gesellschaftlich nicht genug Anerkennung zu bekommen, auch bei den Frauen dazu führte, dass diese Feindbilder und Ressentiments entwickelten. Dadurch grenzten sich die Befragten unter anderem von "der Greta [Thunberg]" als Repräsentantin der Klimabewegung, von "Veganer*innen", Geflüchteten, migrantischen Arbeitskräften und "Städter*innen" ab, denen sie sich überlegen fühlten. Auch die Konstruktion von Verschwörungsmythen spielte eine Rolle. Pieper resümiert, dass diese Einstellungen Radikalisierung und Vereinnahmung bäuerlicher Proteste von Rechts leicht machen: "So entwickeln einige von ihnen Ressentiments, Zorn oder Hass. Sie sind dadurch leicht durch rechtspopulistische Gruppierungen zu vereinnahmen." (ebd.)

Diese Ergebnisse von Pieper sind besonders ernst zu nehmen vor dem Hintergrund einer gesamtgesellschaftlich zunehmenden Öffnung für rechtsoffene Positionen. Diese zeigt sich zum Beispiel in einer in den letzten zwei Jahren gewachsenen gesellschaftlichen Zustimmung zu antifeministischen Positionen, die die vor Kurzem veröffentlichte Leipziger Autoritarismus - Studie nachweisen konnte (Decker et al., 2022). Der Studie zufolge hat jeder dritte Mann in Deutschland ein geschlossenes antifeministisches oder sexistisches Weltbild, und jede fünfte Frau. Gleichermäßen besorgniserregend ist der spür- und nachweisbare Anstieg transfeindlicher Gewaltakte (Berredo, 2021).

Dennoch sind Diskurse um eine Agrarwende vor allem geprägt von einem einseitig ökologischen Nachhaltigkeitsbegriff, der soziale Aspekte ausklammert. Darum hat die Agrarwende-Bewegung der Verschiebung nach rechts wenig entgegenzusetzen, bei gleichzeitiger Vernachlässigung ländlicher Räume durch die urbane linke Bewegung. Es bleibt also eine Leerstelle im Diskurs offen, in die sich nur wenige Stimmen wagen.

In der Konsequenz bleiben Betroffene von Antifeminismus bzw. Sexismus und Queerfeindlichkeit sowie von Rassismus in ländlichen Räumen alleine. Sie sehen sich einer Mehrheit gegenüber, die tradierte Normen nicht nur nicht hinterfragt, sondern zu größer werdenden Anteilen vehement verteidigt. Daher wundert es kaum, dass ländlichen Räumen und der Landwirtschaft im Speziellen der Ruf anhängt, unsicher für vulnerable Gruppen wie Frauen und Queers zu sein.

Trotzdem ist ein Drittel der angestellten Arbeitskräfte und ein Fünftel der Auszubildenden in der Landwirtschaft weiblich (Nack & Niens, 2022). Landwirtschaftliche Existenzen hängen von der Mitwirkung von Frauen ab. Über Menschen, deren Geschlechtsidentität nicht in eine der zwei Kategorien "Mann" und "Frau" passt, gibt es keine Zahlen; ebenso wenig spezifisch über die Partizipation von trans Personen. Diese institutionalisierte Exklusion von queeren Personen durch Erhebungen spielt antifeministischen Stimmen in die Hände, die meinen, queeres Leben gebe es auf dem Land nicht.

3.2 Zielsetzung

Es stellt sich also die Frage, wie die Lebensrealitäten von Frauen und Queers in der Landwirtschaft in Deutschland aussehen. Während die Frauenforschung in der Agrarsoziologie mittlerweile Jahrzehnte alt ist, ist die Forschungslage zu Queerness in der Landwirtschaft in Deutschland beklagenswert: Ich konnte keine Studien in Deutschland finden, die sich explizit auch auf die Situation queerer Personen beziehen. Deswegen ist es Ziel dieser Arbeit, einen Ansatz für die Repräsentation von queerem ländlichen Leben in Deutschland in der Forschung zu finden. Die Untersuchung von Queerness in landwirtschaftlichen Kontexten bietet die Chance, die Art, wie Landwirtschaft gegendert ist und welche Rolle Sexualität und Beziehung für ihre Gestaltung spielen, besser zu verstehen. Damit stellt mein Ansatz eine Ergänzung zu feministischen Diskursen in der Landwirtschaft dar.

Eine wichtige Inspirationsquelle für meine Arbeit ist die Masterarbeit von Prisca Pfammatter *Beyond farming women. Queering gender, work and family farms* (2021). Sie hat ebenfalls als eine der ersten Personen im deutschsprachigen Raum eine Untersuchung queeren Lebens in der Landwirtschaft durchgeführt, allerdings in der Schweiz. Im Kapitel *Troubleshooting: Network, hide, overwork, adapt, rebel* beschreibt Pfammatter ihren Eindruck der schweizerischen Ausbildung zur Landwirt*in mit den folgenden Worten:

"My one-day visit to the conventional famers' school occurred when, one Wednesday, we decided I should go to school with Cleo. At the end of the day, I wrote in my personal diary: Went to school with Cleo. Drained my energy. The patriarchy, being treated like an object. An outsider you talk about but not with. Need to restore and be alone. [...] After [...] my own experience, I had a very critical view of the famer's education. I had the feeling that it was a very women-hostile environment." (ebd.)

Dieser Abschnitt blieb besonders bei mir hängen und ich begann mich zu fragen, wie die staatliche Ausbildung in Deutschland für Frauen und Queers ist. Ich kannte Berichte von befreundeten Personen, die mich vermuten ließen, dass auch hier viele Menschen ähnliche Erfahrungen machen. So entstand mein Interesse für die Ausbildung. Im Laufe meiner Interviews mit ehemaligen und aktuellen Auszubildenden entdeckte ich immer mehr Parallelen zwischen den knappen Schilderungen von Pfammatter und ihren Berichten, die ich im Ergebnis- und Diskussionsteil dieser Arbeit aufgreife.

Die staatliche Ausbildung als Gegenstand meiner Studie habe ich auch deshalb ausgewählt, weil sie einerseits der Ort ist, an dem künftige Landwirt*innen geprägt werden und darum spannende Einblicke bieten kann, was von kulturellen und sozialen Entwicklungen in der Landwirtschaft in Zukunft zu erwarten sein könnte. Außerdem scheint es, dass Frauen sich hier weniger wohl fühlen als in anderen Wegen beruflicher Bildung für die Agrarbranche

wie dem universitären Studium. An vielen Agrarfakultäten sind bereits seit einigen Jahren Frauen und Männer zu gleichen Teilen vertreten (*Studierende an baden-württembergischen Hochschulen im Wintersemester 2020/21*, 2021); womöglich, weil Personen mit weiblicher Sozialisation größere Hürden überwinden müssen (beispielsweise im Bereich der Maschinenarbeiten), wenn sie sich für eine praktische Ausbildung in einem landwirtschaftlichen Beruf entscheiden als in einem rein theoretischen Studium der Agrarwissenschaften. Auch über die Frage, was als Frauen geltende Personen davon abhalten könnte, sich für eine praktische staatliche Ausbildung in einem landwirtschaftlichen Beruf zu entscheiden, denke ich in dieser Arbeit genauer nach.

3.3 Fragestellungen

Um meine Fragen an das Thema zu beantworten, entschied ich mich, ausführliche Interviews mit ehemaligen oder aktuellen Auszubildenden zu führen. Auf meinen Aufruf hin meldeten sich sieben Personen, mit fünf von ihnen kamen Gesprächstermine zustande. Darunter war auch eine Person, die eine Ausbildung zur Gärtnerin gemacht hatte; alle anderen sind bzw. werden Landwirt*innen.

Die Hauptfrage meiner Forschung lautet also: *Welche Diskriminierungserfahrungen machen Frauen und Queers während ihrer staatlichen Ausbildung zur Landwirt*in und Gärtner*in?*

Insofern ist diese Arbeit eine Bestandsaufnahme und kann als Lagebericht verstanden werden. Darüber hinaus interessieren mich drei Unterfragen, die die Forschung ergänzen:

1. *Was hilft ihnen beim Umgang mit der erlebten Diskriminierung?*
2. *Welche Rückschlüsse sind anhand der Ergebnisse über das weit verbreitete Modell des landwirtschaftlichen Familienbetriebs zu ziehen?*
3. *Welche Verbesserungen sind notwendig, um die Ausbildung für Frauen und Queers zu einem sicheren Ort zu machen?*

Ich versuche möglichst umfassend zu verstehen, wie Frauen und Queers in einem für sie von außen betrachtet wenig inklusivem Kontext navigieren und welche Lehren ein feministischer Blick auf Landwirtschaft daraus ziehen kann. Es zeigt sich, dass die sehr idealistischen Teilnehmenden dieser Arbeit einen wertvollen Beitrag zu einer sozial und ökologisch gerechten Agrarwende leisten und ihnen genau dieser Idealismus hilft, sich ihren Platz in der Landwirtschaft zu erkämpfen. Die Bedingungen sind widrig: Sexismus und die Marginalisierung queerer Menschen begegnet(e) ihnen fast überall. Zusammenhänge mit dem Modell des landwirtschaftlichen Familienbetriebs, der während der Industrialisierung geförderten und heute am weitesten verbreiteten Organisationsform landwirtschaftlicher Betriebe, sind kaum von der Hand zu weisen. Deshalb werden in dieser Arbeit auch Ansätze vorgestellt, wie die Bedingungen für Frauen und Queers verbessert werden könnten. Denn angesichts des künftig wahrscheinlich zu erwartenden Mangels qualifizierter Fachkräfte (Nack & Niens, 2022) und des hohen Bedarfs vielseitiger Perspektiven auf eine Umgestaltung und Anpassung der Landwirtschaft an die Klimakrise kann die Landwirtschaft auf Frauen und Queers nicht verzichten.

Im nun folgenden Teil beschreibe ich mein methodisches Vorgehen in Literaturrecherche (Teil 2.1) und der empirischen Phase (Teil 2.2). In Teil 2.3 führe ich durch eine methodische

Reflexion und lege einige ethische Überlegungen dar. Im darauffolgenden Teil stelle ich die Ergebnisse vor, aufgegliedert in Erfahrungen als queere Menschen (Teil 3.1.1) und Sexismuserfahrungen (Teil 3.1.2) der Befragten während ihrer Ausbildung. Danach diskutiere ich die Ergebnisse und ziehe Schlussfolgerungen, die in einen Kontext mit dem Stand der Forschung gesetzt werden. Im ersten Teil der Diskussion wird deswegen eine kurze Begriffsbestimmung und Geschichte des landwirtschaftlichen Familienbetriebs erfolgen (Teil 4.1). In Teil 4.2 werden die Auswirkungen, die die Norm des Familienbetriebs auf die Ausbildung von Frauen und Queers hat, diskutiert. Dabei gehe ich zuerst auf den Bereich der patriarchalen Normen und des binären Genderregimes in der Landwirtschaft ein (Teil 4.2.1), als zweites auf Heterosexismus (Teil 4.2.2) und zuletzt auf strukturelle sexualisierte Gewalt und Diskriminierung in der Landwirtschaft (Teil 4.2.3), bevor ich dies nochmal zusammenfasse (Teil 4.3) und mich Fazit und Ausblick zuwende (Teil 5). Schließlich folgt eine finale Zusammenfassung (Teil 6). Auf den letzten Seiten dieses Dokuments findet sich der Anhang, außerdem sind die Transkripte der Interviews wie auch die Fallzusammenfassungen als digitale Dokumente der Arbeit beigelegt.

4. Methodik

4.1 Literaturrecherche

Für die Literaturrecherche zum Konstrukt des landwirtschaftlichen Familienbetriebs nutzte ich die Suchmaschinenergebnisse von Google Scholar, den Bestand der Zentralbibliothek der Universität Hohenheim sowie die Sekundärliteratur, die anderen Papers und Bänden zu Grunde liegt, die ich las. Ich suchte über Google Scholar und die Online-Recherche im Katalog der Universität Hohenheim nach Stichworten wie "queer agriculture"/"queere Landwirtschaft", "gay farming", "LGBTQ Landwirtschaft" und ähnlichen Begriffen. Leider ergaben diese Suchen wenige Ergebnisse. Als am hilfreichsten stellte sich heraus, die Literaturverzeichnisse anderer Paper zu Queerness und Landwirtschaft zu durchsuchen.

Grundwissen im Forschungsfeld Frauen in der Landwirtschaft besaß ich bereits durch Hausarbeiten, die ich im Vertiefungsstudium geschrieben hatte. Mit der Auswahl meines Forschungsthemas für diese Bachelorarbeit betrat ich ein weiteres, deutlich spärlicher beforschtes Feld, weil ich mich nicht mehr nur mit Gender, sondern auch mit Sexualitäten in der Landwirtschaft beschäftige und darüber hinaus versuchen will, die Idee, dass Geschlecht eine binäre Kategorie sei, hinter mir zu lassen. Den Anstoß zu dieser Idee gab mir die Masterarbeit von Prisca Pfammatter mit dem Titel *Beyond Farming Women. Queering Gender, Farm and Work* (2021), für die sie das Verständnis von Arbeit und Gemeinschaft auf vier queeren Landwirtschaften in der Schweiz untersuchte.

Weitere ergänzende Recherchen gleichen Vorgehens stellte ich während des Datenerhebungs- und fixierungsprozesses so wie während der Auswertung an.

4.2 Interviews

Um mit potentiellen Interviewpartner*innen Kontakt aufzunehmen, nutzte ich verschiedene Wege. Zwei lernte ich persönlich auf einer Konferenz kennen, die ich im März 2022 besuchte. Dort erzählte ich von meinem Vorhaben und die beiden interessierten sich für das Thema, weshalb sie Lust hatten, mitzumachen. Der weitere Kontakt lief über Telegram.

Zwei weitere Interviewpartner*innen wandten sich ebenfalls per Telegram an mich, nachdem ich einen Aufruf in einer Telegram-Gruppe für queerfeministisch interessierte Personen aus der Landwirtschaft in Deutschland gepostet hatte (Wortlaut des Aufrufs s. Anhang).

Ich fragte alle Interviewpartner*innen am Ende des Gesprächs, ob sie weitere Personen kannten, die sich für eine Teilnahme an meiner Arbeit interessieren könnten. Eine Person leitete meine Nachricht an eine Freundin weiter, die sich als fünfte Interviewpartnerin meldete (*Snowballing* (Naderifar et al., 2017))

Außerdem sendete ich eine kurze Nachricht in die WhatsApp-Gruppe unseres Studiengangs "AW Hohenheim" (Formulierung s. Anhang). Daraufhin meldete sich eine Person, die ich aber nicht befragte, weil sie keine Ausbildung gemacht hatte.

Die fünf Interviews fanden kurz nach der erstmaligen Kontaktaufnahme im Zeitraum zwischen dem 13. April und 12. Mai 2022 über Zoom, das OpenSource-Videokonferenztool Jitsi.org und per Telefon statt. Analoge Treffen waren nicht möglich, weil alle Teilnehmenden in unterschiedlichen Teilen Deutschlands lebten und es sehr aufwändig gewesen wäre, Treffen zu organisieren. Es handelte sich um semi-strukturierte, problemzentrierte Leitfadeninterviews nach Kuckartz und Rädiker (2022) (Leitfaden s. Anhang). Die Aufzeichnungen sind jeweils zwischen 65 und 142 Minuten lang. Ursprünglich hatte ich vermutet, dass die Gespräche zwischen 30 und maximal 90 Minuten dauern würden. Letztendlich dauerten fast alle Gespräche mindestens eineinhalb Stunden, das längste fast drei. Mir zeigte das ab dem ersten Gespräch deutlich, wie groß der Gesprächsbedarf für die Teilnehmenden war, was auch alle selbst betonten. Für alle war es das erste Mal, das sich jemand im Detail für ihre Erfahrungen interessierte. Das finde ich wichtig an dieser Stelle zu erwähnen, weil es deutlich zeigt, wie wenig Beachtung die Belange von Frauen und Queers in landwirtschaftlichen Berufsausbildungen finden. Um eine entspannte und vertrauensvolle Gesprächsatmosphäre zu erzeugen, zeichnete ich nie das ganze Gespräch auf (weswegen die Aufnahmen kürzer sind als die Gespräche tatsächlich waren), sondern nahm mir am Anfang Zeit, um das Vorhaben zu erklären und auf eventuelle Fragen und Wünsche der Teilnehmenden einzugehen sowie nach Ende der Aufzeichnung für einen gemeinsamen Abschluss. Alle Namen - von Personen, aber auch die Namen von Höfen oder Städtenamen - wurden in den Transkripten verändert, um zu gewährleisten, dass keine Rückschlüsse auf die interviewten Personen möglich sind.

Eine Teilnehmerin bat mich darum, ihr die Themen, um die es im Interview gehen sollte, schon grob im Vorhinein mitzuteilen. Da es mir bei den sensiblen und sehr persönlichen Themen, nach denen ich fragte, sehr wichtig war, dass meine Interviewpartner*innen sich so wohl wie möglich fühlten, tat ich das. Ich schickte ihr und aus Gleichbehandlungsgründen daraufhin auch allen anderen Teilnehmenden eine grobe Liste der Themen, nach denen ich im Interview fragen wollte (s. Anhang).

Mir war es außerdem wichtig, dass die Personen, die sich bei mir als potentielle Interviewpartner*innen per Messenger gemeldet hatten (und mich somit nicht persönlich kannten), wussten, aus welcher Positionierung heraus ich fragte. Daher teilte ich in einer meiner ersten Nachrichten zu Beginn des Kontakts nicht nur mein Forschungsthema und den Hintergrund meiner Arbeit mit, sondern auch, dass ich mich als *weiße*, queere cis Frau verstehe. Ich fand es wichtig, dass sich die Interessierten dadurch überlegen konnten, ob sie sich damit wohlfühlten, mit mir über ihre Erfahrungen zu sprechen. Für Betroffene von

Diskriminierung ist es oft anstrengend, Nicht-Betroffenen ihre Lebensrealität zu erklären; das wollte ich berücksichtigen.

4.3 Auswertungsmethode

Für die Auswertung des in den Interviews gesammelten Materials wählte ich die inhaltlich strukturierende Inhaltsanalyse nach Kuckartz und Rädiker (2022). Ich entschied mich für diese Methode nachdem ich die ursprüngliche Idee, mit Grounded Theory auszuwerten, verwarf, weil Grounded Theory eine zu umfangreiche und zeitintensive Methode für den Umfang einer Bachelorarbeit ist. Im Vergleich ist die inhaltlich strukturierende Inhaltsanalyse einfach und auch dann zufriedenstellend einsetzbar, wenn man wenig Zeit hat. Ich analysierte die manifesten Inhalte der Gespräche mit einem Schwerpunkt auf die Diskriminierungserfahrungen, die die Teilnehmenden während ihrer Ausbildungen gemacht hatten, ihrem Umgang mit ihnen und ihren Ideen für eine Verbesserung der Zustände für Frauen und Queers.

Ich ging schrittweise wie in Kuckartz und Rädiker (2022) beschrieben vor. Ich startete mit der Transkription der Interviews, die ich - soweit möglich - je kurz nach dem Interview begann, um mir Notizen zu Auffälligkeiten in Gestik, Mimik, Betonung und der allgemeinen Stimmung während des Gesprächs zu machen, die ich sonst leicht hätte vergessen können. Nach der Transkription folgte die Phase der initiierenden Textarbeit, bei der ich die Transkripte der Interviews intensiv las und mir bereits erste Notizen zu Auffälligkeiten machte. Danach erstellte ich Fallzusammenfassungen für jede der Teilnehmer*innen (Transkripte und Fallzusammenfassungen sind im Anhang in digitaler Fassung zu finden). Für die systematische Auswertung mit Hilfe eines induktiven Codesystems definierte ich anhand meines Interviewleitfadens elf Hauptkategorien. Die Hauptkategorien umfassten Eckdaten über die befragten Personen, ihre Berufsschulen und Ausbildungsbetriebe, Diskriminierungserfahrungen und -beobachtungen, Umgangsstrategien, ihre Wahrnehmung des Modells des Familienbetriebes, positive Erlebnisse, Änderungs- und Lösungsvorschläge sowie einen Code für sonstige Auffälligkeiten, die nicht in direktem Zusammenhang mit meiner Fragestellung standen. Mit diesen Kategorien führte ich dann einen ersten Codierprozess mit dem Open Source Programm Taguette durch. Ich stellte danach allerdings fest, dass ich mit diesem Programm keine Subkategorien bilden konnte und wechselte zu MAXQDA2022. Mit MAXQDA führte ich den ersten Codierprozess mit den elf Hauptkategorien nochmal durch, bevor ich mich entschied, für welche der drei Hauptkategorien ich genauere Subkategorien brauchte und welche. Ich erstellte ebenfalls induktiv Subkategorien für die drei Hauptkategorien Diskriminierungserfahrungen, -beobachtungen und Umgangsstrategien. Am Ende hatte ich 42 Codes insgesamt in meinem Codesystem (das vollständige System ist im Anhang dieser Arbeit zu finden). Nach einem Probedurchlauf, um zu überprüfen, ob die Kategorien "so einfach wie möglich und so differenziert wie nötig" (Kuckartz & Rädiker, 2022) seien, begann ich, das gesamte Material zu codieren. Nach diesem Schritt schrieb ich fallbezogene Zusammenfassungen der Subcodes und erstellte mit Hilfe von MAXQDA eine Summary-Tabelle. Diese half mir, die Erlebnisse der fünf interviewten Personen besser zu vergleichen und Muster, Ähnlichkeiten und Widersprüche aufzudecken (s. digitaler Anhang).

4.4 Methodische Reflexion und ethische Überlegungen

Auf den Aufruf hin gab es eine größere und vor allem schnellere Rückmeldung, als ich erwartet hatte. Zwei Interviewpartner*innen lernte ich sogar schon kennen, bevor ich den Aufruf herum geschickt hatte. Sie interessierten sich für die Teilnahme, als ich ihnen von meiner Idee für die Bachelorarbeit erzählte. Außerdem war ich überrascht, als wie groß sich der Redebedarf über die Erfahrungen während der Ausbildungen herausstellte: Im Schnitt waren sie 60% länger als erwartet (durchschnittlich 96 Minuten statt 60 Minuten). Die qualitative Herangehensweise empfinde ich trotz des sehr erheblichen Arbeitsaufwandes, der die Anforderungen an eine Bachelorarbeit übersteigt, im Nachhinein als richtig. So konnte ich einen sehr umfassenden Einblick in die Thematik bekommen, aus dem sich jetzt zu überprüfende Hypothesen ergeben.

Auch angesichts der Schwere des Themas war es meines Erachtens wichtig, den Befragten so viel Raum zu geben. Ich versuchte sie so gut ich konnte in die Ausrichtung der Forschung einzubeziehen und ihnen möglichst viel Einblick in meine Arbeit zu gewähren. Besser wäre das gegangen, hätten wir uns persönlich treffen können bzw. hätte ich ihnen die Möglichkeit dazu geben können.

Vor dem Interview erklärte ich den Teilnehmenden, wieso ich die Studie durchführte. Dies tat ich in ähnlicher Weise wie in der Problemstellung dieser Arbeit, allerdings simplifiziert und in einfacher Sprache (stichwortartig findet sich diese Begrüßung zum Interview im angehängten Leitfaden). Ich erläuterte, dass die Teilnahme selbstverständlich freiwillig sei und jederzeit abgebrochen werden könne, außerdem alle Angaben freiwillig seien, dass die Daten anonym erhoben würden und sicher und für Dritte unzugänglich gespeichert würden. Allen Teilnehmenden gab ich die Möglichkeit, selbst zu entscheiden, ob sie unter ihrem eigenen Namen oder einem Pseudonym in der Arbeit vorkommen wollten; außerdem war es wichtig, auch die Namen und Orte ihrer Ausbildungsbetriebe, Namen von Mitschüler*innen oder Kolleg*innen und Vorgesetzten zu ändern. So kann eine Rückverfolgbarkeit ausgeschlossen werden.

Wenn ich jetzt auf das vergangene Jahr zurückblicke, in dem ich mich mit der Bachelorarbeit beschäftigt habe, denke ich, dass es gut gewesen wäre, nicht alleine an dem Thema zu arbeiten. Aufgrund eigener Erfahrungen mit Sexismus und sexualisierter Diskriminierung sowie mit Queerfeindlichkeit nahm mich die ständige Beschäftigung mit diesen Themen stärker mit, als ich vorher geahnt hatte. Ich befürchtete, dass das die Qualität meiner Arbeit beeinflussen würde, weil es mir schwer fiel, mich wieder und wieder den Schilderungen in den Interviews auszusetzen. Ich wollte verhindern, die Arbeit zu stark selbst zu färben, denn ich möchte hier meine Interviewpartner*innen sprechen lassen. Deshalb musste ich eine mehrwöchige Pause einlegen, die die Bearbeitungszeit verlängerte. Letztendlich konnte ich nach der Pause gut weiterarbeiten, ohne dass mich die Thematik stark belastete, sodass ich meine Erfahrungen und die der Befragten gut trennen konnte. Dennoch würde ich im Nachhinein betrachtet nicht wieder ein solches Thema alleine bearbeiten, sondern eher als Gruppenarbeit, sodass es Möglichkeiten zum Austausch gibt. Das hätte vielleicht geholfen, mit der "Melancholie des Forschens" (do Mar Castro Varela et al., 2012) besser umzugehen.

Das von mir entwickelte Code-System zeigt Schwächen bei der Systematik der den Hauptkategorien zugeordneten Subcodes. Die Codes, die ich der Hauptkategorie "Umgangsstrategien" zugeordnet habe, sind alle eindeutig als solche zu erkennen, auch

unabhängig voneinander. Sie folgen alle der selben Logik, bis auf den Code "Erklärung für die Umgangsstrategie", der Reflexionen der Teilnehmenden im Gespräch umfasst und damit Textstellen auf einer Meta-Ebene codiert. Im Gegensatz zu dieser gelungenen Zuordnung haben die Subcodes für die Kategorien "Diskriminierung - beobachtet" und "Diskriminierungserfahrungen - eigene" viele verschiedene Logiken bzw. Bezüge, die nicht durch die Zuordnung zur jeweiligen Hauptkategorie sichtbar werden. So wurde es schwieriger, bestimmte Zusammenhänge bei der Analyse der Verknüpfung der Codes sichtbar zu machen. Um es konkret zu machen: Bei der Auswertung fiel mir auf, dass es unpraktisch war, unter dem Code "Diskriminierung - beobachtet" sowohl die "Gefühle durch Diskriminierungsbeobachtung" als auch die verschiedenen beschriebenen Formen der Diskriminierung zu erfassen (also sowohl die Codes "Rassismus", "Queerfeindlichkeit" etc. wie auch die Segmente, in denen die Befragten ihre emotionale Reaktion auf die Diskriminierungsbeobachtung beschrieben). Noch verwirrender fand ich, dass zusätzlich Codes wie "Funktion(en) der Diskriminierung" in der gleichen Hierarchieebene vorkamen. Mit diesem Code markierte ich Segmente, die wieder eigene Reflexionen der Teilnehmenden enthielten, in diesem Fall über die von ihnen wahrgenommene Funktion der beobachteten Diskriminierung in einem bestimmten Machtgefälle. Außerdem kamen an der gleichen Stelle im System Codes wie "Männlichkeit in der Landwirtschaft" vor. Dieser markierte sowohl eigene Analysen der Teilnehmenden als auch meine durch Literaturrecherche informierte Analyse. Darum vermischte er nicht nur eine Meta-Ebene, sondern zwei übergeordnete Ebenen miteinander. Ich würde das Code-System nicht wieder so unscharf anlegen, sondern versuchen, Beschreibungen, Reflexionen von Seiten der Befragten und informierte Reflexionen meinerseits deutlicher voneinander zu trennen. In dieser Arbeit ergab sich diese Unschärfe aus den beschriebenen technischen Schwierigkeiten (der Umstieg von taguette.org auf MAXQDA), der Kürze der Zeit und durch meine Unerfahrenheit mit der Systematik der strukturierten Inhaltsanalyse. Für den begrenzten Rahmen dieser Bachelorarbeit kam ich mit meinem unfreiwillig sehr komplizierten Code-System allerdings zufriedenstellend zurecht und konnte trotzdem eine solide Auswertung durchführen.

Die Interviews hätten noch viel hergegeben, was ich nicht mit dieser Arbeit abdecken kann. Ich entschloss nach dem Erstellen der Summary-Tabelle, die Segmente zu Rassismus und Verbesserungsvorschlägen sowie positiven Erfahrungen nur am Rande zu erwähnen, um nicht den Fokus auf die Hauptfrage meiner Arbeit zu verlieren.

5. Ergebnisse

Alle fünf Interviewpartner*innen haben eine Ausbildung zur Landwirt*in bzw. Gärtner*in abgeschlossen. Sie sind alle zwischen zwanzig und dreißig Jahren alt. Zum Zeitpunkt der Interviews lag der Abschluss bei allen Teilnehmenden mehrere Jahre zurück, lediglich auf eine der Befragten traf dies nicht zu. Sophia schloss ihre Ausbildung im Sommer 2022 ab und berichtete davor, im Frühjahr 2022, also während ihrer Ausbildungszeit, über ihre Erfahrungen bis zu diesem Zeitpunkt. Alle fünf haben Abitur und konnten die Ausbildung auf eine Dauer von zwei anstatt drei Jahren verkürzen. Außerdem studierten alle fünf Befragten entweder vor oder nach der Ausbildung. Drei von ihnen studierten Ökolandbau, zwei jeweils andere naturwissenschaftliche Fächer. Die vier Befragten, die die Ausbildung bereits abgeschlossen hatten, waren zum Zeitpunkt des Interviews auf die eine oder andere Art in der praktischen Landwirtschaft zumindest teilweise beruflich tätig. Die Teilnehmenden kommen aus ganz Deutschland.

Eine Besonderheit der Ergebnisse ist der Vergleich der Erfahrungen an herkömmlichen Berufsschulen mit der Ökoklasse in der Justus-von-Liebig-Schule Hannover. Zwei der fünf Teilnehmenden zogen im zweiten Jahr nach Niedersachsen um, um die Ökoklasse besuchen zu können. Die Justus-von-Liebig-Schule bietet als einzige Schule in Deutschland Unterricht für ökologisch interessierte Auszubildende im dritten Lehrjahr an.

	Martina	Sophia	Laura	Inga	Frieda
Ausbildungsbezeichnung	Landwirtin	Landwirtin	Landwirtin	Landwirt*in	Gärtnerin
Dauer der Ausbildung	Ausbildung verkürzt	Ausbildung verkürzt	Ausbildung verkürzt	Ausbildung verkürzt	Ausbildung verkürzt
Ausbildung abgeschlossen ja/nein	Ausbildung abgeschlossen	Im dritten Lehrjahr, will abschließen	Ausbildung abgeschlossen	Ausbildung abgeschlossen	Ausbildung abgeschlossen
Art der besuchte(n) Berufsschule(n)	Besuchte herkömmliche Berufsschule und Ökoklasse	Besucht herkömmliche Berufsschule	Besuchte herkömmliche Berufsschule	Besuchte herkömmliche Berufsschule und Ökoklasse	Besuchte herkömmliche Berufsschule
Produktionsweise des/der Ausbildungsbetriebe(s)	Bioland	Bioland	Konventionell	Demeter; Bioland	Bioland
Weitere Abschlüsse	Hat studiert	Hat studiert	Hat studiert	Studiert	Hat studiert
Aktuelle Tätigkeit	Selbstständig in landwirtschaftlichem Beruf tätig		Angestellt als Landwirtin	Jobbt im landwirtschaftlichen Bereich	Hat studiert

Abbildung 1 Soziodemografische Daten zu den Teilnehmenden und ihren Ausbildungen

Alle Teilnehmenden identifizieren sich - wenn auch unterschiedlich stark - mit dem Label "queer" und berichteten von queer-spezifischen Erfahrungen, sowohl bezogen auf das Erleben ihrer Sexualität als auch im Falle zweier Teilnehmender auf ihre Genderidentität. Ebenfalls verbindet sie, dass sie alle von ihrem Umfeld meistens weiblich gelesen werden, was sich auf den ihnen entgegengebrachten Sexismus auswirkt(e). Wichtig ist außerdem zu sagen, dass keine der befragten Personen selbst als rassifiziert wahrgenommen wird. Über die spezifischen Erfahrungen von Schwarzen Frauen und Queers bzw. Frauen und Queers of Colour sowie anderen migrantisierten Personen in der Landwirtschaft können aus den Ergebnissen dieser Arbeit deshalb keine Rückschlüsse gezogen werden.

Die Befragten erlebten während ihrer Ausbildung alle die Auswirkungen von Sexismus und Queerfeindlichkeit. Dazu gehören beispielsweise verschiedenste Äußerungen der Herabsetzung aufgrund des (gelesenen) Gender oder der Sexualität der Befragten, Formen des Othing, Sexualisierung oder das Vorenthalten bestimmter Lehrinhalte während der Ausbildung aufgrund sexistischer Einstellungen von Ausbilder*innen.

Zuerst stelle ich die Erfahrungen vor, die die Befragten bezogen auf ihre Queerness gemacht haben. Darunter sind sowohl Diskriminierungserfahrungen als auch positive, empowernde Erlebnisse (Teil 3.1). Danach wendet sich der Text den Seximuserfahrungen zu, von denen die Teilnehmenden berichteten (Teil 3.2), bevor ich alles noch einmal zusammenfasse.

5.1 Erfahrungen als queere Menschen

Obwohl die Sichtbarkeit queerer Menschen in den letzten Jahren spürbar zugenommen hat und die Rechtslage in Deutschland mit der Ehe für Alle und der Aussicht auf die Abschaffung des Transsexuellengesetzes (TSG) und die Einführung eines Selbstbestimmungsgesetzes besser ist als je zuvor (BMFSFJ, 2022), nimmt gleichzeitig die Zahl der Gewalttaten gegen LGBTQIA*-Personen zu (Berredo, 2021). Außerdem erfahren laut einer Studie des DIW Berlin 30 % der queeren Menschen am Arbeitsmarkt Diskriminierung aufgrund ihrer Sexualität oder ihres Geschlechts (de Vries et al., 2020). Ein Drittel von ihnen ist gegenüber Kolleg*innen nicht geoutet. In der Branche der Land- und Forstwirtschaft gehen mit großem Abstand der geringste Anteil queerer Menschen offen mit ihrer Sexualität/Geschlechtsidentität um im Vergleich zu anderen Branchen (57,3% im Vergleich zu 68 % bis 76,9 % in anderen Branchen). Und das, obwohl mit 17,2 % dort die meisten queeren Menschen arbeiten direkt nach dem Gesundheits- und Sozialwesen (hier sind es 23,7 %) (ebd.). Dieser Abschnitt beschäftigt sich mit den Erfahrungen der Teilnehmenden dieser Arbeit mit Queerfeindlichkeit. Ihre Berichte sind vielschichtig und widersprüchlich, und gleichzeitig für queere Menschen innerhalb wie außerhalb der Landwirtschaft vermutlich (zumindest in Teilen) gut nachföhlbar.

Vier von fünf Befragten waren zur Zeit ihrer Ausbildung auf der Suche nach Wörtern, um ihre von der Norm abweichende sexuelle bzw. geschlechtliche Identität zu beschreiben. Das oft so bezeichnete *innere Coming-Out* (damit wird häufig die Akzeptanz der eigenen queeren Identität beschrieben) stand also noch bevor oder verortet sich zeitlich irgendwo im Verlauf ihrer Ausbildungszeit. Im von filmischen Darstellungen geprägten geläufigen Bild eines Coming-Outs ist dieses der entscheidende Schritt vor dem *äußeren Coming-Out*. Dieses wird häufig als eine Art der "Befreiung" der queeren Person erzählt, die im besten Fall zu Erleichterung und Glück bei der nun geouteten Person führt bzw. zur Abwendung von Personen, die das Coming-Out nicht akzeptieren. Die Realität für queere Menschen ist komplizierter, zumal für lohnabhängig Beschäftigte oder Auszubildende, die sich im Falle der Ablehnung durch das Arbeitsumfeld nicht ohne Weiteres von diesem abwenden können. Auch die Erfahrungen meiner Interviewpartner*innen lassen sich besser verstehen, wenn man an sie nicht das klassische Verständnis von (äußeren) Coming-Out als Maßstab anlegt.

Für die Befragten wie für alle queeren Menschen spielt das Coming-Out nicht nur einmal im Leben eine Rolle, sondern es stellt sich immer wieder die Frage, in welchen Situationen es wichtig und sicher ist, Außenstehenden von der eigenen Queerness zu erzählen. In den

Interviews gab es nur zwei Schilderungen eines Coming-Out im klassischen Sinne, also dem konfrontativen Offenlegen der eigenen Sexualität gegenüber anderen Menschen, über deren positive Reaktion man sich vorher nicht sicher sein kann. Laura beschreibt, wie sie bei ihrem Vorstellungstermin vor der Entscheidung für einen Ausbildungsbetrieb gewissermaßen als Sicherheitsmaßnahme ihren späteren Vorgesetzten erzählte, dass sie lesbisch ist.

Mir war es wichtig, als ich mich da vorgestellt hab, dass es von Anfang an klar ist, dass [sie es] nicht nachher irgendwie so hintenrum [mitbekommen] und dann sind sie so: Was? Ne Lesbe? Ach du scheiße. Was ja auch irgendwie immer sehr seltsam ist, weil man sich als queerer Mensch, wenn man dann irgendwie so sehr in, find ich, so eine Art Angriff gehen muss und so: Das bin ich und das sind alle Facetten von mir und guckt sie euch gut an und überlegt euch, ob ich dann gut hier rein passe und hier arbeiten kann. Dass man erstmal das überhaupt abstecken muss für sich, ob das dann überhaupt ein sicherer Ort und guter Ort für einen ist, ob die Menschen einen dann so akzeptieren. Aber das hab ich dann so vor Beginn der Ausbildung gemacht, als ich mich da vorgestellt hab [und] das irgendwie so nebenbei erwähnt [...] und dann Reaktionen beobachtet [...].

In dieser Aussage zeigt sich deutlich die Hürde, die es für queere Menschen vor der Entscheidung für eine landwirtschaftliche Ausbildung gibt: Es kann sein, dass man nicht akzeptiert wird, es kann sein, dass man Gewalt und Diskriminierung erfahren wird. Daher ist das Coming-Out für Laura eine Notwendigkeit - kein befreiendes Erlebnis, und so das durch Hollywood-Narrative geprägte Bild kontrastierend.

Die heterosexuelle Norm scheint in der Landwirtschaft noch stärker zu wirken als in anderen Branchen, wie die bereits zitierte Studie des DIW zeigt, laut der nur gut die Hälfte der queeren Menschen in Land- und Forstwirtschaft offen zu ihrer Sexualität/Geschlechtsidentität stehen. Ein Zitat aus den für diese Arbeit geführten Interviews, das diese starke Norm gut illustriert, kommt von Frieda:

Ich muss sagen, als ich die Ausbildung angefangen hab, da hab ich mich nicht als queer identifiziert und ich hatte damals auch einen Boyfriend. Komischerweise hat mir das auch ein gewisses Gefühl von Sicherheit gegeben. Ich hatte das Gefühl, dadurch, dass ich den [den Boyfriend] zu sozialen Events im Rahmen dieser Ausbildung mitbringen kann, bin ich fast so ein bisschen sozial angesehener. Ich find das im Nachhinein betrachtet super eklig, aber das hat es damals in mir ausgelöst, so eine gewisse Sicherheit, hat mich irgendwie beruhigt.

Diese so stark empfundene Norm macht verständlich, warum ähnlich wie Laura alle Befragten aus ihrer Ausbildungszeit berichten, dass sie sich viele Gedanken darüber machten, wie ihr Umfeld auf der Arbeit auf ihre Queerness reagieren würden, sollte es davon erfahren. Alle fünf gingen zumindest an bestimmten Orten im Arbeits- und Berufsschulalltag verschlossen mit ihren queeren Erfahrungen bzw. ihrer queeren Identität um. Vielen ging es ähnlich wie Frieda es bezogen auf ihren Ausbildungsbetrieb beschreibt:

*Nein, ich hab mich da nicht - also, ich war da nicht queer, sozusagen.
Außer natürlich in gewissen Verhaltensweisen oder wie ich mich
gekleidet hab oder so, aber ich hab das nicht offen gelegt und hätte ich
da auch auf gar keinen Fall gewollt. (lacht ein bisschen) Nä!*

Die eigene queere Identität sehen sie alle etwas Privates, das sie nur mit bestimmten, vertrauenswürdigen Personen teilen möchten. Zum Beispiel berichtet Laura, dass sie sich gegenüber einer Mitschülerin am Ende des letzten Lehrjahres auf einem mehrtägigen Lehrgang geoutet hat, als die beiden sich ein Zimmer teilten und so Ruhe und Zeit für Gespräche ohne Anwesenheit der anderen Mitschüler*innen hatten. Denn das Klima in der Klasse war feindlich gegenüber Frauen und queeren Menschen. In beiden Erzählungen wird außerdem deutlich, dass durch das Verheimlichen der eigenen Identität Traurigkeit, Frust und das Gefühl von Isolation bzw. Marginalisierung für queere Menschen in einem sehr heteronormativ geprägten - und diese Normen verteidigenden - Umfeld entstehen. Im Umkehrschluss bedeutet ein offenes Gespräch über die eigene Identität für die Befragten in vielen Fällen, dass sie in der Gesprächspartner*in eine*n Verbündete*n gefunden haben. Sophia fasst das so zusammen:

*Die FÖJlerin, mit der ich [auf meinem Ausbildungsbetrieb]
zusammenwohne, die weiß das zum Beispiel, aber ich hab jetzt nicht das
Gefühl, ich muss mich outen oder sowas, sondern sehe das eher als Teil
von was Privatem. Andere private Dinge teile ich ja auch nicht mit
anderen Menschen.*

Für diese von allen Befragten geteilte Erfahrung des vertraulichen Gesprächs über die eigene Queerness bietet sich anstelle des Begriffs Coming-Out vielleicht passender die sich in den letzten Jahren etablierende alternative Idee des *Inviting-In* an. Die bereits zitierte Studie von LesMigraS Berlin e. V. definiert *Inviting-In* so: "Wenn es darum gehen soll, Machtstrukturen in Frage zu stellen, könnte nicht-normatives Begehren doch auch als Einladung (*Inviting-In*) interpretiert werden, sich von der Zwangsheterosexualität zu befreien." (do Mar Castro Varela et al., 2012)

Trotz dieser emanzipatorischeren Sichtweise auf einen offenen Umgang mit der eigenen Sexualität/Geschlechtsidentität schwingt auch im Begriff *Inviting-In* eine Ambivalenz mit. Für Frieda, Sophia und die Anderen ist es nämlich auch eine isolierende Erfahrung, nicht offen mit der eigenen Queerness bzw. der Suche danach umgehen zu können. Besonders deutlich wird dieses Isolationsgefühl während der Ausbildung durch das Zusammenarbeiten und zum Teil Zusammenleben mit den in allen Fällen heterosexuellen betriebsleitenden Familien, wie Laura beschreibt:

*[Also] es war immer sehr isoliert, meine Position. Einmal überhaupt als
jüngste Mitarbeiterin auf dem Betrieb, als Frau, als queerer Mensch und
ja, einfach nicht zur Familie zu gehören, ne?*

Frieda ging es ähnlich; sie schildert ihr Unwohlsein als besonders stark am Esstisch beim einmal wöchentlich stattfindenden gemeinsamen Mittagessen auf dem Betrieb und sagt, sie habe sich der Familie "überhaupt nicht zugehörig gefühlt".

Neben der Isolation und den Coming-Out-Erfahrungen berichten die Befragten auch von offener Ablehnung gegenüber Homosexualität zum Beispiel in der Berufsschule. So erzählt beispielsweise Sophia über ihre Mitschüler in der Berufsschule:

*Letztens haben sie über irgendeine "Kampflesbe" geredet, die auch bei den Tierwirt*innen ist und die irgendjemanden, der 'ne Freundin von ihr angemacht hat, schlecht gemacht hat.*

Die lesbenfeindliche Beschimpfung wird von Sophia Mitschüler benutzt, um eine Frau zu beschreiben, die sich für eine Freundin stark gemacht hat. Diskriminierende Sprache dient als Platzverweis: Frauen, die sich mit den männlichen Mitschülern anlegen, werden herabgesetzt. Den *Platzverweis* definiert Hanisch als ein Motiv für sexualisierte Gewalt im Arbeitsumfeld Landwirtschaft, das sich aus einem "Machtanspruch" seitens Männern in der Landwirtschaft ergibt: "Der Platzverweis [...] zielt darauf ab, Frauen in niedrigen Positionen zu halten und sie an beruflichem Aufstieg zu hindern." (Hanisch, 2021) Anhand dieser Definition lässt sich das misogyne und lesbenfeindliche Verhalten der Mitschüler von Sophia verstehen. Sie kann auch andere Formen der geschlechts- und sexualitätsspezifischen Diskriminierung, die die Teilnehmenden erlebt haben bzw. erleben, erklären.

Auch Martina machte Erfahrungen mit Lesbenfeindlichkeit, in einer subtileren Version, die jedoch genauso von einer queerfeindlichen Sicht auf die Welt zeugt. Im zweiten Jahr ihrer Ausbildung arbeitete Martina auf einem Ackerbau-Betrieb in Niedersachsen und erzählt von den Reaktionen ihrer männlichen Kollegen auf ihr Coming-Out Folgendes:

[Ich] glaube, ich hab mit [meinen männlichen Kollegen] auch irgendwie da die Konfrontation gesucht, was auch glaube ich mit ein Auslöser war, dass sie mich dann immer "Martin, Junge" genannt haben. [...] Sie haben das jetzt schon irgendwie akzeptiert, aber ich wurde dann auch immer ganz schön dazu ausgefragt. [...] da ging es manchmal eher auf so eine komische kumpelhafte Art, dass die dann, wenn wir irgendeine Frau gesehen haben, mit mir sozusagen über diese Frau reden wollten - ich weiß nicht, wie ich das beschreiben soll - die haben mich dann auf eine Art irgendwie auf eine ähnliche Ebene gezogen.

Ein gutes Drittel der lesbischen/bisexuellen Teilnehmenden der bereits zitierten Studie von LesMigraS Berlin e. V. geben an, mindestens einmal am Arbeitsplatz gemobbt worden zu sein (do Mar Castro Varela et al., 2012). Auch Martina spricht davon, dass sie nicht sicher sei, ob es "teilweise an Mobbing grenzt", wie ihre Arbeitskollegen sich ihr gegenüber verhielten. Ihre Kollegen waren als Saisonarbeitskräfte auf dem Hof beschäftigt, und damit - genau wie Martina als Auszubildende - in der Hierarchie auf dem Betrieb weit unten. Sie beschreibt einen Machtkampf um die beliebten Arbeiten, wozu zum Beispiel alle Arbeiten auf dem Schlepper zählten. Da sie seit vielen Jahren die erste Auszubildende auf dem Betrieb war, waren die Saisonarbeitskräfte, die schon viele Saisons dort gearbeitet hatten, unzufrieden darüber, dass Martina ihnen diese angenehmen Arbeiten jetzt streitig machte - obwohl sich Martina und ihre Kollegen nicht nur unsympathisch gewesen seien, sagt sie. Sie beschreibt, dass die Männer aus der Gruppe aufgrund dieser Konkurrenz sich ihr gegenüber sexistisch und queerfeindlich verhielten, wobei das, wie sie sagt, "eine halbe Spaß-Sache, eine halbe Nicht-Spaß-Sache" gewesen sei. Zu diesem Kämpfen um die beliebten Aufgaben gehörten unter anderem der Spitzname "Martin, Junge", der impliziert, dass ihre Kollegen sie als vermeintlich "weniger weiblich" sahen und diese Zuschreibung mit ihrem Lesbisch-Sein in Verbindung brachten. Auch das Erleben von Sexualisierung durch Andere, wie Martina es beschreibt, gehört für viele lesbische (und ebenso bisexuelle) Menschen zu ihrer Lebensrealität.

In vielen Interviews stach die WhatsApp-Gruppe der Berufsschulklasse in einem negativen Sinne heraus. Sophia, Laura und Frieda erinnern sich an Chatverläufe, in denen Mitschüler ohne jegliche Hemmungen verschiedenste diskriminierende Inhalte teilte. Sie beschreiben das als einen Schlagabtausch, bei dem sich die Jungen aus der Klasse gegenseitig in der Heftigkeit der Äußerungen zu übertreffen versuchten.

Laura: Weil einer hat angefangen und dann wurden einfach immer extremere Sachen geschickt und ich weiß gar nicht, inwiefern das deren politische Meinung war, es ging einfach darum, glaube ich, sich gegenseitig zu beeindrucken, zu schocken.

Eine Person aus Sophias Klasse teilte zum Beispiel einen Sticker, auf dem zwei als Piktogramme dargestellte Menschen zu sehen sind, von denen eins in den Farben der Regenbogenflagge - dem Symbol der LGBTQIA*-Community - und eins mit dem Motiv der Hakenkreuz-Flagge coloriert ist. Das Hakenkreuz-Männchen tritt das Regenbogen-Männchen in den Bauch, sodass dieses nach hinten umfällt.



Abbildung 2: Queerfeindliches Meme aus dem WhatsApp-Chat von Sophias Berufsschulklasse.

Auch von Transfeindlichkeit berichten die Teilnehmenden dieser Arbeit. Frieda erzählt, dass ihre Kollegin Viola auf dem Betrieb nach ihrem Coming-Out als trans auf viel Spott, Skepsis und eine grundsätzlich ablehnende Haltung gestoßen ist:

Es gab schon auch viel Gelächter, nicht so richtig offensichtlich, aber man hat es schon auf jeden Fall gemerkt, dass Leute sich auch drüber lustig gemacht haben.

Außerdem berichtet Frieda von misogynen Äußerungen ihres Chefs, mit denen er die Eignung von Frauen für landwirtschaftliche Arbeit grundsätzlich in Frage stellte. Auch diese können als Platzverweise eingeordnet werden. Sie erzählt weiter:

Und [man hat] gemerkt, dass es denen auf jeden Fall nicht gefallen hat, dass Viola so, ja, nicht ihr, ihr eigentlich gelesenes Gender performt hat. Dann wurden ihr so Sachen gesagt wie "Du musst mal männlicher werden" und so "Du musst dich mal zusammenreißen".

Transfeindlichkeit am Arbeitsplatz ist in Deutschland sehr verbreitet; Studien geben an, dass um die 40 % der trans Personen in Deutschland auf der Arbeit Diskriminierung erleben (de Vries et al., 2020; do Mar Castro Varela et al., 2012). Für die Landwirtschaft im Speziellen gibt es keine Zahlen.

Bei all diesen Schilderungen wundert es kaum, dass so wenige queere Menschen in der Landwirtschaft sichtbar sind. Die Entscheidung unsichtbar zu bleiben oder sich von der Landwirtschaft bzw. ländlichen Räumen fernzuhalten, dient dem Selbstschutz. Martina erwähnt diese queere Landflucht und ordnet sie als weiteres Problem der Attraktivität der landwirtschaftlichen Ausbildung ein:

Und dann bin ich auf diesen Lehrbetrieb in die Pampa gekommen und da lernt man auch nicht wirklich jemanden kennen. Das ist ja auch einfach

ein großes Thema, die queere Landflucht. Da gibt es halt nicht wirklich einen Raum, wo du Menschen kennenlernen kannst.

Und Laura bringt in einem Bild auf den Punkt, wie einsam man in der Landwirtschaft als queere Person sein kann:

Ich glaube, unter Arbeitenden in der Landwirtschaft gibt es ganz wenig Vernetzung unter Frauen und queeren Menschen überhaupt und man kommt sich auf einem landwirtschaftlichen Betrieb ganz oft wie auf einer Insel vor.

Sophia, Inga und Laura lernten erst nach der Ausbildung, im Studium oder in explizit queerfeministischen, landwirtschaftlichen Gruppen/Räumen andere Personen kennen, die in der Landwirtschaft arbeiten und queer bzw. queerfeministisch eingestellt sind. Diese Erfahrungen beschreiben sie als besonders bereichernd, wie die folgenden Zitate zeigen:

***Inga:** [Bei] Via Campesina ist jetzt auch Gender Diversity ein Thema seit ein paar Jahren. Das war auch so ein Raum: Auf einer Versammlung in Brüssel, wo es zum ersten Mal eine Arbeitsgruppe [zu queeren Menschen in der Landwirtschaft] gab und ein Film dazu gezeigt wurde. Eine Person auf diesem Treffen meinte, sie hat sich bis dahin in queeren Räumen in der Stadt mit ihrer Begeisterung für Landwirtschaft einsam gefühlt und in der Landwirtschaft mit ihren queeren Träumen. Das hat mich einfach sehr berührt und damit konnte ich sehr viel anfangen. Ich finde das cool, dass da gerade mehr passiert, damit das zusammenwachsen kann.*

*

***Lucia:** Hast du Erfahrung mit queeren oder alternativen Räumen in der Landwirtschaft?*

***Laura:** Noch nicht so richtig als Arbeitsplatz oder Lebensort, aber auf jeden Fall schon Kontakt zu solchen Orten und Menschen gehabt. Die junge AbL [Arbeitsgemeinschaft bäuerliche Landwirtschaft] und die Menschen, die sich da bewegen und deren Dunstkreise, Orte, die sie kennen, Menschen, die sie kennen, genau. Es gibt ja auch dieses feministische Netzwerk [gemeint ist das ELAN-Netzwerk].*

***Lucia:** Und wie nimmst du diese Räume so wahr?*

***Laura:** (überlegt) Als sehr offen und sicher.*

*

***Sophia:** Es hat soo lange, anderthalb Jahre, gebraucht, bis ich Kontakt hatte zu anderen Leuten, die sich auch für queerfeministische Themen interessieren und die landwirtschaftliche Ausbildung machen. Und das hat so gut getan, zu wissen, es gibt Leute, die sind mit ähnlichen Dingen am struggen. Ich kenne das total wenig aus anderen feministischen Kämpfen, für mich geht da total viel Kraft hervor aus Solidarität, die*

man sich gegenseitig gibt und daraus, wie man sich gegenseitig supportet.

Diese Abschnitte aus den Interviews zeigen, wie vielschichtig das Erleben der Landwirtschaft aus einer queeren Perspektive ist. Die Berichte der Interviewees dieser Arbeit bestehen nicht nur aus einer Aneinanderreihung von Anekdoten über Diskriminierung, sondern werden erst vollständig, wenn auch die Solidarität untereinander beschrieben wird.

Für zwei von ihnen war die Ausbildung trotz der gefühlten Unmöglichkeit, offen über ihre Queerness zu reden, auch geprägt von bestärkenden Erlebnissen für die Suche nach ihrer eigenen Identität. Frieda lernte erst durch die Ausbildung Viola kennen, die auf ihrem Ausbildungsbetrieb ein Praxisjahr absolvierte und beschreibt, wie Viola sie ermutigte, sich für ihre eigene queere Identität zu öffnen:

Bei mir hat das auch einfach viel mit [Viola] zu tun, aber ja, sie war auch Teil der Ausbildung [...].

Und Inga berichtet, erst durch die Ausbildung Gelegenheit bekommen zu haben, mit der eigenen geschlechtlichen Identität zu experimentieren:

[Das war schon] auch ein Raum um [...] mit Transidentität oder Genderbending zu spielen, ohne dass man auf einer Bühne stehen muss. Das fand ich ganz spannend. [Mein] Bild [der queeren Szene] war irgendwie immer eher, dass das Leute sind, die das sehr künstlerisch darstellen und sich gut ausdrücken können. Und dann tatsächlich eher in so einem Performance-Kontext, wo ich immer so wusste, das ist nicht so meins. Und gleichzeitig war so - mit der grünen Latzhose und diese Rolle zu spielen - das war auch ein wichtiger Aspekt davon und hatte auch irgendwie was Empowerndes.

Die landwirtschaftliche Ausbildung ist also nicht per se ein Raum, der Queerness ausschließt. Für die Teilnehmenden dieser Arbeit ist sie beides: Die Verkörperung einer heterosexuellen und cisgeschlechtlichen Norm, die sie als queere Menschen marginalisiert und ein Ort, an dem sie sich nicht frei entfalten können. Das kann als Hürde, die für Viele unter Umständen unüberwindbar bleiben kann, festgehalten werden. Gleichzeitig berichten aber auch einige der Befragten von einer Stärkung ihrer Identität durch positive Erfahrungen, durch das Verbünden mit anderen queeren Menschen und teilweise sogar durch die Konfrontation mit Ablehnung von Queerness, mit Hetero- und Cisnormativität und Engstirnigkeit in der Landwirtschaft. In den Worten der schweizerischen Forscherin Prisca Pfammatter:

"[Farming] can be an accommodating space where people can become who they feel they want to be." (Pfammatter, 2021)

Und Martina resümiert:

Der Punkt ist eigentlich, wenn du als queerer Mensch auf dem Land leben willst, dann musst du dich eben mit diesen [diskriminierend denkend und handelnden] Menschen auseinandersetzen, arrangieren, für deine Rechte, deinen Raum kämpfen.

Andere Interviewees kommen zu einem ähnlichen Schluss wie Martina. In vielen der Interviews finden sich aber Reflexionen darüber, dass dieser Kampf Zeit und Energie voraussetzt, die nicht alle queeren Menschen aufbringen können, zumal die Arbeitsbedingungen mit vielen Arbeitsstunden (bzw. Überstunden) und geringer Entlohnung in der landwirtschaftlichen Ausbildung Resilienz gegenüber Diskriminierungserfahrungen zusätzlich erschweren. Sophia fasst das so zusammen:

*Ich hab das Glück, psychisch stabil zu sein und vielleicht - vielleicht ist das ein Glück, vielleicht auch ein Pech - einen bestimmten Hintergrund, eine bestimmte Sozialisierung zu haben und Freund*innen, die mich in bestimmten Dingen supporten und wo ich selber einen kritischen Blick darauf entwickeln kann. Ja, es ist schon auch tough und man muss sich überlegen, ob man das möchte.*

Insgesamt wird durch diese Ergebnisse besser erklärbar, warum queere Menschen in der landwirtschaftlichen Ausbildung unterrepräsentiert bleiben.

5.2 Sexismuserfahrungen während der Ausbildungszeit

Grundsätzlich ist Arbeit in der Landwirtschaft stark gegendert; das bedeutet, die Entscheidung, wer welche Tätigkeiten übernimmt (oder zugeteilt bekommt), hängt stark davon ab, ob eine Person als Mann oder als Frau gilt. Die vergeschlechtlichte Arbeitsteilung spielt für das Verständnis von Sexismus in der Landwirtschaft eine wichtige Rolle. In dieser Arbeit leitet sich das aus dem Verständnis ab, dass Landwirtschaft bestimmte kulturelle Güter und Normen ebenso produziert wie pflanzliche und tierische Erzeugnisse, und zwar entscheidend durch die vergeschlechtlichte Aufteilung von Arbeit. Eine spannende Definition für dieses Verständnis von landwirtschaftlicher Praxis schlägt Prisca Pfammatter vor:

"Agri-culture is a set of practices to cultivate land and keep animals to produce food and other goods. It is also a socio-cultural practice. It involves norms for who produces what, when and how the tasks are articulated, among other things, in a gendered division of work and labour. These govern the tasks that are considered suitable for men and for women, thus producing masculinity and femininity. Agriculture is hence one of the domains in which binary gender roles are constructed."
(Pfammatter, 2021)

Diese daraus resultierenden engen Vorstellungen über die Eignung bestimmter Arbeiten für bestimmte Geschlechter bzw. bestimmter Geschlechter für bestimmte Arbeiten beeinträchtigten die Ausbildungszeit aller Teilnehmenden. Der Sexismus, den sie in den Interviews beschrieben, hat viele Gesichter. In jedem der Interviews taucht die oben definierte vergeschlechtlichte Arbeitsteilung als Sexismuserfahrung auf, weil sie häufig damit einherging/-geht, dass den Befragten bestimmte Aufgaben(-bereiche) vorenthalten wurden, die sie eigentlich hätten lernen wollen bzw. sollen.

Außerdem waren - vor allem im Berufsschulalltag - sexistische Aussagen in der Erfahrung aller fünf Teilnehmenden an der Tagesordnung, häufig getarnt als Humor. Hinzu kommt die Sexualisierung von als Frauen gelesenen Personen und eine Kultur der Normalisierung von Vergewaltigung (*Rape Culture*).

Dabei schildern die Teilnehmenden einerseits Diskriminierung, die gegen sie selbst gerichtet war und andererseits solche, die sie beobachteten und deren Ziel andere Personen (wie Mitschülerinnen oder Kolleginnen) waren. Patriarchale Verhaltensweisen, wie zum Beispiel toxische Männlichkeit, werden in diesem Abschnitt ebenfalls aufgegriffen. Dies dient der besseren Einordnung der Ursachen sexistischen Verhaltens. Der erste Teil dieses Abschnitts beschäftigt sich mit den Erfahrungen von Sexismus in der Berufsschule; der zweite Teil mit Sexismuserfahrungen auf dem Ausbildungsbetrieb; und ein kurzer dritter Teil greift Aspekte auf, die keinem der beiden anderen Bereiche zugeordnet werden können, für die Frage nach Diskriminierung im Kontext der landwirtschaftlichen Ausbildung aber dennoch eine Rolle spielen.

5.2.1 Sexismus und toxische Männlichkeit in der Berufsschule: "Sexistische Witze waren an der Tagesordnung"

In keiner der Klassen, die die Befragten dieser Studie besuchten, gab es ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis zwischen Männern und anderen Geschlechtern. Stets waren die Teilnehmenden dieser Studie als weiblich gelesene Personen in ihrer Klasse in der Unterzahl und sahen sich einer großen Gruppe junger Männer bzw. Jungen im Teenageralter gegenüber. In allen Erzählungen finden sich Beschreibungen einer bestimmten, immer gleichartigen Gruppendynamik in der Klasse, in der die Schüler, die das häufigste oder ausgeprägteste sexistische Verhalten an den Tag legten, das Sagen hatten. Anhand der folgenden Textsegmente aus verschiedenen Interviews lässt sich diese Dynamik in ihren Grundzügen rekonstruieren:

Martina: Ich war da die einzige Frau in der Klasse.

Frieda: Sexistische Witze waren da auf jeden Fall an der Tagesordnung, sehr viel so Grundschulhumor à la Sexwitze. [...]

Martina: Ja, es war sozusagen einfach in der Schule Konsens [...] zu rassistischen Äußerungen und sexistischen Äußerungen.

Laura: Ein paar Sachen waren dann auch irgendwann so, dass sich - meine Klassenkameraden haben glaube ich auch gegenseitig versucht sich zu schocken und sich zu beeindrucken mit so ein paar Aktionen, auch was den Umgang mit Frauen anging [...].

Sophia: Auch die Lehrer sind jetzt nicht so in dem Ausmaß sexistisch und rassistisch, aber halt auf so eine konservative Art und Weise fallen da immer wieder so Sprüche [...].

Laura: Und auch keine Sau hat irgendwas dazu gesagt, auch alle Frauen - es waren ja noch vier andere Frauen in der Klasse - die haben dann einfach mitgelacht oder nichts gesagt. Und ich war da noch relativ überfordert mit solchen Situationen und hab mich oft auch einfach von solchen Situationen entfernt und bin dann rausgegangen. Weil wenn da irgendwie so 'ne Horde von zwanzig Halbstarke sitzt [...], kommt man sich auch relativ machtlos vor, dass auch jedes Wort, das man da sagt, auch als Provokation einfach gewertet werden kann.

Sozialer Status kann in solchen Dynamiken durch eine besonders misogyne Haltung bzw. besonders diskriminierendes Verhalten erreicht werden. Dieses Verhalten kann anhand der Definition von Baier et al. (2019) als *toxische Männlichkeit* eingeordnet werden.

"[Bei toxischer Männlichkeit] handelt es sich um ein männliches Rollenbild, das allgemein von Dominanz geprägt ist, das Aggressivität zur Präsentation der eigenen Männlichkeit nahelegt und eine Unterordnung von Frauen befürwortet, kurzum also als 'Macho-Gehabe' oder Macho-Orientierung bezeichnet werden kann. 'Toxisch' ist dieses Rollenbild deshalb, weil es so wohl fremd- als auch selbstgefährdend ist, fremdgefährdend u. a., weil es Gewalt gegen Frauen nahelegt, selbstgefährdend, weil es der eigenen Gesundheit wenig Beachtung schenkt." (Baier et al., 2019)

Leider fehlt in dieser Definition die transfeindliche Dimension toxisch männlichen Verhaltens, die im letzten Abschnitt zum Beispiel anhand der Berichte von Frieda über das Verhalten ihres Chefs gegenüber ihrer trans Kollegin deutlich wird.

In der Berufsschule sehen sich die wenigen Frauen und genderqueeren Personen einer großen Zahl von Männern gegenüber und befinden sich als Betroffene von Sexismus in einer vulnerablen Position, aus der heraus sich zu wehren schwierig wird. Die Einzige der Befragten, die sich entschied, ihre Mitschüler mit ihrem Verhalten zu konfrontieren, erzählt, wie aussichtslos und kräftezehrend diese Versuche für sie waren. Weil sie keine Unterstützung von Mitschüler*innen oder Lehrer*innen erhielt, hörte Laura irgendwann damit auf, ihre Mitschüler auf ihr diskriminierendes Verhalten anzusprechen.

Ich hab dann irgendwann zu mir gedacht, dass ich das nicht einfach so stehen lassen kann und dann hab ich angefangen, alles, was mich gestört hat, zu kommentieren. Und dann hab ich gemerkt, dass tut auch nicht gut. [...] [I]ch hab das einfach zu sehr an mich rangelassen und hab dann gemerkt, dass für mich der Lerneffekt der Berufsschule - also dass man da ja eigentlich hingeh, um irgendwelche theoretischen Inhalte zu lernen - dass das bei mir gar nicht richtig angekommen ist, weil mich das so betroffen gemacht hat. [...] [D]as ging einfach nicht, dass ich [...] immer einzelkämpferisch gegen alles stand.

Was auch aus diesen Zitaten deutlich wird: Die Lehrpersonen an den Schulen trugen das Verhalten ihrer Schüler*innen in fast allen Fällen nicht nur mit, sondern förderten das sexistische Klima durch ihr eigenes Verhalten sogar. Auch andere Befragte berichten von "rassistische[n] Kommentare, sexistische[n] Kommentare[n], auch von den lehrenden Personen, also einfach durchweg" (Martina). Gleichzeitig gibt es nur wenige Berichte über Lehrkräfte, die ihre Schüler*innen auf diskriminierende Äußerungen ansprachen. Sophia erzählt, dass eine ihrer Lehrerinnen das ab und an versucht:

Ja, meine Klassenlehrerin, die sagt dann schon manchmal so: Muss das jetzt sein? Was ist das für eine Ausdrucksweise? Muss das sein, dass du so ein T-Shirt anziehst? Aber die gehört auf jeden Fall zur Minderheit.

In Lauras Erfahrung gab es ebenfalls Lehrpersonen, die das versuchten, aber bald aufgaben; sie vermutet, dass das Personal an ihrer Schule überfordert war, angemessen auf das Verhalten ihrer Schüler*innen zu reagieren, weil "sie in jeder Klasse ähnliche Dynamiken"

erlebten, wie sie vermutet. Darüber hinaus erzählt sie, dass die Klasse eine ihrer Lehrerinnen derart schikanierte, dass diese "weinend rausgegangen" sei und "gesagt hat, sie möchte diese Klasse nicht mehr unterrichten". Auch Sophia erzählt, dass sie im Gespräch mit einer ihrer Lehrerinnen erfuhr, dass diese am Anfang ihrer Karriere von ihren Schüler*innen beleidigt worden sei:

Sie hat erzählt, wie es ihr ergangen ist, als sie an der Berufsschule angefangen als weiblich gelesene Lehrerin, die auch noch ziemlich jung war und das war auch ziemlich krass, was sie sich alles anhören musste.

Trotzdem scheint die Anwesenheit von Autoritäten zumindest einen leichten mildernden Einfluss auf das Ausmaß des diskriminierenden Verhaltens in den Klassen gehabt zu haben. Denn diese Gruppendynamiken traten noch stärker in den WhatsApp-Gruppen der Klassen zu Tage. In diesen Gruppen waren keine Lehrkräfte Mitglied, weil sie der Kommunikation unter den Schüler*innen untereinander dienten und inoffizielle Kommunikationswege darstellten. Deshalb waren die Hemmungen, sich sexistisch oder auf andere Weise menschenverachtend zu äußern, in diesen Chats sogar noch geringer als in der Schule. Es wurden vor allem Sticker und Memes geteilt, sehr oft mit sexistischen Darstellungen. Auf Screenshots, die Sophia aus ihrer Klasse für diese Arbeit zur Verfügung stellte, ist zu sehen, dass teilweise ganze Chatverläufe nur aus einem Austausch solcher Memes und Sticker bestehen.

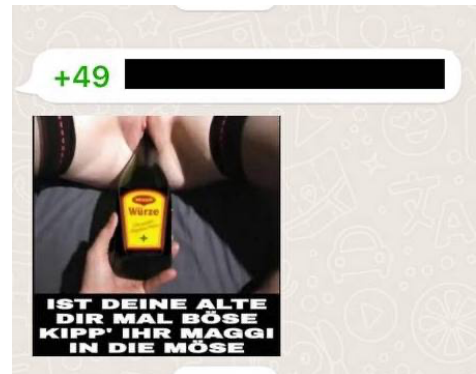


Abbildung 3: Meme mit Verharmlosung von sexualisierter Gewalt aus der WhatsApp-Gruppe von Sophias Berufsschulklasse.

Sophia: Und dann hat jemand reingeschrieben und hat so ein Meme geschickt: Ist deine Alte dir böse, gib ihr Maggi in die Möse. Und dann hat man so eine Frau mit einer Vulva gesehen und da hat so eine Maggi-Flasche drin gesteckt.

Solche Äußerungen verherrlichen Vergewaltigung und sind klar als misogyn einzuordnen. Auch in der Schule berichten die Befragten darüber, dass ihre Mitschüler die Verharmlosung von Vergewaltigung nutzten, um sich gegenseitig zu beeindrucken und/oder Mitschülerinnen an ihren Platz zu verweisen. Zum Beispiel erzählt Laura die folgende Anekdote:

[Meine Mitschüler haben] sich häufiger auch Pornos angeguckt - in so Fünf-Minuten-Pausen oder sowas. Aber dann auch Pornos, in denen es dann zum Beispiel darum ging, dass eine Chili-Schote einer Frau eingeführt wird und solche Sachen.

Es wundert kaum, dass die fünf Befragten, die alle auch schon zur Zeit ihrer Ausbildung ein feministisches Grundverständnis hatten, sich in ihren Berufsschulklassen meistens als Außenseiter*innen fühlten, wie Sophia beispielsweise beschreibt:

Ich glaube, dass ich für den sehr großen Teil der Leute sehr komisch bin, und nicht einzuordnen. Ich hab 'ne komische Frisur, ich bin 'ne Frau, ich

komm von 'nem Biobetrieb, ich bin älter, ich hab schon studiert... ich glaube, dass die meisten mich schon irgendwie sehr seltsam finden.

Manchmal ging es aber noch über den eher neutralen Außenseiter*innenstatus hinaus. Martina berichtet von heftigem Mobbing gegen sie in der Berufsschule, wobei sie das darauf zurückführt, dass sie mit äußerlichen Merkmalen ihre Mitschüler irritierte.

Ich glaube, es gibt keinen Moment wie in der Berufsschulklasse, wo ich mich so gemobbt gefühlt habe. Es war einfach klar, es gab die drei Mobbinggründe, auf einem Biobetrieb, eine Frau und ich war nicht irgendwie rassistisch und frauenfeindlich - ach ja, und ich komme nicht aus der Landwirtschaft, eigentlich kamen fast alle aus der Landwirtschaft. Und das war auf jeden Fall schon ganz schön krass.

Zum Beispiel bekam sie den Spitznamen "Ökoterroristin" von ihren Mitschüler*innen. Nach Braungardt et al. liegt Mobbing vor, wenn es "sich um feindselige Handlungen handelt, die eine gewisse Systematik aufweisen, die gehäuft vorkommen sowie über einen längeren Zeitraum bestehen und [...] es ein Machtungleichgewicht zwischen Mobbenden und Mobbing-Betroffenen gibt." (Braungardt et al., 2013) Die Schilderungen von Martina erfüllen all diese Kriterien. Das Machtgefälle zwischen Mobbenden und ihr, der Mobbing-Betroffenen, liegt (unter anderem) in den patriarchalen Dominanzstrukturen. Deshalb wird es hier als Sexismuserfahrung eingeordnet. Ähnlich dürften auch drei andere beschriebene Fälle von Mobbing in Sophias und Lauras Berufsschulklassen geartet gewesen sein, da es sich auch eine auch um männlich dominierte Klassengemeinschaft handelt(e), die Lehrerinnen bzw. Mitschülerinnen ständig schikaniert(e). Martina beschreibt ihre Erfahrung mit Mobbing als sehr lange nachwirkend, sie hätten sie "schon ganz schön mitgenommen". In diesem ersten Jahr ihrer Ausbildung, während dem sie das Mobbing erlebte, versuchte sie, möglichst wenig in die Berufsschule zu gehen.

In ähnlicher Weise nutzten auch die anderen Teilnehmenden diese Vermeidungsstrategie als Selbstschutzmaßnahme. Teilweise ebenfalls durch Schwänzen des Unterrichts oder indem sie versuchten, "unter dem Radar" zu laufen (Laura) und sich zurückhielten. So sagt zum Beispiel Frieda:

Meine Strategie war eher so - ich hab es halt nicht geschafft, sowohl auf dem Betrieb als auch in der Berufsschule, Leute zu konfrontieren, wenn ich Sachen kacke fand - mich auf meine Verbündeten zu konzentrieren.

Mit ihren "Verbündeten" meint Frieda bezogen auf die Berufsschule Mitschüler*innen, die die Meinung der diskriminierenden Mehrheit nicht teilten und die untereinander ein gewisses Maß an Zusammenhalt hatten. Zumindest eine weitere Person, die die Mehrheitsmeinung nicht teilte, lernte jede befragte Person in der Berufsschule kennen. Sie hielten sich während der Zeit in der Berufsschule an diese Person bzw. blieben für sich und gingen den anderen Mitschüler*innen möglichst aus dem Weg.

Teilweise wechselten die Befragten im zweiten Jahr ihrer Ausbildung den Betrieb, ihren Wohnort und damit die Berufsschule. Deshalb erlebten einige von ihnen auch angenehmere Klassengemeinschaften, in denen sie sich besser mit ihren Mitschüler*innen verstanden. Das gilt vor allem für Martina und Inga, die die Öko-Klasse der Justus-von-Liebig-Schule in Hannover für das letzte Lehrjahr besuchten. Martina beschreibt diese Zeit als ihr "absolutes Highlight". Das Geschlechterverhältnis war auch dort in den beiden Klassen von

Martina und Inga unausgeglichen, sie beschreiben die Stimmung aber trotzdem als weniger misogyn und von menschenfeindlichen Haltungen geprägt als an der herkömmlichen Berufsschule.

Lucia: Und hattest du das Gefühl, dass da das Klima gegenüber euch Frauen anders war?

Inga: Schon. Ja, voll. Also, sehr, sehr viele Witze, die einfach nicht gemacht wurden. Also, es gab schon den Anspruch bei den meisten irgendwie respektvoll mit Frauen umzugehen.

Die Öko-Klasse ist nur für Auszubildende auf Öko-Betrieben während des dritten Lehrjahres. Die Schüler*innen haben Blockseminare, die jeweils mehrere Tage dauern und während derer sie in einem Umweltzentrum untergebracht sind. Martina und Inga beschreiben begeistert einen "schönen Grundzusammenhalt" wie "sieben Wochen Klassenfahrt" (Inga) und dass es "motiviert Lehrer, Lehrerinnen und einen strukturierten Unterricht" gab (Martina) - im Gegensatz zu dem als schlecht empfundenen Unterricht in der vorigen Berufsschulklasse:

Martina: Ja und dazu kam noch, dass der Unterricht auch wirklich... pff, also das war... [...]. [Ich hab] erst bei der Klausur oder beim Zeugnis gecheckt, dass wir überhaupt Unterrichtsfächer hatten, so ungefähr.

Aus herkömmlichen Berufsschulklassen berichten die Interviewees, dass die Stimmung für sie angenehmer war, sofern es andere Schüler*innen gab, die auch älter waren als der Durchschnitt oder die ebenfalls schon studiert hatten. Frieda reflektiert das kritisch:

Es gab auch ein paar coole Jungs. Leider waren das vor allem die, die vorher schon studiert hatten. Wir waren dann so 'ne kleine Gang, was halt auch aus klassistischer Perspektive ein bisschen komisch war. Ich hab die als etwas reflektierter wahrgenommen. Vielleicht auch weil sie etwas älter waren, das muss nicht unbedingt nur mit dem Studium zu tun haben.

Diese Erfahrungen - die vielen negativen im Kontrast zu den positiven oder neutralen Erfahrungen - deuten auf mögliche Ursachen für eine frauen- und queerfeindliche Stimmung an Berufsschulen hin, zum Beispiel den Zusammenhang von rechtsextremen Einstellungen und niedrigem formalen Bildungshintergrund der Berufsschüler*innen (Nattke, 2009). Sophia fasst ihre Sicht auf die Problemlage an Berufsschulen in den folgenden Worten zusammen:

Mich hat die Berufsschule schon oft richtig mitgenommen und wütend und traurig gemacht. [...] Aber die Berufsschule ist auch aufgegeben von vielen, das kann ich auch verstehen, ich hab da auch keine Lust drauf. Aber das ist auch irgendwie schade, weil ich das Gefühl habe, die Ausbildung vieler Leute ist einfach nicht so viel wert, da wird nicht so hingeschaut.

Berufsschulen als vernachlässigte Bildungsorte, an denen misogynie Einstellungen, die schon vorher bei Einzelnen vorhanden waren, sich festigen und verbreiten - diese sich aus den zuvor vorgestellten Ergebnissen ableitende Vermutung kann anhand der dieser Arbeit zugrunde liegenden Daten nicht geprüft werden. Allerdings wäre ein genauerer Blick auf

Berufsschulen unter diesem Blickwinkel sicherlich sinnvoll und wichtig, weil die Ergebnisse dieser Arbeit diese Hypothese nahelegen. Außerdem deuten die Ergebnisse auch daraufhin, dass die äußeren Bedingungen und die Persönlichkeiten der Schüler*innen die Institution Berufsschule entscheidend prägen - und damit einen möglichen Ansatzpunkt zur Lösung der Probleme aufzeigen. Das zeigt sich zusätzlich durch den Vergleich der positiven Erfahrungen beispielsweise in der Öko-Klasse Hannover mit den vielen negativen Berichten aus anderen Schulen. Frieda findet es deshalb wichtig, der Berufsschule besondere Aufmerksamkeit zu schenken. Sie möchte sich im Rahmen gewerkschaftlicher Bildungsarbeit für dieses Anliegen einsetzen und begründet das so:

In der Berufsschule, ich denke, da kommen sehr junge Leute hin, die erstmals ernsthaft vierzig Stunden arbeiten und einen Betrieb kennenlernen und da reingeworfen werden. Ich glaube, dass es da total viel Frust gibt und negative Erfahrungen und die Leute aber nicht wissen, wie ihnen geschieht und dass sie ausgenutzt, ausgebeutet werden, weil sie eben so jung sind. [...] In der Schule kommen ja eh schon alle zusammen, die wahrscheinlich alle sehr ähnliche Erfahrungen machen. Ich denke einfach, da sollte es so einen Raum geben, um sich darüber auszutauschen, über die Arbeit im Betrieb. Und eben mehr Aufklärung und Bestärkung in den eigenen Rechten. Und dass so ein Zugang zu kollektiver Interessensvertretung fehlt. Ich denke, die Schule ist da eigentlich DER Raum dafür, hat da voll viel Potential für, weil eh schon alle zusammen kommen. Bei aller Kritik an der Berufsschule wollte ich nochmal unterstreichen, dass ich denke, dass da eben auch der Hebel ist.

Frieda deutet mit diesem Statement auf eine weitere Ursache für Probleme während der landwirtschaftlichen bzw. gärtnerischen Ausbildung hin, die viele der Befragten ähnlich benennen: Erstens, die hohe Arbeitsbelastung, zweitens, die fehlende Reflexion und Erkenntnis über solches Unrecht, weil es - drittens - keinen Raum für Gespräch und Vernetzung unter Auszubildenden gibt.

5.2.2 Sexismus auf dem Ausbildungsbetrieb: "Die Maschinen, die ich am Ende bedienen konnte, waren die Melkanlage und der Kärcher"

Der bereits in der Einleitung für Abschnitt 3 nach Pfammatter (2021) definierten vergeschlechtlichten Arbeitsteilung kommt für die Arbeit auf den Ausbildungsbetrieben eine besondere Bedeutung zu. In allen fünf Gesprächen erzählen die Befragten von einer klaren Trennung der Aufgabenbereiche zwischen Männern und Frauen entsprechend sexistischer Vorstellungen darüber, welche Arbeiten für die beiden Geschlechter vermeintlich am besten geeignet seien. Dies trifft auf alle, auch auf die progressiveren Betriebe zu, auf denen die Befragten erst nach einigem Überlegen bestimmte Erfahrungen als Sexismus einordneten. Diese Einordnung ist relevant, weil auch subtile Äußerungen von Sexismus die gleiche strukturelle Ungleichbehandlung reproduzieren, die offensichtlicheren Formen zu Grunde liegt bzw. die auch Gewalt hervorbringen kann. Darum finden sie in dieser Arbeit auch Erwähnung, wenn sie von den Befragten nicht als störend empfunden wurden.

Ein Beispiel für eine subtile Äußerung von Sexismus erzählt Martina. Sie war auf ihren Betrieben - zwei Bioland-Gemischtbetrieben - im Großen und Ganzen zufrieden und sagt einerseits:

Ich hatte ja ganz coole Betriebe erwischt, wo ich von meinen Ausbildern keinen krassen Sexismus erlebt hab.

Andererseits erzählt sie über ihren ersten Ausbildungsbetrieb:

Also es war jetzt auf dem Betrieb so, dass ich mich da nicht als Frau so gefühlt habe, dass ich einfache Aufgaben gekriegt hab, glaube ich. Aber einfach auch dadurch, dass da halt irgendwie dieser Pferdebetrieb war, war das jetzt nicht so ein Männerdomäne-Ort, sondern irgendwie... Aber klar, ich glaub, wenn ich ein bisschen drüber nachdenke, so der Geselle, wenn der vorbeigekommen ist, klar, der hat dann schon irgendwie 'nen Ticken mehr Treckerarbeiten gekriegt.

Die Verteilung der Arbeit mit Maschinen bzw. Traktoren an Männer ist typisch für die vergeschlechtlichte Arbeitsteilung in der Landwirtschaft. In der Auswertung der Interviews dieser Arbeit fiel auf, dass dieser Bereich in der Erfahrung der Befragten ganz besonders den Männern vorbehalten zu sein scheint. Von den 55 mit "eigene Sexismuserfahrung" codierten Segmenten in den fünf Transkripten hatten 16 - also fast ein Drittel - einen Bezug zur Arbeit mit Maschinen oder Traktoren. Die Vergeschlechtlichung von Arbeitsbereichen zeigt sich auch an Martinas Aussage über den Betrieb als "nicht so einen Männerdomäne-Ort" wegen der zugehörigen Pferdereitschule.

In einem anderen Fall wiederum hatte die geschlechterspezifische Aufteilung von Arbeit großen Einfluss auf die Qualität der Ausbildung. Laura war beide Jahre auf einem konventionellen Milchviehbetrieb mit Futterbau in Niedersachsen. Sie sagt, Maschinen seien ihr in ihrer Ausbildung "nicht wirklich beigebracht worden" und dass die Maschinen, sie später bedienen konnte, "die Melkanlage und der Kärcher" waren. Deshalb habe sie sich sehr unsicher gefühlt nach ihrem Abschluss:

[Für] mich hat sich das nach der Ausbildung sehr schwer angefühlt, dass da jetzt ganz große Erwartungen mit kommen, wenn ich mich [...] jetzt irgendwo bewerben muss, was ich alles können muss und dass ich das nicht konnte!

Wenn sie doch einmal eine Maschinenarbeit erledigte und Fehler passierten, weil es ihr vorher niemand richtig zeigte, hat sie Spott erlebt, anstatt dass ihr jemand noch einmal zeigte, wie es richtig geht.

Also es ist ja völlig okay, dass die dann irgendwie in einem Moment nicht dran denken, was man mir alles erklären könnte oder sollte, was ich nicht weiß - aber das dann niemals zu einem Prozess gekommen ist: Okay, sie hat das noch nie gesehen oder ihr hat das noch niemand gezeigt, sie hat das noch nicht verstanden, sie benutzt das falsch oder irgendwie so - dann zeig ich ihr das mal. Sondern: Okay, sie kann das nicht. Die Kälber müssen getränkt werden. Ja.

Das binäre Gegenstück zur Arbeit mit Maschinen ist in dieser Logik auf viehhaltenden Betrieben die Stallarbeit (vgl. das Beispiel von Martinas erstem Ausbildungsbetrieb, auf

dem die Pferdereitschule den Betrieb zu einem Ort gemacht hat, den sie als offener für Frauen empfand), oder die Arbeit im Gemüse auf Betrieben ohne Tierhaltung. Auch das ist ein sich in den Interviews wiederholendes Motiv, wie zum Beispiel bei Sophia. Sie war auf ihrem ersten Ausbildungsbetrieb - einem Bioland-Gemischtbetrieb mit Solidarischer Landwirtschaft in Baden-Württemberg - sehr unzufrieden mit der Behandlung, die sie durch ihren Chef erfuhr. Sophia erzählt von einer grundsätzlich skeptischen bis ablehnenden Haltung ihres Chefs gegenüber feministischen Positionen. Sie erzählt:

Zum Beispiel, er hat die Erfahrung gemacht, Frauen können schlechter Traktor fahren oder trauen sich das nicht so richtig... er hat nie gesagt, die werden das nie lernen, aber dass das halt länger braucht. Und wenn ich dann gesagt hab, dass ich das Muster auch sehe und dass das im Schnitt weiblich sozialisierte Personen sich eher zurückhaltender verhalten, aber das eben nichts Biologisches ist, sondern an der Sozialisierung liegt - dem würde er zum Beispiel widersprechen. Er würde sagen: Das ist halt so.

Diese Haltung spiegelt sich auch in Sophias Beschreibung der offensichtlich vergeschlechtlichten Arbeitsteilung auf dem Betrieb wider.

Wie oft musste ich mir anhören auf meinem alten Betrieb: Jaa, der Kurt arbeitet ja so viel, der ist so toll... und dann hab ich immer gesagt: Ja, das kann der halt alles nur machen, weil er eine Frau hat, die sich um die Kinder gekümmert hat, während er so im Stall war! Der hatte immer die nice Seiten. [...] Und dann dachte ich auch immer: Ja, dieses ganze Konstrukt Familienbetrieb hat auch bei dir nur funktioniert, weil so die weiblichen Personen alle die Sorgearbeit geleistet haben und total viel Hintergrundarbeit! Ich hab das Gefühl, auf so einem Familienbetrieb wird oft von den Frauen so viel ungeschene und unbezahlte Arbeit geleistet, die gar nicht wahrgenommen und gewertschätzt wird. [...] Kurt hätte ja nie die Arbeit machen können, wenn Gisela nicht dagewesen wäre.

Diese unverrückbaren Vorstellungen darüber, welche Arbeiten sich für Männer, welche sich für Frauen eignen, wirkten sich auf Sophia und ihre Mitauszubildenden aus, wie sie beschreibt:

Was mich im Laufe von dem Jahr auf diesem Betrieb immer wieder frustriert hat und wo ich keinen guten Weg gefunden habe, das anzusprechen, war, dass Timo [ihr männlicher Mitauszubildender] viel, oder deutlich mehr Sachen mit den Maschinen gemacht hat. Auch wenn ich dort mehr mit Maschinen durfte im Vergleich zu meinem jetzigen Betrieb, Sachen gezeigt bekommen habe und gut ausgebildet wurde, gab es immer wieder Situationen, wo ich und Nicole und die Praktikantin draußen im Gemüse waren und Timo irgendwelche Sachen mit dem Traktor oder der Maschine [gemacht hat]. Und dass es umgekehrt der Fall war - also dass ich was mit den Maschinen gemacht hab und Timo im Gemüse war - das ist ungefähr nie vorgekommen.

Und später im Interview erzählt sie:

Es gab Einen, der schon auf dem Betrieb mitarbeitet seit er zehn ist und mittlerweile achtzehn war, und einmal haben wir zusammen Gemüse gemacht, obwohl der eigentlich nie dabei war. Es waren mehrere Leute, die von der SoLaWi schnell mitgeholfen haben, und irgendjemand hat dann gefragt, ob er später auch mal Gemüse haben möchte und dann meinte er so: Nee, Gemüse interessiert ihn nicht so sehr, echte Typen, die wollen ja was mit Maschinen und Traktoren machen.

Im Laufe der Zeit stellte sie sich darauf ein, indem sie versuchte, "sich besonders motiviert" zu zeigen für männlich konnotierte Arbeiten. Das wirkte sich auf den Wert, den sie bestimmten Arbeiten beimaß, aus - zu ihrem eigenen Missfallen, weil sie sich bewusst war, dass sie dadurch eben jene Vorstellungen von Geschlecht reproduzierte, unter denen sie selbst litt:

Und auch wenn ich das alles in mir drin natürlich reflektiert anders sehe und weiß, dass das nicht so ist, hat sich in mir eine gewisse Abneigung gegen Arbeit im Gemüse eingestellt, weil ich das, wenn ich sehr ehrlich zu mir bin, leider als eine nicht so - na ja, mir das den Reiz davon genommen hat, weil ich das Gefühl hab, das ist so die leichte Arbeit, die mir sowieso zugeschrieben wird und die möchte ich gar nicht machen, weil automatisch angenommen wird, dass mir das Gemüse mehr Spaß macht. Und dann darf mir das keinen Spaß machen und ich muss mich dagegen wehren, da rein gedrückt zu werden, weil mir das automatisch zugeschrieben wird, aber ich möchte es gar nicht machen.

Eine andere Anekdote über diese Strategie zum Umgang mit vergeschlechtlichter Arbeitsteilung erzählt auch Inga. Inga berichtet, dass die Nachfolgerin auf dem Ausbildungsbetrieb "extra auf einem anderen Betrieb immer heimlich grubbern üben gefahren" sei, damit sie dann "auch bei uns grubbern darf".

Vergeschlechtlichte Arbeitsteilung kann also dazu führen, dass die Auszubildenden nicht das lernen, was sie lernen sollten, um die Anforderungen im Berufsleben erfüllen zu können. Oder aber dazu, dass sie nicht die Dinge lernen, die sie lernen möchten, weil sie sich ver- und ihre tatsächlichen Interessen zurückstellen. Auf diese Weise stellt die Landwirtschaft Geschlechterrollen wieder und wieder neu her, was natürlich vor allem in der Ausbildung große Auswirkungen hat.

Gleichzeitig forderten die Teilnehmenden dieser Arbeit während ihrer Ausbildungszeit die Vorstellungen ihres Umfelds über die vermeintlich richtige Art, sich gemäß ihrem gelesenen Geschlecht zu verhalten, heraus. Dieses ließ das nicht unkommentiert. Beispielsweise erzählt Martina, dass ihre Kollegen ihr den Spitznamen "Martin, Junge" gaben, weil sie - in ihren eigenen Worten - "halt manchmal die Treckerarbeiten gemacht hab und demnach ja irgendwie nicht mehr weiblich bin".

Als Äquivalent dazu, aber bezogen auf das Selbstbild von cis Männern in der Landwirtschaft, kann eine Beobachtung von Frieda betrachtet werden. Ihr Chef und ihr Seniorchef verteidigten "ihre" Arbeitsbereiche auf dem Betrieb, indem sie ironische Bemerkungen über ihre angebliche schlechte Eignung für weiblich konnotierte Arbeiten machten. Die folgenden Zitate beziehen sich auf die Arbeit im Hofladen (1) und die Küchenarbeit (2):

(1) Der Seniorchef meinte auf die Frage warum [eigentlich nur Frauen im Hofladen arbeiten] mal: Jaaa, ich mit meinen dicken Wurstfingern, ich könnte ja die Kasse gar nicht bedienen.

(2) Der Chef hat zum Beispiel mal gesagt, er hätte noch nie in seinem Leben Kartoffeln geschält, mit so einem komischen Stolz in dieser Aussage, was ich super weird fand.

Das aggressive Potential, das in diesem Männlichkeitsbild steckt, erlebten andere Teilnehmende. Inga berichtet von verbaler Gewalt von Seiten des Chefs auf dem ersten Ausbildungsbetrieb. Als Reaktion auf Fehler wurde Inga auf dem ersten Betrieb von ihm häufig angebrüllt, was einschüchternd auf Inga wirkte und ein weiteres Beispiel für Platzverweise gegenüber als Frauen geltenden Personen am Arbeitsplatz darstellt. Inga vergleicht die Erfahrungen auf dem ersten und zweiten Ausbildungsbetrieb, wobei der zweite Betrieb in Ingas Erzählung als Positivbeispiel dient, dafür, wie es eigentlich laufen sollte:

Und irgendwie hab ich nicht nachgedacht, eigentlich kannte ich diese Schalter auch, die muss man erst auf Anlaufstufe stellen und dann 'ne Stufe weiter. Und hab ich irgendwie nicht gemacht, und dann war das Ding halt Schrott. Und die Reaktion war allerdings nicht mich anzubrüllen, sondern eine Geschichte [...] beim Abendbrottisch vorzulesen über den Lehrling, der immer alles kaputt macht.

Die Teilnehmenden dieser Arbeit berichten alle von dem großen Frust, von Wut, Traurigkeit, Isolation und Selbstzweifeln, den der Sexismus, den sie erlebten, in ihnen auslöst(e).

***Laura:** Ich hab die Sachen gemacht, die mir aufgetragen wurden und hab mich dann zuhause darüber geärgert und weiß ich nicht, weinend beim Abendessen gegessen, einfach so aus Frust, ne? Und so ein bisschen Wut über was auf der Arbeit passiert ist und wie die mit mir umgehen oder was ich da nicht gezeigt bekomme und dann auch irgendwie Wut auf mich selber, weil ich das nicht einfordere.*

***Sophia:** Für mich war es eine sehr große Herausforderung, dass das sehr stark mit meinem Selbstbild kollidiert ist. Ich beschäftige mich schon sehr lange mit queerfeministischen Themen und würde mich auch als selbstbewussten Menschen bezeichnen. Aus einer Außenperspektive denkt man immer: Wenn man in so eine Situation kommt, muss man sich durchsetzen und für seine Rechte kämpfen... und wenn man dann drin ist, ist es irgendwie doch nicht mehr so einfach.*

***Inga:** Manchmal hat sich's auch schon einsam angefühlt, aber meistens hatte man schon eine Schulter zum Anlehnen und jemand zum Auskotzen, wir [die Auszubildenden auf dem Betrieb] haben uns gegenseitig schon unterstützt.*

Wie Inga suchten sie sich, sofern es ihnen möglich war, Ausgleich durch ein bestärkendes Umfeld oder verbündete Personen auf dem Betrieb oder außerhalb davon. So nennt Frieda

die Freundschaft mit der Praktikantin Viola, die mit ihr auf ihrem Ausbildungsbetrieb arbeitete, als Beispiel für eine solche Stütze:

Uns hat vor allem die Tatsache geholfen, dass wir uns hatten. Ich hab mich dann auf einmal nicht mehr so alleine gefühlt mit meinem Ärger und das hat alles total verändert. Ich finde, sobald man sich mit einer anderen Person zusammen über Sachen ärgern kann, macht es auch mehr Spaß. Dann kann der Ärger sogar manchmal was [überlegt] Bestärkendes haben.

Einige von ihnen konnten mit der Zeit mehr Selbstbewusstsein aufbauen, um sich gegen Sexismus zu einem gewissen Grad zur Wehr zu setzen. Sophia sagt, sie würde sich nach ihren Erfahrungen im ersten Jahr ihrer Ausbildung jetzt deutlicher gegen vergeschlechtlichte Aufgabenverteilung aussprechen und sich "trauen [...], selbstbewusster zu sein." Diese Maßnahmen sind legitime Selbsthilfe in einem Arbeitskontext, der auf derart starren Geschlechterrollen gründet. Allerdings sind eigentlich die Betriebe in der Verantwortung, diese Strukturen auszugleichen, nicht die Auszubildenden. Positive Erfahrungen haben unter anderem Martina und Sophia auf ihren Ausbildungsbetrieben gemacht.

Martina berichtet von Maßnahmen der beiden Familien, die den Hof gemeinsam bewirtschafteten, um der verinnerlichten Vergeschlechtlichung von Arbeiten im Haus und auf dem Betrieb gegenzusteuern:

Das war eigentlich ziemlich cool, weil die da die Care-Arbeit wie Kochen abgewechselt haben. Das waren zwei Hetero-Pärchen, die in der WG gewohnt haben plus das Seniorenpaar - sozusagen die Altenteiler - und jeden Tag hat eine andere erwachsene Person gekocht, egal welches Gender, und Sonntag hat sich jeder was selbst gemacht.

Sophia erzählt, als wie offen für feministische Themen sie die Stimmung auf ihrem zweiten Ausbildungsbetrieb in Ostdeutschland erlebt:

Ja, und hier hat Maria mich gefragt - weil Jakob unter seine E-Mail seine Pronomen geschrieben hatte - was das bedeutet, warum man das macht und dass sie das so interessant findet, und dass ich ja neben ihrem Sohn die einzige Person auf dem Hof bin, die gendert und dass sie das eigentlich ganz cool findet und so.

Sophia und Martina sagen, dass sie auf diesen Betrieben keinen Sexismus von Seiten ihrer Ausbilder*innen erlebt haben. Ihre Beispiele zeigen, dass es konkrete Handlungsmöglichkeiten für Ausbilder*innen und landwirtschaftliche Betriebe gibt, um patriarchalen Machtgefällen in der Landwirtschaft entgegenzuwirken. Landwirtschaft und die landwirtschaftlichen Ausbildungsberufe sind sehr stark entlang patriarchaler Dominanzstrukturen strukturiert, was alle Befragten dieser Arbeit zu spüren bekommen haben und auch im Berufsleben wieder und wieder erleben. Es muss aber nicht so sein, auch das zeigen die Ergebnisse dieser Arbeit.

5.2.3 Sexismus nach der Ausbildung: "Meine Ausbildung zählt weniger"

Martina berichtet von Benachteiligung bei der Anstellung auf Betrieben nachdem sie ihre Ausbildung abgeschlossen hatte.

Der nächste Schritt, wenn du ausgebildet bist und auf einem Betrieb arbeitest, da hatte ich auch nochmal eine frustrierende Situation, wo ich gemerkt hab, dass meine Ausbildung weniger zählt, wie die von einem Typen, der die gleiche Ausbildung gemacht hat wie ich. Wenn ich jetzt sag: Ich hab 'ne landwirtschaftliche Lehre, dann heißt es nicht: Jo, hier ist der Acker, drill' mal das Getreide. Sondern, keine Ahnung, hier ist der Besen.

Es ist gut denkbar, dass eine solche Ungleichbehandlung nach der Ausbildung die Motivation für als Frauen geltende Personen, überhaupt eine landwirtschaftliche Ausbildung zu machen oder nach Abschluss der Ausbildung im erlernten Beruf zu arbeiten, weiter einschränken kann. Gleichzeitig leuchtet auch ein, dass eine Überlebensstrategie von von Sexismus betroffenen Personen sein kann, sich der allgemeinen Stimmung anzupassen, wie Laura erzählt. Sie erzählt von einer Kollegin auf dem Betrieb, auf dem sie aktuell angestellt ist. Diese Kollegin trete "wie ein cis Mann auf":

[Sie hat sich dieser toxischen Männlichkeit in gewisser Weise angepasst], um an ihr Ziel zu kommen und sich selbst zu verteidigen und zu schützen. Als ich angefangen habe, war das ein bisschen ein Kampf. Also wir sind doch beide Frauen, warum müssen wir uns jetzt gegenseitig bekämpfen und messen? Wir sitzen doch im selben Boot, lass uns doch verbünden und gegenseitig unterstützen. Und das hat echt ein bisschen gedauert. Also das ist jetzt auf jeden Fall besser, aber ich hab das schon öfter wahrgenommen, dass es das oft auch gibt, dass einige Frauen sich dem System irgendwie anpassen und so diesen, ja wie Arbeitsplätze jetzt aussehen, dass man da mit viel Rumbrüllen und wenig Zuhören ganz gut durchkommt.

Beide Berichte verdeutlichen, mit welchen Problemen es für Frauen und Queers verbunden ist, im Arbeitsumfeld Landwirtschaft zurecht zu kommen. Da solche Erlebnisse, die Frauen und Queers sich weitererzählen, ebenfalls Einfluss auf die Entscheidung für oder gegen eine Ausbildung zur Landwirt*in oder Gärtner*in haben können, werden sie der Vollständigkeit halber an dieser Stelle angeführt; die Befragten nutzten diese Beispiele, um das Ausmaß der Problemlage umfassend zu illustrieren. Darum kann an dieser Stelle nicht auf sie verzichtet werden, obwohl diese Arbeit dem Thema natürlich nicht gerecht werden kann und das auch nicht zum Ziel hat.

5.3 Zusammenfassung der Ergebnisse

Ich finde es immer wieder schockierend, wie einfach alle Frauen und alle queeren Menschen genau die selben Erfahrungen machen. Und dass es einfach so ein strukturelles Problem ist. Ich finde das immer heftig, wie so die Erfahrungen, die ich mache, das die so sehr auf mich als Individuum bezogen werden - also ich hab diese Erfahrungen ja als

*Individuum gemacht, aber das ist ja - jede Frau und jeder queere Mensch
in der Landwirtschaft macht diese Erfahrungen. (Laura)*

Alle Befragten berichten von Sexismuserfahrungen während ihrer Ausbildung, sowohl in der Berufsschule als auch auf ihren Ausbildungsbetrieben. Auch eine unterschiedlich stark ausgeprägte queerfeindliche Stimmung an den Orten ihrer Ausbildung zieht sich als roter Faden durch die Interviews, vor allem bezogen auf *Genderqueerness*. Die Befragten fordern bzw. forderten - meist unfreiwillig, einfach durch ihre Existenz - die Vorstellungen ihres Umfelds darüber, wer wie in der Landwirtschaft arbeiten kann und soll, heraus; daraufhin verhielten Kolleg*innen, Ausbilder*innen und Mitschüler*innen sich diskriminierend. Alle Befragten berichten von negativen Auswirkungen dieser Diskriminierungserfahrungen auf ihre psychische bzw. emotionale Verfassung während der Ausbildung. Auch die Beobachtung von Diskriminierungsvorfällen, die sie nicht selbst betrafen, beschreiben alle Teilnehmenden dieser Arbeit. Diese Erfahrungen machten Auszubildende sowohl auf konventionellen wie auch auf ökologisch bzw. biologisch-dynamisch wirtschaftenden Betrieben. Auf diese Weise entsteht an vielen Orten ihrer Ausbildung ein Klima, das es für sie schwer macht, sich zugehörig und sicher zu fühlen; jede Person, die an dieser Studie teilgenommen hat, hat zumindest an einem Ort ein solches Klima erlebt.

Alle Teilnehmenden beschreiben einen deutlichen Leidensdruck, zum Beispiel durch die Erfahrung von Isolation, der geschlechtsspezifischen Zuteilung von Arbeiten, Sexualisierung und die Erfahrung, in männlich dominierten Gruppen an den Rand gedrängt zu werden. Einige der Interviewees berichten von lang anhaltenden Effekten. Auf den Ausbildungsbetrieben scheint vor allem die vergeschlechtlichte Arbeitsteilung problematisch zu sein; in einem Fall hat sich diese so erheblich auf die Ausbildungsqualität ausgewirkt, dass bestimmte Ausbildungsinhalte der Befragten einfach nicht beigebracht wurden. Im Allgemeinen scheinen die Ausbilder*innen sich häufig weniger nach vorgegeben Lernzielen für die Ausbildung und den Interessen und Bedürfnissen der Auszubildenden zu richten als nach Vorstellungen über ihre vermeintliche Eignung des ihnen zugeordneten Geschlechts für bestimmte Arbeiten. Dies erschwert den Zugang zum Arbeitsmarkt und den Berufseinstieg nach Abschluss der Ausbildung und wirkt sich negativ auf das Selbstbewusstsein der künftigen Landwirt*innen und Gärtner*innen aus. In vielen Berufsschulen wirken sich toxisch männliche Gruppendynamiken besonders stark aus und schaffen eine feindlich-bedrohliche Atmosphäre für Frauen und queere Personen. Auch Fälle von Mobbing aufgrund dieser Dynamiken werden durch diese Arbeit dokumentiert. Gleichzeitig scheinen Lehrkräfte erschreckend gleichgültig gegenüber diskriminierenden Haltungen und Handlungen ihrer Schüler*innen zu sein.

Allerdings zeigen die Ergebnisse der Interviews auch, dass die Ausprägung von Sexismus und Queerfeindlichkeit sehr stark variiert. Ebenso wie von unsicheren Orten berichten die Befragten auch von Orten, an denen sie sich willkommen und sicher gefühlt haben. Manche haben in ihrer Ausbildung auch an bestimmten Orten große Offenheit erlebt oder Versuche der Menschen auf ihrem Ausbildungsbetrieb, der verinnerlichten Vergeschlechtlichung landwirtschaftlicher Arbeit entgegenzuwirken. Besonders spannend ist die Ambivalenz von Queerness in der landwirtschaftlichen Ausbildung, deren offene Auslebung einerseits unmöglich scheint oder zu gefährlich wäre; andererseits aber auch die Ausübung landwirtschaftlicher Tätigkeiten einigen Teilnehmenden das Experimentieren mit queeren

Gender Performances (der Art, wie Personen ihre Geschlechtsidentität ausdrücken) näher brachte.

Diese sicheren und schönen Orte für Frauen und Queers in der staatlichen landwirtschaftlichen und gärtnerischen Ausbildung können womöglich Vorbilder sein, um die Ausbildung insgesamt so zu gestalten, dass Menschen jeder Geschlechtsidentität und jeder Sexualität sich dort wohl fühlen und sicher sind. Der Handlungsbedarf insgesamt ist groß.

6. Diskussion

Die Erfahrungen von Sophia, Laura, Frieda, Laura und Martina weisen auf ein strukturelles Problem in der Landwirtschaft hin. Sie können nicht verstanden werden ohne sie in einen größeren Zusammenhang von patriarchalen Strukturen in der Landwirtschaft einzuordnen. Als zentral für die Stabilität dieses Systems der Dominanz stellt sich dabei das Konstrukt des landwirtschaftlichen Familienbetriebes heraus. Heterosexismus, Androzentrismus und das binäre Genderregime in der Landwirtschaft entstehen aus diesem Konstrukt und reproduzieren sich selbst ständig, stützen und bestätigen einander. Viele Autor*innen aus der ländlichen Soziologie haben dazu geforscht; mit Hilfe ihrer Argumente wird diese Schlussfolgerung im folgenden Teil ausgeführt.

Im ersten Teil (Teil 4.1) wird es um den landwirtschaftlichen Familienbetrieb als soziales Konstrukt und zentrales Organisationsprinzip der modernen Landwirtschaft gehen. In diesem Abschnitt der Arbeit werden zuerst eine Definition für den "landwirtschaftlichen Familienbetrieb" festgelegt und Schwierigkeiten bei der genauen Begriffsbestimmung aufgedeckt. Danach wendet sich der Text den Fragen zu, wie, wann und warum dieses bestimmte Modell der Organisation von Landwirtschaft eigentlich entstanden ist und welche feministische Kritik es an ihm gibt (Garner & de la O Campos, 2014; Leslie et al., 2019; Meyer-Renschhausen, 2003; Rosenberg, 2016). Im darauffolgenden Teil 4.2 werden die Ergebnisse der Interviews mit denen der Literaturrecherche in einen Zusammenhang gesetzt. Zuerst beschreibe ich, wie durch die Konstruktion des Familienbetriebes binäre Geschlechterrollen ständig (re)produziert werden (Hoffelmeyer, 2021; Nack & Niens, 2022; Pfammatter, 2021; Prügl, 2011; Schmitt, 1997; Varelmann, 2021) und wie das in Zusammenhang mit den Erfahrungen der Befragten steht (Teil 4.2.1). Danach geht es um die Norm heterosexueller Beziehungen, die das Modell des landwirtschaftlichen Familienbetriebes stützt und um den damit zusammenhängenden Heterosexismus, der sich auf alle queeren Menschen in der Landwirtschaft auswirkt, so auch auf die Teilnehmenden meiner Arbeit (Abelson, 2016; Brandth, 2020; Hoffelmeyer, 2021; Leslie et al., 2019) (Teil 4.2.2). Schließlich beschäftige ich mich mit den Berichten über sexualisierte Diskriminierung und Gewalt, die sich in den Interviews finden (Teil 4.2.3). Mit Hilfe von aktueller Forschung zu sexualisierter Gewalt und Diskriminierung im Arbeitskontext Landwirtschaft werden diese kontextualisiert (Hanisch, 2021; Varelmann, 2021). Am Ende des Kapitels, vor der Zusammenfassung (Teil 4.3), findet sich ein Exkurs zu Rassismus und Rechtsextremismus an Berufsschulen. Dieses Thema hat nicht direkt mit meinen Forschungsfragen zu tun, deswegen kann ich mich ihm nicht ausführlich genug widmen, um ihm gerecht zu werden. Um aber meinen Anspruch, die Erfahrungen der Teilnehmenden in ein möglichst vollständiges Bild zu setzen, zu erfüllen, habe ich mich entschieden, dieses Problem zumindest kurz zu adressieren - der Exkurs ist als Hinweis zu verstehen und baut auf Forschung von Nattke (2009) auf.

6.1 Begriffsbestimmung und Geschichte: Der landwirtschaftliche Familienbetrieb

Der bäuerliche Familienbetrieb ist das moderne Ideal der Betriebsorganisation und steht in engem Zusammenhang mit dem Geschichte der Industrialisierung der Landwirtschaft in westlichen Ländern. Bevor die Industrialisierung in der europäischen Landwirtschaft begann, waren Subsistenzarbeiten (weiblich konnotiert) und Pflanzenbau (männlich konnotiert) nicht getrennt und damit gleichwertiger als in der modernen Familienlandwirtschaft (Burandt & Mölders, 2017). Die Industrialisierung erleichterte viele Aufgaben; intuitiv könnte man annehmen, dass dieser Prozess Frauen, die mit weniger Körperkraft als Männer assoziiert werden, den Zugang zur Pflanzenproduktion erleichtert haben könnte. Doch das Gegenteil ist der Fall: Prügl erklärt, wie durch die fortschreitende Mechanisierung "Männer und Maschinen die Frauen aus der landwirtschaftlichen Arbeit verdrängten" und damit Frauen noch stärker in die Haus- und Sorgearbeit für die Familie drängten - sowohl in Ost und West als auch vor und nach der Wiedervereinigung (Prügl, 2011).

Es ist erstaunlich schwierig, eine offizielle Definition des Begriffs des landwirtschaftlichen Familienbetriebs zu finden. Obwohl er in Deutschland keine eigene Rechtsform ist, wird so selbstverständlich mit ihm umgegangen, dass anzunehmen ist, dass es eine klare, kollektive Vorstellung davon gibt, was mit einem "Familienbetrieb" gemeint ist. Auch in einer offiziellen Veröffentlichung von Seiten des Bundesministeriums für Ernährung und Landwirtschaft kommt der Begriff "Familie" so häufig vor (38 Mal), dass der Eindruck entsteht: Was eine Familie ausmacht und damit einen Familienbetrieb charakterisiert, unterliegt unhinterfragten kulturellen Vorstellungen, sodass keine formale Definition erforderlich ist. In der gleichen Veröffentlichung findet sich eine Erklärung der Bundesregierung, "familiengeführte [...] Landwirtschaft" erhalten und stärken zu wollen (*Agrarpolitischer Bericht der Bundesregierung 2019*).

Während es für den deutschsprachigen Raum also keine Definition für den landwirtschaftlichen Familienbetrieb gibt, haben mit Blick auf internationale Ausprägungen dieses Modells Garner und de la O Campos den Begriff so definiert:

“Family Farming is a means of organizing agricultural, forestry, fisheries, pastoral and aquaculture production which is managed and operated by a family and predominantly reliant on family labour, both women’s and men’s. The family and the farm are linked, coevolve and combine economic, environmental, reproductive, social and cultural functions.” (Garner & de la O Campos, 2014)

In dieser Formulierung wird die Arbeit von Frauen und Männern für den Betrieb als gleich wichtig anerkannt. Sie schließt aber Personen aus, deren Geschlechtsidentitäten von der binären Norm abweichen. Interessant ist außerdem, dass *Family Farming* als eine Art, landwirtschaftliche Arbeit zu organisieren, bezeichnet wird - eine von vielen denkbaren. Ein grundlegendes Verständnis der historischen Entstehung dieser Organisationsform zeigt auf, dass Heterosexismus und patriarchale Dominanzstrukturen ihr inhärent sind.

Leslie (2019) verortet die Geburtsstunde des landwirtschaftlicher Familienbetriebs in den 1930er Jahren in den USA. Hintergrund war das Ziel der US-Regierung, die Geburtenrate auf dem Land zu erhöhen. Mithilfe staatlich geförderter Jugendarbeit wurden Kinder und

Jugendliche vom Land auf ihre spätere Rolle auf landwirtschaftlichen Betrieben vorbereitet. Jungen lernten, was es heißt, Farmer zu sein: nämlich, "den Hof wie ein Unternehmen zu führen" und Mädchen, wie sie dem Farmer eine gute Frau werden (*Farmer's wife*) (Rosenberg, 2016). Die Arbeitsteilung auf landwirtschaftlichen Betrieben wurde in diesen Programmen ebenso gelehrt wie die heterosexuelle Partnersuche. Gendernormen sollten an die industrielle Landwirtschaft angepasst werden, für die es hinsichtlich der Wettbewerbsfähigkeit von Vorteil schien, einen Betriebsleiter zu bestimmen, dessen rechte Hand eine Hausfrau ist, die die reproduktive Arbeit übernimmt. Das Ergebnis dieser Programme ist der landwirtschaftliche Familienbetrieb: "[...] a combined business and heterosexual relationship featuring a gendered division of labour." (Leslie et al., 2019) In Deutschland können ganz ähnliche historische Prozesse rekonstruiert werden. Zu diesem Ergebnis kommt eine Studie von Meyer-Renschhausen (2003), die als wichtigen Wendepunkt für die Marginalisierung von Frauen zudem die Professionalisierung der Landwirtschaft im Zuge der Industrialisierung und als Folge ökologischer und ökonomischer Krisen anführt. Söhne landwirtschaftlicher Familien konnten ab dem frühen 19. Jahrhundert an Hochschulen den Beruf des Landwirts erlernen, während den Töchtern der Zugang zu diesen Institutionen verwehrt blieb (Meyer-Renschhausen, 2003). Die Geschichte der Universität Hohenheim ist mit diesem Prozess eng verwoben: 1818 gründeten König Wilhelm I. und seine Frau Katharina Pawlowna die landwirtschaftliche Unterrichts-, Versuchs- und Musteranstalt Hohenheim, an der anfangs nur 16 Schüler in Landwirtschaft und Naturwissenschaften unterrichtet wurden, die aber schnell wuchs und an Bedeutung für die Bildung künftiger Landwirte gewann (Internetseite der Universität Hohenheim, 2022). Dies sind nur Beispiele für Faktoren, die die Konstruktion des heute dominanten Modells des landwirtschaftlichen Familienbetriebs beeinflussten. Sie machen aber klar, dass es sich um ein Konstrukt handelt, keinesfalls um eine natürliche Gegebenheit und dass dieses eine bestimmte Version von Beziehungen und Arbeitsorganisation aktiv fördert. Die zentrale Position des Manns auf dem Betrieb, nach dessen Wille die Geschäfte und das Alltagsleben organisiert werden, und die Idealisierung eines heteronuklearen Familienmodells, laut dem seine Ehefrau als seine helfende Hand fungiert und die Kinder erzieht, sind grundlegend für die Gestaltung sozialer Beziehungen auf landwirtschaftlichen Familienbetrieben.

Diese Arbeit geht daher vom Konstrukt des Familienbetriebes als ein für die Profitmaximierung optimiertes Modell aus, in dessen Zentrum der Mann als Leiter der wirtschaftlichen Aktivitäten und Oberhaupt der sozialen Ordnung des Betriebs steht. Seine Arbeit wird sozial und monetär wertgeschätzt und er erfährt Respekt. Durch die Tradition der patrilinearen Vererbung, also die Weitergabe des Betriebs an einen Sohn oder Schwiegersohn, wird auch diese Position und das damit verbundenen binäre Geschlechterregime und die heterosexuelle Norm von Generation zu Generation weitergegeben und verfestigt (Prügl, 2011). Die auf dem Betrieb lebenden und arbeitenden Frauen arbeiten den Männern zu, meist den betriebsleitenden und künftigen Hoferben gleichermaßen. Ihre Arbeit dient nicht ihrer eigenen, sondern der sozialen Validierung der Männer der Betriebsgemeinschaft. Ihre Verdienste werden unsichtbar gemacht und monetär nicht entlohnt, was wiederum der Profitmaximierung zuträglich ist. Aufgrund der binären Vorstellung von Geschlecht sind genderqueere Existenzen in diesem Modell nicht vorgesehen und haben deshalb keine spezielle Rolle für das Konstrukt Familienbetrieb; sie brächten das ganze System durcheinander.

6.2 Negative Auswirkungen auf die Ausbildung von Frauen und Queers

Mit der Konstruktion einer heterosexuellen Familie, die als Geschäfts- und Lebenspartner*innen den Hof gemeinsam bewirtschaften, als Ideal der Landwirtschaft geht die Herabwertung abweichender Lebensentwürfe hervor. Dabei stellt bereits die Erzählung von bspw. queeren Beziehungsmodellen als vermeintliche Abweichung eine Form der Diskriminierung dar, hier wird von *Othering* gesprochen (Rothmann & Simmonds, 2015). *Othering* marginalisiert Betroffene, indem es sie zu "Sonderfällen" macht, denen nicht auf Augenhöhe begegnet wird. Es gibt noch viele weitere Formen der Marginalisierung und Diskriminierung, die bereits im Ergebnisteil dieser Arbeit dargestellt und nun ausführlich im Kontext der Auswirkungen des Modells des Familienbetriebs auf die Teilnehmer*innen dieser Arbeit besprochen werden sollen.

6.2.1 Patriarchale Normen und binäres Genderregime: It's a man's world (isn't it?)

Die agrarsozialwissenschaftliche Forschung bemüht sich seit Jahrzehnten, die Situation von Frauen in der Landwirtschaft zu beschreiben. Sie konnte zeigen, dass es eine Geschlechterhierarchie in der Landwirtschaft gibt, in der Frauen eine sekundäre Stellung einnehmen (Prügl, 2011). Klare Rollenvorstellungen sehen für Männer die Rolle des "Bauers" bzw. des "Landwirts" vor, seine Aufgaben sind ackerbauliche sowie Maschinenarbeiten, das Treffen von Entscheidungen, außerdem besitzt und er ist es, der das Land vererbt. Komplementär, aber ihm untergeordnet, ist die Rolle der "Bäuerin", die den Haushalt macht, landwirtschaftliche Erzeugnisse auf dem Betrieb verarbeitet oder verkauft und Verwaltungsaufgaben erledigt. Diese "Identitätsregeln" (Varelmann, 2021) beschreiben zum Beispiel Schmitt (1997) und Prügl (2011). Auch Prisca Pfammatter fasst die Sichtweise ihrer Interviewpartner*innen auf Geschlechterordnung in der Landwirtschaft in ähnlicher Weise zusammen:

"Summarising, all the research subjects agree that farming is a man's world. First, as a woman participant, in some regions, you are less likely to be taken seriously in discussions; second, a strong (partly internalised) narrative defines women's bodies as not strong enough for agriculture; and third, agricultural machinery is built for big, strong, abled bodies, and sometimes the research subjects are simply not strong or big enough." (Pfammatter, 2021)

Frauen werden durch diese Regeln in einer "sekundären Position" gehalten, die das System der "männlichen Vorherrschaft" stützt (Prügl, 2011). Wenn sie den vorgesehenen Rahmen ihrer Rolle verlassen und Identitätsregeln brechen, werden sie sozial sanktioniert:

"Diesen Vorstellungen folgend erfahren Frauen, die sich nicht dieser Geschlechterrolle entsprechend verhalten, in bildungs- und berufsständischen Institutionen nicht selten Diskriminierung und Ausgrenzung." (Schmitt, 1997)

Martinas Erfahrungen mit Platzverweisen in ihrer ersten Berufsschulklasse und als einzige Frau in männlich dominierten Arbeitsbereichen auf ihrem zweiten Ausbildungsbetrieb illustrieren, wie diese Platzverweise bzw. Sanktionen aussehen können. Sie bekam von

ihren Kollegen den Spitznamen "Martin, Junge", weil sie mit Maschinen arbeitete beziehungsweise nachdem sie sich als lesbisch outete.

Obwohl diese Forschungsarbeiten die vorgefundenen sexistischen Machtgefälle und ihre Auswirkungen auf Frauen sehr akkurat beschreiben, scheitern sie - wie der Großteil der feministischen Agrarsozialwissenschaften - an der Inklusion nicht-binärer und trans Realitäten in der Landwirtschaft. Um die Ergebnisse dieser Arbeit diskutieren zu können, ist eine transinklusive Sichtweise, die bestimmte Erfahrungen von trans und nicht-binären Personen klar als Cissexismus einzuordnen weiß, notwendig. Hoffelmeyer definiert in ihrer Forschungsarbeit zur Situation queerer Menschen in alternativer Landwirtschaft in den USA wie folgt:

"Cissexism is closely related to sexism but specifically refers to the oppression of those who do not conform to binary social gender expectations. [...] Cissexism represents a largely unexamined area of agriculture studies and demonstrates the need to further understand diverse identities under the queer umbrella given various queer farmers' additional needs." (Hoffelmeyer, 2021)

So lassen sich zum Beispiel die Erfahrungen von Viola, über die Frieda berichtet, einordnen. Viola war Friedas transgeschlechtliche Kollegin auf dem Ausbildungsbetrieb, die sich gegenüber ihren Vorgesetzten und Kolleg*innen outete und der daraufhin Spott und Häme begegnete. An den Erfahrungen, die Viola gemacht hat, zeigt sich, wie sehr Transfeindlichkeit und Misogynie miteinander verbunden sind. Besonders in der Landwirtschaft gilt cis Männlichkeit als Idealzustand, sowohl der Körper von cis Männern als auch ihre Persönlichkeit sind vermeintlich besonders geeignet für landwirtschaftliche Arbeiten, weil ihnen bestimmte Eigenschaften wie Muskelkraft, ein Talent für den Umgang mit Technik und Maschinen und die Fähigkeit, große Entscheidungen zu treffen, exklusiv zugeschrieben werden (Brandth, 2020). Dass Viola in den Augen des Chefs sich vermeintlich von diesen Eigenschaften abgrenzt, irritiert ihn, worauf er nur mit diskriminierendem Verhalten reagieren kann - dadurch wird deutlich, welche Dimension zu den typischen Platzverweisen hinzukommt, wenn sie trans Frauen zum Ziel haben. Violas Coming-Out ist ein Beispiel für den berühmten *Gender Trouble* (Butler, 2002) denn es stellt das Verständnis von Geschlecht für Violas und Friedas Chef auf den Kopf.

Die Befragten in dieser Studie sind allerdings in einer besonderen Position, die eine neue Studie zur "Lebens- und Arbeitssituation familienfremder ständig angestellter Frauen und Auszubildender in der Landwirtschaft in Deutschland" genauer beschreibt (Nack, 2022). Auch die für diese Forschung befragten Frauen beschreiben, dass sich die Geschlechterhierarchien auf sie auswirken. Sie seien "nicht hinreichend akzeptiert", berichten davon, "sich mehr beweisen" zu müssen und "dass ihnen in vielen Bereichen deutlich weniger zugetraut" werde "als ihren männlichen Kollegen". Es gelten die gleichen geschlechtsspezifischen Regeln der Arbeitsteilung wie Schmitt (1997) sie beschreibt. Sehr ähnliche Erfahrungen machen bzw. machten die Personen, die ich für meine Arbeit befragt habe. Frieda bringt auf den Punkt, wie sich dieses Nicht-Zutrauen bestimmter Fähigkeiten auf sie ausgewirkt hat während ihrer Ausbildung:

Ja oder so dieses, dass es bei meinem männlichen Azubi-Kollegen mehr 'ne Selbstverständlichkeit gab, dass der männlich konnotierte Arbeiten lernen will. Dem wurde das dann auch mehr beigebracht. Und ich, die

ich das eigentlich auch wollte - ich wollte eigentlich auch gerne Trecker fahren lernen - [...] fand das doof, dass die mir das nicht zugetraut haben. Und gleichzeitig hat das wiederum dazu geführt, dass ich mir das auch nicht so richtig zugetraut habe, ne, man kennt's.

Nack und Niens appellieren deshalb, Ausbilder*innen für gendersensible Wissensvermittlung zu befähigen. Sie führen weiter aus:

"Geht mit dem Festhalten der geschlechterabhängigen Arbeitsteilung auf den Betrieben doch die Gefahr einher, dass Frauen nicht hinreichend in alle Arbeitsbereiche eingearbeitet werden und Defizite in der Ausbildung resultieren. Dies kann zur Folge haben, dass Frauen auch zukünftig in den 'klassischen Frauenarbeiten' verbleiben, weil ihnen entsprechende Fähigkeiten und Erfahrungen z. B. im Ackerbau und im Umgang mit Maschinen fehlen. Bestehende Stereotype setzen sich somit fort." (Nack & Niens, 2022)

Nicht nur das; Geschlechter werden auf diese Weise ständig (re)konstruiert und damit ein binäres Regime von Geschlecht, das nicht nur Frauen, sondern auch alle anderen Geschlechter unterdrückt, die vom Ideal des cis Mann abweichen (Pfammatter, 2021). Um allen Auszubildenden zu ermöglichen, gemäß ihrer Bedürfnisse, Interessen und Fähigkeiten den Beruf der Landwirt*in bzw. Gärtner*in zu erlernen, ist es also notwendig, das binäre Geschlechterregime nach und nach zu überwinden. Das ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, zu der die landwirtschaftliche Ausbildung ihren Teil beitragen kann. Eine Idee (von vielen), die sowohl in der Studie von Nack und Niens (2022) auftaucht wie auch von meinen Interviewpartner*innen häufig genannt wurde, ist, mehr Kurse in männlich konnotierten Arbeiten speziell für weiblich sozialisierte Personen anzubieten. Beziehungsweise, diese bekannter zu machen, denn wie Nack und Niens feststellen, sind die existierenden Angebote weitgehend unbekannt bei ihrer Zielgruppe (ebd.).

6.2.2 Heterosexismus: "Wir kommen vom Land, wir kennen uns mit sowas nicht aus"

Hoffelmeyer (2021) beleuchtet in ihrer Forschung die Situation queerer Landwirt*innen in den USA. Sie stellt zwischen dem Heterosexismus, mit dem diese einen Umgang finden müssen und dem Modell des Familienbetriebs einen klaren Zusammenhang her:

"The quintessential embodiment of U.S. farming—the family farm—is based on a foundation of heteronuclear relationships, which brings together business partners as romantic partners, thereby reproducing heteronormativity in both professional and private spaces." (Hoffelmeyer, 2021)

Landwirtschaft als Geschäftsmodell löse die Grenzen zwischen privater und öffentlicher Sphäre auf - zumindest für heterosexuelle Personen. Für queere Menschen hingegen, schreibt Hoffelmeyer weiter, verstärke der gesellschaftliche Heterosexismus die Trennung zwischen privater und öffentlicher Sphäre (ebd.). Dieser Argumentation folgend, begreife ich das Modell des Familienbetriebs als Verstärker für das gesamtgesellschaftliche Problem des Heterosexismus. Die Ungleichbehandlung der Sexualitäten wird zusätzlich weiter verstärkt, weil die Stärkung des landwirtschaftlichen Familienbetriebes in Diskursen um

eine nachhaltige Agrarwende häufig als besonders wünschenswert dargestellt wird. Beispielhaft für den Diskurs möchte ich hier eine gemeinsame Erklärung des Naturschutzbundes (NABU), des Bundes Deutscher Milchviehhalter (BDM) und der Arbeitsgemeinschaft bäuerliche Landwirtschaft (AbL) ein, anlässlich der GAP-Reform, die 2019 noch bevor stand, zitieren. Aus Punkt 1 der Forderungen:

"Der Erhalt der bäuerlichen Familienbetriebe ist eine wichtige Grundlage der EU Agrarpolitik, weil diese besonders in der Lage sind gesellschaftlich gewünschte Leistungen zu erbringen." (NABU, BDM, AbL 2019)

Darüber hinaus ist die Stärkung des landwirtschaftlichen Familienbetriebes auch ein erklärtes Ziel der Bundesregierung ist (*Agrarpolitischer Bericht der Bundesregierung 2019*).

Diese starken gesellschaftlichen Vorstellungen darüber, welche Sexualitäten öffentlich gepriesen werden und welche nicht, haben auch meine Interviewpartner*innen verinnerlicht. Sie alle erzählen von ihrer Queerness als etwas Privatem, das sie nicht oder erst nach reiflicher Überlegung und Vertrauensbildung mit anderen Menschen teilen möchten. Alle werden von ihrem Umfeld nicht als queer gelesen, sind also *passing*. Dieses wird in der queeren Community oft als "*Passing Privilege*" besprochen, weil Personen, die *passen*, nicht unfreiwillig geoutet werden. Die Teilnehmer*innen beschreiben oft, dass sie sich "versteckt" hätten oder "nicht ganz sie selbst" gewesen seien während ihrer Ausbildung, was dafür spricht, dass sie *passen* können bzw. konnten. Sie verstecken bzw. versteckten ihre Queerness, weil sie tendenziell Ablehnung erwarteten bzw. erwarten. Manche von ihnen erlebten diese auch, nachdem sie (freiwillig) als queer sichtbar wurden (wie zum Beispiel Martina, die nach ihrem Coming-Out von ihren männlichen Kollegen sexualisiert und als Mann angesprochen wurde). Auf diese Weise kann ich in meiner Arbeit bestätigen, was Hoffelmeyer als Resumée ihrer Forschung festhält:

"Farmers [...] articulated that there is flexibility in revealing one's queer identity; however, the ability to conceal identity can also be a source of apprehension and pain. In this way, queer farmers, both passing and visible, bear the burden of heterosexism in agriculture." (Hoffelmeyer, 2021)

Frieda fasst in Worte, wie sich für sie die "Last des Heterosexismus" anfühlt:

Ich muss sagen, als ich die Ausbildung angefangen hab, da hab ich mich nicht als queer identifiziert und ich hatte damals auch einen Boyfriend. Komischerweise hat mir das auch ein gewisses Gefühl von Sicherheit gegeben. Ich hatte das Gefühl, dadurch, dass ich den [Anm.: den Freund] zu sozialen Events im Rahmen dieser Ausbildung mitbringen kann, ich fast so ein bisschen sozial angesehener bin. Ich find das im Nachhinein betrachtet super eklig, aber das hat es damals in mir ausgelöst, so eine gewisse Sicherheit, hat mich irgendwie beruhigt.

Weiter greift Hoffelmeyer den Begriff des *selektiven Outing* ("selectively outing") auf und definiert ihn als "eine Strategie, bei der eine queere Person sich nur gegenüber Menschen outet, bei denen diese es als notwendig, nützlich oder sicher einschätzt, offen mit der eigenen Identität umzugehen" (Hoffelmeyer, 2021). Auch dieses Ergebnis kann auf meine Forschung übertragen werden. So outete sich zum Beispiel Laura bei ihrem

Vorstellungsgespräch, um sicherzustellen, dass sie auf diesem Betrieb als queere Person akzeptiert werden würde; und Sophia erzählte ihrer Mitbewohnerin auf dem zweiten Ausbildungsbetrieb von queeren Erfahrungen, mit der sie ein gutes Verhältnis hat. Im Ergebnisteil habe ich bereits als Alternative zum Konzept des Coming-Out das *Inviting-In* genannt (do Mar Castro Varela et al., 2012), das machtkritischer ist, weil es von der queeren Person ausgehend her gedacht ist und nicht die Norm der Heterosexualität und Cisgeschlechtlichkeit reproduziert (wie das Coming-Out). Auf diese Weise kann die Idee des *Inviting-In* queere Menschen empowern, übersieht aber, dass es auch - wie für Laura - eine unangenehme Notwendigkeit sein kann, sich zu outen. *Selektives Outing* ist ein weiterer Begriff, der besser beschreibt, dass ein Coming-Out keine einmalige Sache ist, sondern eine Überlebensstrategie queerer Menschen in einer heteronormativen Welt.

Während Abelson (2016) als weitere Strategie queerer Personen in ländlichen Räumen *Sameness* benennt, kann ich über meine Interviewpartner*innen nicht sagen, dass diese "Ähnlichkeit" mit heterosexuellen und cisgeschlechtlichen Normen z. B. für Aussehen und Verhalten als Strategie gegen Diskriminierung während ihrer Ausbildung anwandten. Viel mehr scheinen sie in aller Regel quasi durch die "Ähnlichkeitsprüfung" ihres Umfelds durchgefallen zu sein, auch unabhängig davon, ob sie sich für oder gegen queere Sichtbarkeit entschieden. Ein Beispiel für diesen Sonderlings-Status während ihrer Ausbildung steuert Sophia zu meiner Forschung bei:

Ich glaube, dass ich für den sehr großen Teil der Leute sehr komisch bin, und nicht einzuordnen. Ich hab 'ne komische Frisur, ich bin 'ne Frau, ich komm von 'nem Biobetrieb, ich bin älter, ich hab schon studiert... ich glaube, dass die meisten mich schon irgendwie sehr seltsam finden. [...] Ich glaube auch, dass die Art von Personen wie ich nie oder sehr selten an dieser Berufsschule sind. In meiner ersten Schulwoche wurde ich erstmal zum Schulleiter zitiert und musste dem erklären, warum ich überhaupt auf die Idee komme, eine Ausbildung zu machen.

In diesem Zitat wird auch deutlich, wie sehr sich Menschen im ländlichen Raum bzw. der Landwirtschaft selbst als "traditionell" wahrnehmen, indem sie sie ihre Irritation über Abweichung so offen kommunizieren. Diese Haltung verstärkt eine Stadt-Land-Dichotomie - häufig wird gerade diese auch als Rechtfertigung für Hetero- oder Cissexismus genutzt. Frieda erzählt, wie sich mit der Zeit die Ablehnung ihrer Vorgesetzten und Kolleg*innen gegenüber Viola, Friedas trans Kollegin, in eine "Art schwerfällige Akzeptanz" gewandelt habe:

Ich fand es schon fast positiv überraschend als die Cheffamilie dann irgendwann mal auf sie zugekommen ist und einfach gefragt hat: "Hey, wir kommen hier vom Land, wir kennen uns mit diesen Sachen einfach gar nicht aus. Erzähl uns doch mal ein bisschen was."

Auch hierzu finden sich Parallelen in Hoffelmeyers Forschung. Sie hält fest:

"The perception of rural communities as "traditional" or "conservative" lends to the construction of the rural as an entirely heterosexual space [...]. For queer people who reside in rural spaces, this raises questions about how rurality and queerness co-exist." (Hoffelmeyer, 2021)

Diese Frage konnten die Teilnehmer*innen meiner Arbeit teilweise für sich beantworten, als sie queere Räume in der Landwirtschaft kennenlernten - Landwirtschaft im weitesten Sinne, sie zählen nämlich auch landwirtschaftliche politische Gruppen oder Studiengänge dazu. Manche von ihnen lernen auch Höfe kennen, wie den Karla*hof in Brandenburg, an denen queere Identitäten willkommen geheißen und gefeiert werden. Auf Ausbildungsbetrieben und in den Berufsschulen fanden sie zum überwiegenden Teil keine solchen Orte, mit Ausnahme vielleicht der Ökoklasse der Justus-von-Liebig-Schule, in der Martina mit einer anderen lesbischen Frau im gleichen Jahrgang war - allerdings berichtete Martina in ihrem Interview nicht über explizit queer-empowernde Erfahrungen dadurch.

Vernetzung mit anderen queeren und feministisch eingestellten Menschen stellt auch Hoffelmeyer in ihrer Arbeit als Umgangsstrategie queerer Landwirt*innen mit Hetero- und Cissexismus fest. Gleichzeitig haben diese Vernetzungen als Politik der Selbsterhaltung und gegenseitigen Stärkung auch das Potential, landwirtschaftliche und ländliche Räume - wie zum Beispiel die staatliche Ausbildung - zu verändern und offener für eine Vielfalt der Identitäten zu machen. Inga beobachtet, dass die urban geprägte queer(feministische) Bewegung und die bäuerliche Bewegung für eine ökologisch nachhaltige Agrarwende langsam näher zusammenrücken und illustriert das anhand eines Erlebnisses auf einer Tagung der europäischen *La Via Campesina* - Gruppen:

Auf einer Versammlung in Brüssel, wo es zum ersten Mal eine Arbeitsgruppe dazu gab und ein Film dazu gezeigt wurde. Eine Person auf diesem Treffen meint, sie hat sich bis dahin in queeren Räumen in der Stadt mit ihrer Begeisterung für Landwirtschaft einsam gefühlt und in der Landwirtschaft mit ihren queeren Träumen. Das hat mich einfach sehr berührt und damit konnte ich sehr viel anfangen. Ich finde das cool, dass das gerade mehr passiert, damit das zusammenwachsen kann.

Auch die anderen Teilnehmerinnen erzählen von politischem Engagement, für das sie sich Zeit nehmen wollen oder zumindest gerne würden, was allerdings wegen der hohen Arbeitsbelastung in der Landwirtschaft nicht einfach ist. Auch hier finden sich ähnliche Ergebnisse in US-amerikanischer Forschung zu Queerness und Landwirtschaft:

"Women and queer farmers do not simply accept today's iteration of oppressive gender and sexual relations, but some actively re-orient to create new opportunities for social justice and ecological sustainability on farms." (Leslie et al., 2019)

Einschränkend ist festzuhalten, dass nicht alle queeren Personen, die in der Landwirtschaft arbeiten oder gerne arbeiten würden, die gleichen Voraussetzungen wie meine Interviewpartner*innen dafür haben. So ist zum Beispiel denkbar, dass trans Personen oder insbesondere queere Menschen, die rassifiziert oder migrantisiert werden, aufgrund von Mehrfachdiskriminierung noch stärker von Hetero- und Cissexismus betroffen sind als meine *weißen* Interviewpartner*innen. Die heterosexuelle und cisgeschlechtliche Norm in der Landwirtschaft ist auch eine *weiße*, deutsche Norm. Besonders nachvollziehbar wird dieses Argument bei Betrachtung der Ursprünge des landwirtschaftlichen Wertesystems in der NS-Ideologie der 1930er und 1940er Jahre (Pieper, 2021).

Hoffelmeyer hält fest, dass Heterosexismus dazu führen kann, dass aktuelle und potentielle zukünftige Landwirt*innen aus der Landwirtschaft in den USA verdrängt werden (Hoffelmeyer, 2021). Das kann ich anhand meiner Forschung auch über die

landwirtschaftliche und gärtnerische staatliche Ausbildung in Deutschland zu Bedenken geben.

6.2.3 Klima der sexualisierten Gewalt und Diskriminierung

Wie sich auch an den Ergebnissen dieser Arbeit zeigt, stellen sexualisierte Gewalt und Diskriminierung große Probleme in der Landwirtschaft in Deutschland dar. Neue Untersuchungen von Katharina Varelmann und Sylvana Hanisch aus 2021 belegen dies. Maßgeblich für ihre Entstehung ist das starre Genderregime in der Landwirtschaft. Katharina Varelmann hält fest:

"Sexuelle Diskriminierung, sexuelle Belästigung und sexualisierte Gewalt kommen in der Agrarbranche in Deutschland vor." (Varelmann, 2021)

Sexualisierte Gewalt liegt nicht erst vor, wenn es zu einem körperlichen Übergriff kommt. Ausschlaggebend für das Feststellen von sexualisierter Gewalt ist die Einschätzung der betroffenen Person(en). Daher können auch verbale Gewalt oder unangemessene, sexualisierende Bemerkungen sexualisierte Gewalt darstellen. Beispielhaft ist die Anekdote, die Frieda im Interview erzählte:

Ja, ich erinnere mich zum Beispiel gerade, dass wir auf einem Lehrgang geübt haben, große Trecker zu fahren. Und da weiß ich noch, wie ich auf den Trecker gestiegen bin und dann einer von den Typen so meinte: "So 'nen Dicken hatte sie noch nie, höhöhö" und dann alle so rumgegrölt haben. Und solche Sachen die ganze Zeit!

Die Befragten in dieser Arbeit berichten alle von ähnlichen Vorfällen während der Zeit ihrer Ausbildung. Es gibt zahlreiche Zeugnisse eines Klimas der sexualisierten Gewalt und Diskriminierung, dessen Wirkung Stefanie Soine (2002) so beschreibt:

*„Frauen [...] müssen lernen, mit der „Normalität“ sexistischer Gewalt zu leben. Alltagsgestaltung, Freizeitaktivitäten, oder berufliche Orientierungen werden unter diesem Aspekt geplant und realisiert. Insofern fungiert die Angst, vornehmlich vor sexueller Gewalt, als ein Instrument sozialer Kontrolle, das die potentiellen Handlungs- und Entfaltungsmöglichkeiten aller Frauen in starkem Maße beeinflusst und so das Geschlechterverhältnis als hierarchisches (mit-)produziert.“
(Soine, 2002)*

Ergänzend kommt Sylvana Hanisch zu dem Schluss, dass "die Landwirtschaft als Berufsfeld [tendenziell einen Nährboden für Übergriffe sexualisierter Art bietet]" und "gleichzeitig [durch organisationelle und infrastrukturelle Besonderheiten eine Unsichtbarkeit der Thematik bedingt], weil die hauptsächlich betroffene Gruppe (Frauen) auch unsichtbar ist." (Hanisch, 2021) Mit "organisationellen und infrastrukturellen Besonderheiten" meint Hanisch unter anderem die starke Arbeitsbelastung in der Landwirtschaft, die entgrenzten Arbeitsverhältnisse - also die Vermischung von Arbeiten und Leben, Beruflichem und Privatem an einem Ort - und fehlende Interessensvertretungen unter Beschäftigten in der Landwirtschaft. Auch in den Interviews für diese Arbeit tauchen

diese Ursachen für ein misogynen und grundsätzlich spannungsgeladenes Klima immer wieder auf.

Die herausstechendsten und schockierendsten Beispiele für diese Stimmung stammen alle aus der Berufsschule. Phallozentrismus, Sexualisierung, Verharmlosung von Vergewaltigung, Mobbing - all diese Formen sexistischer Gewalt können anhand der Interviews als an vielen Berufsschulen alltäglich eingeordnet werden. Deshalb überraschen die Ergebnisse von Nattke (2009) zur starken Ausprägung und weiten Verbreitung rechtsextremer Einstellungen unter Berufsschüler*innen leider wenig; ähnliche Studien speziell zu Misogynie und Sexismus an Berufsschulen in Deutschland konnte ich leider nicht finden. Nattkes Ergebnisse zeigen, dass Institutionen häufig untätig bleiben. Auch die Betroffenen dieser Arbeit bleiben alleine; viele von ihnen sind zusätzlich von Schuldgefühlen geplagt, weil sie der diskriminierenden Mehrheit nicht wirkungsvoll etwas entgegensetzen konnten, sondern stattdessen versuchen bzw. versuchten, Konflikte oder den Unterricht insgesamt so gut wie möglich zu vermeiden. Es besteht unbedingt Bedarf, der Entstehung von diskriminierenden Dynamiken an Berufsschulen in der Forschung mehr Aufmerksamkeit zu schenken. Womöglich noch dringlicher ist, praktisch tätig zu werden, beispielsweise in Form der Implementierung diskriminierungskritischer Bildungsarbeit an Berufsschulen, der Sensibilisierung von Lehrkräften für Diskriminierung und der Schaffung von Schutzräumen für Betroffene (das alles sind Ideen der Befragten dieser Arbeit, die sie in den Interviews äußerten).

Exkurs: Rassistische und rechtsextreme Einstellungen unter Berufsschüler*innen

In dieser Arbeit kommen die Beobachtungen rassistischer, ableistischer, antisemitischer und rechtsextremer Äußerungen der Befragten in ihren Schulklassen zu kurz. Ein gutes Viertel der geschilderten Beobachtungen von Diskriminierungsvorfällen lassen sich in diese Kategorien einordnen, viele davon sind Rassismussvorfälle. Für ein vollständigeres Bild der Problemlage in den Berufsschulen der Befragten sollen an dieser Stelle deshalb zwei Beispiele genannt werden. Denn auch andere Formen der Diskriminierung haben im Grunde die gleiche Funktion wie Sexismus, nämlich bestehende Machtstrukturen - eine *weiße*, cis männliche Vorherrschaft (in Anlehnung an Prügls "masculine rule" (Prügl, 2011)) aufrecht zu erhalten.

Vier der fünf Befragten kommen während der Interviews auf rassistische Einstellungen ihrer Kolleg*innen, Chef*innen und/oder Mitschüler*innen gegenüber Saisonarbeitskräften aus osteuropäischen Ländern zu sprechen. Das Rassismusproblem in der Landwirtschaft in Deutschland betrifft Saisonarbeitskräfte sehr stark. Viele Saisonarbeitskräfte arbeiten zu sehr schlechten Bedingungen. Während die Forschungslage für diese Problem in Deutschland dünn ist, bekam es vor allem 2020 große Aufmerksamkeit in Medienberichten, als sich die Bedingungen für Saisonarbeitskräfte am Anfang der COVID 19 - Pandemie noch zusätzlich verschlechterten. Dabei wurde in Medienberichten auch auf den Zusammenhang dieser Schlechterbehandlung migrantischer Arbeitskräfte mit strukturellem Rassismus hingewiesen. Eines von mehreren Beispielen aus den Interviews greift diese Problematik auf:

Frieda: Ich finde auch schlimm, wie die über Saisonarbeitskräfte gesprochen haben. Ich glaube, dass das auch aus so einem Bedürfnis

kommt, sich in dieser Hierarchie einzusortieren und wenigstens nicht ganz unten zu sein, was du ja eigentlich als Azubi bist. So ein bisschen Chef spielen zu können mit denen, die kriegen dann irgendwie die Befugnis, die rumzukommandieren und das fanden [die Leute aus meiner Klasse] toll. Und dann haben die halt so Sachen gesagt wie: "Eww, und dann musste ich in der Polendusche duschen" und so.

In den bereits erwähnten WhatsApp-Chatverläufen der Klassengruppen finden sich ebenfalls rassistische Sticker und Memes sowie teilweise in der gleichen Unterhaltung auch solche, die rechtsextreme Symbole aufgreifen, wie auf dem hier abgebildeten Screenshot zu sehen ist. Obwohl, wie Laura sagt, nicht klar ist, "inwiefern das [die] politische Meinung [der Mitschüler*innen] war", ist es doch besorgniserregend, wie normalisiert rassistische Aussagen und Verhalten an den Berufsschulen der Teilnehmenden zu sein scheinen. Auf einen signifikanten Zusammenhang zwischen rassistischen und autoritären Einstellungen mit einer politischen Hinwendung zu rechtsextremen Positionen weist eine Studie aus 2009 von Michael Nattke hin. Diese hatte unter anderem zum Anlass, dass "in Untersuchungen zum Status rechtsextremer GewalttäterInnen [...] die BerufsschülerInnen den bedeutendsten Teil [darstellten]." (Uwe Backes im Vorwort zu Nattke (2009) unter Verweis auf Müller (1997)). In Nattkes Arbeit wird allerdings der Zusammenhang mit Antifeminismus nicht untersucht, obwohl genaueres Hinsehen deutlich darauf hinweist, wie ausschlaggebend antifeministische Motive für rechtsterroristische Gewalt sind (Rahner, 2020). Nicht nur Frauen und Queers sind in der landwirtschaftlichen bzw. gärtnerischen staatlichen Ausbildung also nicht sicher vor Diskriminierung; vor allem mehrfach von Diskriminierung betroffene Personen und Gruppen sind in landwirtschaftlichen Arbeitskontexten bedroht.

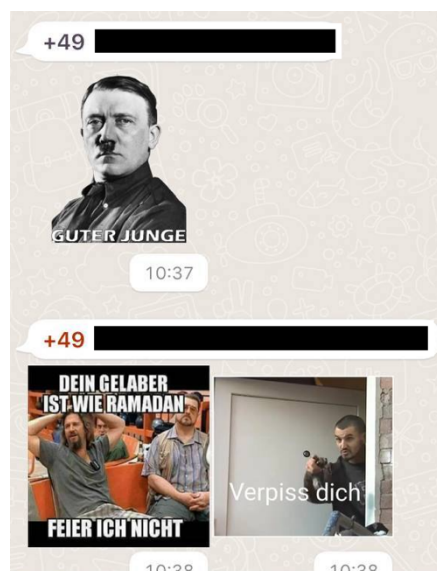


Abbildung 4 Rechtsextreme Motive und Rassismus aufgreifende Memes aus dem WhatsApp-Chat von Sophias Berufsschulklasse.

6.3 Zusammenfassung der Diskussion: "Man kommt sich wie auf einer Insel vor"

Ich glaube, unter Arbeitenden in der Landwirtschaft gibt es ganz wenig Vernetzung, [beziehungsweise] unter Frauen und queeren Menschen überhaupt und man kommt sich auf einem landwirtschaftlichen Betrieb ganz oft wie auf einer Insel vor. (Laura)

Ein Blick in die Geschichte zeigt, dass sich sowohl in den USA als auch in Deutschland seit der Industrialisierung nach und nach das Modell des landwirtschaftlichen Familienbetriebes durchgesetzt hat. Es ist also klar als Konstrukt zu benennen, das ersetzbar wäre - allerdings gab und gibt es wirtschaftliches Interesse am Erhalt und an der Förderung dieses Konstruktes (Leslie et al., 2019; Meyer-Renschhausen, 2003; Rosenberg, 2016). Als soziale Auswirkungen auf das Miteinander auf dem Betrieb werden in dieser Arbeit die

ständige (Re-)Produktion des binären Geschlechterregimes, Heterosexismus und ein Klima der sexualisierten Diskriminierung und Gewalt in der staatlichen Ausbildung zur Gärtner*in bzw. Landwirt*in festgehalten.

Starre Identitätsregeln (Varelmann, 2021) halten Frauen und queere Menschen in einer (cis) Männern in der Landwirtschaft untergeordneten Position und ordnen so maßgeblich die Arbeitsteilung auf dem Betrieb. In der Ausbildung hat das besondere Auswirkungen, da manchen Auszubildenden aus dieser Studie aufgrund der Identitätsregeln Ausbildungsinhalte vorenthalten werden. Das führt zu Verunsicherung und Schwierigkeiten bei späteren Bewerbungen für Anstellungen, sodass die Stabilität des binären Geschlechterregimes auch für die nächste Generation der Landwirt*innen bzw. Gärtner*innen sichergestellt ist. Damit illustrieren die Ergebnisse meiner Arbeit die Resultate einer Studie zur Situation betriebsfremder weiblicher Auszubildender in Deutschland (Nack & Niens, 2022). Auf ein "Überschreiten der Geschlechtergrenzen" hingegen (Schmitt, 1997) reagiert das Umfeld nicht selten mit Diskriminierung bzw. Platzverweisen; auch bezogen auf diesen Aspekt unterstreicht meine Bachelorarbeit die Ergebnisse anderer Forschungen (Nack & Niens, 2022; Schmitt, 1997; Varelmann, 2021).

Die Privilegierung heterosexueller Beziehungsmodelle auf landwirtschaftlichen Familienbetrieben, die der Geschichte seiner Konstruktion entspringt, führt zur Abwertung queerer Sexualitäten bzw. Beziehungen. Daher berichten alle Auszubildenden in den Interviews von der Belastung, die dieser Heterosexismus für sie bedeutet(e). Sie erzählen von ausführlichen Überlegungen und Umgangsstrategien, um damit zurecht zu kommen. Zu diesen zählen das *selektive Outing* (Hoffelmeyer, 2021) beziehungsweise das *Inviting-In* (do Mar Castro Varela et al., 2012), die beide Strategien für den Umgang mit der eigenen Identität gegenüber Außenstehenden beschreiben und Alternativen für das als ungenau kritisierte Konzept des Coming-Out darstellen. Für beide Strategien spielt eine Rolle, dass die Interviewees dieser Arbeit nicht von Rassismus betroffen sind, weil sie durch ihr *weiß-*Sein über ein höheres Maß an *Sameness* (Abelson, 2016) verfügen als rassifizierte bzw. migrantisierte queere Personen. Wie auch in den in dieser Arbeit zitierten Forschungen kann deshalb keine Aussage darüber getroffen werden, wie von Mehrfachdiskriminierung betroffene Personen in der Landwirtschaft bzw. landwirtschaftlichen/gärtnerischen Ausbildung mit Heterosexismus umgehen. Hier besteht dringender Forschungsbedarf. Queere Menschen in den USA wie auch die Befragten in dieser Arbeit scheinen sich stark untereinander zu vernetzen (Hoffelmeyer, 2021; Leslie et al., 2019). Aus dieser Vernetzung entfaltet sich politisches Potential für mehr Heterogenität in der Landwirtschaft.

Wie dringend notwendig diese Veränderung in der landwirtschaftliche bzw. gärtnerische staatliche Ausbildung ist, zeigt sich besonders daran, wie ausgeprägt das Klima der sexualisierten Diskriminierung und Gewalt auf den Ausbildungsbetrieben, aber vor allem an den Berufsschulen der Befragten ist/war. In diesem Bereich untermauern und ergänzen meine Ergebnisse die Forschungen von Varelmann (2021) und Hanisch (2021), die zu dem Schluss kommen, dass sexualisierte Gewalt und Diskriminierung in der Landwirtschaft in Deutschland ein großes Problem darstellen und Betroffene oft alleine bleiben. Sie zeigen darüber hinaus auf, wie die Organisation landwirtschaftlicher Arbeit als Familienbetriebe diese Strukturen begünstigen (ebd.). Diese Ergebnisse werden durch die Berichte der Personen, die ich befragt habe, untermauert. Außerdem zeigt sich, dass die Berufsschulen als Orte mit besonders starker Ausprägung dieses Klimas dringend erforscht werden sollten.

7. Fazit und Ausblick: "Das rüttelt so sehr an fragiler Männlichkeit"

"Wenn ich rückblickend auf die letzten eineinhalb Jahre Ausbildung schaue, dann bin ich mir sicher, dass meine Zeit schöner und freier geworden wäre, wenn es solche patriarchalen Strukturen, wie ich sie erlebt habe, nicht gegeben hätte." (Sophia)

Prisca Pfammatter stellt in ihrer Arbeit aus 2021 ihre Theorie des "Inside/Outside" vor, für die sie die Wortwahl ihrer Interviewpartner*innen aufgreift (Pfammatter, 2021). Diese beschreiben ihre eigenen, queer-geführten Betriebe als Orte, an denen Gender keine Rolle spielt für die Arbeitsteilung und sie uneingeschränkt sie selbst sein können, ohne Diskriminierung befürchten zu müssen. Dieses *Inside* steht im Gegensatz zur Dorfgemeinschaft, anderen Landwirt*innen oder Eltern in der Schulklasse ihres Kindes, dem "*Outside*". Dieser Theorie folgend, befinden bzw. befanden sich die Teilnehmenden meiner Arbeit während ihrer Ausbildungszeit quasi konstant im *Outside* - sie begegneten Irritation, Spott, Ablehnung und Herabwertung ihrer Identität aufgrund ihres ihnen zugeordneten Geschlechts oder ihrer Queerness. Ein sicheres *Inside* finden sie in Berufsschule oder Ausbildungsbetrieb kaum; oft sind es ihre Freundeskreise aus dem Studium, die ihnen erlauben, ganz sie selbst zu sein.

Insofern kann ich die Hauptfrage meiner Forschung, welche Diskriminierungserfahrungen Frauen und Queers während ihrer staatlichen Ausbildung zur Gärtner*in oder Landwirt*in machen, ausführlich beantworten. Wie ich auf den vorigen Seiten dargelegt habe, erleben sie Sexismus und Queerfeindlichkeit in unterschiedlichen Facetten. Der Zustand der staatlichen Ausbildung ist insgesamt besorgniserregend: Es zeigt sich, dass Ausbilder*innen stark beeinflusst sind von sexistischen Rollenstereotypen und dies die Qualität der Ausbildung erheblich beeinträchtigen kann. Kolleg*innen und Mitschüler*innen waren nicht selten offen misogyn oder queerfeindlich, teilweise bedienten sie sich an rechtsextremem Gedankengut. So entstand ein Klima der sexualisierten Gewalt und Diskriminierung, das für die Befragten einen erheblichen Leidensdruck auslöste. Wut und Frust über diese Erlebnisse sowie Einsamkeit und Isolation spielten eine große Rolle für das Unwohlsein während der Ausbildung. Obwohl alle für diese Arbeit befragten Personen ihre Ausbildung abgeschlossen haben, berichteten viele von ihnen, während ihrer Ausbildung mit dem Gedanken gespielt zu haben, diese abzubrechen. Es ist naheliegend, dass andere Betroffene von sexistischer oder queerfeindlicher Diskriminierung das vielleicht getan haben; oder aber, aufgrund des Rufes der staatlichen Ausbildung, erst gar keine Ausbildung in einem landwirtschaftlichen Beruf aufnehmen, obwohl es sie eigentlich interessiert. Die Perspektiven dieser Personengruppen zu untersuchen, würde helfen, ein vollständigeres Bild des Ausmaßes der Diskriminierung in der staatlichen Ausbildung zu bekommen.

Ich konnte mit dieser Arbeit die Forschung von Nack und Niens (2022) um eine queer-inklusive Perspektive erweitern. Auch ihr Forschungsteam kam zu dem Schluss, dass die Bedingungen der staatlichen Ausbildung zur Landwirt*in eine Hürde für Frauen darstellen, die Ausbildung aufzunehmen bzw. abzuschließen.

Die Teilnehmenden meiner Arbeit und der Arbeit von Nack und Niens nahmen diese Hürde. Um die Gegensätze zwischen der Ausbildung, die sie sich wünschen (*Inside*), und der, die sie bekommen (*Outside*), zu überbrücken und den daraus entstehenden Leidensdruck zu mindern, finden die von mir befragten Personen verschiedene Umgangsstrategien. Dank der Einblicke, die sie mir gewährten, konnte ich auch die erste meiner Unterfragen beantworten: *Was hilft ihnen beim Umgang mit der erlebten Diskriminierung?*

Die Teilnehmenden suchten sich Verbündete und verhielten sich solidarisch mit anderen Frauen und queeren Personen, die ihnen begegneten; sie outeten sich selektiv, wenn sie sich sicher fühlten; sie fanden auf anderen Betrieben noch während oder nach der Ausbildung Möglichkeiten, Maschinen bedienen zu lernen, die ihnen vorenthalten werden; sie werden politisch aktiv; sie vermieden bzw. vermeiden so gut sie können den Unterricht an der Berufsschule; einzelne konfrontierten ihre Mitschüler*innen oder Kolleg*innen mit ihrem diskriminierendem Verhalten. So oder so halten sie durch und erkämpfen sich ihren Platz in der Ausbildung und damit in der Landwirtschaft. Sie alle sind Idealist*innen, die aus Überzeugung Landwirtschaft gelernt haben und denen ihre politischen Ziele Kraft gegeben haben, sich durchzubeißen trotz der widrigen Umstände, unter denen sie ihren Beruf gelernt haben. Wie würden weniger politische Frauen und queere Personen mit den Hürden in der landwirtschaftlichen und gärtnerischen Ausbildung umgehen? Darauf kann diese Arbeit keine Antwort geben. Aber auch sie müssen Wege finden, mit der Diskrepanz zwischen Inside und Outside umzugehen, die für eine nähere Betrachtung durch Forschung spannend wären.

Nack und Niens (2022) geben zu bedenken, dass die Landwirtschaft es sich nicht leisten könne, sich ausschließlich auf den idealistischen Nachwuchs zu verlassen:

"Ob es jedoch ausreichend junge Frauen gibt, die sich aus idealistischen Gründen und ohne zusätzliche extrinsische Anreize der Landwirtschaft zuwenden, ist fraglich." (Nack & Niens, 2022)

Ich möchte dem hinzufügen, dass nicht nur der Idealismus der Teilnehmenden für ihre Ausdauer ausschlaggebend ist; auch ist wahrscheinlich, dass weniger privilegierte weibliche und queere Menschen - zum Beispiel queere Personen of Color oder Menschen, die psychisch erkrankt sind - es unter den gegebenen Umständen schwerer hätten, die Ausbildung abzuschließen. Auch auf diese potentiellen Fachkräfte kann die Landwirtschaft angesichts des mangelnden Nachwuchses und der großen Herausforderungen, die die ökonomische und ökologische Krise darstellen, aber eigentlich nicht verzichten.

Durch die Literaturrecherche konnte ich die Erlebnisse der fünf Teilnehmenden meiner Arbeit in einen größeren Kontext einordnen, der zeigt: Es gibt Hinweise auf Zusammenhänge zwischen dem Modell des landwirtschaftlichen Familienbetriebs und den Diskriminierungsstrukturen, die anhand der Berichte der Interviewees exemplarisch deutlich werden. Das binäre Geschlechterregime ist in der Institution des Familienbetriebs verankert und erzeugt die Stereotype bzw. Identitätsregeln (Varelmann, 2021), die eine hohe Qualität der Ausbildung für viele Frauen und Queers verhindern. Darüber hinaus konnte ich auch einen Zusammenhang zwischen der politisch gewollten Idealisierung des heteronuklearen Familienmodells in der Landwirtschaft und dem durch die Teilnehmenden illustrierten Hetero- und Cissexismus feststellen. Diese Bezüge stellen auch Hoffelmeyer (2021), Leslie (2019) und Pfammatter (2021) her. Endgültig geklärt werden kann aber nicht, inwiefern auch andere mögliche Faktoren in die Entstehung der diskriminierenden

Strukturen mit hineinspielen. Dafür wäre es notwendig, qualitative und quantitative Forschung zur Ausprägung geschlechts- und sexualitätsspezifischer Diskriminierung auf Betrieben durchzuführen, die nicht so stark der Norm des heteronuklearen Familienbetriebs entsprechen wie die Ausbildungsbetriebe in dieser Arbeit. Auch ein Vergleich zwischen Diskriminierungserfahrungen während der staatlichen mit selbigen während einer alternativen Ausbildung (z. B. freie biodynamische Ausbildung oder SoLaWi-Ausbildung) könnte einen Erkenntnisgewinn liefern.

Neu und für mich unerwartet war die Bedeutung der Berufsschule für den Leidensdruck der Befragten. Hier waren das Klima der sexualisierten Gewalt und Diskriminierung, toxische Gruppendynamiken vor allem unter den männlichen Schülern, Mobbing sowie Rechtsextremismus und Rassismus sehr stark ausgeprägt. Das zog sich als roter Faden durch alle Gespräche. In der Bewertung der Teilnehmenden selbst fielen die Erfahrungen an der Berufsschule sogar teilweise stärker als Belastung ins Gewicht als die Erlebnisse auf ihren Ausbildungsbetrieben. In einen Kontext gesetzt mit den Ergebnissen einer Forschungsarbeit von Nattke (2009) zu rechtsextremen Einstellungen unter Berufsschüler*innen wird ein sehr großer Forschungs- und Handlungsbedarf an den Berufsschulen deutlich. Auch hier würde sich ein Vergleich mit alternativen Formaten der Ausbildung in landwirtschaftlichen Berufen anbieten, da sich anhand der Berichte aus der Öko-Klasse der Justus-von-Liebig-Schule Hannover bereits ein Unterschied zwischen ökologisch und konventionell orientierten Schüler*innengemeinschaften abzeichnet. Dabei ist jedoch nicht zu unterschätzen, wie sehr sich auch vermeintlich progressiv - weil aus Überzeugung ökologisch wirtschaftende - orientierte Landwirt*innen verinnerlichtem Sexismus und verinnerlichter Queerfeindlichkeit entsprechend verhalten können; auch darauf deuten die Ergebnisse meiner Arbeit hin, da bis auf eine Person alle Teilnehmenden auf ökologisch zertifizierten Betrieben lernten.

Wie Verbesserungen für die landwirtschaftliche bzw. gärtnerische Ausbildung aussehen könnten, kann ich mangels Vergleichen mit anderen Formaten der Ausbildung und wegen des beschränkten Umfangs dieser Arbeit, nicht abschließend klären. Damit kann ich die dritte Unterfrage meiner Forschung - *Welche Verbesserungen sind notwendig, um die Ausbildung für Frauen und Queers zu einem sicheren Ort zu machen?* - nicht in vollem Umfang beantworten. Allerdings habe ich immer wieder im Text erwähnt, dass die Teilnehmenden selbst verschiedenste Ideen hatten. Teilweise tauchen diese auch in der Studie von Nack und Niens (2022) auf. Beispielsweise scheinen sich viele weibliche und queere Auszubildende Lehrveranstaltungen speziell für sie zu wünschen, an denen keine cis Männer teilnehmen. Ebenfalls gleichen sich die Forderungen nach einer besseren Befähigung von Ausbilder*innen für gendersensible Wissensvermittlung. Darüber hinaus schlagen einige meine Interviewpartner*innen vor, die Vernetzung unter Auszubildenden insgesamt und im Speziellen unter Frauen und queeren Azubis zu verbessern. Da eine fehlende Interessensvertretung von Hanisch (2021) als begünstigender Faktor für das Entstehen von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt aufgezählt wird, ist im Umkehrschluss plausibel, dass eine Stärkung der Vernetzung und des Austausches die bessere Vertretung der Interessen von Betroffenen von Sexismus und Queerfeindlichkeit bewirken könnte. So könnten sie selbstbestimmt ihr Wohlbefinden während der Ausbildung stärken.

Diese und weitere Überlegungen der Teilnehmenden dieser Arbeit machen deutlich, wie engagiert und leidenschaftlich sie für ihren Beruf und die Landwirtschaft im Allgemeinen sind. Indem sie ihrem Berufswunsch und ihren Interessen im Berufsleben trotz aller Widerstände nachgehen, zeigen sie, wie stark ihr Wille ist, die Situation der Landwirtschaft in einer krisengeschüttelten Zeit insgesamt zu verbessern. Mit dieser Beobachtung möchte ich den Bogen zurück zur Problemstellung meiner Bachelorarbeit schlagen. Bildlich gesprochen: Einer Bewegung für eine nachhaltige Agrarwende kann sich nicht nur um die Vielfalt der Kulturpflanzen, der Fruchtfolgen und der Nutztiere gehen. Sie ist auf die Stimmen der im aktuellen System Ausbildung (und in der Landwirtschaft insgesamt) marginalisierten Personen und Gruppen angewiesen. Inga fasst diesen Gedanken treffend in Worte:

Das ist so ein großes Feld, was an sehr viel vom landwirtschaftlichen Selbstverständnis rüttelt. [...] Ich erlebe vor allem bei vielen AbL-Bauern oder -Bäuerinnen [Anm.: AbL steht für Arbeitsgemeinschaft bäuerliche Landwirtschaft], dass es nicht nur um Rechnen und Arbeiten und so geht, sondern auch um Beziehung; zum Betrieb und zu anderen Lebewesen. [Es geht darum, diese] Haltung zu lernen: Ich werde respektiert und ich respektiere die Tiere und ich respektiere den Boden. Und es geht nicht darum, am meisten rauszuholen, sondern zu gucken, wie ist das ein langfristig stabiles System. Mir kommt das gerade sehr verfahren vor. [...] Aber so die eigentlichen Tabuthemen [sind nicht Gentechnik oder so, sondern] sowas wie Humusaufbau und menschliche Fäkalien wieder in die Kreisläufe zurückführen, [...] Und das rüttelt so viel an Fragile Masculinity, das in Frage zu stellen, das man mit Beherrschung und mehr Dünger und mit 'Wir müssen mehr, wir müssen noch intensiver produzieren' weiter kommt statt zu gucken, was eine nachhaltige Intensivierung eigentlich ist.

Diese Position findet sich in ähnlicher Weise auch bei Leslie (2019). Leslies Arbeit prägt den Begriff der *Relational Agriculture*, einer Landwirtschaft also, die Beziehung als grundlegend für ihren Fortbestand trotz der ökologischen Krise begreift. Dass eine Neuausrichtung der landwirtschaftlichen und gärtnerischen staatlichen Ausbildung nach den Prinzipien der *Relational Agriculture* auch im Sinne von Frauen und Queers wäre, kann ich an dieser Stelle nur vermuten; auch ist es mir an dieser Stelle leider aus Gründen des Umfangs leider nicht möglich, genauer zu überlegen, wie diese Neuorientierung genau aussehen könnte. Es wäre eine spannende Aufgabe für zukünftige Forschung, dazu Erkenntnisse zu gewinnen.

8. Literaturverzeichnis

Abelson, M. J. (2016). 'You aren't from around here': Race, masculinity, and rural transgender men. *Gender, Place & Culture*, 23(11), 1535–1546.

Agrarpolitischer Bericht der Bundesregierung 2019 (Drucksache 19/14500). (2019). Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft. <https://www.bmel-statistik.de/fileadmin/daten/DFB-0010010-2019.pdf>

Baier, D., Kamenoswki, M., Manzoni, P., & Haymoz, S. (2019). „Toxische Männlichkeit“ – Die Folgen gewaltlegitimierender Männlichkeitsnormen für Einstellungen und Verhaltensweisen (Nr. 7/2019; Kriminalistik). Bundesamt für Polizei fedpol. https://www.researchgate.net/profile/Dirk-Baier/publication/334596812_Toxische_Mannlichkeit_-_Die_Folgen_gewaltlegitimierender_Mannlichkeitsnormen_fur_Einstellungen_und_Verhaltensweisen/links/619752333068c54fa500040e/Toxische-Maennlichkeit-Die-Folgen-gewaltlegitimierender-Maennlichkeitsnormen-fuer-Einstellungen-und-Verhaltensweisen.pdf

Berredo, L. (2021). TVT TMM Update: Trans Day of Remembrance 2021. 375 trans and gender-diverse people reported murdered in the past year. *Transgender Europe (TGEU)*. <https://transrespect.org/en/tmm-update-tdor-2021/>

BMFSFJ. (2022). *Fragen und Antworten zum Selbstbestimmungsgesetz*. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/gleichgeschlechtliche-lebensweisen-geschlechtsidentitaet/fragen-und-antworten-zum-selbstbestimmungsgesetz-199332>

Brandth, B. (2020). Embodied Work in Agriculture. In *Routledge Handbook of Gender and Agriculture* (1. Auflage, S. S. 383-393). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780429199752-35>

Braungardt, T., Vogel, M., Schmiedeberg, J., & Schneider, W. (2013). Mobbing. *Psychotherapeut*, 58(3), 257–268. <https://doi.org/10.1007/s00278-013-0983-7>

Burandt, A., & Mölders, T. (2017). Nature–gender relations within a social-ecological perspective on European multifunctional agriculture: The case of agrobiodiversity. *Agriculture and Human Values*, 34(4), 955–967. <https://doi.org/10.1007/s10460-016-9763-7>

Butler, J. (2002). *Gender trouble*. routledge.

de Vries, L., Fischer, M., Kasprowski, D., Kroh, M., Kühne, S., Richter, D., & Zaza, Z. (2020). *LGBTQI*-Menschen am Arbeitsmarkt: Hoch gebildet und oftmals diskriminiert* (36 / 2020; DIW Wochenbericht, S. S. 619-627). Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung e. V. https://doi.org/10.18723/diw_wb:2020-36-1

Decker, O., Kiess, J., Heller, A., & Brähler, E. (Hrsg.). (2022). *Autoritäre Dynamiken in unsicheren Zeiten. Neue Herausforderungen—Alte Reaktionen?* (Bd. 2). Psychosozial-

Verlag GmbH & Co. KG. https://www.boell.de/sites/default/files/2022-11/decker-kiessheller-braehler-2022-leipziger-autoritarismus-studie-autoritaere-dynamiken-in-unsicheren-zeiten_0.pdf

do Mar Castro Varela, Prof. Dr. M., Koop, U., Mohamed, S., Ott-Gerlach, G., & Thaler, L. (2012). „...Nicht so greifbar und doch real“. *Eine quantitative und qualitative Studie zu Gewalt- und (Mehrfach-)Diskriminierungserfahrungen von lesbischen, bisexuellen Frauen und Trans* in Deutschland*. LesMigraS Antigewalt- und Antidiskriminierungsbereich der Lesbenberatung Berlin e. V. https://lesmigras.de/wp-content/uploads/2021/11/Dokumentation-Studie-web_sicher.pdf

El-Mafaalani, A. (2021). *Wozu Rassismus? Von der Erfindung der Menschenrassen bis zum rassismuskritischen Widerstand*. (2. Auflage). Kiepenheuer & Witsch.

Garner, E., & de la O Campos, A. P. (2014). *Identifying the „family farm“*. *An informal discussion of the concepts and definitions* (No. 14-10; ESA Working Paper). FAO. <https://www.fao.org/3/i4306e/i4306e.pdf>

Hanisch, S. (2021). *Dunkelfeld Landwirtschaft? Eine Empirisch-Qualitative Analyse struktureller Beratungslandschaft für Betroffene sexualisierter Belästigung und Gewalt im Berufsfeld Landwirtschaft* [Masterarbeit]. Hochschule für nachhaltige Entwicklung Eberswalde.

Hoffelmeyer. (2021). “Out” on the Farm: Queer Farmers Maneuvering Heterosexism and Visibility. *Rural Sociology*, 86(4), 752–776.

Imdorf, C. (2017). Diskriminierung in der beruflichen Bildung. In A. Scherr, A. El-Mafaalani, & G. Yüksel (Hrsg.), *Handbuch Diskriminierung* (S. 353–366). Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-10976-9_15

Karim, S., & Waldschmidt, A. (2019). Ungeahnte Fähigkeiten? Behinderte Menschen zwischen Zuschreibung von Unfähigkeit und Doing Ability. *Österreichische Zeitschrift für Soziologie*, 44(3), 269–288. <https://doi.org/10.1007/s11614-019-00362-3>

Kuckartz, U., & Rädiker, S. (2022). *Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung* (5. Auflage). Beltz Juventa.

Leslie, I. S., Wypler, J., & Bell, M. M. (2019). Relational Agriculture: Gender, Sexuality, and Sustainability in U.S. Farming. *Society & Natural Resources*, 32(8), 853–874. <https://doi.org/10.1080/08941920.2019.1610626>

Meyer-Renschhausen, E. (2003). Hausfrauisierung der Bäuerinnen. Am Beispiel Westfalen-Lippes zwischen 1920–1960. *querelles-net*, 9.

Müller, J. (1997). *Täterprofile. Hintergründe rechtsextremistischer Gewalt*. Deutscher Universitätsverlag.

Nack, M., & Niens, C. (2022). *Die Lebens- und Arbeitssituation familienfremder ständig angestellter Frauen und Auszubildender in der Landwirtschaft in Deutschland* [Doi:10.47952/gro-publ-111]. Georg-August-Universität Göttingen, Department für Agrarökonomie und Rurale Entwicklung, Lehrstuhl für Soziologie ländlicher Räume.

Naderifar, M., Goli, H., & Ghaljaie, F. (2017). Snowball sampling: A purposeful method

of sampling in qualitative research. *Strides in development of medical education*, 14(3).

Nattke, M. (2009). Rechtsextreme Einstellungen von BerufsschülerInnen. *Eine empirische Untersuchung*. Dresden: Heinrich Böll Stiftung Sachsen. https://www.weiterdenken.de/sites/default/files/studie_rechtsextremismus_berufsschule_wd_v2.pdf

Naturschutzbund (NABU), Bund deutscher Milchviehhalter (BDM), & Arbeitsgemeinschaft bäuerliche Landwirtschaft (AbL). (2019). *Gemeinsame Erklärung für Landwirtschaft und Umweltschutz in Niedersachsen*. https://niedersachsen.nabu.de/imperia/md/content/niedersachsen/resolutionen/positionspapier_nabu-bdm-abl.pdf

Pfammatter, P. (2021). *Beyond farming women. Queering gender, work and family farms* [Wageningen University - Rural Sociology Department]. <https://edepot.wur.nl/557032>

Pieper, J. L. (2021). Frauen in der Landwirtschaft im Spannungsfeld zwischen Klimakrise und Existenzangst. *Gesellschaft unter Spannung. Verhandlungen des 40. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie 2020*, 40.

Prügl, E. (2011). *Transforming masculine rule: Agriculture and rural development in the European Union*. The University of Michigan Press.

Rahner, J. (2020). Tödlicher Antifeminismus. Antisemitismus, Rassismus und Frauenfeindlichkeit als Motivkomplex rechtsterroristischer Attacken. In *Antifeminismen. „Krisen“-Diskurse mit gesellspaltendem Potential?* (S. S. 337-352). transcript Verlag. <https://www.transcript-open.de/doi/10.14361/9783839448441-011>

Rosenberg, G. N. (2016). A Classroom in the Barnyard: Reproducing Heterosexuality in Interwar American 4-H. In *Queering the Countryside* (S. 88–106). New York University Press. <https://doi.org/10.18574/nyu/9781479890897.003.0008>

Rothmann, J., & Simmonds, S. (2015). ‘Othering’ non-normative sexualities through objectification of ‘the homosexual’: Discursive discrimination by pre-service teachers. *Agenda*, 29(1), 116–126. <https://doi.org/10.1080/10130950.2015.1010288>

Schmitt, M. (1997). Und welche Rolle spielt das Geschlecht? Landwirtinnen in ihrem Arbeitsalltag. *Der kritische Agrarbericht*.

Soine, S. (2002). *Das heterosexistische Geschlechterdispositiv als Produktionsrahmen für die Gewalt gegen lesbische Frauen*. na.

Studierende an baden-württembergischen Hochschulen im Wintersemester 2020/21 (Artikel-Nr. 3234 21001; Statistische Berichte Baden-Württemberg: Unterricht und Bildung). (2021). Statistisches Landesamt Baden-Württemberg. https://www.statistik-bw.de/Service/Veroeff/Statistische_Berichte/323421001.pdf

Universität Hohenheim. (2022). *Geschichte Hohenheims und der Universität. 1800 bis 1899: Gründung und Anfangsjahre*. <https://www.uni-hohenheim.de/geschichte-1800-1899>

Varelmann, K. (2021). *Sexuelle Diskriminierung, sexuelle Belästigung und sexualisierte Gewalt in der Agrarbranche in Deutschland. Eine empirisch-explorative Studie zum Vorkommen, Wissen und zu strukturellen Zusammenhängen* [Masterarbeit]. Universität

Kassel, Fachbereich Ökologische Agrarwissenschaften.

Wolf, A. (2021, Dezember 13). *Frauen- und Queerfeindlichkeit Ideologieübergreifendes Element extremistischer Gruppierungen im Kontext der gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit*. bpb.de. <https://www.bpb.de/themen/islamismus/dossier-islamismus/344718/frauen-und-queerfeindlichkeit/#footnote-target-3>

9. Anhang

9.1 Aufrufe

Nachricht in Telegram-Gruppe queerfeministisch interessierter Personen aus der Landwirtschaft in Deutschland

Liebe (ehemalige) Azubis!

Ich suche nach euch für meine Bachelorarbeit über queere Erfahrungen in landwirtschaftlichen Ausbildungen. Ich möchte gern Interviews mit Frauen und Queers führen, die eine staatliche Ausbildung in einem landwirtschaftlichen Beruf in Deutschland gemacht haben oder machen, ob abgeschlossen oder abgebrochen.

Schreibt mir gern, ich freu mich über Austausch und Gespräche jeglicher Art. Dann erzähle ich auch gern mehr über Privilegien, Diskriminierung, mich, die Idee und wie das Thema entstanden ist, wenn euch das interessiert. Ich freu mich auch, wenn ihr Fragen, Ideen, Anregungen etc. habt und Lust habt, das mit mir zu teilen. Leitet die Nachricht auch gern weiter :)

Liebe Grüße 

Lucia

Dear (former) apprentices

I am looking for you for my bachelor's thesis on queer experiences in agricultural apprenticeships. I would like to conduct interviews with women and queers who have done or currently are doing a state apprenticeship in an agricultural profession in Germany, whether completed or dropped out.

Feel free to write me, I'm happy to share and have conversations of any kind. Then I'm also happy to tell you more about privilege, discrimination, me, the idea, and how the topic came about if that interests you. I'm also happy if you have questions, ideas, suggestions, etc. and feel like sharing that with me. Feel free to forward the message as well :)

Love 

Lucia

WhatsApp Nachricht in die Gruppe des Bachelor AW an der Uni Hohenheim

Hi 

Ich suche für meine Bachelorarbeit Frauen und queere Personen, die eine landwirtschaftliche Ausbildung gemacht haben. Ich würde gerne mit euch locker über eure Erfahrungen reden und dann eventuell ein Interview machen, falls ihr Lust habt. Ich hatte im letzten Semester eine Hausarbeit über FLINTA im Studium geschrieben, falls ihr da an

der Umfrage teilgenommen habt, kennt ihr mich ja quasi ein bisschen :) Ich freu mich über DMs!

9.2 Leitfaden für die Interviews

Lucia, Pronomen sie/ihr, Bachelorstudium der Agrarwissenschaften an der Uni Hohenheim in Stuttgart, es geht um meine Bachelorarbeit. Ich möchte herausfinden, welche Erfahrungen Frauen und queere Personen in der landwirtschaftlichen Ausbildung machen. Dabei interessiert mich sehr, welche möglichen Zusammenhänge es mit dem Modell des Familienbetriebs gibt. Aber du kannst alles erzählen, was dir wichtig ist, ich interessiere mich für deine Erlebnisse und Beobachtungen. Das hilft mir alles sehr für meine Abschlussarbeit.

Ich habe selbst keine landwirtschaftliche Ausbildung gemacht, nur das Studium. Ich komme auch nicht vom Betrieb, bin aber im ländlichen Raum aufgewachsen und habe mal beim Forstamt gearbeitet für ein paar Monate.

Ich werde das Interview mit Video aufzeichnen, wenn du okay damit bist und mir ein paar Notizen machen. Du kannst jederzeit sagen, wenn ich die Aufnahme unterbrechen soll, und deine Teilnahme ist komplett freiwillig, also kannst du auch jederzeit abbrechen oder zurückziehen. Ich stelle sicher, dass du anonym bleibst, und deine Ausbildungsorte auch. Später transkribiere ich unser Gespräch und wenn du willst, schicke ich es dir zu, dann kannst du Korrekturen oder Kommentare hinterlassen. Die Aufzeichnungen speichere ich bis zum Ende meiner Arbeit für Dritte unzugänglich auf meinem Laptop und die Transkripte werden unter Pseudonymen gespeichert.

Hast du noch Fragen?

Soziodemografische Daten:

Name:

Pronomen:

Alter:

Ausbildungsberuf:

Ausbildung abgeschlossen?

Landwirtschaftlicher Hintergrund vor der Ausbildung?

Fragen:

Wie kam es dazu, dass du dich für die Ausbildung entschieden hast?

Auf welchen Betrieben warst du?

In welchen Bereichen warst du vor allem tätig?

Hattest du andere Mitazubis?

Wer leitete die Betriebe?

Falls Familienbetrieb: Inwiefern warst du ins Familienleben eingebunden?

Wie bist du mit Sachen umgegangen, die dich geärgert oder gestört haben oder wo du dich ungerecht behandelt gefühlt hast?

Was hat dir dabei geholfen?

Welche Rolle hat Queerness für dich auf deinen Betrieben gespielt?

Wie empfindest du das Klima gegenüber queeren Personen auf den Betrieben?

Möchtest du noch was zu den Betrieben sagen, bevor wir über die Berufsschule reden?

Warst du auf mehreren Berufsschulen?

Wie war der Unterricht organisiert?

Wie waren die Zusammensetzungen der Schüler*innen?

Bist du da gerne hingegangen? Warum, warum nicht?

Wie ist die Schule oder das Lehrpersonal mit diskriminierenden Äußerungen der Schüler*innen umgegangen?

Wie bist du mit Sachen umgegangen, die dich geärgert oder gestört haben? Was hat dir dabei geholfen?

Gab es andere Leute in deiner Klasse, die das so wie du als Problem gesehen haben oder mit denen du dich gut verstanden hast?

Wie war die Stimmung gegenüber Frauen und queeren Personen? Gegenüber Leuten von Biobetrieben?

Würdest du dich jetzt nochmal für die staatliche landwirtschaftliche Ausbildung entscheiden?

Was denkst du müsste sich ändern, damit die Ausbildung insgesamt oder auch speziell in der Berufsschule offener wird für Frauen und queere Personen?

Gibt es abgesehen davon noch Fragen, die du gerne beantwortet hättest oder etwas, worüber wir bisher noch nicht gesprochen haben, das du wichtig findest?

9.3 Informationsblatt für Teilnehmende und Einverständniserklärung zum Datenschutz

Informationsblatt für Teilnehmer*innen

Sie sind eingeladen, an der Forschung zu den Erfahrungen von Frauen und queeren Personen während der staatlichen Ausbildung in einem von acht landwirtschaftlichen Berufen in Deutschland teilzunehmen. Lucia Parbel von der Universität Hohenheim führt diese als Teil ihres Bachelorstudiums durch. Bevor Sie sich für eine Teilnahme entscheiden, ist es wichtig, dass Sie verstehen, warum die Forschung durchgeführt wird und was sie beinhaltet. Bitte nehmen Sie sich die Zeit, die folgenden Informationen sorgfältig zu lesen.

Was ist der Zweck der Studie?

Der Zweck der Studie ist es, die Erfahrungen von Frauen und Queers während der staatlichen Ausbildung in einem von acht landwirtschaftlichen Berufen in Deutschland zu untersuchen. Anhand dieser Ergebnisse soll untersucht werden, ob Alternativen zum klassischen Familienbetrieb notwendig sind, um die Landwirtschaft insgesamt zu einem sichereren Ort für Frauen und Queers zu machen.

Warum wurde ich ausgewählt, an der Studie teilzunehmen?

Sie sind eingeladen, an dieser Studie teilzunehmen, weil Sie sich als Frau und/oder queer identifizieren und eine landwirtschaftliche Ausbildung absolviert bzw. teilweise absolviert haben.

Was sind die Vorteile einer Teilnahme?

Indem Sie Ihre Erfahrungen mit uns teilen, tragen Sie dazu bei, besser zu verstehen, welche Hürden die landwirtschaftliche Ausbildung für Frauen und Queers bereithält bzw. welche Ansätze es für eine Verbesserung ihrer Situation gibt.

Muss ich mitmachen?

Nein. Das entscheiden allein Sie und Sie können jederzeit die Teilnahme ohne weitere Begründung abbrechen. Das hat keinerlei Auswirkungen auf Sie. Für einen Rücktritt wenden Sie sich bitte an Lucia Parbel.

Was passiert, wenn ich mich entscheide, teilzunehmen?

Ich werde Ihnen eine Reihe von Fragen stellen. Ihr Interview wird transkribiert. Sie erhalten eine Kopie der Transkription.

Datenschutz und Vertraulichkeit

Die im Rahmen der Studie gesammelten Informationen werden in einer Weise berichtet, die Vertraulichkeit gewährleistet. Um die Vertraulichkeit zu gewährleisten, werden die erhobenen Daten auf dem mit Passwort geschützten Laptop von Lucia Parbel sicher aufbewahrt und sind nur für Projektmitarbeitende einsehbar. In der Arbeit werden außerdem Pseudonyme (anstelle Ihres echten Namens) verwendet. Angesichts der geringen Anzahl der Fallstudien der vorliegenden Studie werden Standorte und außerbetriebliche Berufe/Ausbildungen geändert oder anonymisiert. So wird sicher gestellt, dass keine Rückschlüsse auf Ihre Person gezogen werden können.

Was wird mit den Ergebnissen im Rahmen dieser Studie geschehen?

Die Ergebnisse dieser Studie werden für die Abschlussarbeit von Lucia Parbel verwendet. Später können Sie in veröffentlichten Artikeln, Berichten und Präsentationen zusammengefasst werden. Zitate oder Schlüsselergebnisse werden in allen formalen Ausgaben immer anonymisiert, es sei denn, wir haben Ihre vorherige und ausdrückliche schriftliche Erlaubnis, sie mit Ihrem Namen zu versehen.

Eine Beschwerde einreichen

Wenn Sie mit irgendeinem Aspekt dieser Forschung unzufrieden sind, wenden Sie sich bitte an Lucia Parbel (Kontaktinformationen unten).

Kontaktinformationen von Lucia Parbel

parbel@uni-hohenheim.de

0049 162 7310073

Um es nochmals zu wiederholen, Sie als Teilnehmer*in haben folgende Rechte:

- a) Sie können jederzeit von Ihrer Teilnahme zurücktreten und alle zuvor verarbeiteten/unveröffentlichten Daten (einschließlich Bilder) zurückziehen.
- b) Es wird garantiert, dass das Projekt nur zu Forschungszwecken dient.
- c) Es wird garantiert, dass alle von Ihnen angegeben persönlichen Daten geschützt und nur dann offengelegt werden, wenn Sie der Offenlegung zugestimmt haben oder dies gesetzlich vorgeschrieben ist.
- d) Es wird gewährleistet, dass die Sicherheit der Forschungsdaten während und nach Abschluss der Studie geschützt sind.

EINVERSTÄNDNISERKLÄRUNG

1. Ich habe mir das obige Projekt erklären lassen und das Informationsblatt gelesen.
2. Ich bin damit einverstanden, an dem oben genannten Forschungsprojekt teilzunehmen wie im Informationsblatt für Teilnehmer*innen beschrieben.
3. Ich stimme zu für dieses Projekt interviewt und aufgezeichnet (Ton) zu werden.
4. Ich möchte:

In der Abschlussarbeit, Veröffentlichungen und Präsentationen im Zusammenhang mit diesem Projekt anonym bleiben.

Namentlich für meinen Beitrag zum Projekt anerkannt werden und daher in der Abschlussarbeit, in Veröffentlichungen oder Präsentationen im Zusammenhang mit diesem Projekt nicht anonym bleiben.

5. Ich erkenne an, dass:

a) ich verstehe, dass meine Teilnahme freiwillig ist und ich jederzeit vom Projekt zurücktreten und alle zuvor gelieferten unverarbeiteten/unveröffentlichten Daten zurückziehen kann.

b) das Projekt zu Forschungszwecken dient und nicht für mich von direktem Nutzen sein kann.

c) die Privatsphäre der von mir bereitgestellten persönlichen Daten geschützt wird und nur dann offengelegt wird, wenn ich der Offenlegung zugestimmt habe oder wenn dies gesetzlich vorgeschrieben ist.

d) die Sicherheit der Forschungsdaten während und nach Abschluss der Studie geschützt wird.

Zustimmung der Teilnehmer*in

Vollständiger Name Teilnehmer*in

Ort, Datum

Unterschrift Teilnehmer*in

9.4 Code-System

Liste der Codes	Memo
Codesystem	
Unsicher	Stellen, bei denen ich mir mit der Zuordnung aus verschiedenen Gründen unsicher war.
Sonstiges	Hier ist alles, was mir aufgefallen ist, aber noch keinen eigenen Platz hat. Ich habe z. B. versucht, alles, wo es um queere Erfahrungen geht, auch mit Sonstiges zu markieren, weil es spezifisch queere Erfahrungen gibt, die mir irgendwie nicht so richtig zum Code "Diskriminierungserfahrungen" zu passen scheinen.
Wahrnehmung/Einfluss des Modells Familienbetrieb	Beschreibungen oder Erwähnungen, wie die Befragten das Modell des Familienbetriebs wahrgenommen haben; inwiefern es ihre Erfahrung auf dem Betrieb beeinflusst hat. "Family Farming is a means of organizing agricultural, forestry, fisheries, pastoral and aquaculture production which is managed and operated by a family and predominantly reliant on family labour, both women's and men's. The family and the farm are linked, coevolve and combine economic, environmental, reproductive, social and cultural functions." (Garner & de la O Campos, 2014)
Umgangsstrategien	Wie die Befragten mit beobachteter oder selbst erlebter Diskriminierung oder anderen negativen Erlebnissen umgegangen sind. Auch eigene Erklärungen für ihre Umgangsstrategie. Auch der Umgang von Institutionen, Außenstehenden, dritten Personen wird hier codiert.
Umgangsstrategien\toxische Männlichkeit	Hierbei handelt es sich um ein männliches Rollenbild, das allgemein von Dominanz geprägt ist, das Aggressivität zur Präsentation der eigenen Männlichkeit nahelegt und eine Unterordnung von Frauen befürwortet, kurzum also als „Macho-Gehabe“ oder Macho-Orientierung bezeichnet werden kann. „Toxisch“ ist dieses Rollenbild deshalb, weil es so-wohl fremd- als auch selbstgefährdend ist, fremdgefährdend u. a., weil es Gewalt gegen Frauen nahelegt, selbstgefährdend, weil es der eigenen Gesundheit wenig Beachtung schenkt. (Baier et al., 2019)
Umgangsstrategien\Dokumentation von Vorfällen	
Umgangsstrategien\Das Gespräch suchen	
Umgangsstrategien\„Das Gegenteil beweisen“	z. B. extra viel mit Maschinen machen wollen/extra kein Gemüse machen wollen/heimlich Traktor fahren lernen...
Umgangsstrategien\Erklärung für Umgangsstrategie	
Umgangsstrategien\„die echte Landwirtschaft kennenlernen“	
Umgangsstrategien\Outcallen	
Umgangsstrategien\sich selbst die Schuld geben	versuchen, Verhalten Anderer zu erklären, zu rechtfertigen

Umgangsstrategien\Verbündete suchen	
Umgangsstrategien\Politisch aktiv werden (wollen)	
Umgangsstrategien\Rückzug in Bubbles	
Umgangsstrategien\Selbstbewusste Haltung (entwickeln)	
Umgangsstrategien\Relativen	"mit Humor nehmen"
Umgangsstrategien\Vermeidung	Schwänzen, Ignorieren, sich zurückhalten, sich nicht wehren, überlegen, abbrechen, Trecker fahren lernen
Diskriminierung - beobachtet	<p>Definitionen von Diskriminierung:</p> <p>Das Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) hält fest, dass Diskriminierung vorliegt „wenn Menschen (1) in einer vergleichbaren Situation schlechter behandelt werden, diese Schlechterbehandlung (2) an ein schützenswertes Merkmal anknüpft und (3) kein sachlicher Rechtfertigungsgrund dafür vorliegt“ (ADSB 2017). Diskriminierungsformen können laut AGG unterschieden werden in Belästigung und Mobbing, sowie sexuelle Diskriminierung und sexuelle Belästigung (ebd.). (direktes Zitat aus (Hanisch, 2021))</p> <p>"Betriebliche Diskriminierung liegt gemäß Scherr et al. (2015a, S. 12) vor, wenn Betriebe bei Personalentscheidungen zwischen ethno-national, religiös, soziokulturell, geschlechtlich, oder auch altersspezifisch gefassten Gruppen unterscheiden und solche Unterscheidungen als eigenständige Kriterien bei Verfahren und Entscheidungen verwenden, die für den Zugang zu Ausbildungsstellen sowie für Positionszuweisungen in den Hierarchien der beruflichen Ausbildung folgenreich sind. Von einer Ungleichbehandlung bei der Einstellung von Auszubildenden gilt es Diskriminierungsprozesse im Ausbildungsverlauf, die in einer Ausbildungsvertragslösung resultieren können (Gei und Granato 2015; Rohrbach-Schmidt und Uhly 2015), sowie Diskriminierungsprozesse beim Ausbildungsabschluss und beim Übergang in den qualifizierten Arbeitsmarkt zu unterscheiden." (Imdorf, 2017, S. 354)</p>
Diskriminierung - beobachtet\Männlichkeit in der LaWi	toxische Männlichkeit, fragile Männlichkeit, Gruppendynamiken unter Männern, Beispiele dafür, wie Männlichkeit in der Landwirtschaft konstruiert wird (anhand welcher äußeren Merkmale, in Abgrenzung wozu)
Diskriminierung - beobachtet\Rolle von Institutionen/Autoritäten	Welche Position nehmen Institutionen (z. B. die Schule bzw. ihrer Vertreter*innen) und Autoritäten (bspw. Betriebsleiter*innen) in diskriminierenden Situationen ein?
Diskriminierung - beobachtet\Funktion(en) der Diskriminierung	z. B. die Bildung oder Aufrechterhaltung oder Umgestaltung einer Hierarchie auf dem Betrieb
Diskriminierung - beobachtet\Ableismus	Pointiert formuliert verstehen die Disability Studies Ableismus als Gesamtheit von Strukturen und Praktiken, die einseitig und essentialisierend den Wert von Personen nach ihren Fähigkeiten bemessen und damit Diskriminierung und Marginalisierung der als unfähig bewerteten Personengruppen legitimieren. (Karim & Waldschmidt, 2019)

Diskriminierung - beobachtet\Gefühle durch Beobachtung	Welche Gefühle beschreiben die Befragten im Zusammenhang mit der Beobachtung diskriminierenden Verhaltens Anderer?
Diskriminierung - beobachtet\Queerfeindlichkeit	"Misogynie" bezeichnet die nach wie vor weitverbreitete Annahme einer Minderwertigkeit von Frauen, verbunden mit deren Abwertung und Benachteiligung. Die ideologisch verwandte Feindseligkeit gegenüber homosexuellen Menschen und anderen Mitgliedern der "LGBTQI+"-Community wird als "Queerfeindlichkeit" bezeichnet. Diese fußt in der Ablehnung von Abweichungen von heterosexuellen Normen und Geschlechterverhältnissen. (Wolf, 2021)
Diskriminierung - beobachtet\Rassismus	"Diskriminierendes Verhalten, das sich auf kulturelle Merkmale (Religion, Nationalität, Ethnie) und/oder biologische Merkmale (Hautfarbe, Haarstruktur, Augenform) bezieht oder zurückführen lässt, wird als rassistisch klassifiziert." (El-Mafaalani, 2021)
Diskriminierung - beobachtet\Bodyshaming	Def. raussuchen; codiert, was den Körper anderer Menschen abwertet aufgrund des Aussehens
Diskriminierung - beobachtet\Sexismus	"Sexismus bezeichnet jegliche Abwertung aufgrund von Geschlecht. Er basiert auf der Grundannahme, dass Menschen in zwei vermeintlich von Natur aus, anhand von Genitalien oder Chromosomen, zu unterscheidende Gruppen unterteilt werden können: in Männer und Frauen, und schreibt ihnen dabei bestimmte Eigenschaften zu: Die einen seien eher rational, die anderen eher emotional veranlagt, die einen eher für den öffentlichen Raum, für Politik und Wirtschaft gemacht – für die wichtigen Dinge. Die anderen für das Private, für Haushalt und Kinder – zum Kinderkriegen. Sexistische Denkmuster sind einer der Gründe für das Fortbestehen männlicher Herrschaft, für die fortwährende Unterdrückung und Ausbeutung von Frauen und die Gewalt gegenüber all denjenigen, die nicht in das Modell der vermeintlich natürlichen Zweigeschlechtlichkeit passen." (Wiedemann, 2022)
Diskriminierung - beobachtet\WhatsApp-Gruppen	Nennung von und Bilder aus WhatsApp-Gruppen; scheinen eine besondere Rolle zu spielen
Diskriminierung - beobachtet\Antisemitismus	Diskriminierung/Diskriminierende Äußerungen über Juden*Jüdinnen
Diskriminierung - beobachtet\Rechtsextremismus	Def. raussuchen; hier codiert: Nazi-Symbolik, Beschreibungen der Befragten von Verhalten/Äußerungen Anderer als rechtsextrem
Diskriminierungserfahrungen - eigene	s. Diskriminierung - beobachtet\Sexismus
Diskriminierungserfahrungen - eigene\Gefühle durch Diskriminierung	Gefühle, die die Befragten durch gegen sie selbst gerichtete Diskriminierung erlebt haben/erleben
Diskriminierungserfahrungen - eigene\Rolle von Institutionen/Autoritäten	Welche Position nehmen Institutionen (z. B. die Schule bzw. ihrer Vertreter*innen) und Autoritäten (bspw. Betriebsleiter*innen) in diskriminierenden Situationen ein?
Diskriminierungserfahrungen - eigene\Männlichkeit in der Landwirtschaft	toxische Männlichkeit, fragile Männlichkeit, Gruppendynamiken unter Männern, Beispiele dafür, wie Männlichkeit in der Landwirtschaft konstruiert wird (anhand welcher äußeren Merkmale, in Abgrenzung wozu)
Diskriminierungserfahrungen - eigene\Funktionen von Diskriminierung	z. B. die Bildung oder Aufrechterhaltung oder Umgestaltung einer Hierarchie auf dem Betrieb

Diskriminierungserfahrungen - eigene\bezogen auf Queerness	in der Minderheit sein, heteronormativ-binäres Umfeld mit wenig Verständnis für queere Themen, ungeoutet bleiben, Sexualisierung, Lesbenfeindlichkeit, Schwulenfeindlichkeit, Transfeindlichkeit, abwertende Bemerkungen ("Witze"), Straight passing
Diskriminierungserfahrungen - eigene\Sexismus	s. Diskriminierung -
Änderungs-/Lösungsvorschläge	Vorschläge zur Verbesserung der Ausbildung - allg. und speziell bezogen auf die Bedürfnisse von Frauen und Queers - der Befragten
Positive Erlebnisse/Beispiele	Erlebnisse oder Beschreibungen von Zuständen/Abläufen/Situationen/Orten, die als positiv empfunden wurden von den Befragten
Eckdaten - Berufsschule(n)	grundlegende Informationen über die Berufsschulen, die die Befragten besucht haben
Eckdaten - Betrieb(e)	grundlegende Informationen über die Betriebe, auf denen die Befragten gelernt haben
Eckdaten - Person	grundlegende Informationen über die Befragten selbst

9.4.1 Code-Häufigkeiten

Code-Häufigkeiten der Hauptkategorien

Hier wurden nicht die Codes zu soziodemografischen Daten (Eckdaten Person, Eckdaten Betrieb, Eckdaten Berufsschule(n)) und Unsicher mitaufgenommen.

Codesystem	Marie	Inga	Frieda	Laura	Antonia	SUMME
☑ Sonstiges	6	24	9	9	7	55
☑ Wahrnehmung/Einfluss des Modells Fa	2	3	7	4	5	21
> ☑ Umgangsstrategien	37	46	35	54	45	217
> ☑ Diskriminierung - beobachtet	23	7	37	25	48	140
> ☑ Diskriminierungserfahrungen - eigene	59	52	30	41	33	215
☑ Änderungs-/Lösungsvorschläge	2	6	5	9	3	25
☑ Positive Erlebnisse/Beispiele	16	21	7	4	8	56
Σ SUMME	145	159	130	146	149	729

Abbildung 5 Code-Häufigkeiten der Hauptkategorien ohne Hervorhebungen.

Code-Häufigkeiten der Subcodes für Umgangsstrategien, Diskriminierung - beobachtet und Diskriminierungserfahrungen - eigene

Codesystem	Marie	Inga	Frieda	Laura	Antonia	SUMME
▼ ☑ Umgangsstrategien	16	12	13	26	15	82
☑ toxische Männlichkeit				1		1
☑ Dokumentation von Vorfällen			1			1
☑ Das Gespräch suchen	1				1	3
☑ "Das Gegenteil beweisen"		3		1	2	6
☑ Erklärung für Umgangsstrategie		1	2		5	8
☑ "die echte Landwirtschaft kennenle	5	1		1		7
☑ Outcallen	1	1		3		5
☑ sich selbst die Schuld geben		5	3	3	1	12
☑ Verbündete suchen	3	2	4	2	5	16
☑ Politisch aktiv werden (wollen)	2	3	3	1		9
☑ Rückzug in Bubbles	2	4	2	4	4	16
☑ Selbstbewusste Haltung (entwickel		2		2	3	7
☑ Relativieren		3	1	1	3	8
☑ Vermeidung	7	9	6	8	6	36
▼ ☑ Diskriminierung - beobachtet	8	3	10	8	14	43
☑ Männlichkeit in der LaWi	1		5	6	1	13
☑ Rolle von Institutionen/Autoritäten	3		1	1	4	9
☑ Funktion(en) der Diskriminierung	1		2		1	4
☑ Ableismus						0
☑ Gefühle durch Beobachtung	4		6	3	2	15
☑ Queerfeindlichkeit		1	2		6	9
☑ Rassismus	2		3		4	9
☑ Bodyshaming						0
☑ Sexismus	3	2	7	3	15	30
☑ WhatsApp-Gruppen			1	3		4
☑ Antisemitismus		1				1
☑ Rechtsextremismus	1			1	1	3
▼ ☑ Diskriminierungserfahrungen - eigene	22	23	15	17	11	88
☑ Gefühle durch Diskriminierung	5	5	2	9	8	29
☑ Rolle von Institutionen/Autoritäten	3		1			4
☑ Männlichkeit in der Landwirtschaft	2	4			3	9
☑ Funktionen von Diskriminierung	3					3
☑ bezogen auf Queerness	9	7	4	5	2	27
☑ Sexismus	15	13	8	10	9	55
Σ SUMME	119	105	102	120	126	572

Abbildung 6 Code-Häufigkeiten der Subcodes für die Hauptkategorien "Umgangsstrategien", "Diskriminierung - beobachtet" und "Diskriminierungserfahrungen - eigene"