

Frauen. Land. Leben.

ProduzentinnenTour – Station No. 1

09.11.2017 im Lindenhof

Eine Veranstaltung des Landkreises Görlitz mit dem TRAWOS Institut der
Hochschule Zittau/Görlitz



Foto: TRAWOS Institut



Diese Maßnahme wird mitfinanziert mit Steuermitteln auf Grundlage des von den Abgeordneten des Sächsischen Landtags beschlossenen Haushalts



DEMOGRAFIE
SACHSEN
WEITERDENKEN



Die **ProduzentinnenTour** stellt ein neues Format im Landkreis Görlitz dar. Frauen werden als Wissensträgerinnen eingeladen und ihre Stärke für Entwicklungsprozesse wird sichtbar. Der Begriff der Produzentinnen zielt aber nicht nur auf den produzierenden Charakter von Arbeitszusammenhängen ab, wie in der klassischen Industrie als Herstellungsprozess von Gütern. Frauen sind als Produzentinnen in einem umfassenden Prozess involviert, der auf die lateinische Herkunft von Produktion verweist und das Hervorbringen und Erschaffen im mehrfachen Hinsicht betont: als ökologischen, ökonomischen, kulturellen und sozialen Prozess. Insbesondere im ländlichen Raum werden diese unterschiedlichen Ebenen der Herstellung von gesellschaftlichem Leben häufig ungenügend berücksichtigt.

Die erste Station widmete sich Frauen, die als Produzentinnen in der Landwirtschaft tätig sind, als Käseproduzentin wie als Landwirtin, in der Milchwirtschaft und in der solidarischen Landwirtschaft. Die Teilnehmerinnen erkundeten zunächst den Lindenhof als Produktionsort für Käse, Brot und Gemüse. Anschließend bereiteten sie gemeinsam das Mittagessen vor, bevor ihre Perspektiven auf das Landleben in zwei Tischgesprächen diskutiert wurden.



Tischgespräch

Landwirtschaften zwischen Broterwerb und Selbstverwirklichung

„Zwischen Broterwerb und Selbstverwirklichung“ ist die zentrale Ambivalenz im Leben von Frauen in der Landwirtschaft. Der Wunsch nach Selbstverwirklichung und Fragen des Einkommens sind sowohl Entscheidungsgrundlage für die Wahl des Berufs als auch ein Spannungsfeld, das die Landwirtinnen ständig neu ausloten müssen. Eine Entscheidung für mehr Einkommen bedeutet weniger Raum für Entfaltung. Auf der anderen Seite geht die Erfüllung eigener oder familialer Bedürfnisse zu Lasten des Einkommens. Die Frauen attestierten einen Nachholbedarf auf beiden Seiten der Medaille – sowohl gesamtgesellschaftlich als auch bezogen auf die Landwirtschaft und noch spezieller: die Landwirtschaft in unserer Region. Wenn es nicht möglich ist, Broterwerb UND Selbstverwirklichung unter einen Hut zu bringen, dann wird es künftig auch nicht gelingen, nachfolgende Generationen für einen Beruf in der Landwirtschaft zu gewinnen.

Die Diskussionsrunde wurde durch acht Teilnehmerinnen mit unterschiedlichen Bezügen zum Thema bestritten: Zwei der Teilnehmerinnen arbeiten als Angestellte in Großbetrieben, zwei Frauen sind selbständige Unternehmerinnen kleinerer Familienbetriebe, die ihre Produkte selbst vermarkten. Einige der anderen Teilnehmerinnen sind als Mitglieder Solidarischer Landwirtschaften (SOLAWI) organisiert.

„Von der Königin im Hofladen zur Geschäftsführerin“ – Frauen in der Landwirtschaft¹

Den Diskussionseinstieg leisteten eine selbständige Landwirtin mit kleinbäuerlichem Familienunternehmen und eine Angestellte eines Großbetriebs (Milchvieh). Die vertretenen Perspektiven und Positionen ließen anfangs eine Trennlinie zwischen „Großproduktion“ und „Kleinbäuerlicher Betrieb“ vermuten, was je-

doch schnell relativiert wurde. Trotz unterschiedlicher Ausgangslagen kämpfen alle mit ähnlichen Problemen – und zwar genau im Spannungsfeld Einkommen – und Selbstentfaltung. Gemeinsam war den Frauen auch, dass jede von ihnen sehr unterschiedliche Rollenanforderungen vereinbaren muss. Sie nahmen, je nach Anlass, unterschiedlichste Perspektiven ein: Sie sind Unternehmerin, Versorgerin, Umweltaktivistin, Produzentin, Angestellte, Mutter, Gestalterin... Beeindruckend war, dass sie immer wieder auch eine intergenerative Sichtweise einnahmen und diese Verantwortung betonten.

„Das können wir bewältigen. Mehr geht nicht“ – Kleinbäuerliche Betriebe

Frauen, die als Selbständige in der Landwirtschaft tätig sind, realisieren damit häufig einen **Lebenstraum**. Sie betonen, dass es ohne eine gehörige Portion Optimismus nicht geht und auch nicht ohne „eine gewisse Blauäugigkeit“. Anderenfalls wären eine 15 Jahre dauernde „Startphase“ in ständiger finanzieller Unsicherheit oder eine 50-Stunden-Woche mit Stundenlöhnen unter dem Grundsicherungsniveau wohl Gründe gewesen, eine solche Selbständigkeit auszuschließen. Die Landwirtinnen integrieren in ihrem Selbstverständnis Arbeit als bedeutsamen Teil ihres Alltags.

Entscheidendes Motiv selbständiger Landwirtinnen ist die Selbstverwirklichung, die in der Praxis allerdings ständiges Abwägen und kluge Entscheidungen erfordert. Bemerkenswerterweise verläuft die Strategie hier oft diametral zum allgemein geltenden Wachstumsparadigma. Für die Landwirtinnen bedeutet die bewusste Entscheidung zur **Begrenzung** (Einschränkung von Öffnungszeiten, Produktpalette etc.) den Erhalt oder Wiedergewinn von

¹ Alle folgenden Zitate beziehen sich auf die Tonaufnahmen vom 09.11.2017 zum Tischgespräch:

„Zwischen Broterwerb und Selbstverwirklichung“, TRAWOS Institut, interner Gebrauch

Lebensqualität. „Wir sind nicht nur zum Arbeiten da.“ Sich das bewusst zu halten, bedeutet oft genug, sich auch gegen inhaltlich sinnvolle Angebote zu entscheiden oder bestehende Nachfrage/n nicht zu befriedigen.

Als „**neuralgischer Punkt**“ wird von den selbstständigen Landwirtinnen einstimmig die Entscheidung, jemanden anzustellen, definiert. Mit diesem Schritt befürchten sie ein Umkippen der Dynamik ihrer Unternehmung in Richtung erzwungenes Wachstum. Wer jemanden anstellt, um die viele Arbeit zu bewältigen, ist gezwungen, seine Produktion wiederum deutlich anzuheben, damit es für die Erwirtschaftung des Lohnes reicht. Nach Aussage einer Teilnehmerin ist selbst die Erwirtschaftung des Mindestlohnes schwierig. „Da verdienen dann zwar meine Angestellten Mindestlohn, ich aber längst nicht.“ Hinzu kommt, dass sich mit der Arbeitgeberinnenverantwortung auch die Aufgaben verschieben. Während die Arbeit auf dem Hof (die man selbst liebt), dann Angestellte erledigen, wird die Unternehmerin zur Geschäftsführung und Personalverwaltung.

Das **finanzielle Risiko**, das kleinbäuerliche Betriebe auf sich nehmen, das Missverhältnis von Arbeit und Entlohnung und die mangelnde (materielle und immaterielle) Anerkennung lässt den Frauen ihre Selbständigkeit oft als fragiles Konstrukt erscheinen. Sie wünschen sich eine gesellschaftliche Lobby und nachhaltige – auch finanzielle – Unterstützung. Die Finanzierungshilfen für Unternehmensgründungen sind hilfreich, aber nicht ausreichend. Im laufenden Betrieb können kaum Rücklagen für investive Kosten gebildet werden. Eine Grundsicherung für Krisenzeiten (etwa für Beschäftigungslose) existiert nicht. Im Zweifelsfall verlieren die Familien bei größeren Einnahmeausfällen alles. Diese Verteilung von Verantwortung und Risiko kritisieren die Teilnehmerinnen zu Recht als unfair. Schließlich kommt den Höfen in ihren Orten eine wichtige Bedeutung zu: sie sind zentrale Treffpunkte, betreiben Traditionspflege und machen Bildungsarbeit. Ihre Rolle als Versorger schätzen die Vertreterinnen der Familienbetriebe hingegen eher zurückhaltend ein.

Die Lebensmittelversorgung der Bevölkerung werde durch die rationalisierte, exportorientierte Landwirtschaft organisiert. Kleinbäuerliche Betriebe hielten das Bild der „guten alten Landwirtschaft“ aufrecht und würden nur als Nischenangebot für bestimmte Gruppen von Konsumentinnen fungieren.

„Wir haben keine Wahl, wir müssen die Angestellten bezahlen“ - Landwirtschaftliche Großbetriebe

Im Gegensatz zu den selbstständigen Unternehmerinnen trennen **Angestellte** stärker zwischen Arbeit (Broterwerb) und Freizeit (Selbstverwirklichung). Gemeinsam ist beiden, dass sie gern mehr Zeit hätten für Hobbies, eigene Ideen oder die Familie. Auch wenn der Beruf für Angestellte manchmal die „zweite Wahl“ ist, gibt es starke persönliche Motive, sich für die Landwirtschaft zu entscheiden: Interesse für Tiere, der Wunsch, draußen zu arbeiten und in einem abwechslungsreichen Feld tätig zu sein.

Große Betriebe haben mit einem schlechten Ruf zu kämpfen. Das medial verbreitete Bild ist hier „Massentierhaltung“ und Tierquälerei. Es lohnt sich, genauer hinzuschauen. Während in Kleinbetrieben – denen das **Bilderbuchidyll** anhaftet – Kühe mitunter das halbe Jahr im Stall angebunden stehen, haben sie in modernen Anlagen ganzjährig gute Bedingungen.

Modernisierung ist ein wichtiges Schlagwort für Großbetriebe. Rationalisierung, Effizienzsteigerung und technischer Fortschritt sind wichtige Mittel, um im Konkurrenzkampf zu bestehen. Viele Tiere an einer Stelle „rechnen sich besser“ und **Stallroboter** erleichtern die schwere Arbeit. Denn in den Großbetrieben macht sich auch diese Tendenz bemerkbar: „Schwere Arbeit will keiner mehr machen“.

Trotz des Angestelltenstatus ist den Frauen die Perspektive der Geschäftsführungsebene nicht fremd. Sie benennen klar, in welchen ökonomischen Zwängen sich ihr Betrieb in seiner **Verantwortung als Arbeitgeber** befindet. Der ökonomisch und politisch gesteuerte Kreislauf aus

Überproduktion, Preisverfall und die Abhängigkeit von externen Faktoren (z.B. Zuchtlinien von Hochleistungsrindern, Milchpreiskrise) zwingt Betriebe – insbesondere die größeren – dazu, ihre Produkte billig zu verkaufen, was wiederum oft eine Steigerung der eigenen Produktion zur Folge hat, um die Angestellten weiter bezahlen zu können.

„Ich kann hier in der Gegend nicht viel mehr verlangen als Kaufland“ – Besonderheiten der Region

In Bezug auf die **Landwirtschaft Ostsachsens** wurden zwei Aspekte besonders hervorgehoben. Einerseits sind die gewachsenen Strukturen andere als in den alten Bundesländern. Durch die in der DDR erfolgten Zusammenlegungen der landwirtschaftlichen Produktion gibt es hier noch vergleichsweise viele große Betriebe. Andererseits gilt die Region als ökonomisch abgehängt. Der Anteil an Menschen, die bereit und finanziell dazu in der Lage sind, für ihre Lebensmittel mehr zu bezahlen als „Discounterpreise“ sei hier geringer als anderswo. Es hat sich jedoch ein Nischensegment entwickelt, in dem sich authentisch produzierte Produkte gut vermarkten lassen. Die Zahl der „bewussten Konsumentinnen“ steigt auch hier in der Region, so dass zum Teil eine höhere Nachfrage herrscht, als befriedigt werden kann. Trotzdem stagniert die Neugründung kleinbäuerlicher Betriebe, weil das Missverhältnis von Arbeit und Verdienst, das hohe finanzielle Risiko und inzwischen auch die Bodenpreise, diese Option unattraktiv machen.

„Wir sitzen alle im selben Boot“ – Gemeinsame Probleme

Um im Boot-Bild zu bleiben: Das Fahrwasser für die Landwirtinnen ist unruhig. Trotz der verschiedenen Ausgangssituationen und Unterschiede im Detail wurden von allen Teilnehmerinnen sehr deutlich und wiederholt **Forderungen** an die politische Ebene adressiert. Auch in der Landwirtschaft treten gesellschaftliche Verteilungsprobleme und ihre Folgen spürbar zu Tage. Diese betreffen von den Frauen als wesentlich empfundene Ressourcen: Zeit,

Geld, Macht und Land. Über die ökonomische Perspektive und die (damit im Zusammenhang stehende) Zeitfrage wurde in den vergangenen Abschnitten schon berichtet. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Frauen der wachsenden „Schere“ zwischen arm und reich kritisch gegenüberstehen und sich gesamtgesellschaftlich eine fairere Verteilung von Arbeit (Zeit) und Lohn (Geld) wünschen.

Die **Machtfrage** wurde von den Teilnehmerinnen im Zusammenhang mit einer fehlenden Lobby debattiert. Als Landwirtinnen erfahren sie zu wenig Anerkennung und Wertschätzung. Allzu oft erleben sie sich abhängig von Entscheidungen, die sie nicht beeinflussen können. Preispolitik und Abgabenverordnungen werden über ihre Köpfe hinweg und ohne lokalen Bezug auf europäischer Ebene gemacht, mit der Folge, dass „selbst komplett durchrationalisierte Betriebe es nicht mehr schaffen“.

Sehr kritisch wurde die Entwicklung der **Bodenpreise** beurteilt. Agrarpolitisch werde seit einiger Zeit eine Strategie verfolgt, die es Kleinunternehmerinnen nicht mehr erlaube, eigenes Land zu erwerben und einen bäuerlichen Betrieb zu gründen.

„Das einzige was hilft, ist mit den Leuten ins Gespräch kommen“ – Strategien für einen Wandel

Im Vergleich mit der **Konkurrenz** aus den Supermärkten, die inzwischen die Vermarktungsstrategien (regional und „bio“) der kleinbäuerlichen Betriebe für sich entdeckt haben, fühlen sich die anwesenden Teilnehmerinnen wie im „Kampf David gegen Goliath“. Sie sind sich bewusst darüber, dass sie auch mittelfristig keine großen Marktanteile erreichen werden und längst nicht jede Verbraucherin zu erreichen ist. Dennoch zeigt die Vorreiterrolle, die sie mit den Labels „bio“ und „regional“ offenbar bereits hatten, einen Trend an. Immer mehr Menschen machen sich Gedanken über Produktion und Inhaltsstoffe ihrer Lebensmittel; ein wachsender Markt, der durch gezielte Bildungsangebote weiterwachsen kann. Wichtig ist neben der Bildung auch der direkte Kontakt zu den

Verbraucherinnen und gezielte Öffentlichkeitsarbeit. Regionale Vermarktungsmodelle (Milchautomat) und alternative Formen des Lebens und Wirtschaftens in SOLAWI zeigen, dass es erfolgreich ist, Produzentinnen und Konsumentinnen vor Ort zusammen zu bringen. So werden für die Verbraucherinnen Produktion und Produzentinnen real erfahrbar, was ihre Bereitschaft, faire Preise zu zahlen, steigert. Die Landwirtinnen wiederum erfahren Wertschätzung und erhöhen ihre ökonomische Sicherheit. Neben der Gemeinschaft der SOLAWIS sind auch weitere Modelle alternativer Finanzierungen, die die **Unabhängigkeit** erhöhen, denkbar, und sollten ausprobiert und ausgebaut werden (z.B. Crowdfunding, Online-Plattform zur Direktvermarktung).

Deutlich wurde, dass ein grundlegendes Umdenken erfolgen muss; auf der Seite von Konsumentinnen ebenso wie bei den Landwirtinnen selbst. Diese beschrieben wiederholt, dass die Ökonomisierung ihres Betriebes, also die

Forderung von Preisen, die nicht auf Selbstausbeutung beruhen, ein schwieriger – und anhaltender – **Lernprozess** war und ist. Dieser kann durch Schulungen im Bereich Finanzen/Steuern gut unterstützt werden. Eine weitere Strategie könnte sein, WENN in kleinbäuerlichen Unternehmen jemand angestellt werden soll, diese/n direkt mit jenen Aufgaben zu betrauen, die man selbst nicht so gut oder gern erledigt (z.B. Buchhaltung, Reinigung).

Ein – nicht konkret gefasstes – Anliegen war es, sich „von unten zu verbünden“, um langfristig eine **politische Lobby** für die eigenen Anliegen zu schaffen. Ein Beispiel hierfür wären Verhandlungen, die die Arbeitsgemeinschaft Lernerlebnis Bauernhof mit der sächsischen Landesregierung führt, um den Vergütungssatz für Bildungsveranstaltungen wieder anzuheben.

Tischgespräch

Landwirtschaften zwischen Arbeitskollektiv und Hofgemeinschaft



„Eigentlich sind wir keinen Schritt weitergekommen... (...) Der Zweifel an der Sinnhaftigkeit an dem was man tut... Trotz gesunder Tiere und guter Milchqualität verdient man nicht daran.“²

Das Diskussionsthema soll zwei Perspektiven auf den **Arbeitsalltag** in der Landwirtschaft aufzeigen. Auf der einen Seite steht die Perspektive aus Sicht eines Großbetriebs (Agrargenossenschaft Gnaschwitz), die unter dem Begriff „Arbeitskollektiv“ Denkanregungen sowie Vergleiche zur historischen Realität in der DDR angestrebten Arbeitsweise herstellt. Dem gegenübergestellt ist das Konzept der solidarischen Landwirtschaft von Familie Jarman/Schneider auf dem Heckenhof.

In der DDR bestand ein besonderer Zusammenhalt im Arbeitskollektiv: „Der Zusammenhalt war ein anderer...“. Die Umbruchsituation der

Wende brachte zahlreiche Entlassungen, aber der Zusammenhalt war eingepreßt und somit spürbar. Der **Generationswechsel** im Großbetrieb war jedoch schwierig zu gestalten. Der aktuellen Generation mangle es an Teamfähigkeit, Empathie und Kommunikationsfähigkeiten. Die fachliche Ausbildung der jungen Mitarbeiter ist sehr gut, aber der Gesamtblick über den eigenen Arbeitsbereich hinaus fehlt.

Die gegenwärtigen Herausforderungen sind mehrdimensional. Der ökonomische Druck („Mit immer weniger Leuten immer mehr Arbeit“), der **Druck** seitens der Verbraucherinnen („immer bessere Lebensmittel für immer weniger Geld“) und der Druck am Arbeitsplatz spielen eine wesentliche Rolle und führen zu chronischem Personalmangel und die permanente Bereitschaft einzuspringen. Die Technisierung

² Wenn nicht anders gekennzeichnet, stammen alle folgende Zitate stammen aus der Tonaufnahme des Tischgesprächs „Landwirtschaften zwischen

Arbeitskollektiv und Hofgemeinschaft“, am 9.11.17, TRAWOS Institut, interner Gebrauch.

von Arbeitsschritten fordert die Bereitschaft, da zu sein, wenn sie kaputtgehen.

Hinzu kommt eine Erfahrung, die auf die Unterschiedlichkeit weiblicher und männlicher Arbeitsweisen abhebt: „Liegt es an uns Frauen generell? Werden wir immer dieses Problem haben? (...) Diese Opferbereitschaft, das sich Hineinknien bis zum Burnout...“

In diesem Rhythmus gehört die Angst vor dem Ausbrennen der Mitarbeiterinnen zum Alltag. Im Krankheitsfall muss eine Person bis zu 16 Tage am Stück arbeiten. Unter diesen Bedingungen ist es notwendig und verantwortungsvoll, die Bedürfnisse der Angestellten zu berücksichtigen und sie bei ihrer Arbeit zu unterstützen. Die Verantwortung für die Bewirtschaftung der Flächen sowie für die Angestellten kann nicht ignoriert werden. In der Landwirtschaft werden aber rote Zahlen geschrieben.

Vor allem fehlt die Wertschätzung

Ein zentrales Problem der Arbeit in der Landwirtschaft ist die geringe Wertschätzung der Tätigkeit. Junge Frauen kommen nicht zurück in die Landwirtschaft, weil das Verhältnis zwischen Arbeitsaufwand und (persönlichem) Mehrwert nicht mehr stimmt. Eine Lösung scheint zu sein, die Konsumentinnen mit einzubeziehen. Die Agrargenossenschaft stellte einen Milchautomaten in der Stadt auf und ermöglichte das selberzapfen. Ob hiermit die Wertschätzung für die Produzierenden seitens der Verbraucherinnen gesteigert wird, ist noch nicht erkennbar. Es ist aber der Versuch, den bewussten Konsum von Milchprodukten weniger als Frage des Geldes, sondern als Praktik und Haltung zu verstehen.

Personalmangel, niedrige Milchpreise und Arbeitspensum bis zur Selbstausbeutung ist keine Frage der Größe von landwirtschaftlichen Be-

trieben – auf Höfen wie in Agrarbetrieben müssen Strategien entwickeln, um den Zweifeln am Selbstwertgefühl Sinnvolles entgegenzusetzen.

„Gemeinschaft ist im KLEINEN möglich. Der Zusammenhalt ist da.“

Das Konzept der solidarischen Landwirtschaft „baut auf die Zusammenarbeit und gegenseitige Unterstützung zwischen Landwirten und Mitgliedern, so dass die Chancen und Risiken der Landwirtschaft geteilt werden und ein Mehrwert für alle Beteiligten entsteht“³. Die Mitgliedschaftsbeiträge von 40 Familien finanzieren ein Gehalt in Mindestlohnhöhe. Es ist wichtig, dass alles „transparent, offen und einladend“ ist. Die Hingabe für die Hofgemeinschaft im Heckenhof wird als Bereicherung vorgestellt. Im Mittelpunkt stehen die Zeit für einander und der Austausch untereinander. Die Mitglieder werden im Arbeitsprozess vom Anbau bis zur Ernte einbezogen, was auch zur schrittweisen Entwicklung des Bewusstseins für die gemeinsamen Produkte (Gemüse) geführt hat. Dazu gehört ein tieferes Verständnis und Interesse für dieses Konzept, indem die Mitglieder eingeladen sind, auch mit ihren Ideen dazu beizutragen.

Die Begrenzung von Mitgliedern ist die bewusste Entscheidung, nicht zu wachsen und das Notwendige miteinander leisten zu können. Diese Orientierung wird als (Über)Lebensbedingung für das Konzept Solidarischer Landwirtschaft verstanden. Die gegenseitige Bekanntschaft der beteiligten Familien und das Wissen über die Lebens- und Produktionsbedingungen der Landwirte schaffen ein Vertrauen und Verbindlichkeiten der Mitglieder, auch im Fall von Ernteeinbrüchen oder Maschinenausfällen, einzuspringen, finanziell und praktisch auszuhelfen.

Die Mithilfe der Mitglieder (in den Arbeitseinsätzen, im Austausch) wird als Geschenk empfunden und stellt eine Bereicherung dar. Es geht um Erlebnisse, die nicht im Geld umgerechnet werden. Die ökonomische Perspektive

³ <http://derheckenhof.de/solawi/>, Zugriff am 2.11.17.

ist dem sozialen Mehrwert untergeordnet. ZEIT ist das kostbare Gut, die Münze mit der die Mühen der landwirtschaftlichen Arbeit entgolten werden. Zeit für partnerschaftliche Beziehung und die Kinder sowie für Begegnungen und Verfügbarkeit für die Mitglieder der Gemeinschaft, die die solidarische Landwirtschaft tragen.

Soziale Absicherung vs. Sozialer Mehrwert oder die Frage „Wenn mal irgendetwas ist...“

Die Frage nach Rücklagen, nach sozialer Absicherung hat in den verschiedenen Lebensentwürfen eine unterschiedliche Gewichtung.

Der Lebensentwurf dieser Hofgemeinschaft geht einher mit einem anderen Verständnis von der Beziehung zum materiellem Gewinn und zur sozialen Absicherung. Unter dem Motto: „Der Hof gibt die Fülle“, kommen mehrere Aspekte zusammen: Die Zeit mit den Kindern, für Partnerschaft und für die Mitglieder sowie Freude an der Arbeit, die man tut, statt Stress und Druck. Die freiwillige Unterstützung durch die Mitglieder der Solidarischen Landwirtschaft entsteht eine Gemeinschaft, die nicht in Geld umgerechnet werden kann und „unbezahlbar“ ist. Die Impulsgeberin sprach von „einer anderen Art von Freiheit, die Freiheit ohne Kredite zu leben“, die Belastung und der Druck sind nicht da: „Wir dürfen uns hinsetzen und Kaffee trinken, wann wir wollen“. Der bescheidene Lebensstil ist bewusst ausgewählt. Schritt für Schritt wird der Hof mit Naturmaterialien ausgebaut und verschiedene durchgeführte Maßnahmen im Gartenanbau (eingepflanzte Obstbäume) werden langfristig ihre Wirkung zeigen. Dabei wird Erfahrungswissen gesammelt, das auch anderen zur Verfügung gestellt wird. Sollte es schiefgehen, hat man immer noch den Hof und die Freiheit, ohne Kredite leben zu können.

Großbetrieb vs. Hofgemeinschaft - Mitarbeiter vs. Mitglieder

Die Hofgemeinschaft in der solidarischen Landwirtschaft ist durch einen familiären Charakter und durch die „Identität zwischen Produktionsstätte und Lebensraum“ geprägt. Die Mitglieder entwickeln zum Hof, zur Hofgemeinschaft und zu den Produkten eine persönliche Beziehung. Im Großbetrieb sind Verflechtungen auf einer anderen Ebene zu erkennen: Notwendige Überstunden, die Einsatzbereitschaft auch in der freien Zeit (im Krankheitsfall) zu arbeiten, verlangt ebenfalls eine Solidarität der Mitarbeitenden, die allenfalls erzwungen ist und als unverhältnismäßige Aufopferung statt als positive Unterstützung erfahren wird. Hier dominiert die Erfahrung struktureller Zwänge, statt freiwilliger Mithilfe.

Gerechtigkeit und Solidarität und Toleranz

Mit dem Hinterfragen des Verhältnisses von Arbeitseinsatz, Einkommen und Verantwortung für Tiere und Bewirtschaftungsflächen im Großbetrieb und in der SOLAWI tauchen Fragen zum Gerechtigkeitsverständnis auf: Ist es gerecht, dass Mitarbeiterinnen bis zur Selbstausbeutung arbeiten? Wenn 40 Familien monatlich mit Gemüse versorgt werden, ist es gerecht, dass ein Mindestlohn dafür bezahlt wird?

Anhand von Beispielen⁴ wurde an die Kraft und die Möglichkeit von analogen wie digitalen sozialen Netzwerken als Form der Solidarität erinnert. Es wäre genauso möglich die Kinderbetreuung oder/und Betreutes Wohnen über Netzwerke zu organisieren.

Toleranz im Sinne von „es miteinander aushalten“ und einander tragen, bleibt ein wichtiger Wert und eine Aufgabe für die (ländliche) Gesellschaft. Es ist hilfreich, durch Begegnung verschiedene Lebensentwürfe hier im Landkreis kennen zu lernen und den unterschiedlichen Erfahrungen Aufmerksamkeit zu schenken.

⁴ Mithilfe einer DorfApp können die Dorfbewohnerinnen Mitfahrgelegenheiten oder Einkaufsmöglichkeiten organisieren.

... Und die Liebe zum Beruf

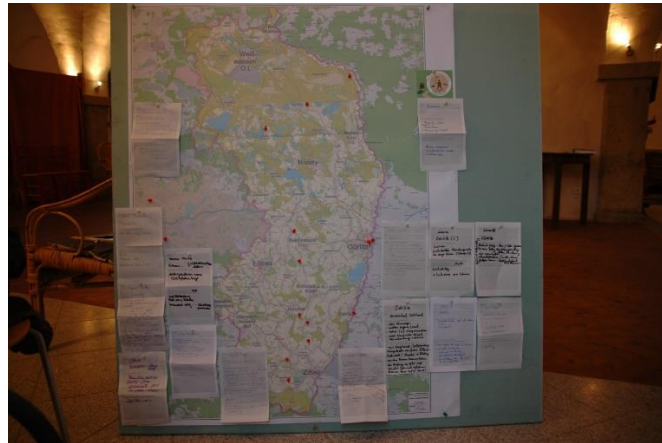
Eine Anmerkung am Ende der Diskussion war, dass die intensive Arbeit eine andere Bedeu-

tung erhält, wenn auch eine persönliche Identifikation mit den auszuführenden Tätigkeiten vorhanden ist und das Gefühl von Freude am Tun Platz hat.

Kurzes Fazit:

Im Gespräch kamen völlig verschiedene Lebensentwürfe zusammen. Die eingeladenen Frauen berichteten von ihren vielfältigen Erfahrungen und ihrem Sensorium die kritischen Zonen lebens- wie arbeitsweltlicher Bedingungen stets präsent zu haben und bereit sind für deren Verbesserung.

Produzent*innen-tour No. 1 - Was bleibt, wie geht es weiter?



Regionalentwicklung aus Sicht der Landwirtinnen

Konkrete Ansätze

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> - Aufwertung landwirtschaftlicher Berufe durch (materielle und immaterielle) Wertschätzung - Vorhandene Aktivitäten (z.B. Bildungsangebote, Vernetzung in Gemeinwesen, Tourismus) der landwirtschaftlichen Akteurinnen sichtbar machen und UNTERSTÜTZEN (statt neue Anforderungen an sie zu formulieren) | <ul style="list-style-type: none"> - Sichtbarmachen und Abstimmung vorhandener Netzwerke (künftig möglich auf der Website F wie Kraft) - Gemeinsamer Kalender/Mailinglist mit Veranstaltungen/Hoffesten etc. (künftig möglich auf der Website F wie Kraft), Organisation gemeinsamer Hofstage/Saatgutbörsen |
| <ul style="list-style-type: none"> - Gestaltung von Übergängen (Generationswechsel, Ökonomisierungsprozesse) unterstützen | <ul style="list-style-type: none"> - Best-Practice-Beispiele (DorfAPP, Fleischverkauf per Mailinglist) veröffentlichen (künftig möglich auf der Website F wie Kraft) |
| <ul style="list-style-type: none"> - Verbraucherinnenbildung (in Zusammenarbeit mit den Landwirtinnen) | <ul style="list-style-type: none"> - Inhaltliche und koordinatorische Unterstützung für Folgeveranstaltungen, zum Beispiel zur spezifischen Rolle von Frauen und Männern in landwirtschaftlichen Betrieben, Frauen in Führungspositionen etc. (Arbeitskreis über die Gleichstellungsbeauftragte des Landkreises) |
| <ul style="list-style-type: none"> - Wachstumsparadigma in Frage stellen – regionale Alternativen und Forderungskatalog an die überregionale Politik - Gestaltung der Vereinbarkeit von Arbeit und Kinderbetreuung/Pflege von Angehörigen | <ul style="list-style-type: none"> - Zusammenstellung von Richtlinien für finanzielle Unterstützung (WER?) - Gründung von Open-Food-Network Regionalgruppen (Software zur passgenauen regionalen Vermarktung der eigenen Produkte, Kontakt über Odilia Jarman) |
| <ul style="list-style-type: none"> - Wahrnehmung der Akteurinnen in der Landwirtschaft als Wissensträgerinnen, deren Expertise frühzeitig in Regionalplanungsprozesse eingebunden werden sollte | <ul style="list-style-type: none"> - Workshop: Mach mal landsam!
Im Rahmen des Symposiums F wie Kraft am 26.1.2018 mit Regionalentwickler Ansgar Kaup und Sandy Marschke, Amt für Kreisentwicklung |

... Miteinander im Gespräch in der großen Runde



... vor der Vorführung des Kurzfilmes „Land lieben. Land leben.“



Julia Gabler, Susanne Lerche, Sînziana Schönfelder
... bei der Führung durch den Lindenhof



... beim gemeinsamen Zubereiten des Mittagessens



Teilnahmeliste

Produzentinnen Tour im Rahmen des Forschungsprojektes "Geschlechtersensible Willkommenskultur im Landkreis Görlitz"

Name, Vorname	Einrichtung	Kontakt
Fabisch, Ines	Landkreis Görlitz	Ines.Fabisch@kreis-gr.de
Fernandez, Laura	TRAWOS Institut	Laura.fernandez@stud.hszg.de
Jarman, Odilia	Der Heckenhof	info@derheckenhof.de
Kallenbach, Lorenz	TRAWOS Institut	Lorenz.Kallenbach@hszg.de
Kohlschmidt, Arielle	Blendwerck	a.kohlschmidt@blendwerck.de
Ladusch, Ramona	Bauernhof Ladusch	bauernhof-ladusch@t-online.de
Lerche, Susanne	TRAWOS Institut	Susanne.Lerche@stud.hszg.de
Leubner, Sandra	Baywa	Kontakt über Steffi Leubner
Leubner, Steffi	Bauernhof Leubner	steffi.leubner@web.de
Mocha, Agnes	Bio-Ziegenkäserei am Breiteberg	ziegenhirtin@posteo.de
Pawolski, Anne	Agrargenossenschaft Gnaschwitz	anna.pawolski@gmail.com
Pawolski, Dagmar	Agrargenossenschaft Gnaschwitz	pawolski@freenet.de
Schönbach, Marie-Theres	Agrargenossenschaft Eibau	mva-ag-eibau@gmx.de
Schönfelder, Sînziana	TRAWOS Institut	sinziana.schoenfelder@hszg.de
Steudtner, Lena	Steudtner Hof	lena@steudtnerhof.de
von Recklinghausen, Ellinor	Kulturmanagerin	elinorvr@web.de
Benesch-Jenker, Lotte Birgit	Klimaschutzmanagerin, Umweltbildung	aufdersonnenseite@yahoo.de
Windler, Heike	Landfrauen Melaune GbR	windler.heike@t-online.de
Milo Ennenbach	Gemeinschaft Lindenhof GbR	land-linde@posteo.de