

ERKENNTNISSE ZU DEN LANDWIRTSCHAFTS- AKTIONEN IN HESSEN

BERICHT

April bis Juni 2026

In Zusammenarbeit des
DGB-Bezirks Hessen-Thüringen,
der IG BAU Hessen, Faire Mobilität und
Europäischer Verein für Wanderarbeiterfragen e.V.
(EVW)

Impressum

Herausgeber:

DGB-Bezirk Hessen-Thüringen in Zusammenarbeit
der IG BAU Hessen,
Faire Mobilität und EVW.

Wilhelm-Leuschner Straße 69-77.

www.dgb.de

verantwortlich: Michael Rudolph

erarbeitet von: Faire Mobilität

Redaktion: Lisa Merz, Anja Peschke

Layout: Anja Peschke

Stand: Oktober 2026

Inhalt

Bericht über die Erkenntnisse der Landwirtschaftsaktionen in Hessen von April bis Juni 2026	4
Langjährige Bindung und transnationale Erwerbsbiografien	4
Unterkunft und Verpflegung	5
Arbeitszeit, Akkord und Lohn	7
Arbeitsunterlagen und Nachvollziehbarkeit	7
Kommunikation und Zugang zu Beschäftigten	8
Fazit.....	9

Bericht über die Erkenntnisse der Landwirtschaftsaktionen in Hessen von April bis Juni 2026

Von April bis Juni 2026 führten Berater*innen von Faire Mobilität Bund und Faire Mobilität Hessen (EVW) gemeinsam mit der Gewerkschaft IG BAU und dem DGB aufsuchende Informationsaktionen auf landwirtschaftlichen Betrieben in Südhessen durch. Dabei wurden Gespräche mit knapp 450, überwiegend rumänischsprachigen Saisonbeschäftigten geführt, daneben Beschäftigte aus Kroatien, Ungarn, Bulgarien, der Republik Moldau.

Die Gespräche vermitteln kein einheitliches Bild der Arbeits- und Lebensbedingungen. Zwischen den Betrieben bestehen deutliche Unterschiede, zugleich zeigen sich wiederkehrende Problemlagen. In mehreren Fällen wichen die Aussagen der Beschäftigten zudem von den Angaben der Arbeitgeber ab, was auf eine Informationslücke und unzureichende Kommunikation hindeutet. Dies erschwert eine verlässliche Einschätzung der tatsächlichen Arbeitsbedingungen.

Auffällig ist, dass Beschäftigte ihre Situation häufig anhand des am Ende ausgezahlten Geldbetrags bewerten. Solange dieser Betrag ungefähr den eigenen Erwartungen entspricht, werden Fragen zu Lohnberechnung, Abzügen, Arbeitszeit oder Vertragsunterlagen nicht immer gestellt. Dadurch können Unklarheiten und mögliche Verstöße unbemerkt bleiben. Eine zentrale Bedeutung kommt deshalb der Transparenz über die Beschäftigungsbedingungen und der Möglichkeit zu, die eigenen Ansprüche anhand von Unterlagen zu überprüfen.

Langjährige Bindung und transnationale Erwerbsbiografien

Ein weiterer Befund der Gespräche ist die teilweise außerordentlich lange Bindung von Saisonbeschäftigten an einzelne landwirtschaftliche Betriebe. Viele Beschäftigte kommen bereits seit zahlreichen Jahren regelmäßig zur Erntesaison nach Deutschland. Teilweise bestehen diese Arbeitsbeziehungen seit mehr als einem Jahrzehnt, in Einzelfällen seit zwanzig Jahren oder länger. Saisonarbeit in der Landwirtschaft ist damit für einen Teil der Beschäftigten kein kurzfristiges oder einmaliges Arbeitsverhältnis, sondern ein wiederkehrender Bestandteil ihrer Erwerbsbiografie.

Diese langjährige Bindung kann auf unterschiedliche Faktoren zurückgehen. Dazu gehören vertraute Arbeitsabläufe, persönliche Beziehungen, eingespielte Arbeitsgruppen und die Möglichkeit, über Jahre hinweg auf eine wiederkehrende Beschäftigung zurückzugreifen. Auch die Rekrutierung über persönliche Kontakte und Mundpropaganda spielen eine wichtige Rolle. Beschäftigte empfehlen Einsatzbetriebe und Standorte an Verwandte, Freund*innen und Bekannte weiter, sodass sich über die Jahre stabile Netzwerke zwischen Herkunftsregionen und landwirtschaftlichen Betrieben herausbilden können.

Gleichzeitig bedeutet eine langjährige Beschäftigung nicht automatisch, dass die damit verbundenen Rechte und Ansprüche bekannt oder nachvollziehbar sind. Mehrere Beschäftigte stellten Fragen zu ihren Rentenansprüchen und äußerten die Wahrnehmung, trotz langjähriger saisonaler Tätigkeit nur unzureichend soziale Sicherungsansprüche aufgebaut zu haben. Die Gespräche verdeutlichen damit einen weiteren Informationsbedarf: Gerade bei wiederkehrender Beschäftigung über viele Jahre ist für die Betroffenen relevant, welche Beiträge abgeführt werden und welche Ansprüche daraus entstehen. Die seit Januar 2026 geltende Regelung für Saisonbeschäftigte, 15 Wochen ohne Sozialversicherung arbeiten zu können, dürfte dieses Problem einer fehlenden Alterssicherung in Zukunft noch verschärfen.

Die Erwerbsbiografien vieler Saisonbeschäftigter sind zudem transnational geprägt. Die Beschäftigung in Deutschland bildet häufig nur einen Abschnitt des Jahres. Nach dem Ende der deutschen Erntesaison wechseln die Beschäftigten teilweise in andere europäische Länder und nehmen dort weitere saisonale Tätigkeiten auf. In einem Gespräch wurden beispielsweise Arbeitsphasen in der Schweiz oder Italien genannt. Teilweise sind die dort erzielten Einkommen niedriger als in Deutschland; Unterkunft und Verpflegung werden nicht gestellt.

Damit entsteht eine Erwerbsbiografie, die sich über mehrere Länder und Beschäftigungsverhältnisse erstreckt. Die Beschäftigten kombinieren verschiedene saisonale Arbeitsmöglichkeiten, um über das Jahr hinweg ein ausreichendes Einkommen zu erzielen. Familien bleiben dabei teilweise im Herkunftsland zurück. Sozialleistungen und familienbezogene Leistungen können für die finanzielle Absicherung ebenfalls eine Rolle spielen. Die Unterstützung bei den damit verbundenen Formalitäten wird in Einzelfällen durch Arbeitgeber übernommen.

Die Rekrutierung von Arbeitskräften erfolgt über unterschiedliche Kanäle. Neben persönlichen Empfehlungen und bereits bestehenden Arbeitsbeziehungen kommen Beschäftigte über Vermittlungsstrukturen nach Deutschland. Die Saisonarbeit ist damit in transnationale Netzwerke eingebettet, die Arbeitskräfte aus verschiedenen Herkunftsländern und Regionen zusammenführen.

Die langjährige Bindung und die wiederkehrende Migration zur Saisonarbeit sollten daher nicht ausschließlich als Ausdruck von Zufriedenheit mit einzelnen Arbeitsplätzen verstanden werden. Sie sind zugleich Teil einer wirtschaftlichen Strategie, mit der Beschäftigte und ihre Familien Einkommen über verschiedene Länder und Beschäftigungsperioden hinweg sichern. Gerade deshalb ist die Frage der sozialen Absicherung über die einzelnen Saisonarbeitsverhältnisse hinaus von besonderer Bedeutung.

Unterkunft und Verpflegung

Besonders große Unterschiede zeigen sich bei den Kosten und Bedingungen für Unterkunft und Verpflegung. Die von den Beschäftigten genannten Beträge reichen von kostenloser Unterbringung bis zu Tageskosten von knapp 30 Euro. Teilweise ist Verpflegung darin enthalten, teilweise wird sie zusätzlich berechnet. Auch der Umfang der Verpflegung unterscheidet sich erheblich und reicht von Selbstversorgung bis zu mehreren bereitgestellten Mahlzeiten täglich.

Problematisch ist nicht nur die Höhe der einzelnen Kosten, sondern auch die fehlende Nachvollziehbarkeit. Beschäftigte konnten häufig nicht eindeutig angeben, wie sich die Abzüge für Unterkunft und Verpflegung zusammensetzen. In einzelnen Fällen nannten

verschiedene Beschäftigtengruppen unterschiedliche Beträge. Auch zwischen Angaben von Beschäftigten und Arbeitgebern bestanden teilweise Abweichungen. Dies deutet auf einen erheblichen Informations- und Klärungsbedarf hin.

Die Qualität der Unterkünfte reicht ebenfalls von angemessenen Bedingungen bis zu hoch problematischen Wohnverhältnissen. Besonders kritisch sind Berichte über eine sehr hohe Belegungsdichte und eine unzureichende Zahl von Toiletten und Duschen. In einzelnen Fällen beschrieben Beschäftigte die Unterbringung als sehr schlecht oder nicht zumutbar. Gleichzeitig gab es auch Beispiele für zufriedenstellende Wohnsituationen, insbesondere dort, wo Beschäftigte nicht in Mehrbett-Containern untergebracht waren, sondern maximal in 2-Bett-Zimmern.

Damit zeigt sich: Die Unterbringung ist ein wesentlicher Bestandteil der Beschäftigungsbedingungen. Hohe oder nicht nachvollziehbare Abzüge können den tatsächlich verfügbaren Lohn erheblich reduzieren. Gleichzeitig erschweren unklare Informationen den Beschäftigten die Einschätzung, ob die verlangten Kosten rechtmäßig und angemessen sind.



(Bild: Patrique Degen)

Arbeitszeit, Akkord und Lohn

Auch in den Berichten über Arbeitszeit und Entlohnung zeigen sich erhebliche Unterschiede. Die genannten vertraglich vereinbarten Stundenlöhne entsprechen dem gesetzlichen Mindestlohn. In einem Fall lagen sie sogar darüber, wie ein Vorarbeiter mitgeteilt hat (14 Euro). Entscheidend ist jedoch, welcher Lohn tatsächlich für die geleistete Arbeit ausbezahlt wird.

Besonders relevant ist dabei Akkordarbeit. Bei einer Bezahlung nach Stückzahl hängt der tatsächliche Stundenverdienst unmittelbar von der erreichten Arbeitsleistung ab. Mehrere Gespräche zeigten, dass Beschäftigte Schwierigkeiten haben, den Zusammenhang zwischen Arbeitsmenge, Vergütung und gesetzlichem Mindestlohn nachzuvollziehen. Wenn die erwartete Leistung nicht erreicht wird, kann zudem ein erheblicher Leistungsdruck entstehen. Beschäftigte berichteten teilweise von der Sorge, bei zu geringer Leistung ihre Beschäftigung zu verlieren oder vorzeitig in ihr Herkunftsland zurückkehren zu müssen.

Eine weitere Schwierigkeit besteht darin, dass die endgültige Auszahlung des Arbeitsentgelts teilweise erst am Ende der Saison erfolgt. Fehlen dann nachvollziehbare Abrechnungen, können Beschäftigte kaum kontrollieren, ob sämtliche geleisteten Stunden, Akkordleistungen und Zuschläge korrekt berücksichtigt wurden.

Auch bei den Arbeitszeiten wurden teilweise erhebliche Belastungen geschildert. Während zu Beginn der Saison häufig von sechs bis zehn Arbeitsstunden täglich berichtet wurde, wurden im weiteren Saisonverlauf auch deutlich längere Arbeitszeiten genannt. In einzelnen Gesprächen war von Arbeitstagen mit neun bis zehn oder sogar bis zwölf Stunden die Rede. Teilweise wurden sehr hohe monatliche Arbeitszeiten und fehlende freie Tage angegeben.

Die Gespräche zeigen gleichzeitig, dass Arbeitgeber die Arbeitszeiten so gestalten können, dass sie die Beschäftigten weniger belasten. In einigen Situationen wurden im weiteren Saisonverlauf Anpassungen an die Witterung beobachtet, etwa durch veränderte Arbeitszeiten bei großer Hitze. Dies ging teilweise mit einer positiveren Einschätzung der Arbeitsbedingungen durch die Beschäftigten einher.

Zunehmend spielt auch die digitale Erfassung der Arbeitsleistung eine Rolle. Die Menge der geernteten Produkte wird teilweise über Barcodes, Chips oder andere technische Systeme einzelnen Beschäftigten zugeordnet. Solche Systeme können grundsätzlich zu einer präziseren Erfassung beitragen. Für die Beschäftigten entsteht daraus jedoch nur dann mehr Transparenz, wenn sie nachvollziehen können, welche Daten erfasst werden und wie diese in die Lohnberechnung einfließen.

Arbeitsunterlagen und Nachvollziehbarkeit

Eine zentrale, wiederkehrende Problematik betrifft die Arbeitsunterlagen. Beschäftigte berichteten teilweise, dass sie keinen eigenen Arbeitsvertrag erhalten oder dass ihnen dieser lediglich zur Unterschrift vorgelegt und anschließend einbehalten wurde. Dies widerspricht dem Nachweisgesetz. Auch unterschriebene Stundenzettel und nachvollziehbare Lohnabrechnungen standen nicht immer zur Verfügung, obwohl die Arbeitgeber gesetzlich dazu verpflichtet sind.

Damit fehlt den Beschäftigten eine wesentliche Grundlage, um ihre Beschäftigungsbedingungen selbst zu überprüfen. Ohne Vertrag ist beispielsweise schwer festzustellen, welcher Lohn vereinbart wurde. Ohne dokumentierte Arbeitszeiten lässt sich kaum nachvollziehen,

ob alle geleisteten Stunden vergütet wurden. Fehlen Lohnabrechnungen, bleiben auch Abzüge für Unterkunft, Verpflegung oder sonstige Leistungen schwer überprüfbar.

Besonders deutlich wird die Bedeutung dieser Dokumentationslücken dort, wo Aussagen von Arbeitgebern und Beschäftigten voneinander abweichen. Während Arbeitgeber teilweiseangaben, Arbeitszeiten regelmäßig zu dokumentieren und Beschäftigte entsprechende Unterlagen unterschreiben zu lassen, berichteten Beschäftigte von einer überwiegend mündlichen Information über geleistete Stunden oder erzielte Erntemengen.

Die fehlende Dokumentation ist damit nicht nur ein eigenständiges Problem. Sie verstärkt auch andere Problemlagen. Wo Beschäftigte ihre Arbeitszeit, ihre Leistung und die daraus resultierende Vergütung nicht anhand eigener Unterlagen kontrollieren können, ist es wesentlich schwieriger, Fehler oder mögliche Verstöße zu erkennen und Ansprüche geltend zu machen.

Kommunikation und Zugang zu Beschäftigten

Die Informationsaktionen zeigen u.a., dass die Möglichkeit zu einem freien Gespräch eine wichtige Voraussetzung für die Beratung von Saisonbeschäftigten ist. In einigen Fällen erschwerte die Anwesenheit von Arbeitgebern oder Vorgesetzten auf den Feldern die vertrauliche Kommunikation mit den Beschäftigten.

Dies ist insbesondere deshalb relevant, weil Beschäftigte häufig in einer starken Abhängigkeit vom jeweiligen Arbeitgeber stehen, da neben dem Beschäftigungsverhältnis, die Unterbringung und Verpflegung und teilweise auch die Hin- und Rückreise durch den Betrieb organisiert wird. Aussagen über problematische Arbeitsbedingungen können daher mit der Sorge verbunden sein, negative Konsequenzen für die weitere Beschäftigung oder die Auszahlung des verdienten Lohns zu erfahren.

Niedrigschwellige und unabhängige Informationsangebote bleiben somit während laufender Beschäftigungsverhältnisse äußerst wichtig.



(Bild: Patrique Degen)

Fazit

Die Landwirtschaftsaktionen in Südhessen zeigen ein heterogenes Bild der Arbeits- und Lebensbedingungen von Saisonbeschäftigten. Auch wenn es Betriebe gibt, in denen Beschäftigte von transparenten und vergleichsweise guten Bedingungen berichten, sind viele andere Saisonbeschäftigte von arbeitsrechtlichen Verstößen betroffen.

Besonders relevant sind dabei die fehlenden Arbeitspapiere, nicht nachvollziehbare Lohnabrechnungen, fehlende Dokumentation der Arbeitszeit und der Akkordleistung, die hohen Abzüge für Unterkunft und Verpflegung sowie die oft schlechte Qualität der Unterkünfte. Hinzu kommen Überschreitung der Höchstarbeitszeit, Mindestlohnunterschreitung und ein hoher Leistungsdruck bei Akkordarbeit.

Gleichzeitig zeigen die Gespräche, dass Saisonarbeit für viele Beschäftigte eine langfristige und wiederkehrende Erwerbsstrategie darstellt. Teilweise bestehen Arbeitsbeziehungen über Jahrzehnte. Die Beschäftigten bewegen sich dabei zwischen verschiedenen europäischen Arbeitsmärkten und kombinieren unterschiedliche saisonale Beschäftigungen. Diese transnationalen Beschäftigungsverhältnisse sind für die wirtschaftliche Absicherung der Beschäftigten und ihrer Familien von entscheidender Bedeutung.

Gerade vor diesem Hintergrund gewinnt die Frage der sozialen Absicherung an Bedeutung. Langjährige saisonale Beschäftigung führt nicht automatisch dazu, dass Beschäftigte ihre

sozialversicherungsrechtlichen Ansprüche kennen oder deren Aufbau nachvollziehen können. Die wiederkehrenden Fragen zu Rentenansprüchen verdeutlichen, dass hier ein erheblicher Informationsbedarf besteht.

Als Querschnittsthema erweist sich die Transparenz der Beschäftigungsbedingungen. Wenn Beschäftigte ihre Arbeitsverträge, Arbeitszeitaufzeichnungen und Lohnabrechnungen nicht erhalten oder nicht verstehen können, sind sie nur eingeschränkt in der Lage, ihre Rechte zu überprüfen und durchzusetzen. Dies betrifft nicht nur die unmittelbare Auszahlung des Arbeitsentgelts, sondern auch die Frage, welche sozialen Sicherungsansprüche aus der Beschäftigung entstehen.

Die Erfahrungen aus den Beratungsgesprächen verdeutlichen daher, dass die Einhaltung gesetzlicher Mindeststandards und ihre tatsächliche Nachvollziehbarkeit aus Sicht der Beschäftigten eng miteinander verbunden sind. Notwendig sind verständliche Informationen über Lohn, Arbeitszeit, Abzüge, Vertragsbedingungen und sozialversicherungsrechtliche Ansprüche sowie ein tatsächlicher Zugang zu den entsprechenden Unterlagen. Ebenso wichtig sind unabhängige Beratungsangebote, die Beschäftigte ohne Anwesenheit des Arbeitgebers und möglichst niedrigschwellig erreichen können.