



Rahmenbedingungen für Saisonbeschäftigte in der Landwirtschaft seit dem 1. Januar 2021 im Hinblick auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz und die Corona-bedingten Vorgaben (Sachstand: 22.02.2021)

Vorbemerkung

- Vom 2. April 2020 bis zum 31. Dezember 2020 galt ein gemeinsames Papier des Bundesministeriums für Ernährung und Landwirtschaft und des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat, das Konzeptpapier „Saisonarbeiter in der Landwirtschaft im Hinblick auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz“.
- Dieses Konzeptpapier bot in der bis zum 31. Dezember 2020 gültigen Fassung eine schnelle und einfache Orientierung für landwirtschaftliche Betriebe.
- Eine Neuauflage des Konzeptpapiers ist gegenwärtig nicht beabsichtigt und auch nicht erforderlich.
- Insbesondere bestehen für Saisonarbeitskräfte derzeit keine Reisebeschränkungen. Sie können weiterhin nach Deutschland einreisen.
- Zudem existieren inzwischen neue Regelungen, insbesondere zum Arbeits- und Gesundheitsschutz, die die Maßnahmen des Konzeptpapiers aufgreifen und konkretisieren.
- Nachfolgend werden die wichtigsten Maßnahmen und Regelungen dargestellt, die für Saisonarbeitskräfte in Betrieben der Land- und Forstwirtschaft und des Gartenbaus Anwendung finden und dazu beitragen sollen, das Infektionsrisiko weiter einzudämmen und das Pandemiegeschehen positiv zu beeinflussen.

1. Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes

Mit der den **SARS-CoV-2 Arbeitsschutzstandard konkretisierenden SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel** sowie den hierzu ergänzenden Bestimmungen der Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (SVLFG) besteht mittlerweile im Hinblick auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz ein **umfangreiches Regelwerk**, in das auch die Empfehlungen des Konzeptpapiers eingegangen sind. Die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel ist abrufbar unter folgendem Link: [SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel](#). Informationen der SVLFG zu Corona-bedingten Maßnahmen im Hinblick auf Saisonarbeitskräfte sind unter folgendem Link abrufbar: [Corona-Informationen SVLFG](#). Dort sind z.B. konkrete Hinweise zur Unterbringung von Saisonarbeitskräften in Gemeinschaftsunterkünften veröffentlicht. Die SVLFG hat außerdem [Videos](#) veröffentlicht mit allgemeinen Informationen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz, unter anderem in polnischer und rumänischer Sprache.

Der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard der Bundesregierung gibt dem Arbeitgeber Sicherheit bei der Auswahl und Umsetzung geeigneter Maßnahmen zum betrieblichen Infektionsschutz, wie z. B. zusätzliche Hygieneregeln, Abstandsgebote und organisatorische Regelungen zur Minimierung von Kontakten zwischen Beschäftigten sowie zu Kunden und Geschäftspartnern. Er ist zugleich Richtschnur für die Aufsichtsbehörden bei der Beratung und Überwachung der Betriebe, für ggf. erforderliche Anordnungen zur Sicherstellung des betrieblichen Infektionsschutzes und notfalls auch für eine Sanktionierung bei Verstößen.

Diese Regelungen sind auch über den 31. Dezember 2020 hinaus während der Pandemie gültig und anwendbar.

Um die Ausbreitung des Coronavirus einzudämmen, sind unter anderem folgende Maßnahmen nach der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel auch weiterhin besonders wichtig:

- **Einhaltung der Abstandsregeln**, ggf. durch Abstandsmarkierungen zu kennzeichnen.
- Gewährleistung einer **ausreichenden Frischluftzufuhr** durch **regelmäßiges Lüften**. Der Umluftbetrieb von raumluftechnischen Anlagen (RLT-Anlagen) ist zu vermeiden, soweit eine geeignete Filtration (bspw. Schwebstofffilter (HEPA)) technisch nicht möglich ist.
- Bei Schichtarbeit sind **(Arbeits-)Gruppen** mit möglichst **immer gleichen Personen** zu bilden.
- Individuelle Schutzmaßnahmen wie das **Tragen einer Mund-Nase-Bedeckung** sind erforderlich, wenn andere organisatorische und technische Maßnahmen die Gefährdung einer Infektion bei der Arbeit nicht minimieren können.
- Insbesondere in der Land- und Forstwirtschaft sind **ausreichende Handhygienemaßnahmen** durchzuführen. Bei fehlenden Handwaschgelegenheiten müssen **ausreichend Handdesinfektionsmöglichkeiten** zur Verfügung gestellt werden.
- Vor Tätigkeitsbeginn sind **feste (Arbeits-)Gruppen von maximal 4 Personen** zu bilden. Nur soweit eingesetzte Technologien (Sortieranlagen, Erntemaschinen, Verwiege- und Verpackungsmaschinen) dies nachweislich erfordern, können größere (Arbeits-) Gruppen mit bis zu 15 Personen gebildet werden.
- Bzgl. der Unterbringung in Unterkünften sind **verbindliche Zimmer- und/oder Wohneinteilungen** für die gesamte Aufenthaltsdauer vorzunehmen. Diese sollten sich an der Einteilung in (Arbeits-)Gruppen orientieren.
- Es gilt das **Grundprinzip „Zusammen Wohnen – Zusammen Arbeiten“**.
- Anzustreben ist eine **Unterbringung in Einzelzimmern**.

- Ist die Einzelzimmerbelegung nicht möglich, so sollen **in einem Mehrbettzimmer nur Mitarbeiter des gleichen Teams** untergebracht werden.
- Falls aufgrund des Arbeitsverfahrens **größere Gruppen als 4 Personen** gebildet werden, können **in einem Mehrbettzimmer maximal 8 Personen, bzw. 4 Personen in einem Wohncontainer** übernachten. Bei einer Belegung bis 6 Personen muss die Mindestraumfläche 6m² pro Person betragen. Bei Belegung mit 7 bis 8 Personen muss jeder Person mindestens 6,75 m² zur Verfügung stehen.
- Müssen Personen **verschiedener Arbeitsteams** in einem Zimmer untergebracht werden, so müssen die Sicherheitsabstände eingehalten werden können. Dann dürfen nur 4 Personen im Zimmer bzw. 2 Personen im Wohncontainer untergebracht werden. Etagenbetten dürfen nur einfach belegt werden. Zudem muss für jede Person 12 m² Raumfläche zur Verfügung stehen. Ausnahmen gibt es nur für enge Familienangehörige.
- **Spezielle Reinigungs- und Hygienepläne** sind vorzusehen.

2. Zu Grenzkontrollen und Einreisebeschränkungen

Im Rahmen der Umsetzung des pandemiebedingten EU-Einreiseregimes aus Drittstaaten ist die **Einreise von landwirtschaftlichen Saisonarbeitern derzeit zulässig**.

Saisonarbeitskräfte sind vom Beförderungsverbot der seit 30. Januar 2021 geltenden Coronavirus-Schutzverordnung ausgenommen ebenso wie von den Einreisebeschränkungen im Rahmen der vorübergehend wiedereingeführten Binnen-grenzkontrollen zu Österreich und Tschechien. Ihre von den landwirtschaftlichen Betrieben bereitgestellten Unterkünfte gelten als Wohnsitz im Sinne der Ausnahme. **Sie können daher in die Bundesrepublik Deutschland einreisen**, soweit sie die üblichen Einreisevoraussetzungen erfüllen. Dies gilt auch bei Einreise aus einem Virusvarianten-Gebiet. Zu beachten sind die Quarantänebestimmungen der jeweiligen Länder sowie die bundesweit einheitlichen Vorgaben der Coronavirus-Einreiseverordnung hinsichtlich der Anmeldepflicht sowie der Test- und Nachweispflicht. Die besonderen Bestimmungen, die der Unterbindung des Eintrags und der Verbreitung gefährlicher Virusmutationen dienen sollen, sind auch bei Saisonarbeitnehmern zu beachten.

Zudem wurde auf EU-Ebene mit den „Schlussfolgerungen des Rates zur Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen von Saisonarbeitnehmern und anderen mobilen Arbeitskräften“ vom 9. Oktober 2020 und der „Empfehlung des Rates für eine koordinierte Vorgehensweise bei der Beschränkung der Freizügigkeit aufgrund der COVID-19-Pandemie“ vom 13. Oktober 2020 ein klares Signal gegen Einreisebeschränkungen für Saisonarbeitskräfte gesetzt.

Für weitergehende Fragen zur Einreise ist innerhalb der Bundesregierung das Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat zuständig (Link: [Kontakt BMI](#)).

3. Zu den Quarantänebestimmungen

Der Bund hat den Bundesländern, die Quarantänebestimmungen erlassen wollen, die **Muster-Verordnung für Quarantänemaßnahmen für Ein- und Rückreisende zur Bekämpfung des Coronavirus (MQV)** zur Verfügung gestellt. Diese ist lediglich eine **Arbeitshilfe**. Maßgeblich sind die **jeweiligen Quarantänebestimmungen der einzelnen Bundesländer**, die von der MQV abweichen können.

Die sechste MQV vom 14. Januar 2021 sieht **speziell für Saisonarbeitskräfte, die aus einem Risikogebiet oder einem Hochinzidenzgebiet nach Deutschland einreisen, eine von der Allgemeinen Absonderungspflicht von zehn Tagen abweichende Regelung** vor. Dafür ist die Einreise in das Bundesgebiet mit dem Zweck einer mindestens dreiwöchigen Arbeitsaufnahme erforderlich. Zudem müssen am Ort der Unterbringung und der Tätigkeit in den ersten zehn Tagen nach der Einreise **gruppenbezogen betriebliche Hygienemaßnahmen und Vorkehrungen zur Kontaktvermeidung** außerhalb der Arbeitsgruppe ergriffen werden, die der Allgemeinen Absonderung vergleichbar sind. Auch ist das Verlassen der Unterbringung nur zur Ausübung der Tätigkeit gestattet. Nach diesem Regelungsvorschlag des Bundes ist ein **Arbeiten** unter strengen Schutzmaßnahmen **unmittelbar nach Einreise möglich**. Die geschilderte Absonderung kann durch das Vorlegen eines Negativtests, der ab dem fünften Tag nach der Einreise durchgeführt worden ist, verkürzt werden.

Bei der **Einreise von Saisonarbeitskräften aus sog. Virusvarianten-Gebieten** (Gebiet, in dem eine nicht zugleich im Inland verbreitete Mutation auftritt, von der ein besonders hohes Risiko ausgeht) gilt die **Möglichkeit der Arbeitsquarantäne nicht**. Stattdessen greift die Allgemeine Absonderungspflicht für den Zeitraum von zehn Tagen ohne die Möglichkeit der Arbeitsaufnahme. Jedoch kann auch in diesen Fällen die Absonderung durch das Vorlegen eines Negativtests, der ab dem fünften Tag nach der Einreise durchgeführt worden ist, verkürzt werden. Im Anschluss kann die Arbeit unverzüglich aufgenommen werden.

Welche Länder zu den Virusvarianten-Gebieten gehören, wird auf den Internetseiten des RKI veröffentlicht und kontinuierlich aktualisiert. Derzeit gehören **Rumänien und Polen nicht** zu diesen Gebieten, sodass Saisonarbeitskräfte unmittelbar nach ihrer Einreise beschäftigt werden können, solange die Arbeitsquarantäne eingehalten wird.

Zusammenfassend gilt für die Möglichkeit der Arbeitsquarantäne je nach Herkunftsgebiet für Saisonarbeitskräfte:

<u>Herkunftsgebiet:</u>	Risikogebiet	Hochinzidenzgebiet	Virusvarianten-Gebiet
<u>Arbeitsquarantäne:</u>	möglich	möglich	nicht möglich; stattdessen Freitestung aus Allgemeiner Absonderung ab dem fünften Tag nach der Einreise

Die **einzelnen Quarantänebestimmungen** der Bundesländer sind auf den **Internetseiten der jeweiligen Landesregierungen** veröffentlicht. Landwirtschaftliche Betriebe sollten daher prüfen, ob diese Sonderregelung für Saisonarbeitskräfte auch in ihrem Bundesland übernommen wurde.

4. Zu Regelungen betreffend die Corona-Testung, die Corona-Impfung und Einreisebestimmungen

Über die Quarantäneregelungen hinaus gelten die vom Bund erlassenen und durch die Länder umzusetzenden **Regelungen zur Corona-Testung und für Einreisebestimmungen**. Maßgeblich ist die am 14. Januar 2021 in Kraft getretene Verordnung zum Schutz vor einreisebedingten Infektionsgefahren in Bezug auf das Coronavirus SARS-CoV-2 nach Feststellung einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite durch den Deutschen Bundestag (**Coronavirus-Einreiseverordnung**). Die Verordnung trifft Regelungen zur **Anmeldepflicht** und zur **Nachweispflicht**.

Grundsätzlich **müssen alle Einreisenden, d. h. auch jede Saisonarbeitskraft**, vor ihrer Einreise die **Einreise** unter <https://www.einreiseanmeldung.de/> **anzeigen**. Diese Anmeldung ist kostenlos und in verschiedenen Sprachen möglich, darunter auch in polnischer und rumänischer Sprache. Der Arbeitgeber kann die Anmeldung für die bei ihm beschäftigten Saisonarbeitskräfte durchführen. Sofern eine Einreise über einen Beförderer erfolgt, ist dem Beförderer die Bestätigung über die erfolgreiche Einreiseanmeldung vorher vorzulegen. In jedem Fall aber ist eine Beförderung zu untersagen, sofern die einreisende Person nicht über einen Nachweis seiner Anmeldung verfügt. Die Pflicht zur Einreiseanmeldung gilt auch bei Durchreise durch ein Virusvariantengebiet.

In jedem Fall besteht die **Verpflichtung für aus Risikogebieten einreisende Saisonarbeitskräfte**, spätestens 48 Stunden nach Einreise in die Bundesrepublik Deutschland einen Negativtest vorzuhalten. Der Nachweis kann sowohl durch einen PCR-Test als auch durch einen Antigen-Schnelltest erbracht werden. Dieser Nachweis ist bei Anforderung der zuständigen Behörde vorzulegen. Die zugrundeliegende Testung darf frühestens 48 Stunden vor der Einreise in das Bundesgebiet durchgeführt worden sein. Diese Nachweispflicht kann bei Personen, die zur Arbeitsaufnahme in das Bundesgebiet einreisen, auch der Arbeitgeber übernehmen.

Bei Einreise einer Saisonarbeitskraft aus einem sog. **Hochinzidenzgebiet** und aus einem sog. **Virusvarianten-Gebiet** ist bereits bei der Einreise ein Negativtest mitzuführen. Dies gilt auch bei Durchreise durch ein Virusvariantengebiet. Dieser muss jedoch nur auf Anforderung der zuständigen Behörde vorgelegt werden. Bei der Einreise über einen Beförderer muss diesem der Negativtest vor der Abreise vorgelegt werden.

Zusammenfassend gilt für die Anmeldepflicht und für die Nachweispflicht je nach Herkunftsgebiet für Saisonarbeitskräfte:

<u>Herkunftsgebiet:</u>	<u>Risikogebiet</u>	<u>Hochinzidenzgebiet</u>	<u>Virusvarianten-Gebiet</u>
<u>Anmeldepflicht:</u>	immer (selbst, vor Einreise und grds. digital, soweit nicht technisch unmöglich, dann schriftlich; Anmeldung ist mitzuführen)	immer (selbst, vor Einreise und grds. digital, soweit nicht technisch unmöglich, dann schriftlich; Anmeldung ist mitzuführen)	immer (selbst, vor Einreise und grds. digital, soweit nicht technisch unmöglich, dann schriftlich; Anmeldung ist mitzuführen)
<u>Nachweispflicht:</u>	Vorliegen Negativtest bis 48 Std. nach Einreise ; Vorlage auf Anforderung der zust. Behörde; Nachweis durch Arbeitgeber möglich	Vorliegen Negativtest bei Einreise; Vorlage auf Anforderung der zust. Behörde; Nachweis durch Arbeitgeber nicht möglich	Vorliegen Negativtest bei Einreise – Vorlage auf Anforderung der zust. Behörde; Nachweis durch Arbeitgeber nicht möglich

Generell dürfen alle derzeit zugelassenen Coronatests nur durch medizinisch geschultes Personal durchgeführt werden. Selbsttests sind aktuell noch nicht möglich.

Die Testungen werden je nach Bundesland an unterschiedlichen Orten durchgeführt. Eine Testung in den landwirtschaftlichen Betrieben vor Ort ist möglich.

Wie lange es dauert, bis ein Testergebnis vorliegt, hängt von der Art der Testmethode ab (PCR-Test, PoC-Antigentest). Das Testergebnis für einen PoC-Antigentest kann bereits nach wenigen Minuten vorliegen. Eine Probenuntersuchung in einem Labor ist hierfür nicht erforderlich. Im Falle einer Testung mittels PCR-Test vergehen ab der Testung regelmäßig bis zu 48 Stunden bis zum Vorliegen eines Testergebnisses. Hierfür ist eine Untersuchung im Labor erforderlich. Diese Methode hat eine geringere Fehlerquote.

Die **Kostentragung** für die Testungen obliegt nach derzeitigem Stand den Saisonarbeitskräften selbst. Je nach arbeitsvertraglicher Umsetzung können die landwirtschaftlichen Arbeitgeber die Kosten tragen.

Neben den durch Vorgaben der Corona-Einreiseverordnung vorgesehenen Testungen sind Testungen als Bestandteil eines betrieblichen Hygienekonzeptes des jeweiligen Arbeitgebers zum betrieblichen Infektionsschutz möglich. Die Kosten für derartige Testungen, die eine vom Arbeitgeber veranlasste Maßnahme zum Schutz von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit darstellen, dürfen gemäß § 3 Absatz 3 des Arbeitsschutzgesetzes nicht den Beschäftigten auferlegt werden.

Die Verordnung zum Anspruch auf Schutzimpfung gegen das Coronavirus SARS-CoV-2 des Bundesministeriums für Gesundheit vom 18. Dezember 2020 regelt den **Anspruch auf Corona-Impfung**. Hiernach haben Personen einen Anspruch auf Schutzimpfung mit einer erhöhten Priorität, die in besonders relevanter Position in weiteren Einrichtungen und Unternehmen der Kritischen Infrastruktur tätig sind, insbesondere in der Ernährungswirtschaft sowie Personen mit prekären Arbeits- und Lebensbedingungen.

5. Zusammenfassung

Mit Blick auf den Gesundheits- und Arbeitsschutz aller im landwirtschaftlichen Betrieb Beschäftigten sollten auch die landwirtschaftlichen Unternehmer ein großes Interesse daran haben, dass mit dem Coronavirus Infizierte nicht einreisen oder durch vorausschauende Schutzmaßnahmen trotz auftretender Infektionen Betriebsabläufe weitgehend aufrechterhalten werden. Aus Sicht des Bundesministeriums für Ernährung und Landwirtschaft ist nicht zuletzt wegen der aufgetretenen Virusvarianten zu empfehlen, dass die landwirtschaftlichen Arbeitgeber – soweit sie sich die Einreiseanmeldung und die Negativtests zur Erfüllung der Nachweispflicht nicht ohnehin von ihren Saisonarbeitskräften vorlegen lassen – überprüfen, ob die Saisonarbeitskräfte bei ihrer Einreise nach Deutschland ein negatives Testergebnis oder einen Impfnachweis mitführen und sie ihrer Anmeldepflicht nachgekommen sind. All dies trägt auch dazu bei, die Gesundheit von Kontaktpersonen nicht zu gefährden.

Die aufgezeigten Regelungen können ständig an das Infektionsgeschehen und neue Erkenntnisse der Forschung angepasst werden. Die dargestellte Rechtslage stellt nur eine Momentaufnahme dar.