



Rahmenbedingungen für Saisonbeschäftigte in der Landwirtschaft seit dem 1. Januar 2021 im Hinblick auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz und die Corona-bedingten Vorgaben (Sachstand: 14.01.2021)

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 können Saisonarbeitskräfte derzeit ungehindert nach Deutschland einreisen. Reisebeschränkungen bestehen nicht.
- 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 (SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel abrufbar unter: <https://www.baua.de/DE/Angebote/Rechtstexte-und-Technische-Regeln/Regelwerk/AR-CoV-2/AR-CoV-2.html>; Zusatzinformationen der SVLFG mit u. a. konkreten Hinweisen zur Unterbringung von Saisonarbeitskräften in Gemeinschaftsunterkünften sind abrufbar unter:

<https://cdn.svlfg.de/fiona8blobs/public/svlfgonpremiseproduction/8e4b5a036a8d6a5d/e39821ff2c60/info-unternehmer-saisonarbeit.pdf>).

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 folgende Maßnahmen auch weiterhin besonders wichtig:

- **Einhaltung der Abstandsregeln**, ggf. durch Abstandsmarkierungen zu kennzeichnen.
- Gewährleistung einer **ausreichenden Frischluftzufuhr** durch **regelmäßiges Lüften**. Der Umluftbetrieb von raumlufttechnischen 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“**.
- Eine **Einzelbelegung von Zimmern** ist möglichst durchgängig vorzunehmen.
- **Spezielle Reinigungs- und Hygienepläne** sind vorzusehen.

2. Zu Grenzkontrollen und Einreisebeschränkungen

Grenzkontrollen innerhalb der EU werden derzeit nicht durchgeführt und sind gegenwärtig auch nicht beabsichtigt. Saisonarbeitskräfte können daher **ungehindert in die Bundesrepublik Deutschland einreisen**. Zu beachten sind ausschließlich Quarantänebestimmungen der jeweiligen Bundesländer sowie die bundesweit einheitlichen Vorgaben zur Einreiseanmeldung, zur Durchführung von Coronatests und zur Corona-Impfung.

Zudem besteht auf **EU-Ebene die einheitliche Auffassung**, dass **Einreisebeschränkungen für Saisonarbeitskräfte nicht zielführend** sind und auch nicht durchgesetzt werden sollen. Sowohl mit den *„Schlussfolgerungen des Rates zur Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen von Saisonarbeitnehmern und anderen mobilen Arbeitskräften“* als auch mit der *„Empfehlung des Rates zur Koordinierung von Maßnahmen mit Auswirkungen auf die Freizügigkeit“* wurde ein klares Signal gegen Einreisebeschränkungen für Saisonarbeitskräfte auf Europäischer Ebene gesetzt.

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 befindet sich in der Abstimmung mit den Ländern. Nach derzeitigem Stand (14. Januar 2020) sieht sie **speziell für Saisonarbeitskräfte, die aus einem Risikogebiet nach Deutschland einreisen, eine von der Allgemeinen Absonderungspflicht von 10 Tagen abweichende Regelung** vor.

Dafür ist die Einreise in das Bundesgebiet für eine mindestens dreiwöchige 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 Saisonarbeitskräfte** vor ihrer Einreise die **Einreise** unter <https://www.einreiseanmeldung.de/> **anzeigen**. Diese Anmeldung ist kostenlos. Sofern eine Einreise über einen Beförderer erfolgt, kann auch das Unternehmen eine Sammelanmeldung für alle beförderten Personen durchführen. In jedem Fall aber ist eine Beförderung zu untersagen, sofern die einreisende Person nicht über einen Nachweis seiner Anmeldung verfügt.

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. 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>	Risikogebiet	Hochinzidenzgebiet	Virusvarianten-Gebiet
<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 Coronatests nur durch medizinisch geschultes Personal durchgeführt werden

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.

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.