



# Rahmenbedingungen für Saisonbeschäftigte in der Landwirtschaft seit dem 1. Januar 2021 im Hinblick auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz und die Corona-bedingten Vorgaben (Sachstand: 17.03.2021)

## 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.
- Es 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 **SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung**, 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.

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 während der Pandemie gültig und anwendbar.**

Um die Ausbreitung des Coronavirus einzudämmen, sind u. a. folgende Maßnahmen nach der [SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung](#) und 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 raumlufttechnischen Anlagen ist zu vermeiden, soweit eine geeignete Filtration (bspw. Schwebstofffilter (HEPA)) technisch nicht möglich ist.
- Individuelle Schutzmaßnahmen wie das **Tragen von medizinischen Gesichtsmasken oder FFP2-Atemschutzmasken** sind erforderlich, wenn Abstandsregeln nicht eingehalten und andere organisatorische und technische Maßnahmen die Gefährdung einer Infektion bei der Arbeit nicht minimieren können. Der Arbeitgeber hat sie zur Verfügung zu stellen. Eine einfache **Mund-Nasen-Bedeckung bei der Arbeit ist nicht ausreichend**.
- Insbesondere in der Land- und Forstwirtschaft sind **ausreichende Handhygienemaßnahmen** durchzuführen. Bei fehlenden Handwaschgelegenheiten müssen **ausreichend Handdesinfektionsmöglichkeiten** zur Verfügung gestellt werden.
- In Betrieben mit mehr als zehn Beschäftigten **sind die Beschäftigten in möglichst kleine Arbeitsgruppen** einzuteilen. Bei Schichtarbeit sind (Arbeits-)Gruppen mit möglichst **immer gleichen Personen** zu bilden.
- Dabei 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  $6\text{m}^2$  pro Person betragen. Bei Belegung mit 7 bis 8 Personen muss jeder Person mindestens  $6,75\text{m}^2$  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  $12\text{m}^2$  Raumfläche zur Verfügung stehen. Ausnahmen gibt es nur für enge Familienangehörige.
- **Spezielle Reinigungs- und Hygienepläne** sind vorzusehen.

## 2. 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. Auch gelten für sie nicht die Einreisebeschränkungen im Rahmen der vorübergehend wiedereingeführten Binnengrenzkontrollen 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. Zu beachten sind die Quarantänebestimmungen der jeweiligen Bundesländer 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. 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 siebte MQV vom 05. März 2021 sieht grundsätzlich bei Ein- und Rückreise **aus einem Risikogebiet oder Hochinzidenzgebiet** eine allgemeine Absonderungspflicht (sog. **Quarantäne**) **von zehn Tagen** vor.

Für Personen, die in das Bundesgebiet mit dem Zweck einer mindestens dreiwöchigen Arbeitsaufnahme einreisen, d.h. insbesondere **Saisonarbeitskräfte**, besteht als Ausnahme die sog. **Arbeitsquarantäne**. Für die Arbeitsquarantäne gilt: am Ort der Unterbringung und der Tätigkeit müssen **in den ersten zehn Tagen nach der Einreise** gruppenbezogen betriebliche Hygienemaßnahmen und Vorkehrungen zur Kontaktvermeidung außerhalb der Arbeitsgruppe ergriffen werden, die mit der allgemeinen Quarantäne vergleichbar sind. Das Verlassen der Unterbringung ist nur zur Ausübung der Tätigkeit gestattet. Nach diesem Regelungsvorschlag des Bundes ist ein **Arbeiten** unter strengen Schutzmaßnahmen **unmittelbar nach Einreise möglich**. Die Arbeitsquarantäne 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) ist nur die **allgemeine Quarantäne für einen Zeitraum von 14 Tagen** möglich. Es ist **keine Arbeitsquarantäne** und damit auch keine Arbeitsaufnahme möglich. Es besteht außerdem **keine Möglichkeit zur Verkürzung** der Quarantäne.

Welche Länder zu den Risikogebieten, Hochinzidenzgebieten oder Virusvarianten-Gebieten gehören, wird auf den Internetseiten des [Robert-Koch-Instituts \(RKI\)](#) veröffentlicht und kontinuierlich aktualisiert. Derzeit gehören **Rumänien und Polen** nicht zu den Virusvarianten-Gebieten, sodass Saisonarbeitskräfte unmittelbar nach ihrer Einreise beschäftigt werden können, solange die Arbeitsquarantäne eingehalten wird.

Die bloße **Durchreise durch ein Risikogebiet, Hochinzidenzgebiet oder Virusvarianten-Gebiet** ohne dortigen Zwischenhalt stellt keinen Aufenthalt im Sinne der Muster-Quarantäneverordnung dar und löst somit **keine Quarantäne** aus.

**Zusammenfassend** gilt für die Möglichkeit der Arbeitsquarantäne je nach Herkunftsgebiet für Saisonarbeitskräfte (nach der MQV):

<u>Herkunftsgebiet:</u>	Risikogebiet	Hochinzidenzgebiet	Virusvarianten-Gebiet
<u>Arbeitsquarantäne:</u>	Möglich; Freitestung möglich ab 5. Tag	Möglich; Freitestung möglich ab 5. Tag	nicht möglich; stattdessen 14 Tage allgemeine Quarantäne; keine Möglichkeit der Freitestung

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. Regelungen für die Einreise nach Deutschland

Darüber hinaus gelten die vom Bund erlassenen Regelungen für die Einreise nach Deutschland. Maßgeblich ist die **Coronavirus-Einreiseverordnung**. Die Verordnung trifft **Regelungen zur Anmeldepflicht und zur Nachweispflicht über den Test**.

Grundsätzlich **müssen alle Einreisenden, d. h. auch alle Saisonarbeitskräfte, vor ihrer Einreise** unter <https://www.einreiseanmeldung.de/> die Einreise **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 ihrer Anmeldung verfügt. Die Pflicht zur Einreiseanmeldung gilt auch bei bloßer Durchreise durch ein Virusvariantengebiet.

Zusätzlich 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 (Labortest) als auch durch einen PoC-Antigen-Schnelltest (Sofort-Ergebnis) 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 **Hochinzidenz- oder Virusvariantengebiet** ist bereits bei der Einreise ein Negativtest mitzuführen. Dies gilt auch bei bloßer 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>	Risikogebiet	Hochinzidenzgebiet	Virusvarianten-Gebiet
<u>Anmeldepflicht:</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Ja: vor Einreise</b>, grds. digital, Anmeldung ist mitzuführen</li> <li>• <b>Ausnahme:</b> wenn nur <b>Durchreise</b> durch ein Risikogebiet ohne Zwischenhalt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Ja: vor Einreise</b>, grds. digital, Anmeldung ist mitzuführen</li> <li>• <b>Ausnahme:</b> wenn nur <b>Durchreise</b> durch ein Risikogebiet ohne Zwischenhalt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Ja: vor Einreise</b>, grds. digital, Anmeldung ist mitzuführen</li> <li>• auch bei Durchreise durch ein Virusvarianten-Gebiet ohne Zwischenhalt</li> </ul>
<u>Nachweispflicht:</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Ja:</b> Negativtest muss <b>spätestens 48 Std. nach Einreise</b> vorliegen; Vorlage auf Anforderung der zust. Behörde; Nachweis <b>durch Arbeitgeber möglich</b></li> <li>• <b>Ausnahme:</b> wenn nur <b>Durchreise</b> durch ein Risikogebiet ohne Zwischenhalt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Ja:</b> Negativtest muss <b>bei Einreise</b> vorliegen; Vorlage auf Anforderung der zust. Behörde; Nachweis <b>durch Arbeitgeber <u>nicht</u> möglich</b></li> <li>• <b>Ausnahme:</b> wenn nur <b>Durchreise</b> durch ein Hochinzidenzgebiet ohne Zwischenhalt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Ja:</b> Negativtest <b>bei Einreise</b>; Vorlage auf Anforderung der zust. Behörde; Nachweis <b>durch Arbeitgeber <u>nicht</u> möglich</b></li> <li>• auch bei Durchreise durch ein virusvarianten-Gebiet ohne Zwischenhalt</li> </ul>

## 5. Tests

Testungen werden je nach Bundesland und Gemeinde an unterschiedlichen Orten durchgeführt. Eine Testung direkt in den landwirtschaftlichen Betrieben vor Ort ist ebenfalls möglich, zum Beispiel mittels PoC-Antigen-Schnelltests, die durch geschultes Personal durchgeführt werden dürfen, oder mittels sog. Laien-Selbsttests.

Wie lange es dauert, bis ein Testergebnis vorliegt, hängt von der Art der Testmethode ab (PCR-Test, PoC-Antigen-Schnelltest). Das Testergebnis für einen PoC-Antigen-Schnelltest 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 Einreise-Testungen obliegt aktuell den Saisonarbeitskräften selbst. Je nach arbeitsvertraglicher Umsetzung können die landwirtschaftlichen Arbeitgeber die Kosten tragen.

Testungen sind auch als Bestandteil eines betrieblichen Hygienekonzeptes des jeweiligen Arbeitgebers zum betrieblichen Infektionsschutz möglich. Die Kosten für diese Testungen dürfen nicht den Beschäftigten auferlegt werden.

## 6. Impfung

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, aber auch in der Landwirtschaft. Personen, bei denen aufgrund ihrer Arbeits- oder Lebensumstände ein signifikant erhöhtes Risiko einer Infektion mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 besteht, haben ebenfalls Anspruch auf Schutzimpfung mit einer erhöhten Priorität. Dazu gehören auch ausländische Saisonarbeitskräfte.

## 7. Schlusswort

Durch einen intensiven Austausch mit den landwirtschaftlichen Unternehmen wird deutlich, dass die Betriebe ein großes Interesse daran haben, durch vorausschauende Schutzmaßnahmen ihre Mitarbeiter vor Infektionen zu schützen und Betriebsabläufe aufrechtzuerhalten. Aus Sicht des Bundesministeriums für Ernährung und Landwirtschaft ist zu empfehlen, dass die landwirtschaftlichen Arbeitgeber bei Anreise der Saisonarbeitskräfte überprüfen, ob diese ein negatives Testergebnis mitführen und sie ihrer Anmeldepflicht nachgekommen sind. All dies trägt dazu bei, die Gesundheit aller zu schützen.

**Die dargestellte Zusammenfassung stellt nur eine Momentaufnahme der Rechtslage dar und ist als Arbeitshilfe gedacht. Dieses Dokument wird regelmäßig aktualisiert und greift dabei auf folgende Regelungen zurück:**

- [SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung](#)
- [SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard](#)
- [SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel](#)
- [Coronavirus-Schutzverordnung](#)
- [Coronavirus-Impfverordnung](#)
- [Coronavirus-Testverordnung](#)
- [Coronavirus-Einreiseverordnung](#)
- [jeweilige Quarantänebestimmungen der Bundesländer](#)

Die aufgezeigten Regelungen werden ständig an das Infektionsgeschehen und an neue Erkenntnisse der Forschung angepasst.