



# Rahmenbedingungen für Saisonbeschäftigte in der Landwirtschaft im Hinblick auf die Corona-Pandemie

(Sachstand: 31.03.2022)

## Vorbemerkung

- Nachfolgend werden die wichtigsten bundesweit geltenden Maßnahmen und Regelungen zusammengefasst, die für Saisonarbeitskräfte in Betrieben der Land- und Forstwirtschaft und des Gartenbaus Anwendung finden.
- Diese Maßnahmen sollen dazu beitragen, das Infektionsrisiko weiter einzudämmen und das Pandemiegeschehen positiv zu beeinflussen.
- Zur Information der Saisonbeschäftigten hat das Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft in Kooperation mit der EU-Gleichbehandlungsstelle die häufigsten Fragen in leichter Sprache zusammengefasst. Diese FAQ finden Sie [hier](#).

## Inhalt

Vorbemerkung .....	1
1. Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes .....	2
2. Impfung .....	6
3. Grenzkontrollen und Einreisebeschränkungen .....	7
4. Regelungen für die Einreise nach Deutschland .....	8
4.1 Nachweispflicht .....	8
5. Weitere Informationen zu Testungen .....	9
6. Schlusswort.....	10

## 1. Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes

Die für alle Betriebe anzuwendenden Maßnahmen und spezifische Maßnahmen für den betrieblichen Infektionsschutz von Saisonarbeitskräften in der Landwirtschaft enthalten die [SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung](#) und die [SARS-CoV-2-Arbeitschutzregel](#). Diese gelten zunächst befristet bis einschließlich 25. Mai 2022 weiter. Vor allem die SARS-CoV-2-Arbeitschutzregel gibt dem Arbeitgeber Sicherheit bei der Auswahl und Umsetzung geeigneter Maßnahmen zum betrieblichen Infektionsschutz, wie z. B. Hygieneregeln, Abstandsgebot und organisatorische Regelungen zur Minimierung von Kontakten zwischen Beschäftigten sowie zu Kunden und Geschäftspartnern. Die Betriebe können bei Anwendung dieser Regel davon ausgehen, dass sie die jeweiligen gesetzlichen Mindestanforderungen erfüllen.

Die Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (SVLFG) stellt [weitere ergänzende Praxishilfen](#) zu den coronabedingten Maßnahmen im Hinblick auf Saisonarbeitskräfte zur Verfügung. Allgemeine und coronaspezifische Informationen, die sich unmittelbar an die Saisonarbeitskräfte richten, sind zusätzlich über die [Web-App](#) der SVLFG abrufbar, die in verschiedenen Sprachen verfügbar ist. Die SVLFG hat außerdem [Videos](#) mit allgemeinen Informationen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz veröffentlicht, unter anderem in polnischer und rumänischer Sprache. Weitergehende Informationen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz in der Landwirtschaft können auch unter <https://www.svlfg.de/auslaendische-saisonarbeitskraefte> und <https://www.svlfg.de/information-saisonarbeitskraefte> abgerufen werden.

Die Corona-Sonderregelungen zum betrieblichen Infektionsschutz sind während der Pandemie zusätzlich zu den weiterhin geltenden Bestimmungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz anzuwenden und **gelten auch dann, wenn das Herkunftsgebiet einer Saisonarbeitskraft nicht mehr als Risikogebiet eingestuft ist.**

Die Landesparlamente können nach der sogenannten **Hot-Spot-Regelung** für von der Pandemie besonders betroffene Gebiete zusätzliche Schutzmaßnahmen vorsehen. Dazu zählen unter anderem die Anwendung der 3G-Regelung sowie die Erstellung und Durchführung von Hygienekonzepten, wie beispielsweise die Fortgeltung der Maskenpflicht. **Landwirtschaftliche Betriebe sollten** daher zusätzlich **prüfen**, ob in ihrem Bundesland weitergehende, ggf. verschärfte landesrechtliche Regelungen zum Infektionsschutz gelten. Eine Übersicht dieser Landesregelungen enthält die [Internetseite](#) des Länderausschusses für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (LASi).

Darüber hinaus besteht für EU-Bürgerinnen und Bürger das Informations- und Beratungsangebot von ["Faire Mobilität"](#). Hier werden u. a. Saisonarbeitskräfte in der Landwirtschaft in sozial- und arbeitsrechtlichen Fragen beraten. Broschüren, Flyer und Beratungen (persönlich oder über die Hotline) werden kostenlos in mehreren Sprachen, u. a. Rumänisch und Polnisch angeboten. Für Saisonarbeitskräfte aus Drittstaaten stehen in allen Bundesländern die Beratungsstellen von „[Faire Integration](#)“ zur Verfügung. Die dortigen Beratungen sind ebenfalls kostenlos und werden in verschiedenen Sprachen angeboten, unter anderem in Ukrainisch und Russisch.

**Für einen wirksamen Infektionsschutz von Saisonarbeitskräften in der Landwirtschaft sind die folgenden Maßnahmen weiterhin besonders wichtig:**

- **Minimierung der Personenkontakte bei der Arbeit und in der Freizeit.** Dies schützt nicht nur alle Beteiligten, sondern verringert auch wirtschaftliche Schäden für den Betrieb im Falle einer Infektion.
- In Betrieben mit mehr als zehn Beschäftigten sind die **Beschäftigten in möglichst kleine Arbeitsgruppen** einzuteilen. Dabei sind **feste (Arbeits-) Gruppen von maximal 4 Personen** zu bilden und möglichst durchgehend beizubehalten. Nur soweit eingesetzte Technologien (Sortieranlagen, Erntemaschinen, Verwiege- und Verpackungsmaschinen) dies nachweislich erfordern, können größere (Arbeits-) Gruppen mit bis zu 15 Personen gebildet werden.
- **Einhaltung des Mindestabstands von 1,5 m** in allen Bereichen. In Innenräumen genauso wie im Freien, bei der Arbeit und auf dem Weg dorthin und wieder zurück gleichermaßen wie in Pausen und in der Freizeit.
- Das **Tragen von Mund-Nasen-Schutz (medizinischen Gesichtsmasken) oder Atemschutzmasken (mind. FFP2 oder vergleichbar)** ist erforderlich, wenn der Mindestabstand nicht eingehalten und andere technische und organisatorische Maßnahmen zum Infektionsschutz nicht ausreichen. Der Arbeitgeber hat diese den Beschäftigten kostenlos in ausreichender Menge zur Verfügung zu stellen. Einfache **Mund-Nasen-Bedeckungen („Alltags-Masken“)** sind **nicht mehr zulässig**.
- Auch in der Land- und Forstwirtschaft ist eine **ausreichende Handhygiene** sicherzustellen. Bei fehlenden Handwaschgelegenheiten müssen **geeignete Desinfektionsmittel** zur Verfügung gestellt werden.

- Gewährleistung einer **ausreichenden Frischluftzufuhr** in allen gemeinschaftlich genutzten Räumen (Arbeit und Freizeit) durch **regelmäßiges Lüften**. Der Umluftbetrieb von raumlufttechnischen Anlagen ist zu vermeiden, sofern die Anlage nicht über geeignete Umluftfilter (z. B. HEPA-Filter der Klassen 13 oder 14) verfügt.
- Bzgl. der Unterbringung in Unterkünften sind **verbindliche Zimmer- und/oder Wohneinteilungen** für die gesamte Aufenthaltsdauer vorzunehmen. Diese sollten sich an der Einteilung in Arbeitsgruppen 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 Personen aus der gleichen Arbeitsgruppe** zusammen untergebracht werden.
- Sofern den Arbeitsgruppen nicht jeweils eigene **Gemeinschaftsräume, Versorgungs- und Sanitäreinrichtungen** zur Verfügung stehen, ist eine **getrennte Nutzung** dieser Einrichtungen und Räume vorzusehen. Im **betrieblichen Hygienekonzept** ist in diesen Fällen die **Reinigung und Lüftung** zwischen den Nutzungen vorzusehen.
- Alle Maßnahmen zum betrieblichen Infektionsschutz sind einem **betrieblichen Hygienekonzept** zusammenzufassen und **den Beschäftigten im Betrieb in geeigneter Weise zugänglich zu machen**. Die Praxishilfen und die Web-App der SVLFG bieten hierfür eine gute Grundlage, zumal sie auch in den Sprachen der Beschäftigten zur Verfügung stehen. Bei der Festlegung und Umsetzung der Maßnahmen zum betrieblichen Infektionsschutz kann der Arbeitgeber den Impf- oder Genesenenstatus der Beschäftigten berücksichtigen, wenn ihm dieser bekannt ist.

## 2. Impfung

Die [Coronavirus-Impfverordnung](#) des Bundesministeriums für Gesundheit regelt den **Anspruch auf die Schutzimpfung gegen das Coronavirus SARS-CoV-2**.

Hiernach haben auch Saisonarbeitskräfte einen **Anspruch auf diese kostenlose Schutzimpfung**. Nur eine vollständige Impfserie mit von der EMA (Europäische Arzneimittelagentur) zugelassenen Impfstoffen führt zu der Einstufung als geimpfte Person.

Arbeitgeber haben durch die Corona-Arbeitsschutzverordnung eine Impfunterstützungspflicht: Sie sind verpflichtet, Beschäftigte über die Gefahren durch Covid-19 aufzuklären und über die Möglichkeit der Schutzimpfung zu informieren. Wenn die Beschäftigten sich impfen lassen wollen, hat der Arbeitgeber sie hierfür gegebenenfalls auch während der Arbeitszeit freizustellen. Kann ein Impftermin nur während der Arbeitszeit wahrgenommen werden, bleibt der Anspruch auf Lohnzahlung für die Zeit der Impfung erhalten.

Eine Impfung ist unter anderem in Impfzentren, durch mobile Impfteams, in Arztpraxen, in Krankenhäusern, in bestimmten Apotheken, bei Betriebsärzten und Betriebsärztinnen oder auch spontan bei sonstigen öffentlichen Impfangeboten möglich.

Informationen zur Vereinbarung eines Impftermins sind auf der Seite des [Patientenservices der Kassenärztlichen Bundesvereinigung](#) abrufbar.

Weitere Antworten auf die wichtigsten [Fragen zur Corona-Impfung](#) sind auf den Seiten des Bundesministeriums für Gesundheit abrufbar.

### 3. Grenzkontrollen und Einreisebeschränkungen

Die **Einreise von landwirtschaftlichen Saisonarbeitskräften** ist derzeit – unabhängig davon, aus welchem Staat die Saisonarbeitskräfte kommen - **zulässig**.

Derzeit sind keine Länder als Hochrisiko- oder Virusvariantengebiete eingestuft (Stand 25.03.2022). Daher bestehen aktuell keine Quarantänebestimmungen nach der Einreise. Auch eine Pflicht zur Arbeitsquarantäne besteht aktuell nicht.

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

## 4. Regelungen für die Einreise nach Deutschland

Darüber hinaus gilt nach der [Coronavirus-Einreiseverordnung](#) für die Einreise nach Deutschland eine **Nachweispflicht** über einen vollständigen Impfschutz, eine Genesung oder einen negativen Test. Diese Nachweispflicht **gilt immer bei Einreise und unabhängig davon, aus welchem Gebiet eine Person einreist**. Da aktuell (Stand 25.03.2022) weltweit keine Gebiete als Hochrisiko- oder Virusvariantengebiete ausgewiesen sind, entfällt sowohl die Anmeldepflicht als auch die Quarantänepflicht.

### 4.1 Nachweispflicht

Grundsätzlich besteht für einreisende Saisonarbeitskräfte wie für alle anderen Einreisenden die **Nachweispflicht**: Sie müssen **bereits bei Einreise** in die Bundesrepublik Deutschland **eine vollständige Impfung, eine Genesung oder einen negativen Test nachweisen**. Der Nachweis muss in **Deutsch, Englisch, Französisch, Italienisch oder Spanisch** ausgestellt sein. Die Kriterien für einen gültigen **Impf-, Genesenen- und Testnachweis** werden vom Bundesministerium für Gesundheit [hier](#) veröffentlicht. Die Dauer des Genesenenstatus wurde zum 15. Januar 2022 von 6 Monate auf 90 Tage reduziert.

Der Testnachweis kann entweder durch einen **PCR-Test (Labortest)** oder durch einen **PoC-Antigen-Schnelltest (Sofort-Ergebnis)** erbracht werden.

Die einem Testnachweis zugrundeliegende Testung darf zum Zeitpunkt der Einreise **maximal 48 Stunden** zurückliegen. Sofern die Einreise mit einem Beförderungsunternehmen erfolgt und ein negativer PCR-Test vorliegt, reicht es aus, wenn dieser Test bei Beginn der Beförderung maximal 48 Stunden alt ist.



Testungen müssen von einem Leistungserbringer nach § 6 Absatz 1 Coronavirus-Testverordnung, im Rahmen einer betrieblichen Testung (durch Personal mit der erforderlichen Ausbildung oder Kenntnis und Erfahrung) oder im Ausland von einer Stelle vorgenommen worden sein, die nach dem Recht des jeweiligen Staates, in dem der Test vorgenommen wurde, dazu autorisiert ist, solche Testungen vorzunehmen. Der Testende muss ebenfalls die Identität der getesteten Person mittels eines amtlichen Lichtbildausweises überprüfen und bestätigen. Auf dem Zeugnis/Testergebnis ist das Datum der Testung zu vermerken sowie die Art des Tests, der verwendet wurde.

## 5. Weitere Informationen zu Testungen

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 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.

Der Arbeitgeber muss eine Gefährdungsbeurteilung durchführen und einmal wöchentlich einen kostenfreien Test anbieten, wenn dies auf Grundlage der Gefährdungsbeurteilung erforderlich ist, um einen ausreichenden Infektionsschutz an den Arbeitsplätzen zu gewährleisten.

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

Ausländische Saisonarbeitskräfte haben außerdem den gleichen Zugang zu den kostenlosen öffentlichen Angeboten von Antigenschnelltests wie inländische Bürgerinnen und Bürger auch (sog. Bürgertestung) und können diese Angebote zum Erwerb nutzen. Ab dem 1. Juni 2022 sind die öffentlichen Testmöglichkeiten nicht mehr kostenlos.

## 6. Schlusswort

Die bisherigen Erfahrungen zeigen, dass die landwirtschaftlichen Betriebe ein großes Interesse daran haben, durch vorausschauende Schutzmaßnahmen ihre Beschäftigten vor Infektionen zu schützen und Betriebsabläufe aufrechtzuerhalten. Aus Sicht des Bundesministeriums für Ernährung und Landwirtschaft ist zu empfehlen, umfassende Hygienekonzepte beizubehalten und auf deren konsequente Einhaltung zu achten. Darüber hinaus haben sich Impfungen als entscheidender Baustein des Infektionsschutzes erwiesen. Um den Verlauf der Pandemie positiv zu beeinflussen und unseren Alltag weiter zu normalisieren, bleibt es daher eine wichtige Aufgabe, auf eine hohe Impfbereitschaft hinzuwirken. All dies trägt dazu bei, die Gesundheit aller zu schützen.

**Dieses Dokument wird regelmäßig aktualisiert** und greift dabei auf folgende Regelungen zurück:

- [Infektionsschutzgesetz](#)
- [SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung](#)
- [SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel](#)
- [Coronavirus-Einreiseverordnung](#)
- [Coronavirus-Testverordnung](#)
- [Coronavirus-Impfverordnung](#)

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

**Die dargestellte Zusammenfassung stellt nur eine Momentaufnahme der bundesweit geltenden Rechtslage dar und ist als Arbeitshilfe gedacht.** Die aktuellste Version ist abrufbar unter [bmel.de/rahmenbedingungen-saisonarbeitskraefte](https://bmel.de/rahmenbedingungen-saisonarbeitskraefte).