



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

(Sachstand: 11.06.2021)

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.

Inhalt

Vorbemerkung.....	1
1. Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes	2
2. Grenzkontrollen und Einreisebeschränkungen	6
3. Regelungen für die Einreise nach Deutschland	7
3.1 Anmeldepflicht	7
3.2 Nachweispflicht	8
3.3 Quarantänepflicht	9
4. Weitere Informationen zu Testungen	14
5. Impfung	15
6. Schlusswort.....	16

1. Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes

Mit der [SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung](#) und der [SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel](#) besteht mittlerweile im Hinblick auf den betrieblichen Infektionsschutz ein **umfangreiches Regelwerk**. Dies enthält neben allgemeinen, für alle Betriebe anzuwendenden Maßnahmen auch spezifische Maßnahmen für den betrieblichen Infektionsschutz von Saisonarbeitskräften in der Landwirtschaft. Vor allem die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel 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**.

Landwirtschaftliche Betriebe sollten darüber hinaus **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.

Für einen wirksamen Infektionsschutz von Saisonarbeitskräften in der Landwirtschaft sind die folgenden Maßnahmen 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 genauso 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.

2. Grenzkontrollen und Einreisebeschränkungen

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

Saisonarbeitskräfte sind vom Beförderungsverbot für Einreisende aus Virusvariantengebieten nach der Coronavirus-Einreiseverordnung ausgenommen. Ihre von den landwirtschaftlichen Betrieben bereitgestellten Unterkünfte gelten als Wohnsitz im Sinne der Ausnahme. **Sie können daher** bei Erfüllung der üblichen einreise- und aufenthaltsrechtlichen Voraussetzungen **in die Bundesrepublik Deutschland einreisen**.

Zu beachten sind die Quarantänebestimmungen nach erfolgter Einreise sowie die weiteren Vorgaben, insbesondere die Anmelde- und Nachweispflicht über eine vollständige Impfung oder eine Genesung (sog. Immunisierung) oder über ein negatives Testergebnis. Wenn die Einreise mit einem Beförderungsunternehmen erfolgt (z. B. bei Einreise mit dem Bus), dann ist das Beförderungsunternehmen verpflichtet, vor der Beförderung die Bestätigung der Anmeldung und bei einer Einreise aus einem Hochinzidenz- oder Virusvariantengebiet auch den Nachweis (auf Plausibilität der personenbezogenen Angaben) zu kontrollieren. Sollten Anmeldung und Nachweis trotz bestehender Pflicht nicht vorliegen, darf die Person nicht befördert werden.

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. Regelungen für die Einreise nach Deutschland

Darüber hinaus gelten nach der [Coronavirus-Einreiseverordnung](#) für die Einreise nach Deutschland aus einem einfachen Risikogebiet, Hochinzidenz oder Virusvariantengebiet eine **Anmelde- und Quarantänepflicht sowie eine Nachweispflicht über einen vollständigen Impfschutz, eine Genesung oder einen negativen Test**. Für Einreisende, die sich in den letzten zehn Tagen vor ihrer Einreise nach Deutschland nicht in einem einfachen Risikogebiet, Hochinzidenzgebiet oder Virusvariantengebiet aufgehalten haben, gelten diese Pflichten – mit Ausnahme der Einreise auf dem Luftweg - nicht. Personen, die mit dem Flugzeug unter Inanspruchnahme eines Beförderers einreisen, müssen grundsätzlich – unabhängig davon, ob sie sich in einem Risikogebiet aufgehalten haben – vor dem Abflug dem Beförderer ein negatives Testergebnis, einen Impfnachweis oder einen Genesenennachweis vorlegen. Bei Voraufenthalt in einem Virusvariantengebiet ist stets ein negatives Testergebnis vorzulegen.

3.1 Anmeldepflicht

Grundsätzlich **müssen alle aus einfachen Risiko-, Hochinzidenz- und Virusvariantengebieten Einreisenden, d. h. auch alle Saisonarbeitskräfte, vor ihrer Einreise** im Einreiseportal unter www.einreiseanmeldung.de die Einreise **anzeigen**. Diese Anmeldung ist kostenlos und in verschiedenen Sprachen möglich, darunter auch in polnischer und rumänischer Sprache. 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. **Bei bloßer Durchreise gilt keine Pflicht zur Einreiseanmeldung.**

3.2 Nachweispflicht

Zusätzlich besteht die **Verpflichtung für einreisende Saisonarbeitskräfte nach Vor-
aufenthalt in einem einfachen Risikogebiet**, spätestens 48 Stunden nach Einreise in
die Bundesrepublik Deutschland einen **Nachweis über eine vollständige Impfung** (gilt
ab dem 15. Tag nach der letzten erforderlichen Impfdosis), **eine Genesung** (die für die
Feststellung der Erkrankung zugrundeliegende PCR-Testung ist mindestens 28 Tage,
maximal 6 Monate her) **oder einen negativen Test über das Einreiseportal zu übermit-
teln**. Der Testnachweis kann sowohl durch einen PCR-Test (Labortest, max. 72 Stunden
alt) als auch durch einen PoC-Antigen-Schnelltest (Sofort-Ergebnis, maximal 48 Stun-
den alt) erbracht werden. Über Details zu den Anforderungen an den Test informiert
das [Robert-Koch-Institut \(RKI\)](#): Die 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 oder (auch per Videoübertragung) über-
wacht worden sein, die nach dem Recht des jeweiligen Staates, in dem der Test vorge-
nommen wurde, dazu autorisiert ist, solche Testungen vorzunehmen oder zu überwa-
chen. Der Testende muss ebenfalls die Identität der getesteten Person mittels eines
amtlichen Lichtbildausweises überprüfen und bestätigen. Auf dem Zeugnis/Testergeb-
nis ist das Datum der Testung zu vermerken sowie die Art des Tests, der verwendet
wurde. **Der Nachweis muss in Deutsch, Englisch, Französisch, Italienisch oder Spa-
nisch ausgestellt sein**. Ob die Anzahl der Sprachen erweitert werden kann, wird ge-
prüft. Die Übermittlung des Nachweises kann bei Personen, die zur Arbeitsaufnahme in
das Bundesgebiet einreisen, auch der Arbeitgeber oder ein sonstiger Dritter überneh-
men.

Bei Einreise einer Saisonarbeitskraft aus einem **Hochinzidenzgebiet** muss bereits bei
der Einreise ein Impf-, Genesenen- oder Testnachweis vorliegen und über das Einreise-
portal übermittelt worden sein. Bei Einreise aus einem **Virusvariantengebiet** ist nur ein
Testnachweis (Schnelltests dürfen maximal 24 Stunden alt sein) ausreichend, ein Impf-

oder Genesenennachweis genügt nicht. Auch Personen, die lediglich durch ein Virusvariantengebiet durchgereist sind, müssen einen Testnachweis besitzen. Bei der Einreise über einen Beförderer muss diesem der Nachweis vor der Beförderung vorgelegt werden.

Besonderheit bei Einreise per Flugzeug: grundsätzlich müssen alle Personen, die per Flugzeug nach Deutschland einreisen, bereits vor dem Abflug dem Beförderer den Nachweis vorlegen. Dies gilt unabhängig davon, ob die Beförderung aus einem Risiko-, Hochinzidenz- oder Virusvariantengebiet stattfindet.

3.3 Quarantänepflicht

Nach der Coronavirus-Einreiseverordnung gilt außerdem bundesweit, zunächst bis zum 28. Juli 2021 bei Einreise aus einem einfachen Risikogebiet, Hochinzidenzgebiet oder Virusvariantengebiet eine Absonderungspflicht, die sogenannte Quarantänepflicht.

Sie sieht grundsätzlich bei Ein- und Rückreise **aus einem einfachen Risikogebiet oder Hochinzidenzgebiet** eine **Quarantäne von zehn Tagen** vor.

Für Personen, die in das Bundesgebiet mit dem Zweck einer mindestens dreiwöchigen Arbeitsaufnahme aus einem Risiko- oder Hochinzidenzgebiet einreisen, d. h. insbesondere **Saisonarbeitskräfte**, besteht unter der Voraussetzung, dass ein Nachweis über ein negatives Testergebnis vorliegt, 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. Der Arbeitgeber muss die Arbeitsaufnahme vor ihrem Beginn bei der zuständigen Behörde anzeigen und die zuvor genannten Maßnahmen und Vorkehrungen dokumentieren. Sind alle diese Voraussetzungen

erfüllt, ist ein **Arbeiten** unter strengen Schutzmaßnahmen **unmittelbar nach Einreise möglich**.

Die Arbeitsquarantäne kann bei Einreisenden aus Risiko- oder Hochinzidenzgebieten vorzeitig beendet werden, in dem der Nachweis über ein negatives Testergebnis über das Einreiseportal übermittelt wird: bei Einreise aus einem einfachen Risikogebiet ist die Befreiung bzw. die Beendigung sofort möglich; bei Einreise aus einem Hochinzidenzgebiet darf die für den negativen Test zugrundeliegende Testung frühestens am fünften Tag nach Einreise durchgeführt werden. Saisonarbeitskräfte, die über einen Impf- oder Genesenennachweis verfügen, sind von der Pflicht zur (Arbeits-)Quarantäne ausgenommen, wenn und sobald sie den Nachweis über das Einreiseportal übermittelt haben. Der Nachweis soll grundsätzlich über das Einreiseportal übermittelt werden.

Bei der **Einreise von Saisonarbeitskräften aus sog. Virusvariantengebieten** (als solches von AA, BMI und BMG eingestuftes Gebiet, in dem bestimmte Varianten des Coronavirus SARS-CoV-2 verbreitet aufgetreten sind) muss die **Quarantäne zwingend für einen Zeitraum von 14 Tagen** erfolgen. Es ist **keine Arbeitsquarantäne** und damit auch **keine Arbeitsaufnahme möglich**. Es besteht außerdem **keine Möglichkeit zur Verkürzung** der Quarantäne. Ein Genesenen- oder Impfnachweis befreit in diesem Fall nicht von der Quarantänenpflicht.

Die bloße **Durchreise durch ein einfaches Risikogebiet, Hochinzidenzgebiet oder Virusvariantengebiet** ohne dortigen Zwischenhalt (außer zu notwendigen Halten wie z. B. für Rast oder für Tankvorgänge, sofern die übliche Zeitdauer für solche Halte nicht überschritten wird) löst **keine Quarantänenpflicht** aus.

Für Einreisende, die sich in den letzten zehn Tagen vor ihrer Einreise nach Deutschland nicht in einem einfachen Risikogebiet, Hochinzidenzgebiet oder Virusvariantengebiet aufgehalten haben, sieht die Coronavirus-Einreiseverordnung keine Quarantänenpflicht vor.

Welche Länder zu den einfachen Risikogebieten, Hochinzidenzgebieten oder Virusvariantengebieten gehören, wird auf den Internetseiten des [Robert-Koch-Instituts \(RKI\)](#) veröffentlicht und kontinuierlich aktualisiert.

Am Aktualisierungstag (11.06.2021) gehören **Rumänien und Polen nicht** zu den **Risikogebieten**, sodass Saisonarbeitskräfte aus diesen Staaten unmittelbar nach ihrer Einreise beschäftigt werden können, ohne dass für sie die Quarantänepflicht gilt. Saisonarbeitskräfte, die aus einfachen Risikogebieten, Hochinzidenzgebieten oder Virusvariantengebieten einreisen, können unmittelbar nach ihrer Einreise beschäftigt werden, solange die Arbeitsquarantäne eingehalten wird.

Zusammenfassend gilt für Saisonarbeitskräfte je nach Herkunftsgebiet folgendes für die Anmelde- und Nachweispflicht sowie für die Möglichkeit der Arbeitsquarantäne:

<u>Herkunftsgebiet</u>	<u>Anmeldepflicht</u>	<u>Nachweispflicht</u>	<u>Arbeitsquarantäne</u>
<u>keine Einstufung als Risikogebiet</u>	<ul style="list-style-type: none"> • Nein 	<ul style="list-style-type: none"> • Nein 	<ul style="list-style-type: none"> • entfällt, da keine Quarantänepflicht besteht
<u>einfaches Risikogebiet</u>	<ul style="list-style-type: none"> • Ja: vor Einreise; grds. digital, Anmeldung ist mitzuführen • Ausnahme: wenn nur Durchreise durch ein einfaches Risikogebiet ohne Zwischenaufenthalt 	<ul style="list-style-type: none"> • Ja: Impf-/Genesenen-/Testnachweis muss spätestens 48 Std. nach Einreise übermittelt worden sein, bei Einreise per Flugzeug bereits vor Abflug • Ausnahme: wenn nur Durchreise durch einfaches Risikogebiet ohne Zwischenaufenthalt • Nachweis durch Arbeitgeber möglich 	<ul style="list-style-type: none"> • Möglich • Dauer 10 Tage • Freitestung sofort möglich • Bei Immunisierung entfällt bzw. endet sie, sobald Impf- oder Genesenennachweis übermittelt wurde
<u>Hochinzidenzgebiet</u>	<ul style="list-style-type: none"> • Ja: vor Einreise; grds. digital, Anmeldung ist mitzuführen • Ausnahme: wenn nur Durchreise durch ein Hochinzidenzgebiet ohne Zwischenaufenthalt 	<ul style="list-style-type: none"> • Ja: Impf-/Genesenen-/Testnachweis muss vor Einreise übermittelt worden sein, bei Einreise per Flugzeug bereits vor Abflug • Ausnahme: wenn nur Durchreise durch ein Hochinzidenzgebiet ohne Zwischenaufenthalt • Nachweis durch Arbeitgeber möglich 	<ul style="list-style-type: none"> • Möglich • Dauer 10 Tage • Freitestung möglich ab 5. Tag • Bei Immunisierung entfällt bzw. endet sie, sobald Impf- oder Genesenennachweis übermittelt wurde

<u>Herkunftsgebiet</u>	<u>Anmeldepflicht</u>	<u>Nachweispflicht</u>	<u>Arbeitsquarantäne</u>
<u>Virusvariantengebiet</u>	<ul style="list-style-type: none"> • Ja: vor Einreise; grds. digital, Anmeldung ist mitzuführen • Ausnahme: wenn nur Durchreise durch ein Virusvariantengebiet ohne Zwischenaufenthalt 	<ul style="list-style-type: none"> • Ja: Testnachweis muss vor Einreise übermittelt worden sein, bei Einreise per Flugzeug bereits vor Abflug • Keine Ausnahmen, d. h. Pflicht gilt auch bei Durchreise durch ein Virusvariantengebiet ohne Zwischenaufenthalt • Nachweis durch Arbeitgeber möglich 	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Nicht</u> möglich • Stattdessen 14 Tage Quarantäne ohne Beschäftigungsmöglichkeit • Keine Möglichkeit der Freitestung; keine Befreiung/Verkürzung bei Immunisierung

4. 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 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.

Arbeitgeber müssen allen Beschäftigten, d.h. auch Saisonarbeitskräften, zweimal die Woche ein Testangebot unterbreiten. Hierbei sind PCR-Tests, Selbsttests oder Schnelltests möglich. Die Kosten für diese Tests tragen die Arbeitgeber.

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).

5. Impfung

Die [Coronavirus-Impfverordnung](#) des Bundesministeriums für Gesundheit regelt den **Anspruch auf die Corona-Impfung**.

Hiernach haben **auch Saisonarbeitskräfte einen Anspruch auf die Schutzimpfung gegen das Coronavirus**.

Für die Organisation der Terminvergabe sind die Bundesländer zuständig. Informationen zur Vereinbarung eines Impftermins sind auf der Seite des [Patientenservices der Kassenärztlichen Bundesvereinigung](#) abrufbar.

Eine Impfung ist im Impfzentrum, in Arztpraxen oder bei Betriebsärzten und Betriebsärztinnen möglich.

6. Schlusswort

Durch einen intensiven Austausch mit den landwirtschaftlichen Unternehmen wird deutlich, dass die Betriebe ein großes Interesse daran haben, durch vorausschauende Schutzmaßnahmen ihre Mitarbeiter*innen 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 bundesweit geltenden 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-Arbeitsschutzregel](#)
- [Coronavirus-Einreiseverordnung](#)
- [Coronavirus-Testverordnung](#)
- [Coronavirus-Impfverordnung](#)

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