



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

(Sachstand: 24.01.2022)

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 beantwortet ein Flyer die häufigsten Fragen in leichter Sprache. Diesen in Kooperation mit der EU-Gleichbehandlungsstelle erstellten Flyer finden Sie unter bmel.de/flyer-saisonarbeitskraefte.

Inhalt

Vorbemerkung.....	1
1. 3G-Regelung am Arbeitsplatz.....	2
2. Weitere Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes.....	6
3. Grenzkontrollen und Einreisebeschränkungen.....	10
4. Regelungen für die Einreise nach Deutschland.....	11
4.1 Nachweispflicht.....	11
4.2 Anmeldepflicht.....	12
4.3 Quarantänepflicht.....	13
5. Weitere Informationen zu Testungen.....	16
6. Impfung.....	18
7. Schlusswort.....	19

1. 3G-Regelung am Arbeitsplatz

Das Infektionsschutzgesetz sieht seit dem 24. November 2021, zunächst befristet bis einschließlich zum 19. März 2022, bestimmte **bundesweit einheitliche Schutzmaßnahmen am Arbeitsplatz** vor.

Auch in Betrieben der Land- und Forstwirtschaft und des Gartenbaus dürfen Arbeitgeber und Beschäftigte die Arbeitsstätte nur betreten, wenn sie vollständig geimpft, genesen oder getestet sind (**3G-Regelung**). Zu den Arbeitsstätten zählen auch die Gemeinschaftsunterkünfte für Saisonarbeitskräfte. Auch für die Transportwege zwischen Gemeinschaftsunterkunft und Arbeitsstätte, die der Arbeitgeber zur Verfügung stellt, ist die 3G-Regelung anzuwenden.

- Ein vorgelegter **Impfnachweis** über das Vorliegen einer vollständigen Schutzimpfung gegen das Coronavirus SARS-CoV-2 wird anerkannt, wenn die zugrundeliegende Schutzimpfung den vom Paul-Ehrlich-Institut (PEI) im Internet [veröffentlichten Vorgaben](#) hinsichtlich folgender Kriterien entspricht:
 - verwendete Impfstoffe,
 - die für einen vollständigen Impfschutz erforderliche Anzahl an Einzelimpfungen,
 - für einen weiterhin vollständigen Impfschutz erforderliche Auffrischimpfungen,
 - Intervallzeiten,
 - die nach einer Impfung für einen vollständigen Impfschutz abgewartet werden müssen und
 - die höchstens zwischen Einzelimpfungen oder Auffrischimpfungen liegen dürfen.

Der Nachweis des vollständigen Impfschutzes muss in deutscher, englischer, französischer, italienischer oder spanischer Sprache vorliegen. Eine Vorlage ist möglich in verkörperter oder digitaler Form.

Der Nachweis kann durch die Vorlage eines digitalen europäischen COVID-Zertifikats erbracht werden, wenn den auf der Internetseite des PEI veröffentlichten Kriterien für einen vollständigen Impfschutz entsprochen wird.

- Die Anerkennung als **Genesenennachweis** setzt voraus, dass ein durch vorherige Infektion erworbener Immunschutz gegen das Coronavirus SARS-CoV-2 nachgewiesen wird. Der Nachweis muss in deutscher, englischer, französischer, italienischer oder spanischer Sprache sowie in verkörperter oder digitaler Form vorliegen.

Der Nachweis muss den vom Robert Koch-Institut im Internet [veröffentlichten Angaben](#) hinsichtlich folgender Kriterien entsprechen:

- Art der Testung zum Nachweis der vorherigen Infektion,
- Zeit, die nach der Testung zum Nachweis der vorherigen Infektion vergangen sein muss, oder Nachweis zur Aufhebung der aufgrund der vorherigen Infektion erfolgten Absonderung,
- Zeit, die die Testung zum Nachweis der vorherigen Infektion höchstens zurückliegen darf.

Die Dauer des Genesenenstatus wurde zum 15. Januar 2022 von 6 Monaten auf **90 Tage** reduziert.

- Wird die 3G-Regelung durch einen **Test** nachgewiesen, ist der **Testnachweis** durch einen negativen Antigen-Schnelltest oder einen negativen PCR-Test möglich. Die Probenahme darf beim Antigen-Schnelltest maximal 24 Stunden zurückliegen, beim PCR-Test maximal 48 Stunden. Maßgeblich ist die Gültigkeit des Testnachweises zum Zeitpunkt des Betretens der Arbeitsstätte. Ein Selbsttest

ist hierfür nur ausreichend, wenn er vor Ort unter Aufsicht von geschultem Personal erfolgt. Der Arbeitgeber oder die von ihm beauftragte Person muss bei einem Selbsttest vor Ort prüfen und dokumentieren, dass das Testverfahren entsprechend der Gebrauchsanleitung des Testkits durchgeführt wird. Der Selbsttest unter Aufsicht zählt nur im Bereich des Betriebs als 3G-Nachweis, sodass das Ausstellen einer Bescheinigung für die Beschäftigten nicht erforderlich ist.

Personen, die weder vollständig geimpft noch genesen sind, dürfen ohne aktuell gültigen Test die Arbeitsstätte nur betreten, um dort unmittelbar vor der Arbeitsaufnahme ein Testangebot wahrzunehmen. Die Arbeitsaufnahme ist erst zulässig, wenn ein negatives Testergebnis vorliegt. Die Testung zählt grundsätzlich nicht zur vergütungspflichtigen Arbeitszeit. Der Arbeitgeber kann auf freiwilliger Basis die Zeit der Testung vergüten.

Arbeitgeber müssen ihre Beschäftigten barrierefrei über die Zugangsregelungen informieren. Bei der **betrieblichen Zugangskontrolle** muss eine lückenlose Umsetzung der Nachweispflicht sichergestellt sein. Zugangskontrollen können auch z. B. durch beauftragte Beschäftigte vor Ort geschehen oder durch eine digitale Übermittlung von Nachweisen an den Arbeitgeber. Arbeitgeber sind verpflichtet, die Testnachweise täglich zu kontrollieren und regelmäßig zu dokumentieren. Bei geimpften Personen muss das Vorhandensein eines gültigen Nachweises nur einmal erfasst und dokumentiert werden. Beschäftigte sind verpflichtet, ihren Impf-, Genesenen- oder Testnachweis auf Verlangen vorzulegen. Es ist auch möglich, dass Beschäftigte auf freiwilliger Basis ihren Nachweis über eine Immunisierung beim Arbeitgeber hinterlegen. Arbeitgeber dürfen, soweit dies erforderlich ist, Daten zum Immunisierungs- und Teststatus verarbeiten.

Sind die Beschäftigten in **Gemeinschaftsunterkünften** untergebracht, gilt bereits für das Betreten der Unterkunft die 3G-Regelung. Nicht geimpfte oder genesene Beschäftigte müssen auch bei Aufenthalt in der Gemeinschaftsunterkunft einen Testnachweis haben. Für die Beschaffung eines Testnachweises sind die untergebrachten Personen

selbst verantwortlich. Arbeitgeber müssen auch hier Zugangskontrollen durchführen und dokumentieren. Dies gilt auch an Wochenenden. Es ist möglich, dass der Arbeitgeber andere Personen wie beispielsweise dort untergebrachte Beschäftigte damit beauftragt, Selbsttests unter Aufsicht durchzuführen und die Durchführung zu dokumentieren.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat auf seiner Internetseite Antworten auf zahlreiche Fragen rund um die 3G-Regelung am Arbeitsplatz zusammengestellt:

[FAQs des BMAS zu 3G am Arbeitsplatz.](#)

2. Weitere Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes

Weitere, für alle Betriebe anzuwendende Maßnahmen und spezifische Maßnahmen für den betrieblichen Infektionsschutz von Saisonarbeitskräften in der Landwirtschaft enthalten die [SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung](#) und die [SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel](#), die zunächst befristet bis einschließlich 19. März 2022 weitergelten. 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.**

Die Länder können bei einem hohen Infektionsgeschehen und hohen Hospitalisierungsraten von weitergehenden Möglichkeiten des Infektionsschutzgesetzes Gebrauch machen und zusätzlich erforderliche Maßnahmen vorschreiben. **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.

Für einen wirksamen Infektionsschutz von Saisonarbeitskräften in der Landwirtschaft sind neben der 3G-Regelung am Arbeitsplatz 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. 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.

3. 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 aus einem Hochrisikogebiet oder einem Virusvariantengebiet mit einem Beförderungsunternehmen erfolgt (z. B. bei Einreise mit dem Bus), dann ist das Beförderungsunternehmen verpflichtet, vor der Beförderung die Bestätigung der Anmeldung und 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 (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**. Bei Einreise **aus einem Hochrisiko- oder Virusvariantengebiet** gelten zusätzlich eine **Anmelde- und 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 **Impfnachweis** werden vom Paul-Ehrlich-Institut unter www.pei.de/impfstoffe/covid-19 veröffentlicht. Das Robert Koch-Institut veröffentlicht die Kriterien für einen gültigen **Genesenennachweis** unter www.rki.de/covid-19-genesenennachweis. Die Dauer des Genesenenstatus wurde zum 15. Januar 2022 von 6 Monaten auf 90 Tage reduziert.

Der Testnachweis kann entweder durch einen **PCR-Test (Labortest)** oder durch einen **PoC-Antigen-Schnelltest (Sofort-Ergebnis)** erbracht werden. Bei vorherigem Aufenthalt in einem **Virusvariantengebiet** ist nur eine Einreise mit einem **PCR-Test** zulässig. Ein Impf- oder Genesenennachweis sowie ein Antigen-Schnelltest reichen nicht aus. Auch Personen, die lediglich durch ein Virusvariantengebiet durchgereist sind, müssen einen PCR-Testnachweis besitzen.

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.

4.2 Anmeldepflicht

Grundsätzlich **müssen alle aus Hochrisiko- 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.

Personen, die lediglich durch ein Hochrisiko- oder Virusvariantengebiet durchgereist sind und dort **keinen Zwischenaufenthalt** hatten sind von der Anmeldepflicht ausgenommen. Zwischenaufenthalte sind Aufenthalte, die die übliche Zeitdauer notwendiger Halte zum Beispiel zur Rast oder für Tankvorgänge überschreiten; Umsteigezeiten an einem Flughafen gelten nicht als Zwischenaufenthalt.

4.3 Quarantänepflicht

Nach der Coronavirus-Einreiseverordnung gilt außerdem bundesweit bei Einreise aus einem Hochrisikogebiet oder Virusvariantengebiet eine Absonderungspflicht, die sogenannte Quarantänepflicht.

Sie sieht grundsätzlich bei Ein- und Rückreise nach Voraufenthalt **in einem Hochrisikogebiet** in den letzten 10 Tagen vor der Einreise eine **Quarantäne von zehn Tagen** vor. Diese endet für Genesene und Geimpfte, sobald der Impf- oder Genesenennachweis durch Nutzung des Einreiseportals an die zuständige Behörde übermittelt wurde. Für Personen, die nur mit einem Testnachweis einreisen, endet die Quarantäne frühestens nach dem fünften Tag, wenn ein weiteres negatives Testergebnis übermittelt wurde. Der erneute Test darf frühestens am fünften Tag nach dem Einreisetag vorgenommen worden sein.

Für Personen, die in das Bundesgebiet mit dem Zweck einer mindestens dreiwöchigen Arbeitsaufnahme aus einem Hochrisikogebiet einreisen, d. h. insbesondere **Saisonarbeitskräfte**, besteht als Ausnahme die sog. **Arbeitsquarantäne**, sofern nur ein negativer Testnachweis über das Einreiseportal übermittelt wird. Für die Arbeitsquarantäne gilt: am Ort der Unterbringung und der Tätigkeit müssen **in den ersten fünf 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 endet nach dem fünften Tag nach Einreise. Bei Vorliegen eines Genesenen- oder Impfnachweises endet die Arbeitsquarantäne unmittelbar mit Übermittlung

des Nachweises. Wird der **Nachweis über die Immunisierung** bereits **vor Einreise** über das Einreiseportal übermittelt, muss **keine Arbeitsquarantäne** angetreten werden.

Wenn ein Gebiet nach der Einreise, aber vor Ende der Quarantänepflicht nicht mehr als Hochrisikogebiet eingestuft wird, dann endet die Quarantänepflicht automatisch.

Die bloße **Durchreise durch ein Hochrisikogebiet** 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 Quarantänepflicht** aus.

Für Einreisende, die sich in den letzten zehn Tagen vor ihrer Einreise nach Deutschland nicht in einem Hochrisikogebiet aufgehalten haben, sieht die Coronavirus-Einreiseverordnung keine Quarantänepflicht vor.

Bei Einreise aus Virusvariantengebieten gibt es darüber hinausgehende Einschränkungen. Mit Stand 21. Januar 2022 gelten keine Staaten oder Regionen als Virusvariantengebiete.

Welche Länder zu den Hochrisikogebieten oder Virusvariantengebieten gehören, wird auf den Internetseiten des [Robert-Koch-Instituts \(RKI\)](https://www.rki.de) veröffentlicht und kontinuierlich aktualisiert.

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 Hochrisiko- oder Virusvariantengebiet</u>	<ul style="list-style-type: none"> • Nein 	<ul style="list-style-type: none"> • Ja, bei Einreise 	<ul style="list-style-type: none"> • entfällt, da keine Quarantänepflicht besteht
<u>Hochrisikogebiet</u>	<ul style="list-style-type: none"> • Ja: vor Einreise; grds. digital, Anmeldung ist mitzuführen • Ausnahme: wenn nur Durchreise durch ein Hochrisikogebiet ohne Zwischenaufenthalt 	<ul style="list-style-type: none"> • Ja, bei Einreise • Nachweis durch Arbeitgeber möglich 	<ul style="list-style-type: none"> • Möglich • Vorlage eines negativen Testnachweises über Einreiseportal • Dauer 5 Tage • Bei Immunisierung entfällt bzw. endet sie, sobald Impf- oder Genesennachweis übermittelt wurde
<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, bei Einreise • PCR-Testnachweis erforderlich • 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

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. Als Testnachweis für das Betreten von Arbeitsstätten und Gemeinschaftsunterkünften reicht ein Selbsttest nur dann aus, wenn er unter Aufsicht von geschultem Personal erfolgt.

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.

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) und können diese Angebote zum Erwerb und zur Aktualisierung von erforderlichen 3G-Nachweisen nutzen.

6. 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 Schutzimpfung.**

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. Um ein Impfangebot des Arbeitgebers im Betrieb wahrzunehmen, ist kein Testnachweis erforderlich.

Eine Impfung ist unter anderem im Impfzentrum, durch mobile Impfteams, in Arztpraxen, in Krankenhäusern, 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 wichtigste [Fragen zur Corona-Impfung](#) sind auf den Seiten des Bundesministeriums für Gesundheit abrufbar.

7. Schlusswort

Durch einen intensiven Austausch mit den landwirtschaftlichen Unternehmen wird deutlich, dass die Betriebe ein großes Interesse daran haben, durch vorausschauende Schutzmaßnahmen ihre Mitarbeitenden 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 einen der erforderlichen Nachweise mitführen und sie ihrer Anmeldepflicht nachgekommen sind. 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://www.bmel.de/rahmenbedingungen-saisonarbeitskraefte).