

## **Kurzinformation – Einreise ausländischer Saisonarbeitskräfte - 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.

Der Arbeitsvertrag bzw. eine Bescheinigung des Arbeitgebers über die Arbeitsaufnahme in Deutschland ist mitzuführen und bei Grenzüberschreitung vorzulegen.

Nach Quarantäneverordnung Sachsen-Anhalt unterliegen **SAK aus Risikogebieten** weiterhin der sogenannten **Arbeitsquarantäne**, vorausgesetzt dass der Gesundheitsschutz im Betrieb und in der Unterkunft sichergestellt ist. Hierzu zählt, dass neu angekommene Arbeitskräfte in den ersten zehn Tagen nach ihrer Einreise strikt getrennt von den sonstigen Beschäftigten arbeiten und untergebracht sein müssen. Es sind also möglichst kleine Arbeitsgruppen zu bilden (5 - 15 Personen); innerhalb der ersten zehn Tage darf ein Kontakt ausschließlich innerhalb dieser Gruppe stattfinden. Ein Verlassen der Unterkunft ist nur zur Ausübung der Tätigkeit gestattet. Ferner darf auch in der Freizeit kein Kontakt zu den sonstigen Beschäftigten des Betriebes stattfinden. Bei einer gruppenbezogenen Unterbringung ist höchstens die Hälfte der üblichen Belegung zulässig.

Es sind strenge Hygienemaßnahmen einzuhalten – diese betreffen etwa die Einhaltung eines Mindestabstandes von einundeinhalb Metern oder die Verwendung von persönlicher Schutzausrüstung während der Tätigkeit sowie die ausreichende Ausstattung des jeweiligen Betriebs mit Hygieneartikeln wie Desinfektionsmitteln und Seife.

Die Einhaltung dieser oder vergleichbarer strenger Maßnahmen zur Kontaktvermeidung und Sicherstellung von Hygiene rechtfertigen die Ausnahme von der Absonderungspflicht. Es ist sichergestellt, dass in den ersten zehn Tagen nach Einreise kein Kontakt zu Menschen außerhalb der eigenen Arbeitsgruppe stattfindet. Hierdurch ist das Infektionsrisiko auf die jeweilige Arbeitsgruppe beschränkt. Ein Infektionsrisiko für Dritte und damit eine Ausweitung des Ansteckungsrisikos außerhalb der Arbeitsgruppe besteht somit nicht.

Die Arbeitgeber haben die zuständige (Gesundheits-)Behörde über die Aufnahme der Arbeit (vor Beginn der Arbeitsaufnahme) zu informieren und die getroffenen Hygiene- und sonstigen Maßnahmen zu dokumentieren. Ein Unterlassen der Information der Behörde ist bußgeldbewehrt.