
Rahmenbedingungen zum Einsatz ausländischer Saisonarbeitskräfte 2021

Gemeinsame Sitzung der
Fachausschüsse Sozialpolitik der Bauernverbände Thüringen,
Sachsen, Sachsen-Anhalt und Brandenburg

Grundsätzliches

- keine Neuauflage des Konzeptpapiers des BMEL und des BMI zur Saisonarbeit vom Vorjahr

- Aber:

Papier des BMEL zu den „ Rahmenbedingungen für Saisonbeschäftigte in der Landwirtschaft seit dem 01. Januar 2021 im Hinblick auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz und die Corona-bedingten Vorgaben“

https://www.bmel.de/DE/Home/home_node.html

unter Schwerpunkt Coronavirus

An- und Einreise

- keine Einreisebeschränkungen(-verbot) für ausländische SAK
- Transit durch Nachbarstaaten weiter möglich
- Durchreise auf vorgegebenen Transitrouten

Hinweis:

=> Arbeitsvertrag als Nachweis mitführen!

Einreise nach Deutschland

- Pflicht zur digitalen Einreiseanmeldung (CoronaEinreiseV) für Personen (SAK), die sich in den vergangenen 10 Tagen in einem Risikogebiet aufgehalten haben unter <https://www.einreiseanmeldung.de/#/>
- zuständigen Gesundheitsämter erhalten die notwendigen Informationen, zur Kontrolle möglicher Quarantänepflichten
- Ist eine digitale Anmeldung nicht möglich, muss stattdessen eine Ersatzmitteilung in Papierform erfolgen.
- Steht in verschiedenen Sprachen als Download zur Verfügung: <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/coronavirus-infos-reisende/merkblatt-dea.html#c18693>

Testpflichten bei Einreise

- Anforderungen unterschiedlich:
 - je nach Einreise aus Risikogebieten, Hochinzidenzgebieten und Virusvariantengebieten
 - per Flug oder persönlich zu Land oder mittels Beförderer
- Aktueller Status ist abzurufen über die Webseiten des RKI

https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Risikogebiete_neu.html

Risikogebiete

(aktuell: Slowakei, Rumänien, Georgien)

- spätestens 48 Stunden nach Einreise in die Bundesrepublik Deutschland ist ein Negativtest vorzuhalten
- kann sowohl PCR-Test als auch Antigen-Schnelltest sein
- bei Anforderung der zuständigen Behörde vorzulegen
- Die zugrundeliegende Testung darf frühestens 48 Stunden vor der Einreise in das Bundesgebiet durchgeführt worden sein.
- Nachweispflicht kann bei Personen, die zur Arbeitsaufnahme in das Bundesgebiet einreisen, auch der Arbeitgeber übernehmen.

Hochinzidenz und Virusvariantengebiete

(aktuell: z.B.: Kroatien, Bulgarien, Tschechien, Polen, Ukraine, Bosnien, Montenegro)

- ist bereits bei der Einreise ein Negativtest mitzuführen
- Darf nicht älter als 48 Stunden sein
- Bei der Einreise über einen Beförderer muss diesem der Negativtest vor der Abreise vorgelegt werden.

Quarantäne

- Zusätzlich zur Testpflicht besteht bei Einreisen aus Risikogebieten eine Quarantänepflicht
- Geregelt in den jeweiligen Landesverordnungen auf Basis der Musterverordnung Quarantäne (MVQ) vom 14.10.2020,
- Dauer: 10 Tage
- Ende der Quarantäne frühestens durch negativen COVID-19-Test ab dem 5. Tag nach der Einreise (Freitestung)
- Einreise aus Virusvariantengebieten 14 Tage Quarantäne
- Freitestung nicht möglich bei Einreise aus Virusvariantengebieten

Arbeitsquarantäne (§ 2 Abs. 4 Nr. 3 MVQ)

- für „Personen, die zum Zweck einer mind. 3-wöchigen Arbeitsaufnahme einreisen, wenn am Ort ihrer Unterbringung und ihrer Tätigkeit in den ersten 10 Tagen nach ihrer Einreise gruppenbezogen betriebliche Hygienemaßnahmen und Vorkehrungen zur Kontaktvermeidung außerhalb der Arbeitsgruppe ergriffen werden, die einer Absonderung vergleichbar sind, sowie das Verlassen der Unterbringung nur zur Ausübung ihrer Tätigkeit gestattet ist.“
- in den Quarantäneverordnungen der Bundesländer Thüringen, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Brandenburg adäquat geregelt
- Anzeige der Arbeitsaufnahme vor Beginn bei der zuständigen Behörde an und Dokumentation der ergriffenen Maßnahmen.
- Arbeitsquarantäne für Einreisende aus Hochinzidenz- und-Virus-variantengebieten nur in Sachsen-Anhalt gestattet

Infektionsschutz

- Umfassende Infektionsschutzregeln in Betrieben (Arbeitsschutzgesetz, Landesverordnungen, CoronaArbeitsschutzschV, SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel)
- Betriebliche Schutz- und Hygienekonzepte erstellen, Testpflicht aufnehmen
- Gefährdungsbeurteilung website SVLFG
- Informationen für Arbeitnehmer in Heimatsprache (auf Internetseite der SVLFG)

Infektionsschutz / Unterbringung

SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel (Anhang Punkt 4)

- Bei Unterbringung von Saisonkräften gelten folgende Regelungen:
- Vor Beginn der Beschäftigung Einteilung in feste Arbeitsgruppen von max. 4 Personen, die zusammen arbeiten und wohnen (ZWZA).
- Nur soweit eingesetzte Technologien (z.B. Sortieranlagen, Erntemaschinen, Verwiege- und Verpackungsmaschinen, Schalungs- und Bewehrungsarbeiten, Tunnelbohranlagen) dies nachweislich erfordern, sind größere Gruppen bis zu 15 Personen möglich.

Infektionsschutz / Unterbringung

- Grundsätzlich ist Einzelbelegung von Schlafräumen vorzusehen.
- Bei Arbeitsgruppen: Belegung mit bis zu 8 Personen/Schlafräum, 4 Personen im Container zulässig (bei 6 bzw. 6,75 qm/Person).
- Wenn das Prinzip ZWZA nicht umgesetzt werden kann- Belegung nur mit halber Kapazität.
Ausnahme: Familienangehörige.
- Verschiedene Arbeitsgruppe sollen möglichst in getrennten Unterkünften, falls dies nicht möglich ist, mindestens in getrennten Bereichen einer Unterkunft untergebracht werden.
- Den Beschäftigten verschiedener Arbeitsgruppen in einer Unterkunft soll es möglich sein, untereinander den Mindestabstand von 1,50 m einzuhalten.

Infektionsschutz / Maskenpflicht

SARS-CoV-2-ArbeitsschutzV

- Mindestfläche von 10 qm pro Person bei gleichzeitiger Nutzung von Räumen (auch Pausenräumen, nicht Unterkünfte!)
- andernfalls gleichwertige Schutzmaßnahmen zu treffen.
- Bildung kleiner Arbeitsgruppen und zeitversetztes Arbeiten
- Verpflichtendes Tragen von medizinischen Gesichtsmasken oder FFP2-oder vergleichbaren Masken, wenn
 Mindestabstand von 1,5 m oder
 Raumbelegung nicht eingehalten werden kann.
- Arbeitgeber muss Masken zur Verfügung stellen.
- Überprüfung der Gefährdungsbeurteilung!

Infektionsschutz - betriebliche Tests

- Mit Änderung Medizinprodukteabgabeverordnung ist die Abgabe von Antigen-Schnelltest an Einrichtungen der kritischen Infrastruktur und damit auch die Landwirtschaft und Ernährungswirtschaft erweitert worden
- Die Beschaffung erfolgt in eigener Verantwortung des Landwirts, beispielsweise über den medizinischen Fachhandel oder die Apotheke.
- Fachkundig geschulte Person muss die Testung vornehmen

Liste der Tests unter

https://www.bfarm.de/DE/Medizinprodukte/Antigentests/_node.html

- Aktuell noch nicht verpflichtend für Arbeitgeber (außer Sachsen),
Appel an Arbeitgeber zur Testung ihrer Arbeitnehmer

Coronavirus-Impfverordnung (zuletzt geändert am 31.03.2021)

- § 4 Abs.1 Zif.5 CoronaimpfV Priorisierung der Landwirtschaft - Zugehörigkeit zur Gruppe 3 (erhöhte Priorität)

Zugehörigkeit zur kritischen Infrastruktur- siehe

https://www.bmel.de/SharedDocs/Downloads/DE/_Ernaehrung/leitlinie-kritis.html

- Bezüglich der Saisonarbeitskräfte –siehe Begründung zur CoronaimpfV :
„Unter Absatz 1 Nummer 9 (§ 4 der VO) fallen nunmehr Personen, bei denen aufgrund ihrer Arbeits- oder Lebensumstände ein deutlich erhöhtes Risiko einer Infektion mit dem Coronavirus SARSCoV-2 besteht. Hierunter können beispielweise Inhaftierte, Saisonarbeiterinnen und -arbeiter,sowie Personal an Arbeitsplätzen mit vielen Personen in unzureichend mit Frischluft versorgten Räumen, in denen Abstand halten schwierig oder unmöglich ist, fallen.“

Entschädigungsanspruch bei Quarantäne

- Saisonkraft muss in Quarantäne (nach Einreise oder als Kontaktperson)
 - Pflicht zur Absonderung!
 - Entschädigung für Verdienstaufschlag durch die Quarantäne nach § 56 IfSG?
- § 56 Abs. 1 S. 1 IfSG gilt auch für osteuropäische Saisonkräfte.
„Wer auf Grund dieses Gesetzes als Ausscheider, Ansteckungsverdächtiger, Krankheitsverdächtiger oder als sonstiger Träger von Krankheitserregern iSv§31 S. 2 Verboten in der Ausübung seiner bisherigen Erwerbstätigkeit unterliegt oder unterworfen wird und dadurch einen Verdienstaufschlag erleidet, erhält eine Entschädigung in Geld.“
- Gilt grundsätzlich nur bei Unterbrechung einer bisherige Erwerbstätigkeit, nicht vor Arbeitsaufnahme.

Einsatz georgischer Arbeitskräfte

- Einsatz von 5.000 georgische Saisonkräfte 2021 möglich im gesamten Bundesgebiet möglich
- zuständig ist Arbeitgeber-Service der jeweiligen örtlichen Arbeitsagentur
- nur eine anonyme Anforderung möglich (namentlich erst ab 2022)
- Beschäftigung maximal 90 von 180 Tagen, nur eine saisonabhängige Beschäftigung von mindestens 30 Stunden wöchentlich Arbeitserlaubnis auf Antrag des Arbeitgebers
- bei kurzfristiger versicherungsfreier Beschäftigung muss der Betrieb eine private Erntehelfer-Krankenversicherung abschließen
- Vermittlung ist kostenfrei
- Fragebögen zur Feststellung der Versicherungspflicht in allen verfügbaren Sprachen (auch georgisch) unter www.minijobzentrale.de -> Service -> Formulare
- Infos <https://www.arbeitsagentur.de/m/corona-saisonarbeiten/>

Corona App der SVLFG

- neue Web-App der SVLFG mit mehrsprachigen Informationen zum sicheren und gesunden Arbeiten für Saisonarbeitskräfte zur Unterstützung von sowohl Unternehmen als auch Arbeitnehmern
- beinhaltet Informationen zur gemeinsamen Arbeit und Unterbringung unter Corona-Bedingungen, zum Unfall- und Gesundheitsschutz sowie zur Ersten Hilfe.
- Antworten auf viele weitere Fragen im Bereich FAQ
- liefert Notrufnummern.
- Bereitstellung in deutscher, englischer, rumänischer, polnischer, bulgarischer und ungarischer Sprache
- Internetlink <https://www.agriwork-germany.de/webapp-saisonarbeit>

Ausweitung der 70-Tage-Regelung für befristete Arbeitsverhältnisse

- Entwurf durch Bundeskabinetts beschlossen
- zeitlicher Rahmen soll befristet für März bis Oktober 2021 auf Höchstdauer von 102 Arbeitstagen oder vier Monaten ausgeweitet werden.
- Meldepflicht des Arbeitgebers über das Vorliegen eines Krankenversicherungsschutzes vorgesehen
- Beschlussfassung im Bundestag erforderlich, Termin im Bundesrat 07.05.2021

Achtung Falle: Aufgrund des vorgesehenen Gesetzestextes sind Arbeitsverhältnisse, die bereits vor dem Termin der Verkündung des Gesetzes für länger als 70 Tage oder 3 Monat abgeschlossen wurden, auch nach der Verkündung des Gesetzes versicherungspflichtig.

Ausweg: Verträge bei aktuellem Abschluss auf die Dauer von 70 Tagen oder 3 Monate von vornherein befristen und nach Verkündung des Gesetzes entsprechend verlängern

Lohnsteuer

- Keine Änderungen gegenüber 2020 bei Saisonkräften
- Pauschalierung mit 5% möglich oder im Lohnsteuerabzug (vorteilhaft bei ausländischen Saisonkräften mit hohen Kosten für doppelte Haushaltsführung etc.).
- Steuerfreie Coronaprämie von bis zu 1.500 € kann auch an Aushilfskräfte geleistet werden (Minijob, kurzfristige Beschäftigung)
- Zeitraum bis 30.6.2021 verlängert.

Ausblick

Kurzfristige Einführung einer gesetzlichen Testpflicht für Arbeitgeber

