Konzeptpapier Saisonarbeiter im Hinblick auf den Gesundheitsschutz [Coronavirus (SARS-CoV-2)]

Begründung:

Auch während und nach der Corona-Krise ist die Bevölkerung mit hochwertigen Lebensmitteln in ausreichender Menge zu versorgen. Dazu ist es erforderlich, Aussaat, Pflanzarbeiten, Pflege sowie Ernte zum jeweiligen notwendigen Zeitpunkt sicherzustellen. Gerade im Sonderkulturbereich ist die Landwirtschaft auf zahlreiche Arbeitskräfte angewiesen. Diese können nicht alleine durch inländische Arbeitskräfte, trotz Job-Vermittlungsplattformen oder den jüngst beschlossenen neuen arbeitsrechtlichen Flexibilisierungen, gestellt werden. Die Landwirtschaft ist auf zahlreiche Saisonarbeitskräfte gerade aus dem Ausland angewiesen. Rund 20.000 waren bis zum Einreisestopp nach Deutschland eingereist. Jedoch werden bis Ende Mai ca. 100.000 Arbeitskräfte in der Landwirtschaft benötigt. Das Verhängen des Einreisestopps erfolgte aus epidemiologischen Gründen zum Infektionsschutz der Bevölkerung. Gesundheitsschutz und Sicherung der Ernten gilt es miteinander zu vereinbaren. Nachdem für die gesamte Bevölkerung strenge Regeln für den Gesundheitsschutz gelten, müssen diese strengen Regeln auch für die Landwirtschaft gelten.

Da zusätzliche Saisonarbeitskräfte benötigt werden, sollte eine begrenzte Einreise von Saisonarbeitskräften unter den nachfolgend genannten strengen Voraussetzungen (insbesondere unter Berücksichtigung der RKI Empfehlungen zur Minimierung des Infektionsrisikos) aus dem Ausland möglich sein. Das Kernziel der Bemühungen besteht neben der heimischen Erntesicherung darin, den Infektionsschutz der Bevölkerung sicherzustellen. Deshalb soll die Anzahl ausländischer Saisonarbeitskräfte auf das notwendige Maß beschränkt und mehr Bürgerinnen und Bürger aus dem Inland gewonnen werden, in der Landwirtschaft auszuhelfen.

Das vorliegende Konzeptpapier zeigt Wege auf, mit welchen Maßnahmen dieses Ziel zunächst in den Monaten April und Mai erreicht werden kann. Weitergehende Maßnahmen über diesen Zeitraum hinaus müssen im Lichte der Lageentwicklung und der Bedarfe beurteilt werden.

1. <u>Bedarf</u>

a. Bereits in DEU aufhältige Saisonarbeiter:

- Bis zum Einreisestopp am 25. März 2020 kam es zu einer Einreise von ca. 20.000 Saisonarbeitern, vorwiegend aus EU-MS, die aktuell bis zu 5 Monate bzw. 115 Arbeitstage in Saisonarbeit eingesetzt werden können.

b. Weiterer Bedarf:

- Beabsichtigt: weitere ca. 40.000 Saisonarbeiter **im April** einreisen zu lassen (Auswahl auf Basis der Rückmeldung des Berufsstandes und der nachweisbaren strikten Hygienestandards) **->** begleitend wird angestrebt, rund 10.000 Vollzeit-Saisonarbeiter aus dem inländischen Personenpotential zu heben.
- Beabsichtigt: weitere ca. 40.000 Saisonarbeiter **im Mai** einreisen zu lassen (Auswahl auf Basis der Rückmeldung des Berufsstandes der nachweisbaren strikten Hygienestandards) **->** begleitend wird angestrebt, rund 10.000 Vollzeit-Saisonarbeiter aus dem inländischen Personenpotential zu heben.

c. Inländisches Potential:

- Ziel: Gewinnung von je rund. 10.000 Personen im April und im Mai aus dem großen Potential der verschiedenen Personengruppen im Inland (Arbeitslose, Studierende, Asylbewerber, Kurzarbeiter). Diese Personengruppen sind meist nicht in Vollzeit und über Wochen verfügbar, wie das bei professionellen Saisonarbeiter der Fall ist.

➔ *<u>Entscheidend</u> werden intensive, gezielte Vermittlungsaktivitäten sein -> u.a. Verbände, Online-Plattformen diverser Anbieter.*

2. Einreise

a. Vorankündigung der Saisonarbeiter

- Keine Einzeleinreisen, sondern Gruppeneinreisen von Saisonarbeitern ausschließlich mit dem Flugzeug (keine Busreisen aus Infektionsschutzgründen).
- Listenverfahren mit Einverständnis der Saisonarbeiter, das die Erforderlichkeit der Einreise bescheinigt, ist so auszugestalten und nachzuhalten, dass eine zweifelsfreie Identifizierung der Saisonarbeiter möglich ist und die Kontingente jederzeit nachvollziehbar sowie überprüfbar sind.
- Listenverfahren soll u.a. eine spätere Nachverfolgung von Kontaktketten im Hinblick auf den Coronavirus erleichtern.
- Bundespolizei legt in Abstimmung mit Bauern(-Verbänden) den Einreiseort/Grenzübergang Flughafen fest. Die Einreise ist nur an Grenzübergängen gestattet, an denen Grenzkontrollen durchgeführt werden.

b. Einreisekontrolle

- Überprüfung der einreise- und aufenthaltsrechtlichen Voraussetzungen durch die Bundespolizei bzw. die grenzpolizeilich beauftragte Behörde.
- Gesundheitscheck im Rahmen der Einreise durch medizinisches Personal nach standardisiertem Verfahren (Sicherstellung durch die Arbeitgeber/ die landwirtschaftlichen Betriebe). Die durch das medizinische Fachpersonal unterschriebene Liste ist dem örtlichen Gesundheitsamt zuzuleiten.
- Fehlende Voraussetzungen oder Anhaltspunkte auf eine Infizierung/ Erkrankung mit dem Coronavirus führen zu einer Verweigerung der Einreise.
- Ist keine Einreise nach DEU aus den vorgenannten Gründen möglich, so obliegt die Vornahme des Rücktransports und die Kostentragung den Bauern(-Verbänden), sofern nicht andere (u.a. Beförderungsunternehmer) dies bereits sicherstellen.

c. Ausreisekontrolle

- Entsprechend Listenverfahren von den Bauern(-Verbänden) werden die vorgesehenen Ausreisen der Saisonarbeiter gegenüber der Bundespolizei angekündigt.
- Bundespolizei legt in Abstimmung mit Bauern(-Verbänden) den Ausreiseort im Rahmen der bestehenden Grenzkontrollen fest.

3. Sicherstellung des Gesundheits- und Arbeitsschutzes im Betrieb und in der Unterkunft

a. Vor der Einreise

- Übersendung einer schriftlichen Hygieneunterweisung in der jeweiligen Landessprache.

b. Beförderung zum Betrieb

- Abholung der Arbeitnehmer am Flughafen durch den Betrieb oder einen von diesem Beauftragten (keine Einzelreise).

c. Ankunft im Betrieb

- Neuanreisende leben und arbeiten in den ersten 14 Tagen strikt getrennt von den sonstigen Beschäftigten und verlassen das Betriebsgelände nicht (faktische Quarantäne bei gleichzeitiger Arbeitsmöglichkeit).
- Zwingende Unterkunfts- und Arbeitsteam-Einteilung.

  -> Arbeiten und Wohnen in gleichbleibenden, möglichst kleinen Gruppen von fünf bis zehn, max. ca. 20 Personen.
- Zimmerbelegung mit max. halber Kapazität.

  Ausnahme: Familien.

d. In den Unterkünften

- Zurverfügungstellung ausreichender Desinfektionsmittel (mind. 1 Spender je Zimmer, Bad, Toilette, Küche) und Einmalhandtücher in Bad, Toilette und Küche.
- Engmaschige Reinigungspläne für Gemeinschaftseinrichtungen (Bäder, Toiletten u.a.), mehrfaches tägliches Desinfizieren von Türgriffen, Wasserhähnen, Toiletten u.ä.
- Bei Nutzung gemeinsamer Bereiche (Küche, Sanitärräume etc.) durch verschiedene Teams ist durch verschiedene Nutzungszeiten ein Kontakt zwischen den Teams zu vermeiden. Zwischen den Nutzungen sind die Räume ausreichend zu lüften und zu reinigen.
- Waschen der Wäsche bei mind. 60°C.
- Spülen von Geschirr bei mind. 60°C.
- Verbot von Besuchern auf dem Betriebsgelände.

e. Beim Arbeiten

- Arbeitsbesprechungen in ausreichend großen Räumen, so dass Mindestabstand eingehalten werden kann, oder im Freien.
- Transporte zwischen Unterkunft und Einsatzort:
    - nur in den jeweiligen Teams oder
    - stets nur mit halber Auslastung, so dass die Mitarbeiter nicht zu nah nebeneinander sitzen oder
    - nur mit Mundschutz/Handschuhen.
- Arbeiten soweit möglich mit Mindestabstand 2 m, bei geringerem Abstand als 1,5 m (außerhalb der festen Teams) Verwendung von Mundschutz und Handschuhen oder Schutzscheiben/-folien (z.B. an Sortiermaschinen).

f. Verpflegung/Einkauf

- Während der ersten 14 Tage (faktische Quarantäne): Übernahme der Einkäufe für die Saisonkräfte oder Gestellung der Verpflegung durch den Betrieb.
- Danach:
  - Weiterhin Übernahme der Einkäufe oder Gestellung der Verpflegung.
  - Bei Selbstversorgung: enge Begrenzung der Personen, die gleichzeitig das Betriebsgelände zum Einkaufen verlassen dürfen.

g. Im Krankheitsfall/Verdachtsfall

- Pflicht des Arbeitgebers zum Vorhalten bzw. Organisation von ausreichend räumlich getrennten Unterbringungsmöglichkeiten für Verdachts- und Krankheitsfälle.
- Bei begründetem Verdacht auf Infizierung eines Arbeitnehmers mit dem Coronavirus ist dieser umgehend zu isolieren, ein Arzt zu kontaktieren, damit der Arbeitnehmer auf das Virus getestet werden kann.
- Zusätzlich sollte das gesamte Team isoliert und ebenfalls auf das Virus getestet werden.
- Dasselbe gilt im Falle einer Erkrankung.

  Die Meldung beim Gesundheitsamt erfolgt durch den behandelnden Arzt. Ggf. kann der Arbeitgeber das Gesundheitsamt selbst informieren und das weitere Vorgehen absprechen.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, alle in Deutschland geltenden Regeln des Arbeitsschutzes sowie des Arbeitsrechts einzuhalten. Die zuständigen Arbeitsschutzbehörden sowie der Zoll werden diese Arbeitsbedingungen kontrollieren. Es gelten auch für Saisonarbeiter alle arbeitsrechtlichen Schutzrechte sowie Hygiene- und Abstandsgebote, die bei inländischen Arbeitsnehmerinnen und Arbeitnehmern anzuwenden sind.