



An die Mitglieder
der CDU/CSU-Fraktion und
der SPD-Fraktion
im Deutschen Bundestag
Platz der Republik 1
11011 Berlin

HAUSANSCHRIFT Wilhelmstraße 54, 10117 Berlin

TEL +49 (0)30 18 529 - 3100

FAX +49 (0)30 18 529 - 4262

E-MAIL L3@bmel.bund.de

INTERNET www.bmel.de

DATUM 5.5.2020

Saisonarbeitskräfte in der Landwirtschaft

Sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete,

in Zeiten der Corona-Pandemie zu wirtschaften ist nicht einfach. **Ernten und Pflanzzeiten** richten sich nicht nach Krisen. Wir alle wissen, wie wichtig es ist, unserer Bevölkerung glaubhaft zu vermitteln, dass **genügend heimische Nahrungsmittel** für sie vorhanden sind. Anfang April haben das Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat und das Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft unter Hinzuziehung des Robert Koch-Instituts strenge Neuregelungen für **begrenzte Einreisemöglichkeiten für Saisonarbeitskräfte** vereinbart.

Die Ziele: Den **drohenden Arbeitskräfte-Engpass in der Landwirtschaft** bei Aussaat und Ernte in diesem Frühjahr zu verhindern, damit die Versorgung mit regionalen und saisonalen Produkten sichergestellt ist. Gleichzeitig wurden **strenge Vorgaben des Infektionsschutzes** zum Schutz der einreisenden Saisonarbeitskräfte und unserer Bevölkerung vereinbart. Zum **Infektions- und Hygieneschutz** sowie zum **Arbeits- und Sozialversicherungsrecht** bei Saisonarbeitskräften gibt es immer wieder Fragen. Deshalb möchte ich Ihnen als Überblick einige Informationen zu den zentralen Fragestellungen zukommen lassen. Die Covid-19-Pandemie macht es dabei allerdings

erforderlich, alle zu ihrer Bewältigung getroffenen Maßnahmen immer wieder zu überprüfen, bei Bedarf nachzubessern oder zu korrigieren. Sollten Sie weitere Nachfragen haben, kommen Sie bitte auf mich und mein Ministerium zu.

Mit herzlichen Grüßen

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Theodor ...', written in a cursive style.

Saisonbeschäftigung in der Landwirtschaft (04.05.2020)

Gilt der gesetzliche Mindestlohn?

Der allgemeine gesetzliche Mindestlohn schützt Beschäftigte und damit auch Saisonarbeitskräfte in Deutschland vor unangemessen niedrigen Löhnen. Es gibt **keine Unterschiede für einheimische oder ausländische Saisonarbeitskräfte**.

Seit dem 1. Januar 2018 ist für alle Beschäftigten in der Land- und Forstwirtschaft und im Gartenbau mindestens der gesetzliche Mindestlohn zu zahlen. Dieser beträgt seit dem 1. Januar 2020 für eine Zeitstunde **9,35 Euro brutto**. Betriebe zahlen häufig zusätzlich eine Leistungsprämie.

Welche Arbeitszeitregelungen gelten?

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat eine Rechtsverordnung erlassen, die ab 10. April 2020 für bestimmte Tätigkeiten und für einen befristeten Zeitraum bis 30. Juni 2020 Ausnahmen von den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes zulassen. **Es sind Ausnahmen von den Höchstarbeitszeiten, den Mindestruhezeiten sowie vom grundsätzlichen Beschäftigungsverbot an Sonn- und Feiertagen geregelt.**

Gegenüber den geltenden Regelungen sind bis Ende Juni 2020 insbesondere folgende weitergehende Ausnahmen zugelassen, die auch für Saisonarbeitskräfte in der Landwirtschaft gelten.

- Die werktägliche Arbeitszeit kann auf bis zu zwölf Stunden verlängert werden.
- Die tägliche Ruhezeit darf um bis zu zwei Stunden verkürzt werden, wobei eine Mindestruhezeit von neun Stunden nicht unterschritten werden darf.

Welche Dokumentationspflichten für Arbeitszeiten gibt es?

Nach den Vorgaben des Mindestlohngesetzes besteht die **Verpflichtung der Arbeitgeber, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit aufzuzeichnen** nur noch für Saisonarbeitskräfte. Diese Dokumentation erfordert keine spezielle Form, sondern kann z. B. handschriftlich auf einem einfachen Stundenzettel vermerkt werden. **Die Aufzeichnungspflicht gilt nicht für enge Familienangehörige**, die der Arbeitgeber beschäftigt. Für diese Personen ist der Arbeitgeber von der Dokumentationspflicht befreit.

Wie werden Unterkunfts- und Verpflegungskosten berechnet?

Für Saisonarbeitskräfte ist die **Anrechnung von Unterkunft und Verpflegung auf den gesetzlichen Mindestlohn möglich**.

Die Anrechnung von Sachleistungen bedarf einer **ausdrücklichen Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer**. Die Anrechnung muss daher im Arbeitsvertrag niedergelegt sein. Auch für die Beschäftigung von Saisonarbeitskräften gilt: rechnet der Arbeitgeber Sachleistungen an, so muss dem Arbeitnehmer zumindest der **Pfändungsfreibetrag von derzeit 1.178,59 Euro netto/Monat verbleiben**.

Für 2020 gelten nach der Sozialversicherungsentgeltverordnung für die **Anrechnung von Verpflegung und Unterkunft folgende Höchstgrenzen**:

- Die Anrechnung vom Arbeitgeber gewährter **Verpflegung** darf den Betrag von monatlich **258 Euro** nicht überschreiten. Dieser Betrag setzt sich zusammen aus den Höchstwerten für Frühstück (54 Euro), Mittagessen (102 Euro) und Abendessen (102 Euro).
- Die Anrechnung einer als Sachbezug zur Verfügung gestellten **Unterkunft** ist bis zur Höhe von monatlich **235 Euro** zulässig. Der anrechenbare Betrag vermindert sich u. a. bei der Belegung mit mehreren Beschäftigten. Die vom Arbeitgeber gewährte Sachleistung muss von „mittlerer Art und Güte“ sein.

Was gilt für die Reisekosten?

Aufgrund der coronabedingten Umstände können sich für die Ein- und Ausreise der Saisonarbeitskräfte höhere Reisekosten ergeben. Diese zusätzlichen Kosten können nicht einseitig nur der Saisonarbeitskraft aufgebürdet werden. Soweit der Arbeitgeber diese Kosten aufgrund der besonderen Umstände nicht ohnehin selbst trägt, muss der Arbeitsvertrag, den die Saisonarbeitskraft vor der Einreise erhält, hierzu eine eindeutige Regelung enthalten.

Gab es bisher schon Mindestanforderungen an die Unterkünfte?

Bereits seit 1971 gibt es konkrete Regelungen für Arbeitgeber, welche Anforderungen **angemessene Unterkünfte für Saisonarbeitnehmer** zu erfüllen haben. Die damals anwendbare "Richtlinie für die Unterkünfte ausländischer Arbeitnehmer in der BRD" wurde bei der Erarbeitung der nunmehr gültigen **Technischen Regel für Arbeitsstätten für die Unterkünfte** (Arbeitsstättenregel ASR A4.4) berücksichtigt. Die Arbeitsstättenregeln werden vom Aus-

schuss für Arbeitsstätten (ASTA) ermittelt bzw. angepasst und vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Gemeinsamen Ministerialblatt bekannt gemacht.

Die Arbeitsstättenregel ASR A4.4 **konkretisiert die Anforderungen für das Einrichten und Betreiben von Unterkünften für Saisonarbeitskräfte**

(<https://www.baua.de/DE/Angebote/Rechtstexte-und-Technische-Regeln/Regelwerk/ASR/ASR-A4-4.html>).

Der Vollzug der Verordnung obliegt den **staatlichen Arbeitsschutzaufsichtsbehörden (Gewerbeaufsichtsämter bzw. Ämter für Arbeitsschutz)**. Die Kontrolle ist Ländersache und obliegt den jeweils örtlich zuständigen Behörden. Die Regelungen in der Arbeitsstättenverordnung sind gemäß § 9 Arbeitsstättenverordnung **ordnungswidrigkeits- und strafbewehrt**.

Diese Anforderungen an die Unterkünfte sind durch das Konzeptpapier von BMI/BMEL, die Quarantäne-Verordnungen der Länder und die Arbeitsschutzstandards des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales wegen der Corona-Krise verschärft worden (s. u.).

Welche Regelungen bestehen zur Sozialversicherungspflicht?

Alle Saisonarbeitskräfte sind gesetzlich **unfallversichert** und erhalten im Falle eines Unfalles im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit Leistungen über die landwirtschaftliche Berufsgenossenschaft (www.svlfg.de). Die Beiträge dafür bezahlt der Arbeitgeber.

Ob eine Absicherung in der deutschen **gesetzlichen Arbeitslosen-, Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung** oder in der des Heimatlandes besteht, ist davon abhängig, ob die Saisonarbeitskräfte aus einem EU-Staat kommen und falls ja, welcher Tätigkeit sie in ihrem Heimatstaat nachgehen.

Saisonarbeitskräfte aus dem EU-Ausland, die in ihrem Wohnstaat als Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer beschäftigt sind und im bezahlten Urlaub in Deutschland arbeiten sowie Selbstständige, die eine ähnliche Tätigkeit in Deutschland ausüben wie in ihrem Heimatland, sind grundsätzlich **nach dem ausländischen Recht zu versichern**. Mit der Bescheinigung A 1 weisen diese Saisonarbeitskräfte gegenüber den deutschen Arbeitgebern nach, dass für sie nicht die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit gelten. Der deutsche Arbeitgeber muss dann die Saisonarbeitskräfte, die beispielsweise dem polnischen Recht unterliegen, bei der polnischen Sozialversicherungsanstalt ZUS anmelden und Beiträge zur polnischen Sozialversicherung abführen.

Alle anderen Saisonarbeitskräfte (z. B. Personen aus nicht-EU-Staaten oder Hausfrauen/männer, Rentner, Studierende aus EU-Staaten oder hier ansässige Personen) sind nach **deutschem Recht grundsätzlich sozialversicherungspflichtig**. Das gilt für alle Zweige der Sozialversicherung. Als Ausnahme von dem Grundsatz der Sozialversicherungspflicht gibt es die sozialversicherungsfreie kurzfristige Beschäftigung.

Können Saisonarbeitskräfte eine sozialversicherungsfreie kurzfristige Beschäftigung ausüben?

Ausnahmsweise ist für Saisonarbeitskräfte eine kurzfristige Beschäftigung möglich. Die kurzfristige Beschäftigung ist grundsätzlich auf drei Monate oder 70 Tage im Kalenderjahr im Voraus begrenzt (§ 8 Viertes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IV)). Bis 31. Oktober 2020 ist die Zeitgrenze auf **fünf Monate** oder **115 Arbeitstage** verlängert worden (§ 115 SGB IV). Sofern das Arbeitsentgelt im Monat 450 Euro überschreitet, darf diese Beschäftigung nicht berufsmäßig ausgeübt werden. Dies gilt auch für die Verlängerung. Anderenfalls tritt Sozialversicherungspflicht ein.

Eine Beschäftigung wird nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts **nicht berufsmäßig** ausgeübt, wenn der durch die Tätigkeit erzielte Verdienst nur von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung für den Arbeitnehmer ist. Die Berufsmäßigkeit kann sich aus dem Status des Arbeitnehmers oder aus dessen Erwerbsverhalten ergeben. So liegt grundsätzlich keine Berufsmäßigkeit vor, soweit eine **kurzfristige Beschäftigung neben einer versicherungspflichtigen (Haupt-) Beschäftigung oder neben einer selbständigen Tätigkeit** ausgeübt wird. Ferner liegt Berufsmäßigkeit grundsätzlich nicht vor, soweit Personen dem Arbeitsmarkt dauerhaft nicht zur Verfügung stehen. Hierzu gehören beispielsweise Schüler, Studierende und Rentner.

Arbeitgeber und Saisonarbeitskräfte müssen bei kurzfristigen Beschäftigungen keine Beiträge zur Arbeitslosen-, Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung entrichten. Wie oben dargestellt, sind auch kurzfristig beschäftigte Saisonarbeitskräfte gesetzlich unfallversichert; der Arbeitgeber trägt den Unfallversicherungsbeitrag allein.

Um die Saisonarbeitskräfte im Krankheitsfall nicht ohne Schutz zu lassen, schließt der **Arbeitgeber** – wie auch von den Berufsverbänden dringend empfohlen – **in der Regel private Gruppen-Krankenversicherungen für die Erntehelfer ab**. Sofern also die Saisonarbeitskraft über keinen Krankenversicherungsschutz in ihrem EU-Heimatland verfügt, der auch in Deutschland gilt und die hier entstehenden Kosten abdeckt, sollte eine solche Gruppenversicherung abgeschlossen werden. Eine solche Versicherung kostet um die 50 Cent pro Saisonarbeitskraft / Tag und bietet Krankenversicherungsschutz für alle medizinisch notwendigen

Leistungen, wie ambulante Heilbehandlung, Krankenhausaufenthalte, verordnete Arzneien, schmerzstillende Zahnbehandlung und Zahnfüllungen.

Welche steuerlichen Regelungen gelten für Saisonarbeitskräfte?

Steuerpflicht

Neben der unbeschränkten Steuerpflicht für Arbeitnehmer mit Wohnsitz in Deutschland kommt für ausländische Arbeitnehmer, die nur vorübergehend in Deutschland arbeiten, die **beschränkte Steuerpflicht zum Tragen**. In diesem Fall sind die Einkünfte, die in Deutschland erzielt werden, **hier steuerpflichtig**.

Besteuerungsverfahren

Die Besteuerung für Saisonarbeitskräfte in der Land- und Forstwirtschaft kann durch den Arbeitgeber entweder im Wege des Lohnsteuerabzugs nach den allgemeinen Vorschriften erfolgen oder durch **Pauschalierung der Lohnsteuer** mit einem Satz von **5 %**. Voraussetzungen für die Pauschalierung sind, dass der Arbeitnehmer weniger als 180 Tage im Kalenderjahr in einem land- und forstwirtschaftlichen Betrieb tätig ist und dort typische land- und forstwirtschaftliche Tätigkeiten ausübt. Er darf keine Fachkraft sein, nur Arbeiten ausführen, die nicht ganzjährig anfallen und der Stundenlohn darf 12 Euro nicht übersteigen.

Unterkunft und Verpflegung

Werden neben den Geldleistungen auch Sachbezüge gewährt, stellt **die unentgeltliche oder verbilligte Unterkunft und Verpflegung für die Saisonarbeitskräfte einen geldwerten Vorteil dar**, der grundsätzlich zu versteuern ist. Unter bestimmten Voraussetzungen können Unterkunft und Verpflegung aber auch steuerfrei gewährt werden.

So bleibt die **Unterkunft steuerfrei**, wenn die Familie der Saisonarbeitskraft an einem anderen, zumeist deutlich entfernteren Ort lebt und die Saisonarbeitskraft in der betrieblichen Einrichtung seines Arbeitgebers eine erste Tätigkeitsstelle hat. Dann kann der Arbeitgeber nach den Grundsätzen einer doppelten Haushaltsführung die Unterkunft steuerfrei gewähren.

In den ersten drei Monaten stehen der Saisonarbeitskraft **steuerfreie Verpflegungsmehraufwendungen zu, die bei Gestellung von Mahlzeiten ggf. bis auf null Euro zu kürzen sind**. Folglich unterliegt gewährte Verpflegung im Rahmen der steuerfreien Verpflegungsmehraufwendungen nicht dem pauschalen Lohnsteuerabzug.

Welche Maßnahmen gelten für die Saisonarbeitskräfte vor dem Hintergrund der Corona-Krise?

Das Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat und das Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft haben am 2. April 2020 ein gemeinsames, unter Beteiligung des Robert Koch-Institutes (RKI) mit dem Deutschen Bauernverband (DBV) abgestimmtes **Konzept** vorgestellt, das **Ausnahmen von den geltenden Einreisebeschränkungen für Saisonarbeitskräfte vorsieht** (https://www.bmel.de/SharedDocs/Downloads/DE/Presse/pm062-corona-saisonarbeitskraefte.pdf?__blob=publicationFile&v=1). Im April und im Mai wird jeweils **bis zu 40.000 Saisonarbeitern die Einreise ermöglicht**. Dabei bleibt der Gesundheitsschutz der Bevölkerung, aber auch der Saisonarbeitskräfte oberste Priorität.

Das Konzept sieht **konkrete Maßnahmen zur Sicherstellung des Gesundheits- und Arbeitsschutzes im Betrieb und in der Unterkunft als Mindeststandards vor**.

- Vor der Einreise: Übersendung einer schriftlichen Hygieneunterweisung und Beschreibung der Bedingungen im Betrieb in der jeweiligen Landessprache.
- Beförderung zum Betrieb
- Ankunft im Betrieb: faktische Quarantäne in den ersten 14 Tagen
- In den Unterkünften: Belegung der Zimmer mit maximal halber Kapazität
- Beim Arbeiten: Arbeiten in gleichbleibenden Teams; max. 20 Personen
- Verpflegung/Einkauf: in den ersten 14 Tagen Übernahme der Einkäufe für die Saisonkräfte oder Gestellung der Verpflegung durch den Betrieb
- Im Krankheitsfall/Verdachtsfall: Isolierung; Kontaktaufnahme mit Arzt oder Gesundheitsamt.

Die Maßnahmen des Gesundheits- und Arbeitsschutzes gelten für alle Betriebe, unabhängig von dem Zeitpunkt der Einreise der Saisonarbeitskräfte.

Nach Erstellung des Konzeptpapiers hat das **Bundesministerium für Arbeit und Soziales am 16. April 2020 Arbeitsschutzstandards für die Corona-Krise** veröffentlicht (https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Schwerpunkte/sars-cov-2-arbeitsschutzstandard.pdf?__blob=publicationFile&v=1). Auch diese Regelungen verfolgen das Ziel, durch weitere Maßnahmen des Gesundheits- und Arbeitsschutzes einen ausreichenden Infektionsschutz sicherzustellen und damit die gegenseitige Ansteckung mit dem Coronavirus zu minimieren.

Daneben sind weitergehende Regelungen erlassen worden, die von den Betrieben zu beachten sind.

Landwirte müssen nach den neuen Quarantäne-Verordnungen der Länder vor Arbeitsbeginn **die bei ihnen beschäftigten Saisonarbeitskräfte bei den zuständigen Behörden vor Ort melden**. Bei Nichtbeachtung gibt es Bußgelder.

Darüber hinaus sind in einzelnen Regionen ggf. zusätzliche Bestimmungen der zuständigen Behörden wie insbesondere Gesundheits- oder Arbeitsschutzbehörden oder Gewerbeaufsichtsämter zu beachten. Dies sind Angelegenheiten der Länder. Die einzelnen landesrechtlichen Regelungen können durchaus voneinander abweichen. Für die Betriebe gelten die jeweiligen örtlichen verbindlichen Vorgaben.

Die Kontrolle des Arbeits- und Gesundheitsschutzes ist ebenfalls Aufgabe der Länder und obliegt den zuständigen Arbeitsschutz- oder Gesundheitsbehörden vor Ort. Art, Umfang und Durchführung obliegt den örtlich zuständigen Behörden.

Welche Regelungen gelten für die Ein- und Ausreise?

Die im Konzeptpapier von BMI und BMEL enthaltenen Regelungen zur Ein- und Ausreise gelten für alle Saisonarbeitskräfte für die Dauer der zurzeit geltenden Reisebeschränkungen, Für die Ausreise gilt dies auch für die, die vor der Erarbeitung des Konzepts eingereist sind. **Die An- und Abmeldung erfolgt über das vom Deutschen Bauernverband (DBV) freigeschaltete Portal**. Die Listen der einreisenden Saisonarbeitskräfte werden mit deren Einverständnis vom DBV an die **Bundespolizei übermittelt**.

Die Regelung der Einreise nach Rückkehr der Saisonarbeitnehmer in ihr Heimatland obliegt den dortigen Behörden. Über die jeweiligen Einreisebestimmungen informieren das Auswärtige Amt und die Botschaften.

Wie soll der Gesundheitscheck bei der Einreisekontrolle erfolgen?

In der Praxis wird das Gesundheitscheckverfahren, für das die Arbeitgeber sorgen und **das vor der Einreisekontrolle der Bundespolizei stattfindet**, an den jeweiligen Flughäfen unterschiedlich durchgeführt. Einige Gesundheitsämter führen diesen selbst durch; an anderen Flughäfen wird er durch Dritte mit entsprechendem medizinischen Fachpersonal realisiert, die ihre Ergebnisse den zuständigen Gesundheitsämtern übermitteln.

Bei Verdachtsfall auf Infizierung entscheidet das örtliche Gesundheitsamt über die konkreten weiteren Maßnahmen. Die Einhaltung der rechtlichen Rahmenbedingungen auch

hinsichtlich des Gesundheitschecks muss im Zusammenwirken der Betriebe mit den örtlichen Behörden sichergestellt werden.

Was ist im Krankheitsfall zu veranlassen?

Der Arbeitgeber hat ausreichend räumlich getrennten Unterbringungsmöglichkeiten für Verdachts- und Krankheitsfälle vorzuhalten. 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.

Welches Vorgehen gilt bei der Beendigung der Beschäftigung von Saisonarbeitskräften?

Ist das Arbeitsverhältnis der Saisonarbeitskräfte beendet und möchten die Saisonarbeitskräfte eine weitere Beschäftigung in einem anderen Betrieb aufnehmen, sollte nach Möglichkeit eine Weitervermittlung zu einem anderen Betrieb erfolgen. Auch dann sind alle Hygiene-, Gesundheits- und Arbeitsschutzstandards zu beachten.

Sofern die **Saisonarbeitskräfte zurückreisen möchten, gilt für das Ausreiseverfahren das gleiche Verfahren wie bei der Einreise (s.o.)**. Der letzte Arbeitgeber ist zuständig für den Rücktransport in das Ursprungsland. Die Anmeldung muss wiederum über das Portal des Deutschen Bauernverbandes erfolgen.

Wie viele ausländische Saisonarbeitskräfte sind bisher eingereist?

Der Deutsche Bauernverband hat bislang gegenüber der Bundespolizei insgesamt die Einreise von 20.663 Saisonarbeitskräften angekündigt. Davon sind 17.114 (rumänische, bulgarische, ungarische, slowakische, ukrainische und kroatische) Saisonarbeitskräfte im Zeitraum vom 9. April bis einschließlich zum 26. April 2020 eingereist.