

**Hessisches Ministerium
für Soziales und Integration**

**Regierungspräsidium
Darmstadt**

**Sozialversicherung für Landwirtschaft,
Forsten und Gartenbau (SVLFG)**

HESSEN



Saisonarbeitskräfte in der Landwirtschaft

**Beratung und Überwachung zum Schutz von Ernte- und
Saisonarbeitskräften vor SARS-CoV-2**

(Stand: 19. Februar 2021)





Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	3
1 Einleitung	4
2 Die „Handlungshilfe für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zum Schutz von Ernte- und Saisonarbeitskräften vor SARS-CoV-2 (inkl. des Bereichs der Wohnunterkünfte)“ und das Konzept zu deren Umsetzung.....	5
3 Kernbestandteil der Beratung und Überwachung: Instrument des Selbstchecks6	
4 Vorgehensweise.....	7
4.1 Flächendeckende „aktive“ Information der Mitgliedsbetriebe durch die beteiligten Institutionen:	8
4.2 Bewertung der eingesandten Ergebnisse im Sinne einer Risikobewertung:	8
4.3 „Reaktive Überwachung“ durch direkte Kommunikation, Nachforderungen und Betriebsbesichtigungen vor Ort:	9
4.4 Jede der beteiligten Institutionen nutzt die Ergebnisse der beiden anderen Partner im Sinne einer gemeinsamen Daten- und Aktenlage:	10
5 Unterstützung der jeweiligen Aufsichtskräfte der beiden Arbeitsschutzinstitutionen:	10
6 Durchführung	11
7 Auswertung	13
8 Einsatz der Selbstchecks in der Weinwirtschaft.....	16
9 Aufsichtsbehörden	17
9.1 Regierungspräsidien	17
9.2 SVLFG	17
10 Impressum	18
Anlage 1: Selbstcheck-Erhebungsfragebogen.....	19
Anlage 2: Handlungshilfe für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zum Schutz von Ernte- und Saisonarbeitskräften vor SARS-CoV-2 (inkl. des Bereichs der Wohnunterkünfte) (Stand: April 2020)	22
Anlage 3: Handlungshilfe für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zum Schutz von Ernte- und Saisonarbeitskräften vor SARS-CoV-2 (inkl. des Bereichs der Wohnunterkünfte) (Stand: 02. Februar 2021)	34
Anlage 4: Fach- und Dokumentationsmodul.....	47

Zusammenfassung

Die gemeinsame Überwachungsaktion zum Schutz von Ernte- und Saisonarbeitskräften in der Landwirtschaft vor SARS-CoV-2 konnte in einem kurzen Zeitraum abgeschlossen werden. Erreicht wurde dieses rasche Ergebnis durch die enge Zusammenarbeit der Arbeitsschutzdezernate der drei hessischen Regierungspräsidien mit der Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (SVLFG) in Kassel. Auch wurden punktuell die Abteilung Finanzkontrolle Schwarzarbeit der Zollbehörden sowie die Gesundheitsämter in diese Aktion eingebunden.

Auf diese Weise konnten 133 landwirtschaftliche Betriebe mit 5.031 Saisonarbeitskräften in Hessen erreicht werden.

Insbesondere ist auch das erfreuliche inhaltliche Ergebnis zu benennen: Die Situation bei Saisonarbeitskräften in Hessen ist offensichtlich sehr gut. Über 90 % der Betriebe arbeiten nach Auswertung des gesamten Aufsichtshandeln vorschriftsmäßig, wodurch

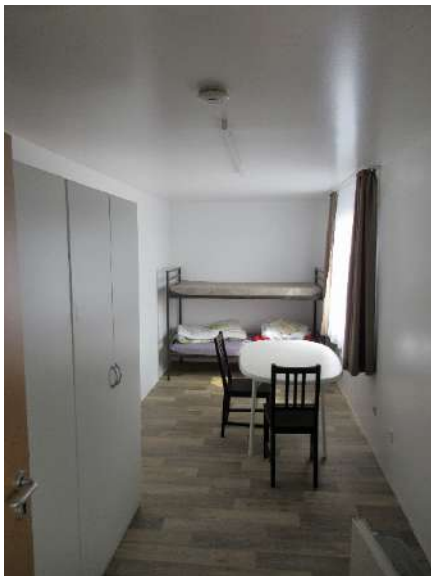


Foto 1: Unterbringung von Erntehelfern
in Zweier-Teams

keine unmittelbare behördliche Intervention oder die der SVLFG erforderlich war. Das ist die positive Kernbotschaft der gemeinsamen Überwachung, die nicht zuletzt auch auf der konsequenten Aufsichtstätigkeit aller Beteiligten in den letzten Jahren beruht.

Die vom Referat III3 im Hessischen Ministerium für Soziales und Integration (HMSI) koordinierte Aktion kann als erfolgreich bewertet werden, sowohl hinsichtlich der Kooperation der verschiedenen Institutionen als auch hinsichtlich der erstmals flächendeckend in der hessischen Überwachung eingesetzten Methodik des "Selbstchecks" durch die Betriebe. Diese hat sich als gutes Werkzeug zur zielgerichteten, strukturierten und sensibilisierenden Kommunikation mit den Betrieben bewährt und konnte auch unterschiedliche Aufsichtskonzepte der beiden Aufsichtsinstitutionen SVLFG und der Regierungspräsidien zu einem Gesamtbild verbinden.

1 Einleitung

Kurz nachdem auch in Deutschland die SARS-CoV-2-Krise akut wurde, begannen in Hessen SARS-CoV-2-Sonderüberwachungen in der Landwirtschaft (im Herbst dann auch in der Weinwirtschaft) mit dem Schwerpunkt Saisonarbeit. Die Initiierung und Koordination erfolgte durch das HMSI, die Überwachung wurde von den zuständigen Arbeitsschutzdezernaten der Regierungspräsidien in Zusammenarbeit mit der Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (SVLFG) durchgeführt. Auch in der Fleischwirtschaft fanden diese Kontrollen, allerdings ohne Beteiligung der SVLFG, statt. Teilweise fanden zusätzlich gemeinsame Kontrollen mit den örtlich zuständigen Gesundheitsämtern sowie der Finanzkontrolle Schwarzarbeit der Hauptzollämter statt.

Zielsetzung der Aktion war neben der Kontrolle der Arbeits- und Gesundheitsschutzmaßnahmen auch die Beratung der Betriebe. Eine schlechte Organisation und Umsetzung bei den Arbeits- und Beherbergungsbedingungen in der SARS-CoV-2-Pandemie hätte unter Umständen immense Kosten bis hin zum Betriebsstillstand im Falle einer für einen großen Teil der Saisonarbeitskräfte betreffenden Quarantäne bedeuten können.



Foto 2: Spargelstecherin im Einsatz

Zu Anfang verhielten sich die angesprochenen und angesprochenen Betriebe mehrheitlich eher zurückhaltend. Sie vermuteten hohe Zusatzkosten in Zusammenhang mit möglichen Verwaltungsmaßnahmen oder gar Bußgelder. Das koordinierende Referat des HMSI, der Koordinator für das Regierungspräsidium Darmstadt sowie die Aufsichtspersonen der SVLFG konnten mit vielen Telefonaten und erläuternden E-Mails diese Ängste zerstreuen.

2 Die „Handlungshilfe für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zum Schutz von Ernte- und Saisonarbeitskräften vor SARS-CoV-2 (inkl. des Bereichs der Wohnunterkünfte)“¹ und das Konzept zu deren Umsetzung

Das gemeinsame Leben und Arbeiten von vielen Personen während der Ernte birgt ein erhöhtes Risiko für eine gegenseitige Infektion mit SARS-CoV-2 (sog. Corona-Virus) und stellt besondere Herausforderungen an die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber. Um sie bei diesen besonderen Herausforderungen zu unterstützen, hat das HMSI in Zusammenarbeit mit dem Ministerium für Soziales, Gesundheit, Jugend, Familie und Senioren Schleswig-Holstein und der SVLFG eine Handlungshilfe erarbeitet.

Diese Handlungshilfe ergänzt die jeweiligen Regelungen durch die Corona-Verordnungen der Landesregierung zur Bekämpfung von SARS-CoV-2. Gleichzeitig versteht sich die Handlungshilfe als Konkretisierung und Ergänzung des Abschnitts 3 des Konzeptpapiers „Saisonarbeiter im Hinblick auf den Gesundheitsschutz [Coronavirus (SARS-CoV-2)]“ vom 02.04.2020 des Bundesministeriums des Inneren, für Bau und Heimat (BMI) zusammen mit dem Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft (BMEL) im Hinblick auf den betrieblichen Gesundheitsschutz.

Die Handlungshilfe des HMSI, Stand April 2020 (Anlage 2), war die Grundlage der Überwachung der betrieblichen Umsetzung des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) sowie des „SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandards“ des Bundesministeriums für Arbeit



Foto 3: Beim Erdbeerpflücken wird der Mindestabstand durch versetztes Arbeiten eingehalten.

Die Handlungshilfe des HMSI, Stand April 2020 (Anlage 2), war die Grundlage der Überwachung der betrieblichen Umsetzung des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) sowie des „SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandards“ des Bundesministeriums für Arbeit

¹ Aufgrund der Erfahrungen aus der Überwachungsaktion wurde die „Handlungshilfe für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zum Schutz von Ernte- und Saisonarbeitskräften vor SARS-CoV-2 (inkl. des Bereichs der Wohnunterkünfte)“ weiterentwickelt. Die Anlage 3 spiegelt den aktuellen Stand der Handlungshilfe von 02. Februar 2021 wieder. Zum Erhebungszeitpunkt wurde die Handlungshilfe, Stand April 2020, siehe Anlage 2, angewendet.

und Soziales (BMAS). Die Überwachung teilten sich die Regierungspräsidien und die SVLFG.

In einigen Betrieben kontrollierten die Kolleginnen und Kollegen der partizipierenden Gesundheitsämter die Maßgaben des Infektionsschutzgesetzes (IfSG), die Einsatzkräfte der Abteilung Finanzkontrolle Schwarzarbeit der Zollbehörden die Einhaltung des Mindestlohngesetzes (MiLoG) sowie mögliche Verstöße gegen das Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz (SchwarzArbG).

3 Kernbestandteil der Beratung und Überwachung: Instrument des Selbstchecks

Im Mai 2020 wurden die Betriebe durch das HMSI angeschrieben. Sie wurden auf die Problematik der Ernte mit vielen Erntehelfern und dem erhöhten Risiko für eine gegenseitige Infektion mit SARS-CoV-2 (Corona-Virus) hingewiesen. Die Beantwortung der 12 Fragen und die anschließende Bewertung sollte die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bei der Herausforderung der Umsetzung der Arbeitsschutzpflichten unterstützen.

Die von den Betrieben erbetenen Angaben, Informationen und Fotos stellen einen Selbstcheck der betrieblichen Maßnahmen im Rahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes zum Schutz der beschäftigten Ernte- und Saisonarbeitskräfte vor SARS-CoV-2 („Corona-Virus“) dar. Die Angaben werden auch zur Umsetzung der gesetzlichen Überwachungspflicht nach den §§ 17 ff. Sozialgesetzbuch VII (SGB VII) und den §§ 21 ff. Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) benötigt.



Foto 4: Ernteeinsatz mit ausreichend Abstand

Mit dem Selbstcheck sollten von den Betrieben aussagekräftige und repräsentative Fotos eingesendet werden, auf denen die Umsetzung der notwendigen Arbeitsschutzmaßnahmen erkennbar war.

Die Bearbeitung des Selbstchecks gliederte sich in folgende Schritte:

1. Prüfung auf Aussagekraft und Plausibilität,
2. Erkenntnisquelle der Arbeitsschutzsituation in den Betrieben,
3. Festlegung des weiteren Aufsichtshandelns.

Die Selbstchecks halfen bei der Überprüfung, ob die erforderlichen Maßnahmen umgesetzt wurden. Ohne deren Angaben und nachvollziehbaren Informationen über den Betrieb zum Schutz von SARS-CoV-2 (Corona-Virus) sollte in jedem Falle eine Betriebsbesichtigung von einer Aufsichtsinsti-
tution stattfinden. Die zurück gekommenen Selbstchecks und Fotos wurden arbeitsteilig von den beiden Aufsichtsinsti-
tutionen mittels einer Checkliste auf Plausibilität und Arbeitsschutzmängeln geprüft. Anhand der „Aktenlage“ wurde entschieden, welches Aufsichtshandeln weiter notwendig war. Dies reichte von *keine Maßnahmen notwendig* über *telefonische Beratung* und *Besichtigung vor Ort* bis hin zum *Verwaltungszwang*.



Foto 5: großzügige Unterbringung von Erntehelfern in Wohncontainern

4 Vorgehensweise

Zielsetzung war eine konzertierte und arbeitsteilig organisierte Beratung und Überwachung durch Arbeitsschutzbehörden und Sozialversicherung Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau. Gleichzeitig diente die Zusammenarbeit einem wirkungsvollen Informationsaustausch dieser beiden Arbeitsschutzinstitutionen mit der Gesundheitsbehörde.

Die Überwachung gliederte sich in folgende Schritte:



4.1 Flächendeckende „aktive“ Information der Mitgliedsbetriebe durch die beteiligten Institutionen:

- a. In einem gemeinsam abgestimmten Anschreiben werden die Betriebe über die konkreten Anforderungen der Handlungshilfe „Ernte- und Saisonarbeitskräfte“ informiert.
- b. Betriebe, die mehr als 5 Saisonarbeitskräfte beschäftigen (wollen), werden aufgefordert, in einem vorbereiteten Formular zu den 12 Aspekten der Handlungshilfe ihr Umsetzungskonzept der gestellten Anforderungen in Stichworten zu beschreiben und durch aussagekräftige und repräsentative Fotos zu belegen.
- c. Elektronische Übersendung des „Selbstcheck“ an einen sicheren Server (Hessen-Drive).

4.2 Bewertung der eingesandten Ergebnisse im Sinne einer Risikobewertung:

- a. Ziel ist die Bewertung der Betriebe anhand ihrer eigenen Antworten in dem standardisierten Selbstcheck, die die weitere Überwachung nachvollziehbar steuern und organisieren lässt.
- b. Anhand festgelegter Kriterien wird zunächst jeder eingegangene Selbstcheck eines Betriebs auf Nachvollziehbarkeit, Glaubwürdigkeit und Belastbarkeit geprüft und bewertet. Dies findet sich in Teil A des erarbeiteten „Fach- und Dokumentationsmodul“.
- c. Wenn ein Betrieb einen „*nicht belastbaren Selbstcheck*“ vorgelegt oder gar „*nicht geantwortet*“ hat, liegen nach wie vor keine nachvollziehbaren Kenntnisse über die tatsächliche Erfüllung der Anforderungen der Handlungshilfe in diesem Betrieb vor.

Konsequenz:

Solche Betriebe müssen ggf. per E-Mail oder telefonischer Kontaktaufnahme zur zeitnahen Abgabe eines tragfähigen Selbstchecks aufgefordert werden. Bleibt weiterhin die Antwort aus, muss zwangsläufig kurzfristig unmittelbar vor Ort überwacht werden.

- d. Mit dem als „*belastbar bewerteten Selbstchecks*“ der Betriebe liegen dagegen konkrete Informationen über die Bedingungen im jeweiligen Betrieb vor,



die hinsichtlich der Erfüllung der fachlichen Anforderungen an Hygiene-, Arbeits- und Unterbringungsbedingungen konkret und detailliert ausgewertet werden. Dazu findet sich in Teil B des Fach- und Dokumentationsmoduls (siehe Anlage 3) eine Abbildung der verschiedenen Anforderungen aus der Handlungshilfe, um eine für alle Beteiligten nachvollziehbare Prüfung zu ermöglichen.

- e. Erfüllt ein Betrieb (nach eigenen Angaben) und der fachlichen Überprüfung durch die beteiligten Aufsichtskräfte von Regierungspräsidien und SVLFG nach Abwägung aller fachlichen Anforderungen in Teil B des Fach- und Dokumentationsmoduls die Mindeststandards, wird diesem in seiner Gesamtbewertung in Teil C eine entsprechende Bewertung gegeben.

Konsequenz:

Mit „Grün“ und „hellgrün“ bewertete Betriebe können – insbesondere unter der gegebenen schwierigen Aufsichtssituation – als „gegenwärtig hinreichend überwacht“ gewertet werden.

- f. Erfüllt ein Betrieb nach der Prüfung seiner Angaben einen Teil der erforderlichen Mindeststandards nur mit erheblichen Einschränkungen („hellrot“) oder gar nicht („rot“), wird weiteres Vollzugshandeln erforderlich.

Konsequenz:

In der Kommunikation im weiteren Vollzugshandeln ist zu entscheiden, ob solche Betriebe dann entweder mit „grün“ oder „hellgrün“ bewertet werden können oder ob vor Ort zu überwachen sind.

4.3 „Reaktive Überwachung“ durch direkte Kommunikation, Nachforderungen und Betriebsbesichtigungen vor Ort:

- a. Die beiden Arbeitsschutzinstitutionen teilen sich die mit „rot“ bewerteten Betriebe nach den jeweiligen Möglichkeiten untereinander auf. Dabei werden auch die erforderlichen Aufgaben des Anschreibens der Betriebe, die möglichen Erinnerungsschreiben sowie die Aufsichtsschreiben zu berücksichtigen sein. Die koordinierende Stelle im HMSI-Referat III3 wird eine ausgewogene zeitliche Belastung der beteiligten Aufsichtsinstitutionen anstreben.
- b. Das oben genannte Fach- und Dokumentationsmodul ermöglicht eine vergleichbare Dokumentation der Überprüfung vor Ort und den Austausch der

Ergebnisse im Sinne von Arbeitsteilung zwischen den beiden Arbeitsschutzinstitutionen, bei Bedarf auch mit den Gesundheitsbehörden sowie der Finanzkontrolle Schwarzarbeit.

4.4 Jede der beteiligten Institutionen nutzt die Ergebnisse der beiden anderen Partner im Sinne einer gemeinsamen Daten- und Aktenlage:

Die Zusammenarbeit der beiden Arbeitsschutzinstitutionen erfolgt aus der Verpflichtung von § 21 Abs. 3 ArbSchG, dass die zuständigen Landesbehörden und die Unfallversicherungsträger eng zusammenwirken und den Erfahrungsaustausch sicherstellen. Dies umfasst die Abstimmung allgemeiner Grundsätze zur methodischen Vorgehensweise bei der Beratung und Überwachung der Betriebe. Darüber hinaus erfolgt die Auswertung der gemeinsamen Daten zur Umsetzung des gesetzlichen Auftrags der drei Aufsichtsinstitutionen und damit mit unterschiedlichem Blickwinkel. Dabei ist die unterschiedliche Rechtsgrundlage als grundsätzliche Trennung zwischen Arbeitsschutz und Infektionsschutz zu beachten. Gleichzeitig wird eine gegenseitige Information und Unterstützung von Arbeitsschutzinstitutionen und Infektionsschutzbehörden Gesundheitsbehörden sowie der Finanzkontrolle Schwarzarbeit angestrebt.

5 Unterstützung der jeweiligen Aufsichtskräfte der beiden Arbeitsschutzinstitutionen:

Das koordinierende Referat im HMSI hatte in der Durchführung des Projektes eine zentrale Rolle. Von hier wurden die eingehenden Selbstchecks der Betriebe gesichtet. Den Betrieben stand es frei, auf welchem Weg sie die Selbstchecks zurücksandten. Viele nutzen die Möglichkeit der Cloud (Hessen-Drive). Aber auch das FAX, die E-Mail wie auch der Postweg wurden genutzt. Sämtliche Rückläufer wurden in Hessen-Drive eingestellt. Fehlende Unterlagen wurden nachgefordert.



Foto 6 : Unterbringung von Erntehelfern in Wohnungen

Nach der Sichtung der Unterlagen auf Vollständigkeit wurden sie auf die Arbeitsschutzinstitutionen verteilt. Hierzu erhielten die Institutionen einen Link samt Zugangsdaten für jeden einzelnen Betrieb für Hessen-Drive. Die Auswertungen der Selbstchecks wurden durch die koordinierende Stelle unter Beachtung der jeweils geltenden Datenschutzbestimmungen gesammelt und statistisch ausgewertet.

6 Durchführung



Foto 7: Einhaltung des Mindestabstandes zwischen den Erntehelferinnen

Um bei begrenzter Personalkapazität schnell zu Ergebnissen zu kommen, wurden die Betriebe, die nach Kenntnis des Arbeitsschutzes Saisonarbeitskräfte beschäftigen, angeschrieben und per Checkliste um Auskunft zur betrieblichen Umsetzung der gesetzlichen Arbeitsschutzvorgaben sowie der oben genannten Handlungshilfen in Bezug auf SARS-CoV-2-Schutzmaßnahmen gebeten. Dabei führten fehlende oder nicht plausible Angaben und vorgelegte Fotos zu weiterem Verwaltungshandeln bis hin zu Vor-Ort-Kontrollen. Letztere wurden zusätzlich unabhängig von der Überwachungsaktion bei eingehenden Beschwerden bzgl. fehlender oder mangelhafter SARS-CoV-2-Schutzmaßnahmen vorgenommen.

Von den 133 ausgewerteten Checklisten der Betriebe überwachten die Arbeitsschutzdezernate der Regierungspräsidien 66 Betriebe und die SVLFG insgesamt 67 Betriebe. Von den 133 Betrieben mussten 33 vor Ort in Augenschein genommen werden.

Dabei bestätigten sich die von vielen diskutierten und erwarteten Probleme in den sog. Sammelunterkünften erfreulicherweise nicht.

Im Gegenteil, die überprüften Landwirte hatten schon früh reagiert, indem sie zusätzliche Wohnunterkünfte und Sanitäranlagen angemietet hatten, obwohl zur Saison 2020 etwa ein Drittel bis zur Hälfte weniger Saisonarbeitskräfte kamen als angefordert waren.

Die in Einzelfällen vorgefundenen Defizite betrafen vor allem eine nicht ausreichende Anzahl an Sanitäranlagen auf dem Feld, Probleme beim Tragen von Mund-Nasen-Bedeckungen über einen längeren Zeitraum bei der körperlichen Feldarbeit, wenn die vorgegebenen Mindestabstände nicht eingehalten werden konnten sowie eine nicht ausreichende Anzahl an Waschmaschinen und Wäschetrocknern. Das Bereitstellen von Desinfektionsmitteln, Mund-Nase-Bedeckungen und Einwegschutzhandschuhen hingegen schien die Betriebe vor keine größeren Probleme zu stellen. Auch die Arbeitsplätze auf dem Hof, z. B. beim Sortieren, Waschen und Kommissionieren von Spargel, waren größtenteils so angeordnet, dass das Abstandsgebot eingehalten werden konnte. Dort, wo dies nicht möglich war, wurden Mund-Nasen-Bedeckungen getragen.

Lediglich ein Betrieb war in Bezug auf die Saisonunterkünfte in keinem guten Zustand und wurde an das zuständige Gesundheitsamt gemeldet, damit dieses die Mängelbeseitigung im Rahmen des Infektionsschutzgesetzes (IfSG) in eigener Zuständigkeit veranlassen konnte. Ein weiterer Betrieb gab Anlass für eine eingehendere Überprüfung durch das zuständige Hauptzollamt.

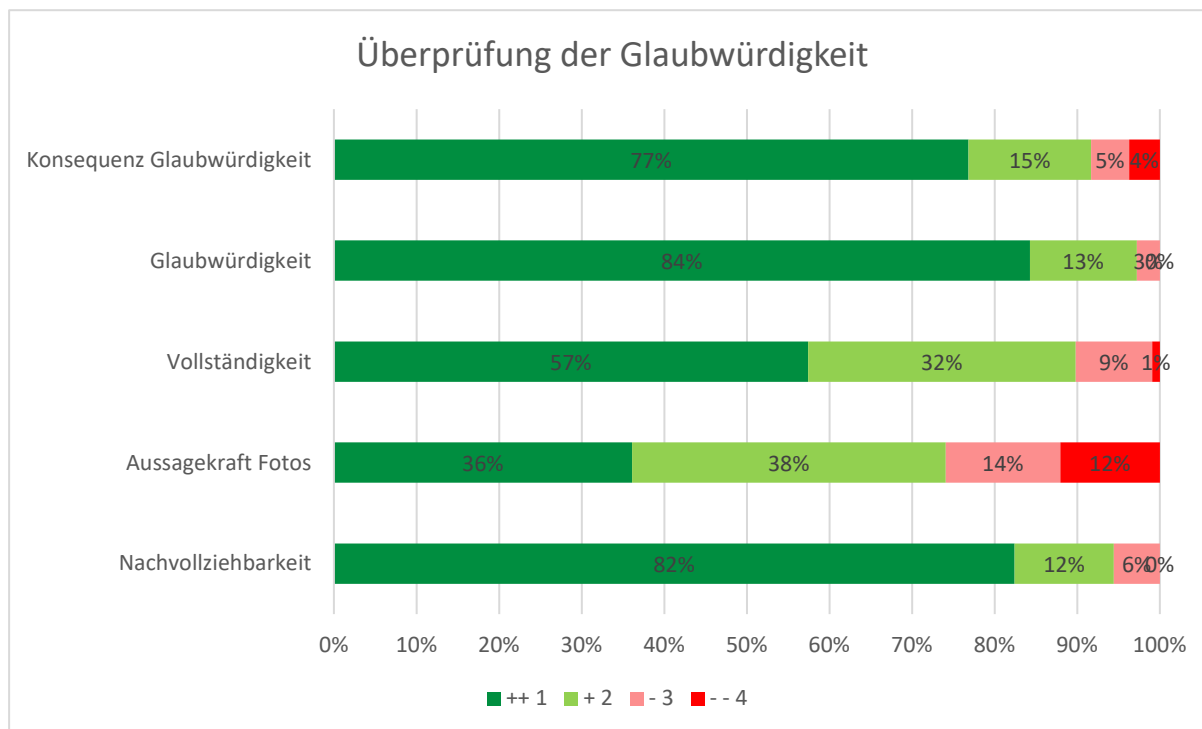


Foto 8: Landwirtschaftliche Selbstvermarktung; Schutz der Beschäftigten durch Plexiglasscheiben



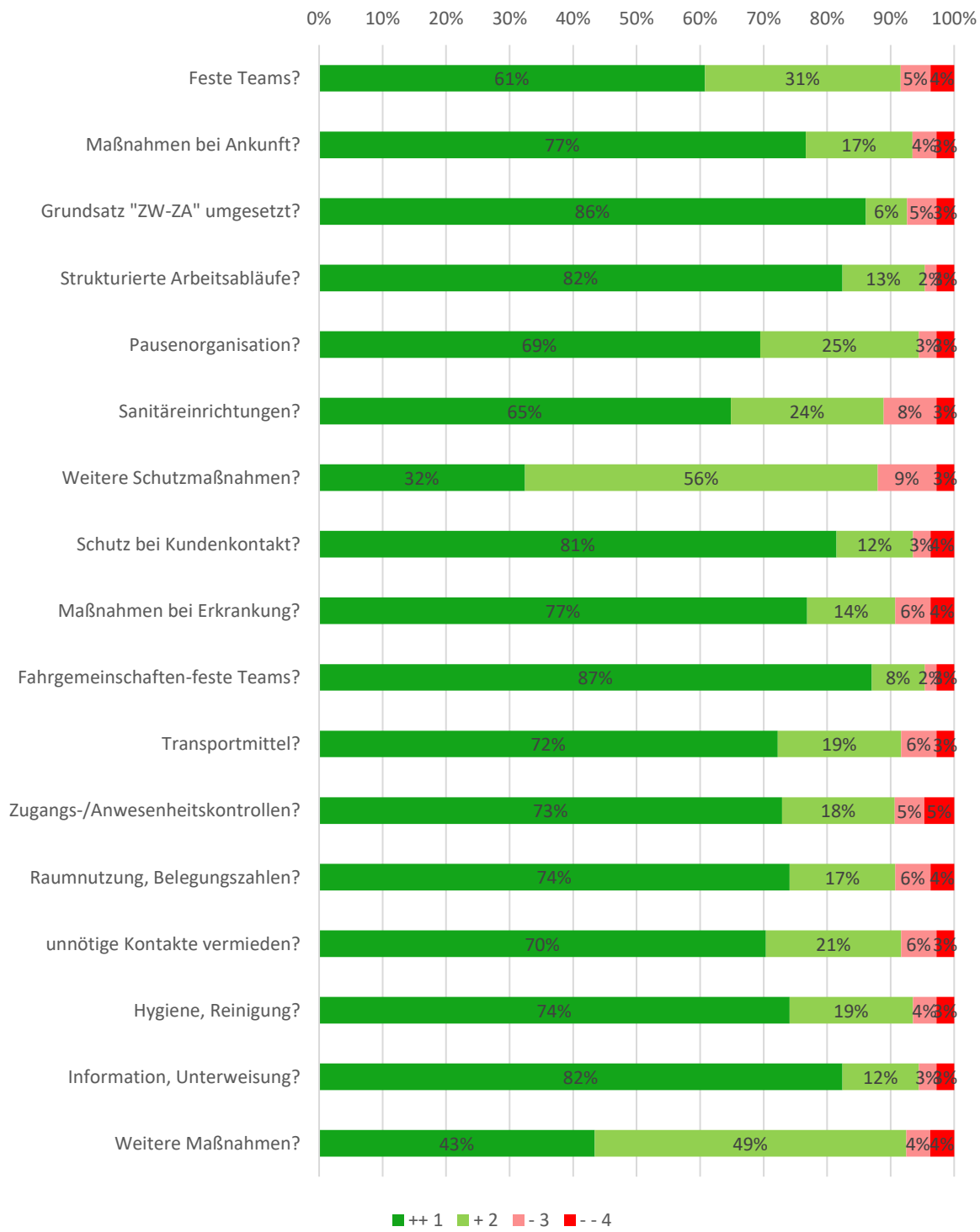
7 Auswertung

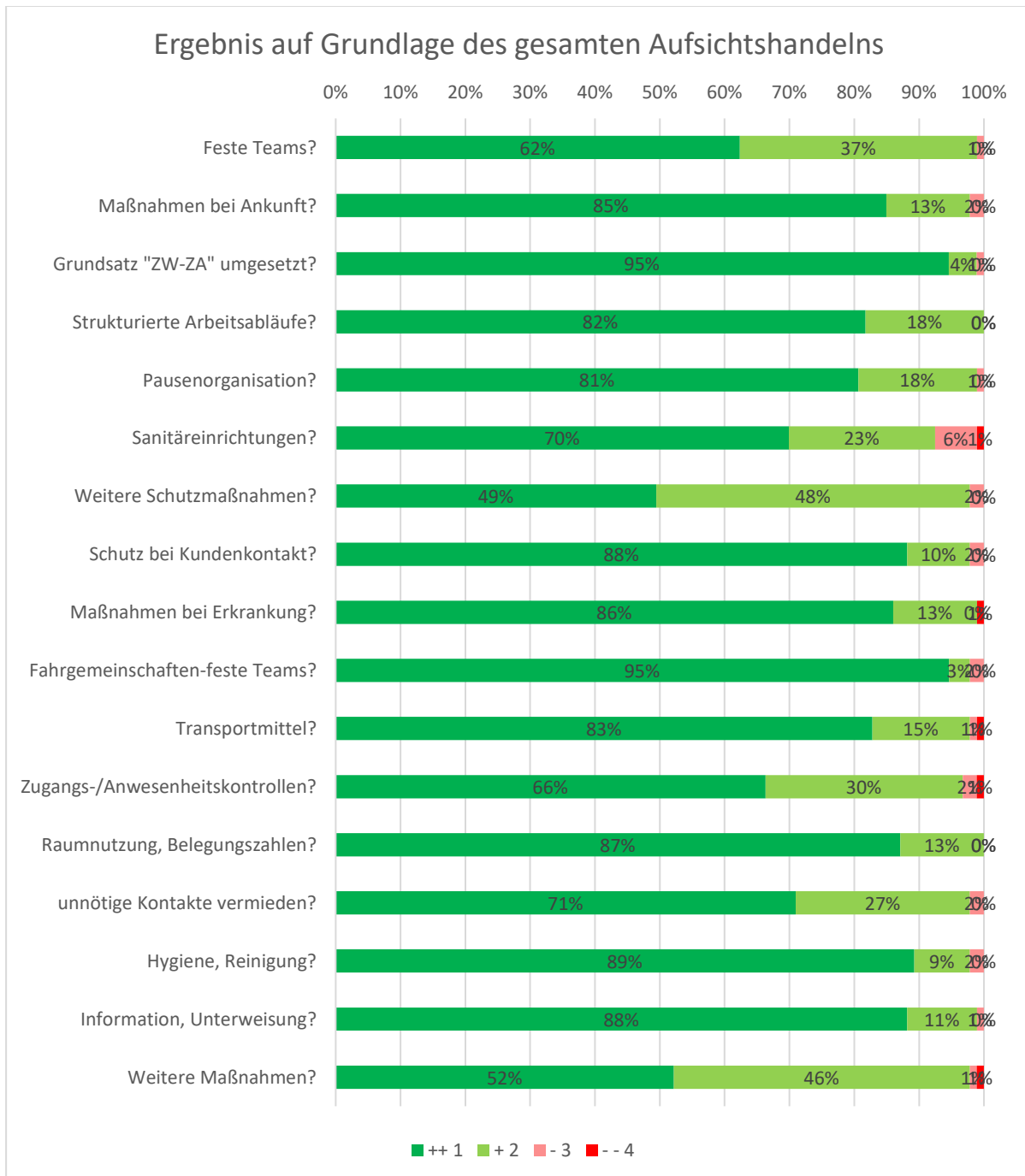
Überprüfung von 133 eingesandten Selbstchecks:





Ergebnis auf Grundlage der Selbstchecks







Das Ergebnis des Aufsichtshandeln fiel im Regelfall besser aus im Gegensatz zum Ergebnis der Selbstchecks der Betriebe. Das Instrument ist demnach geeignet (gerade in Zeiten von COVID-19 mit dem herrschenden Kontaktminimierungsgebot), hinsichtlich vielseitiger Fragestellungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz eingesetzt zu werden. Natürlich ist es dann entsprechend des zu überwachenden Schwerpunktes (z. B. Gefahrstoffe) anzupassen. In jedem Fall helfen die Erkenntnisse nach der Auswertung den Überwachungsinstitutionen der Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA), dem Bund, den Länder und Unfallversicherungsträger, um Betriebe besser oder auch erstmalig einschätzen und beurteilen zu können. Nach anschließender Festlegung und Priorisierung des weiteren Vorgehens kann dann das folgende Aufsichtshandeln eingeleitet werden, um eine abschließende Beurteilung zu bekommen und die Umsetzung von erforderlichen Schutzmaßnahmen anzustoßen.

8 Einsatz der Selbstchecks in der Weinwirtschaft

Im Herbst 2020 wurde das Konzept auch zur Überprüfung der Arbeitssituation der Erntehelfer in der Weinwirtschaft eingesetzt.

Mit dem Selbstcheck wurden durch die Aufsichtsinstitutionen der Regierungspräsidien und der SVLFG 32 Betriebe mit über 566 Erntehelfern kontrolliert.

60% der Betriebe lagen aufgrund der Auswertung der Selbstchecks im „grünen“ bzw. „hellgrünen“ Bereich. Bei nur 7 Betrieben war nach der Auswertung der Selbstchecks ein weiteres Aufsichtshandeln vor Ort notwendig. Nach dem Aufsichtshandeln konnten sämtliche Betriebe in den „grünen“ oder „hellgrünen“ Bereich eingeordnet werden.



9 Aufsichtsbehörden

9.1 Regierungspräsidien

Anschrift	Aufsichtsbezirke
Regierungspräsidium Darmstadt Wilhelminenstraße 1-3 64283 Darmstadt Tel.: 06151-12 4001 arbeitsschutz-darmstadt@rpda.hessen.de	Kreise Bergstraße, Offenbach, Groß-Gerau, Darmstadt-Dieburg, Odenwaldkreis, Stadt Darmstadt
Regierungspräsidium Darmstadt Gutleutstr. 114 60327 Frankfurt am Main Tel.: 069-2714-0 arbeitsschutz-frankfurt@rpda.hessen.de	Main-Kinzig-Kreis, Wetteraukreis Städte Frankfurt und Offenbach
Regierungspräsidium Darmstadt Simone-Veil-Str. 5 65197 Wiesbaden Tel.: 0611-3309-2545 arbeitsschutz-wiesbaden@rpda.hessen.de	Main-Taunus-Kreis, Rheingau-Taunus-Kreis, Hochtaunuskreis, Stadt Wiesbaden
Regierungspräsidium Gießen Liebigstraße 14 - 16 35390 Gießen Tel.: 0641-303-3237 arbeitsschutz-giessen@rpgi.hessen.de	Kreise Gießen und Marburg-Biedenkopf, Vogelsbergkreis
Regierungspräsidium Gießen Gymnasiumstr. 4 65589 Hadamar Tel.: 0641-303-8600 poststelle-afaslm@rpgi.hessen.de	Kreis Limburg- Weilburg und Lahn-Dill-Kreis
Regierungspräsidium Kassel Am Alten Stadtschloss 1 34117 Kassel Tel.: 0561-106-2788 arbeitsschutz@rpkh.hessen.de	Stadt Kassel, Kreise Kassel, Fulda, Waldeck-Frankenberg, Hersfeld-Rotenburg, Werra-Meißner-Kreis, Schwalm-Eder-Kreis

9.2 SVLFG

Sozialversicherung für Landwirtschaft,
Forsten und Gartenbau
Weissensteinstraße 70-72
34131 Kassel
Tel.: 0561 785-0
www.svlfg.de



10 Impressum

Herausgeber:
Hessisches Ministerium für Soziales und Integration
Sonnenberger Str. 2/2a
65187 Wiesbaden
www.soziales.hessen.de
www.arbeitswelt.hessen.de

Redaktion und Erstellung:
Kerstin Lotz, Frank Heldt (HMSI)
Christoph Eich (Dezernat Arbeitsschutz, Regierungspräsidium Darmstadt)
Markus Knapp (SVLFG)
V.i.S.d.P.: Alice Engel
Foto Titelbild: © SVLFG
Fotos 1, 2, 3, 5, 6, 8: © Christoph Eich
Fotos 4, 7: © SVLFG
Druck: Hausdruckerei
Stand: Februar 2021

Anlage 1: Selbstcheck-Erhebungsfragebogen

Anlage 2: Handlungshilfe für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zum Schutz von Ernte- und Saisonarbeitskräften vor SARS-CoV-2 (inkl. des Bereichs der Wohnunterkünfte)
(Stand: April 2020)

Anlage 3: Handlungshilfe für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zum Schutz von Ernte- und Saisonarbeitskräften vor SARS-CoV-2 (inkl. des Bereichs der Wohnunterkünfte)
(Stand: Februar 2021)

Anlage 4: Fach- und Dokumentationsmodul

Absender: (Pflicht- angabe)	<i>Bitte nur Angabe der Betriebsstätten-Daten</i>
--	---

Wie viele Saisonarbeitskräfte(Erntehelfer) sind (geplant) in Ihrem Betrieb beschäftigt?	
Vorhergehende Jahre (Pflichtangabe)	(im Durchschnitt)
2020 (Pflichtangabe)	(ca.)

1. Stellen Sie als Arbeitgeberin oder Arbeitgeber sicher, dass die Beschäftigten untereinander **so wenig wie möglich in Kontakt** kommen, Kontakte auf ein Minimum beschränkt werden und Abstandsregeln (mindestens 1,5 m) eingehalten werden.

Ihre Umsetzung:

2. Falls aus arbeitstechnischen Gründen der Sicherheitsabstand von 1,5 m nicht eingehalten werden kann, sind **andere geeignete technische oder organisatorische Schutzmaßnahmen** vor Infektionen mit SARS-CoV-2 zu treffen.

Ihre Umsetzung:

3. Bilden Sie gleich zu Beginn feste Teams aus bis zu **höchstens 5 Personen**, es muss immer der **Grundsatz „Zusammen Wohnen – Zusammen Arbeiten“** gelten.

Ihre Umsetzung:

4. Unterweisen Sie zu **Hygienemaßnahmen** und Einhaltung besonderer Hygieneregeln. Diese sind ggf. regelmäßig zu wiederholen.

Ihre Umsetzung:

5. Auch bei **Pausen und Essenszeiten** sind Hygieneregeln und Abstände einzuhalten. Dazu sind im Voraus unterschiedliche Pausenzeiten für die einzelnen Teams festzulegen. Falls derselbe Pausenraum oder -bereich von verschiedenen Teams genutzt wird, sind zwischen den einzelnen Nutzungen zeitliche Unterbrechungen vorzusehen. Bei **Tagesunterkünften, Pausenräumen bzw. -bereichen** ist ein ausreichender Sicherheitsabstand (mindestens 1,5 m) zwischen den Beschäftigten einzuhalten.

Ihre Umsetzung:

6. **Sanitäreinrichtungen** sind konsequent nach den Arbeitsstättenregeln ASR A4.1 bereitzustellen. Weitere Waschelegenheiten sind direkt in der Nähe des Arbeitsbereichs zur Verfügung zu stellen. Sanitäreinrichtungen sind täglich und bei Bedarf gründlich reinigen (desinfizieren) zu lassen.

Ihre Umsetzung:

7. **Toiletten und Handwaschgelegenheiten** sind insbesondere auch für die Arbeit auf Feldern bereitzustellen. Die Bereitstellung von mobilen, anschlussfreien Toilettenkabinen ohne Handwaschgelegenheiten entspricht bei der derzeitigen Infektionslage aus aufsichtsbehördlicher Sicht nicht dem Stand arbeitshygienischer Erfordernisse.

Ihre Umsetzung:

8. Beachten Sie bitte auch die **Schutzmaßnahmen für den Verkauf** Ihrer Produkte.

Ihre Umsetzung:

9. Bei **Auftreten der Erkrankung eines Beschäftigten** an COVID-19 (laborbestätigt) oder eines ärztlich begründeten Verdachtsfalls ist das gesamte Team unverzüglich unter Quarantäne zu stellen, insbesondere wird eine getrennte Unterbringung erforderlich.

Ihre Umsetzung:

10. Für den **Transport zwischen Unterkunft und Einsatzort** ist zwischen den Teams der erforderliche Sicherheitsabstand von 1,5 m einzuhalten. Werden mit demselben Transportmittel nacheinander mehrere Teams transportiert, sind die Transportmittel zwischen den einzelnen Nutzungen zu lüften und zu reinigen.

Ihre Umsetzung:

11. Bei **Betretten und Verlassen der Arbeitsbereiche** von weiteren Beteiligten sind Zugangs- bzw. Anwesenheitskontrollen durchzuführen und der Austausch von Kontaktdaten sicherzustellen (Ermöglichen der Organisation von Quarantänemaßnahmen).

Ihre Umsetzung:

12. An **Wohnunterkünften** sind zum Schutz der Beschäftigten vor einer Infektion mit SARS-CoV-2 deutlich höhere Anforderungen zu stellen, als sie in der Arbeitsstättenrichtlinie ASR A4.4 zusammengestellt sind. Es wird unbedingt empfohlen, bei allen Fragen im Zusammenhang mit der Einrichtung die zuständigen Aufsichtsbehörden zu kontaktieren. Dies sollte vor der Unterbringung von Beschäftigten erfolgen und es sollte auch eine gemeinsame Besichtigung vor Ort in Erwägung gezogen werden.

Ihre Umsetzung:

Handlungshilfe für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zum Schutz von Ernte- und Saisonarbeitskräften vor SARS-CoV-2 (inkl. des Bereichs der Wohnunterkünfte)

Stand: 11.04.2020

Inhalt

1. Zielsetzung der Handlungshilfe	23
2. Anforderungen an die grundsätzliche Organisation	24
3. Arbeitsschutz und Infektionsschutz	25
3.1. Organisatorische Maßnahmen:	25
3.2. Strukturierung von Arbeitsabläufen	26
3.3. Organisation und Gestaltung der Pausen	26
3.4. Sanitäreinrichtungen:	27
3.5. Weitere sinnvolle Schutzmaßnahmen	27
3.6. Schutzmaßnahmen in Bezug auf Kundenkontakte (Verkauf)	27
3.7. Maßnahmen bei Erkrankung eines Beschäftigten an COVID-19	28
4. Transport zwischen Unterkunft und Einsatzort, Zugangsregeln	28
5. Anforderungen an Wohnunterkünfte	29
5.1. Raumnutzung und Belegungszahlen	30
5.2. Vermeidung unnötiger Kontakte zwischen Beschäftigten	30
5.3. Grundlegende Hygienemaßnahmen und Reinigung	31
5.4. Information und Unterweisung der Beschäftigten	32
5.5. Weitere präventive Maßnahmen	32
6. Informationen und Aufsichtsbehörden	33
7. Impressum	33

1. Zielsetzung der Handlungshilfe

Die hier vorliegende Handlungsempfehlung soll es Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung erleichtern, die in ihrem Betrieb beschäftigten Erntehelfer und Saisonarbeitskräfte sowohl bei ihrer Tätigkeit als auch in ihren (vom Betrieb gestellten) Unterkünften besonders zu schützen. Die Handlungshilfe ergänzt die jeweiligen Regelungen durch die Verordnungen der Landesregierung zur Bekämpfung des Corona-Virus. Die jeweils geltenden Anordnungen der Verordnungen sind ggf. vorrangig zu beachten. Gleichzeitig versteht sich die Handlungshilfe als Konkretisierung und Ergänzung des Abschnitts 3 des Konzeptpapiers Saisonarbeiter im Hinblick auf den Gesundheitsschutz von BMI/BMEL¹.

Während der Ernte leben und arbeiten viele Personen mit unterschiedlichen privaten Umfeldern und unterschiedlichster Herkunft eng zusammen. Das birgt ein erhöhtes Risiko, auch für gegenseitige Infektion mit SARS-CoV-2 und stellt neben den grundsätzlichen Arbeitsschutzmaßnahmen unter Corona-Einfluss (siehe Abschnitt 3) weitere besondere Herausforderungen an die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber:

- a) Erntehelfer kommen bislang überwiegend aus dem Ausland. Aufgrund der aktuellen Reisebeschränkungen sowie der für Erntehelfer geplanten bzw. bestehenden Ausnahmen ergeben sich besondere Herausforderungen, gerade auch dadurch, dass ggf. Kurzarbeiter aus den Regionen in diesem Jahr hinzukommen könnten (siehe Abschnitt 2).
- b) Das hat zur Folge, dass auch der Transport vom und zum Feld vielfach in der Verantwortung der Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen erfolgt (siehe Abschnitt 4).
- c) Die Beschäftigten sind für die Zeit ihrer Tätigkeit häufig auf dem Betriebsgelände auch untergebracht (siehe Abschnitt 5)
- d) Besondere Herausforderung bei Tätigkeiten in landwirtschaftlichen Betrieben Maßnahmen zur Umsetzung von **Abstandsregeln** und **Handhygiene** durchgängig und konsequent zu gewährleisten.

Zur grundsätzlichen Einordnung von Arbeitsschutzmaßnahmen in der gegenwärtigen Situation mit der Bedrohung durch den Virus SARS-CoV-2 hat das Hessische Ministerium für Soziales und Integration eine Handlungshilfe erarbeitet, die unter <http://www.arbeitswelt.hessen.de/arbeitsschutz/aktuelle-informationen-zur-corona-virus-pandemie> zu finden ist. Demnach ist die Arbeit so zu gestalten, dass eine Gefährdung für das Leben sowie die physische und psychische Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst geringgehalten wird (§4 Arbeitsschutzgesetz). Es gilt, möglichst umfassende Präventionsmaßnahmen gegen eine Infektion mit dem Virus SARS-CoV-2 („Corona-Virus“) zu ergreifen. Dabei gilt auch hier: Verhältnisprävention vor Verhaltensprävention.

¹ https://www.bmel.de/SharedDocs/Downloads/Presse/PM062-Corona-Saisonarbeitskraefte.pdf;jsessionid=F86217F9119F699169664892AC175B79.2_cid358?__blob=publicationFile

Die Verordnungen zum Schutz vor einer Infektion mit SARS-CoV-2 sind zwingendes Recht und unbedingt einzuhalten. Auch wenn sie aufgrund des Infektionsschutzgesetzes erlassen worden sind, haben sie Einfluss auf die Umsetzung des staatlichen Arbeitsschutzrechts. Die Empfehlungen des Robert-Koch-Instituts (RKI) hingegen spiegeln den Stand der Wissenschaft wider. Sie entfalten wie bei der Umsetzung von technischen Regeln eine Vermutungswirkung. Soweit Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber die Empfehlungen des RKI umsetzen, können sie davon ausgehen, dass sie diesbezüglich die aktuellen Anforderungen zur Vermeidung weiterer Infektionen mit SARS-CoV-2 erfüllen. Wenn sie davon abweichen, müssen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber in ihrer Gefährdungsbeurteilung nachvollziehbar darlegen, wie sie das gleiche Schutzziel (hier: Vermeidung der Infektion eines Beschäftigten sowie Unterbrechung der Infektionsketten) durch andere Maßnahmen in ihrem Verantwortungsbereich sicherstellen.

In der genannten allgemeinen Handlungshilfe des HMSI wird auch die wichtige Frage zum Einsatz von Risikogruppen (Ältere Menschen, Vorerkrankte) in einem Schutzkonzept eingehend erläutert. Weiterhin finden sich auf dieser Internetseite konkrete Handlungshilfen zum Umgang mit Corona auf Baustellen und dem möglichen Beschäftigungsverbot für Schwangere.

Die Informationen sind auf Grundlage der derzeit verfügbaren Erkenntnisse und Empfehlungen entstanden und sollen eine Orientierung für verantwortungsvolles Handeln von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern geben und ein Mitwirken der Beschäftigten erleichtern. Auch vor dem Hintergrund der sich sehr dynamisch entwickelnden Situation können sich neue Erkenntnisse ergeben, die ggf. eine Anpassung der getroffenen Maßnahmen erfordern. Bitte beachten Sie daher auch immer die aktuellen Hinweise von behördlicher Seite in den bekannten Medien.

2. Anforderungen an die grundsätzliche Organisation

Zur Deckung des Arbeitskräftebedarfs werden neben ausländischen Saisonarbeitskräften u. U. auch Mitarbeiter für Ernte und Aufbereitung eingestellt, die sich z. B. über Plattformen wie z. B. <https://www.saisonarbeit-in-deutschland.de//> gemeldet haben. Diese Erntekräfte werden in der Regel aus dem näheren Umfeld kommen und damit nicht auf dem Betriebsgelände untergebracht sein. Damit steigt die Möglichkeit, dass eine Corona-Infektion nicht nur innerhalb des Betriebs, sondern auch über soziale Kontakte im Umfeld verbreitet werden kann.

Stellen Sie als Arbeitgeberin oder Arbeitgeber vor diesem Hintergrund sicher, dass die Beschäftigten untereinander so wenig wie möglich in Kontakt kommen, Kontakte auf ein Minimum beschränkt werden und Abstandsregeln eingehalten werden. Bilden Sie dazu gleich zu Beginn feste Teams aus bis zu höchstens 5 Personen, wobei

Beschäftigte aus der Umgebung in andere Teams einzuteilen sind als Beschäftigte, die auf dem Betriebsgelände untergebracht sind. Wenn ein Beschäftigter erkranken sollte, muss ggf. nur sein Team unter Quarantäne gestellt werden, nicht aber der gesamte Betrieb (Totalausfall!).

Dieses Grundprinzip gilt letztlich für alle Bereiche, insbesondere

- ab der Anreise vom Heimats- zum Arbeitsort (wenn irgendwie möglich)
- bei der Unterbringung in den Unterkünften
- bei allen Freizeitaktivitäten
- beim Transport zum und vom Feld/Arbeitsort
- an den Arbeitsplätzen.

Bereits bei der Ankunft von Saisonarbeitskräften sind die folgenden Maßnahmen erforderlich:

- a) Die oben genannte verbindliche Einteilung fester Teams sowie deren ebenso verbindliche Zimmer-/Wohneinteilung.
- b) Abstandsregeln für Beschäftigte im Betrieb festlegen (festgelegter Mindestabstand bei Beschäftigten im Betrieb 1,5 m)
- c) Standort/Lage des Ersatzcontainers/der Ersatzunterkunft für erkrankte Beschäftigte kommunizieren.
- d) Maßnahmen für erhöhte Handhygiene, z. B. für den Einsatz auf Feldern, treffen.
- e) Unterweisung zu Hygienemaßnahmen und Einhaltung besonderer Hygieneregeln, die ggf. regelmäßig zu wiederholen sind:

Unterlagen zu den Hygieneregeln können heruntergeladen werden unter:

<https://www.infektionsschutz.de/coronavirus/>

Auch fremdsprachliche Informationsblätter stehen von BZgA und HMSI zur Verfügung:

<https://www.infektionsschutz.de/coronavirus/informationen-in-anderen-sprachen.html>.

<https://soziales.hessen.de/gesundheit/infektionsschutz/corona-hessen/fremdsprachliche-informationen>

3. Arbeitsschutz und Infektionsschutz

3.1. Organisatorische Maßnahmen:

- a) Es gilt der Grundsatz „Zusammen Wohnen – Zusammen Arbeiten (ZWZA)“.
- b) Die Personenzahl ist in den einzelnen Tätigkeitsbereichen so gering wie möglich zu halten.
- c) Auch bei allen arbeitsbezogenen Kontakten sollen soweit wie irgendwie möglich Sicherheitsabstände von mindestens 1,5 m eingehalten werden. In jedem Fall

müssen diese Abstände zwischen den verschiedenen Teams vor Ort eingehalten werden.

Dies kann beispielsweise erfolgen durch möglichst weit auseinanderliegende Arbeitsbereiche, zeitlich versetzte Nutzung gemeinsam zu nutzender Einrichtungen, unterschiedliche Zeiten von Arbeitsbeginn und –ende.

- d) Falls aus arbeitstechnischen Gründen der Sicherheitsabstand von 1,5 m nicht eingehalten werden kann, sind andere geeignete technische oder organisatorische Schutzmaßnahmen vor Infektionen mit SARS-CoV-2 zu treffen.

Der Einsatz von Schutzscheiben oder aufgespannten Schutzfolien zum Schutz der Beschäftigten (z. B. an Sortierbändern, Theken, Verpackungsstraßen) kann als ein möglicher "Baustein" zur Unterbrechung der Infektionskette angesehen werden. Durch diesen „Schutzschirm“ wird die unmittelbare Belastung des Beschäftigten durch die Atemluft der anderen Personen (z. B. beim Husten) gehemmt. Die Baugröße sollte den Atembereich abdecken, so dass von den typischen Körpermaßen erwachsener Personen ausgegangen werden kann².

3.2. Strukturierung von Arbeitsabläufen

- a) Die Verantwortlichkeiten ggf. mit Vertretungsregelung (auch für die eigene Person) sind festzulegen.
- b) Nutzen Sie Telefonkonferenzen für innerbetriebliche Absprachen, beispielsweise zwischen Betriebsleitung und Vorarbeitern.
- c) Erfordern Arbeitsbesprechungen die persönliche Anwesenheit, sind diese auf die Anzahl der unbedingt erforderlichen Teilnehmenden zu beschränken.
- d) Bei Arbeitsbesprechungen ist der Mindestabstand einzuhalten. Bei geeigneter Witterung sind Besprechungen im Freien zu machen, nicht in geschlossenen Räumen.

3.3. Organisation und Gestaltung der Pausen

- a) Im Voraus sind unterschiedliche Pausenzeiten für die einzelnen Teams festzulegen. Falls derselbe Pausenraum oder -bereich von verschiedenen Teams genutzt wird, sind zwischen den einzelnen Nutzungen zeitliche Unterbrechungen vorzusehen. Dadurch können Kontaktmöglichkeiten der einzelnen Beschäftigengruppen untereinander bei Pausenende bzw. -beginn vermieden werden.
- b) Pausenräume bzw. -bereiche müssen so groß sein, dass ein ausreichender Sicherheitsabstand (min. 1,5 m) zwischen den Beschäftigten möglich ist. Die Pausenräume bzw. -bereiche sind zwischen den einzelnen Nutzungen zu lüften und zu reinigen.
- c) Tagesunterkünfte und Pausenräume sind nach jeder Nutzung und am Ende des Tages zu reinigen (bei Bedarf zu desinfizieren) und regelmäßig für mindestens 10 Minuten zu lüften.

² https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitsgestaltung-im-Betrieb/Biostoffe/FAQ/FAQ-2_node.html

- d) Bei der Ausstattung der Tagesunterkünfte und Pausenräume sind nur leicht zu reinigende Oberflächen zu verwenden.
- e) Auch bei Pausen und Essenszeiten sind Hygieneregeln und Abstände einzuhalten.

3.4. Sanitäreinrichtungen:

- a) Sanitäreinrichtungen sind konsequent nach den Arbeitsstättenregeln ASR A4.1 bereitzustellen. Diese müssen über eine ausreichende Anzahl an Handwaschgelegenheiten mit fließendem Wasser, Flüssigseife und hygienischen Handtrocknungsmitteln verfügen.
- b) Für jedes Team sind Toiletten bereitzustellen, die nur von diesem Team genutzt werden.
- c) Weitere Waschgelegenheiten sind direkt in der Nähe des Arbeitsbereichs zur Verfügung zu stellen.
- d) Sanitäreinrichtungen sind täglich und bei Bedarf gründlich reinigen (desinfizieren) zu lassen.
- e) Toiletten und Handwaschgelegenheiten sind insbesondere auch für die Arbeit auf Feldern bereitzustellen.
- f) Die Bereitstellung von mobilen, anschlussfreien Toilettenkabinen ohne Handwaschgelegenheiten entspricht bei der derzeitigen Infektionslage aus aufsichtsbehördlicher Sicht nicht dem Stand arbeitshygienischer Erfordernisse.

3.5. Weitere sinnvolle Schutzmaßnahmen

- a) Gemeinsam genutzte Arbeitsmittel sind regelmäßig zu reinigen und dabei ist auf Hygiene zu achten.

3.6. Schutzmaßnahmen in Bezug auf Kundenkontakte (Verkauf)

- a) Tragen von Handschuhen beim Umgang mit dem Produkt.
- b) Begrenzung der Anzahl anderer Personen im Raum, um die potentielle Belastung mit Infektionserregern in der Raumluft niedrigzuhalten.
- c) Ausreichende Lüftung, um die Anzahl der Infektionserreger in der Luft gering zu halten.
- d) In Wartebereichen (z. B. Verkaufstheken, Hofläden) sind Markierungen für einen ausreichenden Abstand zu anderen Personen untereinander und zum Abstand zu den Beschäftigten (z. B. Bodenmarkierung, Flatterbänder) anzubringen.
- e) Den Beschäftigten stets die Möglichkeit zur regelmäßigen Händehygiene geben (z. B. stündlich).

- f) Das Tragen eines Mund-Nasen-Schutzes (MNS) oder einer alternativen, ggf. textilen Barriere im Sinne eines MNS je nach Verfügbarkeit und Praktikabilität prüfen.

Dies kann sinnvoll sein, um das Risiko einer Infektion anderer Personen durch die größtmögliche Zurückhaltung von Tröpfchen, welche beim Husten oder Niesen entstehen, zu verringern (Schutz der Mitmenschen). Für die optimale Wirksamkeit ist es wichtig, dass ein Mund-Nasen-Schutz korrekt sitzt (d.h. enganliegend getragen wird), bei Durchfeuchtung gewechselt wird und dass während des Tragens keine (auch keine unbewussten) Manipulationen daran vorgenommen werden.

- g) Auf keinen Fall sollte das Tragen eines MNS oder einer anderen Form der Barriere dazu führen, dass Abstandsregeln nicht mehr eingehalten oder die Händehygiene nicht mehr umgesetzt wird.^{3 4}

3.7. Maßnahmen bei Erkrankung eines Beschäftigten an COVID-19

- a) Wenn ein Erkrankungsfall (laborbestätigter COVID-19-Fall) oder ein ärztlich begründeter Verdachtsfall (entsprechend der Falldefinition Coronavirus Disease 2019 des RKI) auftritt, ist das gesamte Team unverzüglich unter Quarantäne zu stellen, Trennung bei Unterbringung, Meldung an das Gesundheitsamt erfolgt durch die behandelnde Ärztin oder den behandelnden Arzt (die Arbeitgeber/der Arbeitgeber kann dies vorsorglich tun).
- b) Vorher folgende Fragen beantworten:
- Namen?
 - Telefonnummer?
 - Meldung beim Arzt?
 - Gesundheitsamt?
- Sorgen Sie dafür, dass diese Informationen vorhanden sind und den verantwortlichen Personen jederzeit zugänglich sind.
- c) Informieren Sie sich bei Ihrem Verband oder direkt bei Ihrer Gesundheitsbehörde, damit Sie für den Notfall vorbereitet sind.

4. Transport zwischen Unterkunft und Einsatzort, Zugangsregeln

- a) Fahrgemeinschaften sind nur innerhalb der festen Teams möglich. Dennoch ist dabei die Anzahl der Beschäftigten, die gemeinsam in einem Fahrzeug zum Arbeitsbereich an- und abreisen auf das notwendige Maß zu begrenzen. Dieses ist beispielsweise möglich durch Erhöhung der Transportmittelzahl oder Anzahl der durchgeführten Transporte.

³ https://www.rki.de/SharedDocs/FAQ/NCOV2019/FAQ_Liste.html

⁴ https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitsgestaltung-im-Betrieb/Biostoffe/FAQ/pdf/Einzelhandel.pdf?__blob=publicationFile&v=3

- b) Ein gemeinsamer Transport mehrerer Teams in einem Transportmittel ist nur möglich, wenn zwischen den Teams der erforderliche Sicherheitsabstand von 1,5 m eingehalten wird und es sich um ein offenes Transportmittel handelt.
- c) Werden mit demselben Transportmittel nacheinander mehrere Teams transportiert, sind die Transportmittel zwischen den einzelnen Nutzungen zu lüften und zu reinigen.
- d) Erfassen weiterer Beteiligter, die den Arbeitsbereich betreten und verlassen (Zugangs- bzw. Anwesenheitskontrollen). Ein Austausch von Kontaktdaten ist sicherzustellen, um in einem Verdachtsfall entsprechende Quarantäneauflagen organisieren zu können.

5. Anforderungen an Wohnunterkünfte

Grundsätzlich ist aufgrund der Bedrohung durch SARS-CoV-2 davon auszugehen, dass an Wohnunterkünfte deutlich höhere Anforderungen zu stellen sind, als sie in der Arbeitsstättenrichtlinie ASR A4.4 zusammengestellt sind.

Die Erfahrungen der Arbeitsschutzbehörden zeigen, dass Unterkünfte für Beschäftigte in nennenswertem Umfang für Erntehelfer, Saisonarbeitskräfte und im Bau- und Montagebereich benötigt werden.

Das Arbeitsstättenrecht mit den in den Technischen Regeln Arbeitsstätten ASR 3.6 „Lüftung“, ASR A 4.1 „Sanitärräume“ und ASR A 4.4 „Unterkünfte“ getroffenen Regelungen reichen allein nicht aus, um in Bezug auf den Schutz der Beschäftigten vor einer Infektion mit SARS-CoV-2 den Stand der Arbeitsmedizin und der Hygiene zu beschreiben. Hier sind zusätzlich die Anforderungen der aktuellen Bekanntmachungen des RKI zu gewährleisten. Analog zu den Regelungen der 4. VO-Corona der hessischen Landesregierung muss zudem die weitreichende Forderung nach der generellen Vermeidung sämtlicher nicht notwendiger Sozialkontakte als Bewertungsmaßstab herangezogen werden. Zusammengefasst bestehen unter den derzeitigen Erkenntnissen und Vorgaben des RKI mindestens die folgenden Anforderungen.

Es wird unbedingt empfohlen, bei allen Fragen im Zusammenhang mit der Einrichtung von Wohnunterkünften mit den deutlich erhöhten Anforderungen durch die Bedrohung durch das SARS-CoV-2-Virus die zuständigen Aufsichtsbehörden zu kontaktieren. Dies sollte vor der Unterbringung von Beschäftigten erfolgen und es sollte auch eine gemeinsame Besichtigung vor Ort in Erwägung gezogen werden.

5.1. Raumnutzung und Belegungszahlen

Mit den nach ASR A4.4 bis zu 8 zulässigen Bewohnern pro Schlafbereich in Gebäuden und bis zu 4 zulässigen Bewohnern in Raumzellen (zumeist Container) werden unter aktuellen Bedingungen durch SARS-CoV-2 Schutzabstände von 1,5 bis 2,0 m nicht zu gewährleisten sein. Infolgedessen erscheint eine drastische Reduktion der „normalen“ Belegungszahlen in Unterkünften geboten, um einen wirksamen Infektionsschutz vor SARS-CoV-2 zu gewährleisten.

- a) Es darf nur jeweils ein Bett der nach ASR 4.4 zulässigen Etagenbetten (Doppelstockbetten) genutzt werden.
- b) Je nach Raumabmessungen und Möblierungsmöglichkeiten können nur solche Betten genutzt werden, die einen Sicherheitsabstand von mindestens 2 m gewährleisten (aufgrund des mehrstündigen Aufenthalts sowie unwillkürlichen Verhaltens im Schlaf wird der obere Wert für erforderlich gehalten).
- c) Insgesamt ist davon auszugehen, dass die Umsetzung dieser Anforderungen in der Praxis grundsätzlich nur dann gewährleistet werden kann, wenn jeder Beschäftigte/Bewohner seinen eigenen abgeschlossenen Raum bewohnen kann.
- d) Keinesfalls dürfen in einem Mehrbettzimmer Menschen aus verschiedenen Teams, sondern höchstens eines Teams untergebracht werden. Ausnahmen können für Familien erwogen werden.

5.2. Vermeidung unnötiger Kontakte zwischen Beschäftigten

- a) Alle Räume/Bereiche sollten so groß sein, dass ein ausreichender Sicherheitsabstand (min. 1,5 m) zwischen den einzelnen Beschäftigten möglich ist. Um in Aufenthaltsbereichen (ASR A4.4 Nr. 5 Abs. 6) die erforderlichen Sicherheitsabstände zu realisieren, ist über die Mindestanforderungen der ASR A4.4 (Bewegungsbereich 1 m² pro Bewohner) erheblich hinauszugehen.
- b) Es wird dringend empfohlen, jeweils einem Team alle erforderlichen Sanitär- und Sozialeinrichtungen zur separaten Nutzung zur Verfügung zu stellen, insbesondere Waschräume, Küche, Waschmaschine, Wohnraum.

Es ist grundsätzlich davon auszugehen, dass die hohen Anforderungen an Infektionsschutz bei einer „schichtweisen“ Nutzung gemeinschaftlicher Räume nur mit großer Aufmerksamkeit, und einem erheblichen Zusatzaufwand einzuhalten sind. Auch die praktische Umsetzung kann vor der großen Herausforderung stehen, wenn ursprünglich für größere Personenzahlen ausgelegte Einrichtungen mit der Belastung durch SARS-CoV-2 nur noch von max. 5 Personen genutzt und entsprechend gereinigt werden müssen. Daraus dürfen in der Praxis keine unzumutbaren Wartezeiten entstehen. Dabei ist ebenfalls zu beachten, wie auch in Abhängigkeit von der Witterung zumutbare Aufenthaltsbereiche für die (wenige) Freizeit der Beschäftigten organisiert werden können.

- c) Müssen dennoch Bereiche in den Unterkünften von mehreren Teams genutzt werden, z. B. Sanitärräume, Küchen und Aufenthaltsbereiche, ist durch organisatorische Maßnahmen zu regeln, dass Kontakte der einzelnen Beschäftigtengruppen untereinander unterbleiben. Dies erfordert organisatorische Maßnahmen, bei denen die einzelnen Teams zu im Voraus festgelegten, unterschiedlichen Zeiten die jeweiligen Bereiche nutzen. Dabei ist aber die dadurch entstehende Wartezeit zu beachten und zu begrenzen, siehe dazu oben 5.2.b)
- d) Zwischen den jeweiligen Nutzungen sind zeitliche Unterbrechungen vorzusehen. Auch dadurch können Kontaktmöglichkeiten der einzelnen Teams untereinander vermieden werden.
- e) Für jedes Team sind Toiletten bereitzustellen, die nur von diesem Team genutzt werden.

5.3. Grundlegende Hygienemaßnahmen und Reinigung

- a) Alle Räume sind regelmäßig, mindestens morgens und abends, gründlich für 10 Minuten⁵ zu lüften. Die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber hat die Beschäftigten in einer für sie verständlichen Form und Sprache entsprechend zu unterweisen.
- b) Die Unterkünfte sind täglich und nach Bedarf zu reinigen. Zur Einhaltung und Kontrolle der regelmäßigen und gründlichen Reinigung ist ein Reinigungsplan anzubringen. Auf diesem hat das verantwortliche Reinigungspersonal jede durchgeführte Reinigung mit Unterschrift zu bestätigen.
- c) Sanitärräume und ihre Einrichtungen müssen von unterwiesenem Personal nach Bedarf, mindestens täglich gereinigt werden. Zur Einhaltung und Kontrolle der regelmäßigen und gründlichen Reinigung ist ein Reinigungsplan im Sanitärraum anzubringen. Auf diesem hat das verantwortliche Reinigungspersonal jede durchgeführte Reinigung mit Unterschrift zu bestätigen. Sofern erforderlich sind sie zu desinfizieren.
- d) Es ist sicherzustellen, dass in Sanitär- und Küchenbereichen stets Flüssigseife und Einmalhandtücher zur Verfügung stehen.
- e) Das in gemeinsamen Küchen zur Verfügung gestellte Geschirr soll bei über 60° gereinigt werden. Dies bedingt in der Regel Geschirrspülmaschinen.
- f) Gemeinsam genutzte Bereiche sind zwischen den einzelnen Nutzungen für mindestens 10 Minuten zu lüften und zu reinigen.
- g) Um Engpässe beim Waschen der Wäsche zu vermeiden, ist eine ausreichende Anzahl von Waschmaschinen und Trockeneinrichtungen vorzusehen oder ein entsprechend leistungsfähiger Wäschedienst zu organisieren.

[5 ASR 3.6 Nr. 5.4](#)

5.4. Information und Unterweisung der Beschäftigten

- a) Es ist sicherzustellen, dass alle Bewohner der Unterkunft die notwendigen Informationen über die einzuhaltenden Schutzmaßnahmen erhalten und verstehen. Ggf. ist dies durch eine gezielte Unterweisung zu gewährleisten. „Hausordnungen“ sind entsprechend zu ergänzen.
- b) Hygieneregeln sind in entsprechenden Landessprachen auszuhängen (Internetlinks siehe Abschnitt 2). Die Beschäftigten sind vor Aufnahme der Tätigkeit in einer für sie verständlichen Form und Sprache über diese Regeln zu unterweisen; Zeitpunkt und Inhalt der Unterweisungen sowie die Namen der unterwiesenen Beschäftigten sind zu dokumentieren. Nutzen Sie die Musterbetriebsanweisungen der Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (SVLFG) <https://www.svlfg.de/corona-info> oder <https://gartenbauverband.de/aktuelles>.

5.5. Weitere präventive Maßnahmen

- a) Erfassung der Bewohner, die in der Unterkunft wohnen, und Sicherstellen von deren Erreichbarkeit über geeignete Kontaktdaten, um in einem Verdachtsfall entsprechende Quarantäneauflagen organisieren zu können.
- b) Für erkrankte Beschäftigte oder Beschäftigte, die in Quarantäne müssen, ist ein Ersatzcontainer/eine Ersatzunterkunft bereitzuhalten. Dieser/diese muss mit einer Krankentrage leicht erreicht werden können und über gesonderte Sanitärbereiche verfügen. In diesem Raum ist Trinkwasser oder ein alkoholfreies Getränk zur Verfügung zu stellen.
- c) Für Einkäufe von Beschäftigten in umliegenden Geschäften sind ebenfalls die unter 1. getroffenen Regelungen einzuhalten.
- d) Sinnvolle Bevorratung notwendiger Betriebsmittel, wie Dünger, Pflanzenschutz, Verpackungen für den Fall von Lieferengpässen im Betrieb.
- e) Festlegung/Übertragung von Verantwortlichkeiten bzw. Vertretung im Krankheitsfall des Unternehmers oder Erkrankung anderer Personen.

6. Informationen und Aufsichtsbehörden

Weitere Maßnahmen und Hinweise können Sie auf folgender Seite der Arbeitswelt Hessen entnehmen:

www.arbeitswelt.hessen.de/arbeitsschutz/aktuelle-informationen-zur-corona-virus-pandemie

Anschrift	Aufsichtsbezirke
Regierungspräsidium Darmstadt Wilhelminenstraße 1-3, 64283 Darmstadt Tel.: 06151-12 4001 arbeitsschutz-darmstadt@rpda.hessen.de	Kreise Bergstraße, Offenbach, Groß-Gerau, Darmstadt-Dieburg, Odenwaldkreis, Stadt Darmstadt
Regierungspräsidium Darmstadt Gutleutstr. 114, 60327 Frankfurt am Main Tel.: 069-2714-0 arbeitsschutz-frankfurt@rpda.hessen.de	Main-Kinzig-Kreis, Wetteraukreis, Städte Frankfurt und Offenbach
Regierungspräsidium Darmstadt Simone-Veil-Str. 5, 65197 Wiesbaden Tel.: 0611-3309-2545 arbeitsschutz-wiesbaden@rpda.hessen.de	Main-Taunus-Kreis, Rheingau-Taunus-Kreis, Hochtaunuskreis, Stadt Wiesbaden
Regierungspräsidium Gießen Liebigstraße 14 - 16, 35390 Gießen Tel.: 0641-303-3237 arbeitsschutz-giessen@rpgi.hessen.de	Kreise Gießen und Marburg-Biedenkopf, Vogelsbergkreis
Regierungspräsidium Gießen Gymnasiumstr. 4, 65589 Hadamar Tel.: 0641-303-8600 poststelle-afaslm@rpgi.hessen.de	Kreis Limburg-Weilburg und Lahn-Dill-Kreis
Regierungspräsidium Kassel Am Alten Stadtschloss 1, 34117 Kassel Tel.: 0561-106-2788 arbeitsschutz@rpkh.hessen.de	Stadt Kassel, Kreise Kassel, Fulda, Waldeck-Frankenberg, Hersfeld-Rotenburg, Werra-Meißner-Kreis, Schwalm-Eder-Kreis

7. Impressum

Herausgeber:

Hessisches Ministerium für Soziales
und Integration
Sonnenberger Str. 2/2a
65187 Wiesbaden
www.soziales.hessen.de
www.arbeitswelt.hessen.de

Redaktion und Erstellung:

Dr. Sebastian Schul
Christiane Riehl⁶
Gesamtverantwortlich: Alice Engel
Druck: Hausdruckerei
Stand: April 2020

⁶ Ministerium für Soziales, Gesundheit, Jugend, Familie und Senioren des Landes Schleswig-Holstein

Handlungshilfe für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zum Schutz von Ernte- und Saisonarbeitskräften vor SARS-CoV-2 (inkl. des Bereichs der Wohnunterkünfte)

Stand: 03.02.2021

(Anpassung an die Rechtslage inkl. Ergänzung zum Tragen von Mund-Nase-Bedeckung)

Inhalt

1. Zielsetzung der Handlungshilfe	35
2. Anforderungen an die grundsätzliche Organisation.....	37
3. Arbeitsschutz und Infektionsschutz.....	38
3.1. Organisatorische Maßnahmen:.....	38
3.2. Strukturierung von Arbeitsabläufen.....	39
3.3. Organisation und Gestaltung der Pausen	39
3.4. Sanitäreinrichtungen:	39
3.5. Weitere sinnvolle Schutzmaßnahmen.....	40
3.6. Schutzmaßnahmen in Bezug auf Kundenkontakte (Verkauf).....	40
3.7. Maßnahmen bei Erkrankung eines Beschäftigten an COVID-19	40
4. Transport zwischen Unterkunft und Einsatzort, Zugangsregeln	41
5. Anforderungen an Wohnunterkünfte	41
5.1. Raumnutzung und Belegungszahlen	42
5.2. Vermeidung unnötiger Kontakte zwischen Beschäftigten.....	43
5.3. Grundlegende Hygienemaßnahmen und Reinigung	43
5.4. Information und Unterweisung der Beschäftigten.....	44
5.5. Weitere präventive Maßnahmen	44
6. Informationen und Aufsichtsbehörden	46
7. Impressum.....	46

1. Zielsetzung der Handlungshilfe

Die hier vorliegende Handlungsempfehlung soll es Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung erleichtern, die in ihrem Betrieb beschäftigten Erntehelfer und Saisonarbeitskräfte sowohl bei ihrer Tätigkeit als auch in ihren (vom Betrieb gestellten) Unterkünften besonders zu schützen. Die Handlungshilfe ergänzt die jeweiligen Regelungen durch die Verordnungen der Landesregierung zur Bekämpfung des Corona-Virus. Die jeweils geltenden Anordnungen der Verordnungen sind ggf. vorrangig zu beachten. Gleichzeitig versteht sich die Handlungshilfe als Konkretisierung und Ergänzung des Abschnitts II des Konzeptpapiers Saisonarbeiter im Hinblick auf den Gesundheitsschutz von BMI/BMEL¹.

Während der Ernte leben und arbeiten viele Personen mit unterschiedlichen privaten Umfeldern und unterschiedlichster Herkunft eng zusammen. Das birgt ein erhöhtes Risiko, auch für gegenseitige Infektion mit SARS-CoV-2 und stellt neben den grundsätzlichen Arbeitsschutzmaßnahmen unter Corona-Einfluss (siehe Abschnitt 3) weitere besondere Herausforderungen an die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber:

- a) Erntehelfer kommen bislang überwiegend aus dem Ausland. Aufgrund der aktuellen Quarantäneanforderungen für Erntehelfer, die aus Risikogebieten einreisen, ergeben sich besondere Herausforderungen, gerade auch dadurch, dass ggf. Kurzarbeiter aus den Regionen in diesem Jahr hinzukommen könnten (siehe Abschnitt 2). Dabei wird ausdrücklich auf die „[Verordnung zur Testpflicht von Einreisenden aus Risikogebieten](#)“ des Bundesgesundheitsministeriums vom 6. November 2020 hingewiesen.
- b) Vielfach erfolgt auch der Transport vom und zum Feld in der Verantwortung der Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen erfolgt (siehe Abschnitt 4).
- c) Die Beschäftigten sind für die Zeit ihrer Tätigkeit häufig auf dem Betriebsgelände auch untergebracht (siehe Abschnitt 5)
- d) Besondere Herausforderung bei Tätigkeiten in landwirtschaftlichen Betrieben, die Maßnahmen zur Umsetzung von **Abstandsregeln**, **Mund-Nase-Bedeckungen** und **Handhygiene** durchgängig und konsequent zu gewährleisten.

Zur grundsätzlichen Einordnung von Arbeitsschutzmaßnahmen in der gegenwärtigen Situation mit der Bedrohung durch den Virus SARS-CoV-2 besteht zwischen zeitlich die [SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel](#), die „für den gemäß § 5 Infektionsschutzgesetz festgestellten Zeitraum der epidemischen Lage von nationaler Tragweite (nachfolgend Epidemie) die Anforderungen an den Arbeitsschutz in Hinblick auf SARS-CoV-2 (konkretisiert)“. Die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel wird von den beratenden Arbeits-

¹ https://www.bmel.de/SharedDocs/Downloads/DE/Landwirtschaft/konzept-saisonarbeitskraefte-corona-200610.pdf?__blob=publicationFile&v=4

schutzausschüssen beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) gemeinsam mit der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) ermittelt bzw. angepasst und vom BMAS im Gemeinsamen Ministerialblatt bekannt gegeben.

Die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel enthält Konkretisierungen der Anforderungen der Verordnungen nach dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG). Bei Einhaltung dieser Konkretisierungen kann der Arbeitgeber davon ausgehen, dass die Anforderungen aus den Verordnungen erfüllt sind.

Die Handlungshilfe des Hessischen Ministeriums für Soziales und Integration (zu finden unter <http://www.arbeitswelt.hessen.de/arbeitsschutz/aktuelle-informationen-zur-corona-virus-pandemie>) konkretisiert diese grundsätzlichen Regelungen zum praxisbezogenen Umgang mit der Belastung durch SARS-CoV-2. Demnach ist die Arbeit so zu gestalten, dass eine Gefährdung für das Leben sowie die physische und psychische Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst geringgehalten wird (§4 Arbeitsschutzgesetz). Es gilt, möglichst umfassende Präventionsmaßnahmen gegen eine Infektion mit dem Virus SARS-CoV-2 („Corona-Virus“) zu ergreifen. Dabei gilt auch hier: Verhältnisprävention vor Verhaltensprävention.

Die Verordnungen zum Schutz vor einer Infektion mit SARS-CoV-2 sind zwingendes Recht und unbedingt einzuhalten. Auch wenn sie aufgrund des Infektionsschutzgesetzes erlassen worden sind, haben sie Einfluss auf die Umsetzung des staatlichen Arbeitsschutzrechts. Die Arbeitsschutzregel SARS-CoV-2 in Verbindung mit den Empfehlungen des Robert-Koch-Instituts (RKI) entfalten als technische Regeln eine Vermutungswirkung. Soweit Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber die Anforderungen der Arbeitsschutzregel SARS-CoV-2 sowie der Empfehlungen des RKI umsetzen, können sie davon ausgehen, dass sie die aktuellen Anforderungen zur Vermeidung weiterer Infektionen mit SARS-CoV-2 erfüllen. Wenn sie davon abweichen, müssen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber in ihrer Gefährdungsbeurteilung nachvollziehbar darlegen, wie sie das gleiche Schutzziel (hier: Vermeidung der Infektion eines Beschäftigten sowie Unterbrechung der Infektionsketten) durch andere Maßnahmen in ihrem Verantwortungsbereich sicherstellen.

Die Informationen sind auf Grundlage der derzeit verfügbaren Erkenntnisse und Empfehlungen entstanden und sollen eine Orientierung für verantwortungsvolles Handeln von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern geben und ein Mitwirken der Beschäftigten erleichtern. Auch vor dem Hintergrund der sich sehr dynamisch entwickelnden Situation können sich neue Erkenntnisse ergeben, die ggf. eine Anpassung der getroffenen Maßnahmen erfordern. Bitte beachten Sie daher auch immer die aktuellen Hinweise von behördlicher Seite in den bekannten Medien.

2. Anforderungen an die grundsätzliche Organisation

Zur Deckung des Arbeitskräftebedarfs werden neben ausländischen Saisonarbeitskräften u. U. auch Mitarbeiter für Ernte und Aufbereitung eingestellt, die sich z. B. über Plattformen wie z. B. <https://www.saisonarbeit-in-deutschland.de//> gemeldet haben. Diese Erntekräfte werden in der Regel aus dem näheren Umfeld kommen und damit nicht auf dem Betriebsgelände untergebracht sein. Damit steigt die Möglichkeit, dass eine Corona-Infektion nicht nur innerhalb des Betriebs, sondern auch über soziale Kontakte im Umfeld verbreitet werden kann.

Stellen Sie als Arbeitgeberin oder Arbeitgeber vor diesem Hintergrund sicher, dass die Beschäftigten untereinander so wenig wie möglich in Kontakt kommen, Kontakte auf ein Minimum beschränkt werden und Abstandsregeln eingehalten werden. Bilden Sie dazu gleich zu Beginn feste Teams aus bis zu höchstens 5 Personen, wobei Beschäftigte aus der Umgebung in andere Teams einzuteilen sind als Beschäftigte, die auf dem Betriebsgelände untergebracht sind. Wenn ein Beschäftigter erkranken sollte, muss ggf. nur sein Team unter Quarantäne gestellt werden, nicht aber der gesamte Betrieb (Totalausfall!).

Dieses Grundprinzip gilt letztlich für alle Bereiche, insbesondere

- ab der Anreise vom Heimats- zum Arbeitsort (wenn irgendwie möglich)
- bei der Unterbringung in den Unterkünften
- bei allen Freizeitaktivitäten
- beim Transport zum und vom Feld/Arbeitsort
- an den Arbeitsplätzen.

Bereits bei der Ankunft von Saisonarbeitskräften sind die folgenden Maßnahmen erforderlich:

- a) Die oben genannte verbindliche Einteilung fester Teams sowie deren ebenso verbindliche Zimmer-/Wohneinteilung.
- b) Abstandsregeln für Beschäftigte im Betrieb festlegen (festgelegter Mindestabstand bei Beschäftigten im Betrieb 1,5 m)
- c) Regeln zum Tragen von Mund-Nase-Bedeckungen festlegen
- d) Standort/Lage des Ersatzcontainers/der Ersatzunterkunft für erkrankte Beschäftigte kommunizieren.
- e) Maßnahmen für erhöhte Handhygiene, z. B. für den Einsatz auf Feldern, treffen.
- f) Unterweisung zu Hygienemaßnahmen und Einhaltung besonderer Hygieneregeln, die ggf. regelmäßig zu wiederholen sind:

Unterlagen zu den Hygieneregeln können heruntergeladen werden unter:

<https://www.infektionsschutz.de/coronavirus/>

Auch fremdsprachliche Informationsblätter stehen von BZgA und HMSI zur Verfügung:

<https://www.infektionsschutz.de/coronavirus/informationen-in-anderen-sprachen.html>.

<https://soziales.hessen.de/gesundheit/infektionsschutz/corona-hessen/fremdsprachliche-informationen>

3. Arbeitsschutz und Infektionsschutz

3.1. Organisatorische Maßnahmen:

- a) Es gilt der Grundsatz „Zusammen Wohnen – Zusammen Arbeiten (ZWZA)“.
- b) Die Personenzahl ist in den einzelnen Tätigkeitsbereichen so gering wie möglich zu halten.
- c) Auch bei allen arbeitsbezogenen Kontakten sollen soweit wie irgendwie möglich Sicherheitsabstände von mindestens 1,5 m eingehalten werden. In jedem Fall müssen diese Abstände zwischen den verschiedenen Teams vor Ort eingehalten werden.

Dies kann beispielsweise erfolgen durch möglichst weit auseinanderliegende Arbeitsbereiche, zeitlich versetzte Nutzung gemeinsam zu nutzender Einrichtungen, unterschiedliche Zeiten von Arbeitsbeginn und –ende.

- d) Falls aus arbeitstechnischen Gründen der Sicherheitsabstand von 1,5 m nicht eingehalten werden kann, sind andere geeignete technische oder organisatorische Schutzmaßnahmen vor Infektionen mit SARS-CoV-2 zu treffen.

Der Einsatz von Schutzscheiben oder aufgespannten Schutzfolien zum Schutz der Beschäftigten (z. B. an Sortierbändern, Theken, Verpackungsstraßen) kann als ein möglicher "Baustein" zur Unterbrechung der Infektionskette angesehen werden. Durch diesen „Schutzschirm“ wird die unmittelbare Belastung des Beschäftigten durch die Atemluft der anderen Personen (z. B. beim Husten) gehemmt. Die Baugröße sollte den Atembereich abdecken, so dass von den typischen Körpermaßen erwachsener Personen ausgegangen werden kann².

- e) Sinnvoll als ergänzende Maßnahmen zur Allgemeinen Hygiene- und zu den Abstandsregeln ist auch eine Mund-Nase-Bedeckung durch selbstgenähte Gesichtsmasken und Behelfsmasken (sog. „Communitymasken“)³. Sie sind von allen Personen auf der Baustelle stets bei sich zu tragen, um ggf. sofort zum Einsatz zu kommen.

Dabei wird insbesondere auf die jeweils aktuellen Regelungen in der Corona-Kontakt- und Betriebsbeschränkungsverordnung⁴ hingewiesen: Derzeit gilt vom 11. Januar bis zum 14. Februar 2021 eine Pflicht zum Tragen einer Mund-Nase-Bedeckung „während des Aufenthalts in allen Arbeits- und Betriebsstätten; dies gilt nicht am Platz, sofern ein Abstand von 1,5 Meter zu weiteren Personen sicher eingehalten werden kann“.

² https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitsgestaltung-im-Betrieb/Biostoffe/FAQ/FAQ-2_node.html

³ https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitsgestaltung-im-Betrieb/Biostoffe/FAQ-PSA/pdf/Schutzmasken.pdf?__blob=publicationFile&v=13

⁴ https://www.hessen.de/sites/default/files/media/02_corona-kontakt-und-betriebsbeschraenkungsverordnung_stand_03.02.21.pdf

3.2. Strukturierung von Arbeitsabläufen

- a) Die Verantwortlichkeiten ggf. mit Vertretungsregelung (auch für die eigene Person) sind festzulegen.
- b) Nutzen Sie Telefonkonferenzen für innerbetriebliche Absprachen, beispielsweise zwischen Betriebsleitung und Vorarbeitern.
- c) Erfordern Arbeitsbesprechungen die persönliche Anwesenheit, sind diese auf die Anzahl der unbedingt erforderlichen Teilnehmenden zu beschränken.
- d) Bei Arbeitsbesprechungen ist der Mindestabstand einzuhalten. Bei geeigneter Witterung sind Besprechungen im Freien zu machen, nicht in geschlossenen Räumen.

3.3. Organisation und Gestaltung der Pausen

- a) Im Voraus sind unterschiedliche Pausenzeiten für die einzelnen Teams festzulegen. Falls derselbe Pausenraum oder -bereich von verschiedenen Teams genutzt wird, sind zwischen den einzelnen Nutzungen zeitliche Unterbrechungen vorzusehen. Dadurch können Kontaktmöglichkeiten der einzelnen Beschäftigtengruppen untereinander bei Pausenende bzw. -beginn vermieden werden.
- b) Pausenräume bzw. -bereiche müssen so groß sein, dass ein ausreichender Sicherheitsabstand (min. 1,5 m) zwischen den Beschäftigten möglich ist. Die Pausenräume bzw. -bereiche sind zwischen den einzelnen Nutzungen zu lüften und zu reinigen.
- c) Tagesunterkünfte und Pausenräume sind nach jeder Nutzung und am Ende des Tages zu reinigen (bei Bedarf zu desinfizieren) und regelmäßig für mindestens 10 Minuten zu lüften.
- d) Bei der Ausstattung der Tagesunterkünfte und Pausenräume sind nur leicht zu reinigende Oberflächen zu verwenden.
- e) Auch bei Pausen und Essenszeiten sind Hygieneregeln und Abstände einzuhalten.

3.4. Sanitäreinrichtungen:

- a) Sanitäreinrichtungen sind konsequent nach den Arbeitsstättenregeln ASR A4.1 bereitzustellen. Diese müssen über eine ausreichende Anzahl an Handwaschgelegenheiten mit fließendem Wasser, Flüssigseife und hygienischen Handtrocknungsmitteln verfügen.
- b) Für jedes Team sind Toiletten bereitzustellen, die nur von diesem Team genutzt werden.
- c) Weitere Waschgelegenheiten sind direkt in der Nähe des Arbeitsbereichs zur Verfügung zu stellen.

- d) Sanitäreinrichtungen sind täglich und bei Bedarf gründlich reinigen (desinfizieren) zu lassen.
- e) Toiletten und Handwaschgelegenheiten sind insbesondere auch für die Arbeit auf Feldern bereitzustellen.
- f) Die Bereitstellung von mobilen, anschlussfreien Toilettenkabinen ohne Handwaschgelegenheiten entspricht bei der derzeitigen Infektionslage aus aufsichtsbehördlicher Sicht nicht dem Stand arbeitshygienischer Erfordernisse.

3.5. Weitere sinnvolle Schutzmaßnahmen

- a) Gemeinsam genutzte Arbeitsmittel sind regelmäßig zu reinigen und dabei ist auf Hygiene zu achten.

3.6. Schutzmaßnahmen in Bezug auf Kundenkontakte (Verkauf)

- a) Tragen von Handschuhen beim Umgang mit dem Produkt.
- b) Begrenzung der Anzahl anderer Personen im Raum, um die potentielle Belastung mit Infektionserregern in der Raumluft niedrigzuhalten.
- c) Ausreichende Lüftung, um die Anzahl der Infektionserreger in der Luft gering zu halten.
- d) In Wartebereichen (z. B. Verkaufstheken, Hofläden) sind Markierungen für einen ausreichenden Abstand zu anderen Personen untereinander und zum Abstand zu den Beschäftigten (z. B. Bodenmarkierung, Flatterbänder) anzubringen.
- e) Den Beschäftigten stets die Möglichkeit zur regelmäßigen Händehygiene geben (z. B. stündlich).
- f) Festlegung von Regelungen zum Tragen einer Bedeckung von Mund und Nase (siehe Abschnitt 3.1 e).
- g) Auf keinen Fall sollte das Tragen eines MNS oder einer anderen Form der Barriere dazu führen, dass Abstandsregeln nicht mehr eingehalten oder die Händehygiene nicht mehr umgesetzt wird.^{5 6}

3.7. Maßnahmen bei Erkrankung eines Beschäftigten an COVID-19

- a) Wenn ein Erkrankungsfall (laborbestätigter COVID-19-Fall) oder ein ärztlich begründeter Verdachtsfall (entsprechend der Falldefinition Coronavirus Disease 2019 des RKI) auftritt, ist das gesamte Team unverzüglich unter Quarantäne zu stellen, Trennung bei Unterbringung, Meldung an das Gesundheitsamt erfolgt

⁵ https://www.rki.de/SharedDocs/FAQ/NCOV2019/FAQ_Liste.html

⁶ https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitsgestaltung-im-Betrieb/Biostoffe/FAQ/pdf/Einzelhandel.pdf?__blob=publicationFile&v=3

durch die behandelnde Ärztin oder den behandelnden Arzt (die Arbeitgeber/der Arbeitgeber kann dies vorsorglich tun).

b) Vorher folgende Fragen beantworten:

- Namen?
- Telefonnummer?
- Meldung beim Arzt?
- Gesundheitsamt?

Sorgen Sie dafür, dass diese Informationen vorhanden sind und den verantwortlichen Personen jederzeit zugänglich sind.

c) Informieren Sie sich bei Ihrem Verband oder direkt bei Ihrer Gesundheitsbehörde, damit Sie für den Notfall vorbereitet sind.

4. Transport zwischen Unterkunft und Einsatzort, Zugangsregeln

- a) Fahrgemeinschaften sind nur innerhalb der festen Teams möglich. Dennoch ist dabei die Anzahl der Beschäftigten, die gemeinsam in einem Fahrzeug zum Arbeitsbereich an- und abreisen auf das notwendige Maß zu begrenzen. Dieses ist beispielsweise möglich durch Erhöhung der Transportmittelzahl oder Anzahl der durchgeführten Transporte.
- b) Ein gemeinsamer Transport mehrerer Teams in einem Transportmittel ist nur möglich, wenn zwischen den Teams der erforderliche Sicherheitsabstand von 1,5 m eingehalten wird und es sich um ein offenes Transportmittel handelt.
- c) Werden mit demselben Transportmittel nacheinander mehrere Teams transportiert, sind die Transportmittel zwischen den einzelnen Nutzungen zu lüften und zu reinigen.
- d) Erfassen weiterer Beteiligter, die den Arbeitsbereich betreten und verlassen (Zugangs- bzw. Anwesenheitskontrollen). Ein Austausch von Kontaktdaten ist sicherzustellen, um in einem Verdachtsfall entsprechende Quarantäneauflagen organisieren zu können.

5. Anforderungen an Wohnunterkünfte

Grundsätzlich ist aufgrund der Bedrohung durch SARS-CoV-2 davon auszugehen, dass an Wohnunterkünfte deutlich höhere Anforderungen zu stellen sind, als sie in der Arbeitsstättenrichtlinie ASR A4.4 zusammengestellt sind.

Die Erfahrungen der Arbeitsschutzbehörden zeigen, dass Unterkünfte für Beschäftigte in nennenswertem Umfang für Erntehelfer, Saisonarbeitskräfte und im Bau- und Montagetagebereich benötigt werden.

Das Arbeitsstättenrecht mit den in den Technischen Regeln Arbeitsstätten ASR 3.6 „Lüftung“, ASR A 4.1 „Sanitärräume“ und ASR A 4.4 „Unterkünfte“ getroffenen Regelungen reichen allein nicht aus, um in Bezug auf den Schutz der Beschäftigten vor einer Infektion mit SARS-CoV-2 den Stand der Arbeitsmedizin und der Hygiene zu beschreiben. Hier sind zusätzlich die Anforderungen der aktuellen Bekanntmachungen des RKI zu gewährleisten. Analog zu den Regelungen der 4. VO-Corona der hessischen Landesregierung muss zudem die weitreichende Forderung nach der generellen Vermeidung sämtlicher nicht notwendiger Sozialkontakte als Bewertungsmaßstab herangezogen werden. Zusammengefasst bestehen unter den derzeitigen Erkenntnissen und Vorgaben des RKI mindestens die folgenden Anforderungen.

Es wird unbedingt empfohlen, bei allen Fragen im Zusammenhang mit der Einrichtung von Wohnunterkünften mit den deutlich erhöhten Anforderungen durch die Bedrohung durch das SARS-CoV-2-Virus die zuständigen Aufsichtsbehörden zu kontaktieren. Dies sollte vor der Unterbringung von Beschäftigten erfolgen und es sollte auch eine gemeinsame Besichtigung vor Ort in Erwägung gezogen werden.

5.1. Raumnutzung und Belegungszahlen

Mit den nach ASR A4.4 bis zu 8 zulässigen Bewohnern pro Schlafbereich in Gebäuden und bis zu 4 zulässigen Bewohnern in Raumzellen (zumeist Container) werden unter aktuellen Bedingungen durch SARS-CoV-2 Schutzabstände von 1,5 bis 2,0 m nicht zu gewährleisten sein. Infolgedessen erscheint eine drastische Reduktion der „normalen“ Belegungszahlen in Unterkünften geboten, um einen wirksamen Infektionsschutz vor SARS-CoV-2 zu gewährleisten.

- a) Es darf nur jeweils ein Bett der nach ASR 4.4 zulässigen Etagenbetten (Doppelstockbetten) genutzt werden.
- b) Je nach Raumabmessungen und Möblierungsmöglichkeiten können nur solche Betten genutzt werden, die einen Sicherheitsabstand von mindestens 2 m gewährleisten (aufgrund des mehrstündigen Aufenthalts sowie unwillkürlichen Verhaltens im Schlaf wird der obere Wert für erforderlich gehalten).
- c) Insgesamt ist davon auszugehen, dass die Umsetzung dieser Anforderungen in der Praxis grundsätzlich nur dann gewährleistet werden kann, wenn jeder Beschäftigte/Bewohner seinen eigenen abgeschlossenen Raum bewohnen kann.
- d) Keinesfalls dürfen in einem Mehrbettzimmer Menschen aus verschiedenen Teams, sondern höchstens eines Teams untergebracht werden. Ausnahmen können für Familien erwogen werden.

5.2. Vermeidung unnötiger Kontakte zwischen Beschäftigten

- a) Alle Räume/Bereiche sollten so groß sein, dass ein ausreichender Sicherheitsabstand (min. 1,5 m) zwischen den einzelnen Beschäftigten möglich ist. Um in Aufenthaltsbereichen (ASR A4.4 Nr. 5 Abs. 6) die erforderlichen Sicherheitsabstände zu realisieren, ist über die Mindestanforderungen der ASR A4.4 (Bewegungsbereich 1 m² pro Bewohner) erheblich hinauszugehen.
- b) Es wird dringend empfohlen, jeweils einem Team alle erforderlichen Sanitär- und Sozialeinrichtungen zur separaten Nutzung zur Verfügung zu stellen, insbesondere Waschräume, Küche, Waschmaschine, Wohnraum.

Es ist grundsätzlich davon auszugehen, dass die hohen Anforderungen an Infektionsschutz bei einer „schichtweisen“ Nutzung gemeinschaftlicher Räume nur mit großer Aufmerksamkeit, und einem erheblichen Zusatzaufwand einzuhalten sind. Auch die praktische Umsetzung kann vor der großen Herausforderung stehen, wenn ursprünglich für größere Personenzahlen ausgelegte Einrichtungen mit der Belastung durch SARS-CoV-2 nur noch von max. 5 Personen genutzt und entsprechend gereinigt werden müssen. Daraus dürfen in der Praxis keine unzumutbaren Wartezeiten entstehen. Dabei ist ebenfalls zu beachten, wie auch in Abhängigkeit von der Witterung zumutbare Aufenthaltsbereiche für die (wenige) Freizeit der Beschäftigten organisiert werden können.

- c) Müssen dennoch Bereiche in den Unterkünften von mehreren Teams genutzt werden, z. B. Sanitärräume, Küchen und Aufenthaltsbereiche, ist durch organisatorische Maßnahmen zu regeln, dass Kontakte der einzelnen Beschäftigtengruppen untereinander unterbleiben. Dies erfordert organisatorische Maßnahmen, bei denen die einzelnen Teams zu im Voraus festgelegten, unterschiedlichen Zeiten die jeweiligen Bereiche nutzen. Dabei ist aber die dadurch entstehende Wartezeit zu beachten und zu begrenzen, siehe dazu oben 5.2.b)
- d) Zwischen den jeweiligen Nutzungen sind zeitliche Unterbrechungen vorzusehen. Auch dadurch können Kontaktmöglichkeiten der einzelnen Teams untereinander vermieden werden.
- e) Für jedes Team sind Toiletten bereitzustellen, die nur von diesem Team genutzt werden.

5.3. Grundlegende Hygienemaßnahmen und Reinigung

- a) Alle Räume sind regelmäßig, mindestens morgens und abends, gründlich für 10 Minuten⁷ zu lüften. Die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber hat die Beschäftigten in einer für sie verständlichen Form und Sprache entsprechend zu unterweisen.
- b) Die Unterkünfte sind täglich und nach Bedarf zu reinigen. Zur Einhaltung und Kontrolle der regelmäßigen und gründlichen Reinigung ist ein Reinigungsplan anzubringen. Auf diesem hat das verantwortliche Reinigungspersonal jede durchgeführte Reinigung mit Unterschrift zu bestätigen.

[7 ASR 3.6 Nr. 5.4](#)

- c) Sanitärräume und ihre Einrichtungen müssen von unterwiesenem Personal nach Bedarf, mindestens täglich gereinigt werden. Zur Einhaltung und Kontrolle der regelmäßigen und gründlichen Reinigung ist ein Reinigungsplan im Sanitärraum anzubringen. Auf diesem hat das verantwortliche Reinigungspersonal jede durchgeführte Reinigung mit Unterschrift zu bestätigen. Sofern erforderlich sind sie zu desinfizieren.
- d) Es ist sicherzustellen, dass in Sanitär- und Küchenbereichen stets Flüssigseife und Einmalhandtücher zur Verfügung stehen.
- e) Das in gemeinsamen Küchen zur Verfügung gestellte Geschirr soll bei über 60° gereinigt werden. Dies bedingt in der Regel Geschirrspülmaschinen.
- f) Gemeinsam genutzte Bereiche sind zwischen den einzelnen Nutzungen für mindestens 10 Minuten zu lüften und zu reinigen.
- g) Um Engpässe beim Waschen der Wäsche zu vermeiden, ist eine ausreichende Anzahl von Waschmaschinen und Trockeneinrichtungen vorzusehen oder ein entsprechend leistungsfähiger Wäschedienst zu organisieren.

5.4. Information und Unterweisung der Beschäftigten

- a) Es ist sicherzustellen, dass alle Bewohner der Unterkunft die notwendigen Informationen über die einzuhaltenden Schutzmaßnahmen erhalten und verstehen. Ggf. ist dies durch eine gezielte Unterweisung zu gewährleisten. „Hausordnungen“ sind entsprechend zu ergänzen.
- b) Hygieneregeln sind in entsprechenden Landessprachen auszuhängen (Internetlinks siehe Abschnitt 2). Die Beschäftigten sind vor Aufnahme der Tätigkeit in einer für sie verständlichen Form und Sprache über diese Regeln zu unterweisen; Zeitpunkt und Inhalt der Unterweisungen sowie die Namen der unterwiesenen Beschäftigten sind zu dokumentieren. Nutzen Sie die Musterbetriebsanweisungen der Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (SVLFG) <https://www.svlfg.de/corona-info> oder <https://gartenbauverband.de/aktuelles>.

5.5. Weitere präventive Maßnahmen

- a) Erfassung der Bewohner, die in der Unterkunft wohnen, und Sicherstellen von deren Erreichbarkeit über geeignete Kontaktdaten, um in einem Verdachtsfall entsprechende Quarantäneauflagen organisieren zu können.
- b) Für erkrankte Beschäftigte oder Beschäftigte, die in Quarantäne müssen, ist ein Ersatzcontainer/eine Ersatzunterkunft bereitzuhalten. Dieser/diese muss mit einer Krankentrage leicht erreicht werden können und über gesonderte Sanitärbereiche verfügen. In diesem Raum ist Trinkwasser oder ein alkoholfreies Getränk zur Verfügung zu stellen.

- c) Für Einkäufe von Beschäftigten in umliegenden Geschäften sind ebenfalls die unter 1. getroffenen Regelungen einzuhalten.
- d) Sinnvolle Bevorratung notwendiger Betriebsmittel, wie Dünger, Pflanzenschutz, Verpackungen für den Fall von Lieferengpässen im Betrieb.
- e) Festlegung/Übertragung von Verantwortlichkeiten bzw. Vertretung im Krankheitsfall des Unternehmers oder Erkrankung anderer Personen.

6. Informationen und Aufsichtsbehörden

Weitere Maßnahmen und Hinweise können Sie auf folgender Seite der Arbeitswelt Hessen entnehmen:

www.arbeitswelt.hessen.de/arbeitsschutz/aktuelle-informationen-zur-corona-virus-pandemie

Anschrift	Aufsichtsbezirke
Regierungspräsidium Darmstadt Wilhelminenstraße 1-3, 64283 Darmstadt Tel.: 06151-12 4001 arbeitsschutz-darmstadt@rpda.hessen.de	Kreise Bergstraße, Offenbach, Groß-Gerau, Darmstadt-Dieburg, Odenwaldkreis, Stadt Darmstadt
Regierungspräsidium Darmstadt Gutleutstr. 114, 60327 Frankfurt am Main Tel.: 069-2714-0 arbeitsschutz-frankfurt@rpda.hessen.de	Main-Kinzig-Kreis, Wetteraukreis, Städte Frankfurt und Offenbach
Regierungspräsidium Darmstadt Simone-Veil-Str. 5, 65197 Wiesbaden Tel.: 0611-3309-2545 arbeitsschutz-wiesbaden@rpda.hessen.de	Main-Taunus-Kreis, Rheingau-Taunus-Kreis, Hochtaunuskreis, Stadt Wiesbaden
Regierungspräsidium Gießen Liebigstraße 14 - 16, 35390 Gießen Tel.: 0641-303-3237 arbeitsschutz-giessen@rpqi.hessen.de	Kreise Gießen und Marburg-Biedenkopf, Vogelsbergkreis
Regierungspräsidium Gießen Gymnasiumstr. 4, 65589 Hadamar Tel.: 0641-303-8600 poststelle-afaslm@rpqi.hessen.de	Kreis Limburg-Weilburg und Lahn-Dill-Kreis
Regierungspräsidium Kassel Am Alten Stadtschloss 1, 34117 Kassel Tel.: 0561-106-2788 arbeitsschutz@rpks.hessen.de	Stadt Kassel, Kreise Kassel, Fulda, Waldeck-Frankenberg, Hersfeld-Rotenburg, Werra-Meißner-Kreis, Schwalm-Eder-Kreis

7. Impressum

Herausgeber:
Hessisches Ministerium für Soziales
und Integration
Sonnenberger Str. 2/2a
65187 Wiesbaden
www.soziales.hessen.de
www.arbeitswelt.hessen.de

Redaktion und Erstellung:
Dr. Sebastian Schul
Christiane Riehl⁸
Gesamtverantwortlich: Alice Engel
Druck: Hausdruckerei
Stand: Februar 2021

⁸ Ministerium für Soziales, Gesundheit, Jugend, Familie und Senioren des Landes Schleswig-Holstein

Dokumentation zur Selbstbewertung des Betriebs

Dokumentation zum Aufsichtshandeln

Angaben zum Betrieb					
Name					
Straße, Hausnummer					
PLZ, Ort					
BS- Nr. IFAS					
E-Mail, Fax					
Anzahl beschäftigter Saisonarbeitskräfte	ca.	Anzahl in den letzten Jahren	durchschnittlich:	Dauer des Einsatzes	
Größe der Felder					
Art der Ernte					
Größe und Gestaltung der Unterkünfte					
Systematik der Vorgehensweise					

Definition der Bewertungsskala

++ → trifft vollkommen zu	- → trifft nur mit erheblichen Einschränkungen zu
+ → trifft weitgehend zu	-- → trifft nicht zu

Teil A: Überprüfung der Glaubwürdigkeit der Selbstbewertung

Prüfung der Glaubwürdigkeit der Selbstbewertung des Betriebs		++	+	-	--
1	Nachvollziehbarkeit der schriftlichen Angaben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Aussagekraft der Fotos	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Vollständigkeit der Angaben zur Bewertung der Anforderungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Glaubwürdigkeit und Belastbarkeit der Selbstbewertung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Konsequenz aus der Glaubwürdigkeitsprüfung

(zutreffendes bitte ankreuzen)

Der Betrieb kann auf der Grundlage der Selbstbewertung zunächst ohne Besichtigung überprüft werden.	<input type="checkbox"/>
Der Betrieb muss erneut angeschrieben werden.	<input type="checkbox"/>
Der Betrieb muss telefonisch beraten werden.	<input type="checkbox"/>
Der Betrieb muss vor Ort aufgesucht werden.	<input type="checkbox"/>

(Stand: 4. Juni 2020)

Teil B: Überprüfung der fachlichen Umsetzung der Handlungshilfe

(Die Ziffern entsprechen aufgrund der Nachvollziehbarkeit der Handlungshilfe)

2. Anforderungen an die grundsätzliche Organisation		++	+	-	--
2.1	Bestehen feste Teams aus höchstens 5 Personen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.2	Werden grundlegende Maßnahmen bei Ankunft der Saisonarbeitskräfte getroffen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3. Arbeitsschutz und Infektionsschutz		++	+	-	--
3.1	Wird der Grundsatz „Zusammen Wohnen – Zusammen Arbeiten“ umgesetzt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.2	Bestehen strukturierte Arbeitsabläufe?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.3	Ist die Organisation und Gestaltung der Pausen angemessen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.4	Sind die Sanitäreinrichtungen angemessen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.5	Gibt es weitere sinnvolle Schutzmaßnahmen? (z. B. Reinigung der Arbeitsmittel)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.6	Sind die Schutzmaßnahmen in Bezug auf Kundenkontakte (Verkauf) angemessen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.7	Bestehen angemessene Maßnahmen für Erkrankung Beschäftigter an COVID-19	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4. Transport zwischen Unterkunft und Einsatzort, Zugangsregeln		++	+	-	--
4.1	Bestehen Fahrgemeinschaften nur innerhalb fester Teams?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.2	Werden die Maßnahmen bei Transportmitteln erfüllt? (z. B. Abstand, Reinigung)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.3	Bestehen Zugangs-/Anwesenheitskontrollen bei weiteren beteiligten Personen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5. Anforderungen an die Wohnunterkünfte		++	+	-	--
5.1	Sind Raumnutzung und Belegungszahlen angemessen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.2	Werden unnötige Kontakte zwischen den Beschäftigten vermieden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.3	Werden grundlegende Hygienemaßnahmen und Reinigung umgesetzt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.4	Erfolgt eine angemessene Information und Unterweisung der Beschäftigten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.5	Werden weitere präventive Maßnahmen angemessen umgesetzt?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Teil C: Gesamtbewertung

Wie sind die umgesetzten Anforderungen der Handlungshilfe zu bewerten?

Hinweis: Es geht hier um die Gesamtumsetzung der Anforderungen (zutreffendes bitte ankreuzen)

++	Die Anforderungen werden augenscheinlich sehr gut und lückenlos umgesetzt. Der Betrieb kann augenscheinlich als hinreichend überwacht gelten.	<input type="checkbox"/>
+	Die Anforderungen werden weitgehend gut und insgesamt angemessen umgesetzt. Der Betrieb kann augenscheinlich als hinreichend überwacht gelten.	<input type="checkbox"/>
-	Die Anforderungen werden nur mit Einschränkungen und insgesamt nicht angemessen umgesetzt. Weiteres Vollzugshandeln ist erforderlich.	<input type="checkbox"/>
--	Die Anforderungen werden nicht umgesetzt. Es liegen schwerwiegende Mängel vor. Maßnahmen durch die Aufsichtskräfte sind erforderlich. Der Betrieb muss vor Ort aufgesucht werden.	<input type="checkbox"/>
	Es erscheint aus der Sicht des Arbeitsschutzes wahrscheinlich, dass Maßnahmen nach dem Infektionsschutzgesetz durch die Gesundheitsbehörde veranlasst werden müssten.	<input type="checkbox"/>