



An die (stellvertretenden)  
Kirchenverwaltungsvorstände und  
Verwaltungsleiter/-innen und die  
hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und  
Mitarbeiter in den Kirchenstiftungen

**DER BEAUFTRAGTE FÜR  
BESONDERE AUFGABEN**

MARTIN FLOß  
KAPELLENSTR. 4  
80333 MÜNCHEN

Ihr Zeichen / Ihre Nachricht vom

Unser Zeichen

Datum

04.10.2021

### **23. Aktualisierte Informationen zu Coronavirus SARS-CoV-2 und Erkrankung COVID-19**

Sehr geehrter Herr Pfarrer,  
sehr geehrte Damen und Herren,

aufgrund der weiterhin (bis mindestens zum 24.11.2021) geltenden SARS-CoV-2-Arbeitschutzverordnung der Bundesregierung werden die Regelungen dieses Informationsschreibens aktualisiert und **bis zum 30.11.2021** verlängert. Die 14. Bayer. Infektionsschutzmaßnahmenverordnung vom 01.09.2021 gilt derzeit bis einschließlich 29.10.2021.

Daneben erhalten Sie anliegend die aktualisierten Handlungsanweisungen für die Mitarbeitenden des Ordinariats, die Sie entsprechend anpassen und als eigene Dienstanweisung bekanntgeben können.

Arbeitgeber sollen vor allem in den Bereichen, in denen Räume von mehreren Personen gleichzeitig genutzt werden, ihren Beschäftigten das Arbeiten im Homeoffice nach wie vor anbieten, soweit dies betrieblich möglich ist.

Weiterhin müssen Arbeitgeber den Beschäftigten, die nicht ausschließlich im Homeoffice arbeiten, mindestens zweimal in der Woche PCR-Tests oder Antigen-Schnelltests zur professionellen Anwendung durch medizinisch geschultes Personal bzw. Selbsttests zur Eigenanwendung anbieten. Dies gilt auch für Beschäftigte, die nur an einzelnen Tagen in der Dienststelle arbeiten.

Bitte beachten Sie, dass Sie als Arbeitgeber Kirchenstiftung diese Angebote bis zum 24.11.2021 allen Beschäftigten machen müssen, auch den bei der Erzdiözese Beschäftigten, also pastoralen Mitarbeitern/innen, (Kita-)Verwaltungsleitungen sowie Priestern und Diakonen. Denn gemäß § 12 Abs. 2 ArbSchG kommt es nicht darauf an, mit welchem Arbeitgeber ein/e Beschäftigte/r einen Arbeitsvertrag geschlossen hat, sondern bei welchem Arbeitgeber er/sie tatsächlich eingesetzt ist und die Arbeitsleistung erbringt. Ausdrücklich werden „Leiharbeiter/innen“ genannt, denen der Arbeitgeber, bei dem sie tätig sind, das Testangebot unterbreiten muss. Die Kirchenstiftungen sind somit auch für den Arbeitsschutz der pastoralen Mitarbeiter/innen und (Kita-)Verwaltungsleitungen verantwortlich, auch wenn sie Beschäftigte der Erzdiözese sind.

Die Durchführung der Testungen ist für die Beschäftigten freiwillig, sofern diese nicht in einer Einrichtung des Gesundheitswesens, Schule oder Kindertageseinrichtung tätig sind. Tests sind auch für diejenigen Beschäftigten zur Verfügung zu stellen, die bereits geimpft oder



genesen sind. Die Beschäftigten müssen dem Arbeitgeber nicht mitteilen, ob sie geimpft oder genesen sind (Ausnahmen gelten im Gesundheitswesen, in Schulen und Kindertageseinrichtungen).

Außerdem müssen Sie weiterhin medizinische Schutzmasken kostenlos für alle Beschäftigten, die nicht ausschließlich im Homeoffice arbeiten, zur Verfügung stellen.

Für die Einhaltung der Maskenpflicht ist es wichtig, dass nur zertifizierte medizinische Schutzmasken (OP-Maske) bzw. FFP2-Masken (oder KN95/N95) als adäquater Schutz anerkannt sind.

Immer, wenn der Mindestabstand nicht eingehalten werden kann, z. B. bei der Einarbeitung eines/einer neuen Kollegen/in, muss von allen Anwesenden eine zertifizierte Maske getragen werden.

Auch im Herbst ist das regelmäßige Lüften in allen Räumen unerlässlich. Wenn sich mehrere Personen in einem Raum aufhalten, ist spätestens nach 60 Minuten für mindestens 10 Minuten zu lüften. Empfohlen wird eine Dauerlüftung, wenn dies aufgrund der vorherrschenden Umstände möglich ist.

Besonders hingewiesen wird auf die Regelungen unter **Ziffern 3. und 7.** (angeordnete Quarantäne; Risikopersonen) dieses Informationsschreibens, die aufgrund der staatlichen Vorgaben angepasst wurden.

Wir bitten Sie, Folgendes zu beachten: Bestätigt sich bei Beschäftigten eine Infektion mit dem Coronavirus, bitten wir dies an das Postfach [arbeitsschutz@eomuc.de](mailto:arbeitsschutz@eomuc.de) zur Kenntnis zu melden. Auch Rückfragen richten Sie bitte ausschließlich an dieses Postfach.

Bitte geben Sie diese aktualisierten Informationen an alle Beschäftigten in geeigneter Form (z. B. Versand per E-Mail oder als Ausdruck, Aushang im Pfarrbüro) weiter. Es erreichen uns viele Anfragen von Personen, die keinen Zugang zum Intranet haben und daher die aktuell geltenden Bestimmungen nicht nachlesen können. Dieses Schreiben und alle sonstigen Informationen finden Sie ebenfalls unter: <https://arbo2.eomuc.de/index.php?id=120>.

#### 1. Rückkehr aus dem Ausland, Beschäftigte ohne Krankheitssymptome (Fall a)

Für die Rückkehr aus Risikogebieten gelten die Regelungen der „11. Sonderinformation“ vom 04.08.2021.

Beschäftigte, die in ein vom RKI ausgewiesenes Risikogebiet reisen, haben während einer etwaigen Quarantäne nach Rückkehr keinen Anspruch auf Lohnfortzahlung. In diesem Fall muss Urlaub oder Arbeitszeitausgleich beantragt werden oder es erfolgt eine unbezahlte Freistellung.

#### 2. Potenzielle Infektion aufgrund Kontaktes mit einer infizierten Person (Fall b und d)

Beschäftigte, die Kontakt zu einer Person hatten, bei der das Coronavirus SARS-CoV-2 im Labor (positiver PCR-Test) nachgewiesen wurde, müssen sich unabhängig davon, ob sie Krankheitssymptome aufweisen (Fall d) oder nicht (Fall b), umgehend an ihr örtlich zuständiges Gesundheitsamt wenden (zu ermitteln über eine Datenbank des Robert Koch-Instituts <https://tools.rki.de/PLZTool/>).

Das Gesundheitsamt entscheidet darüber, ob eine Quarantäne erforderlich ist und wie lange eine Isolation erfolgen muss. Sofern keine Quarantäne angeordnet wird, dürfen die Beschäftigten wieder in der Dienststelle arbeiten, nachdem mittels eines PCR-Tests eine akute Infektion ausgeschlossen wurde.



Die Kontaktperson, die selbst Krankheitssymptome aufweist (Fall d), wird als arbeitsunfähig behandelt. Alle dienstlichen Kontakte mit anderen Beschäftigten in den vorherigen 14 Tagen sind nachzuvollziehen.

Die Kontaktperson, die keine Symptome zeigt (Fall b), muss sich von zu Hause aus unverzüglich nach Kenntnis telefonisch bei der/dem Vorgesetzten melden. Sofern möglich, soll für 14 Tage nach dem Kontakt mobil von zu Hause gearbeitet werden, zumindest aber bis zur Entscheidung des Gesundheitsamts über die Anordnung einer Quarantäne. Wenn die dienstlichen Tätigkeiten nicht im Homeoffice erbracht werden können, sind in Absprache zwischen Vorgesetzter/m und Kontaktperson die Tätigkeiten so zu organisieren, dass keine dienstlichen Kontakte erfolgen (Einzelbüro, Anpassung der Arbeitszeiten, Übertragung alternativer Tätigkeiten).

Die/der Beschäftigte, die zwar selbst keinen direkten Kontakt mit einer erkrankten Person hatte, allerdings mit der Kontaktperson einer erkrankten Person (mittelbarer Kontakt), soll als Vorsichtsmaßnahme von zu Hause arbeiten, solange das Ergebnis des PCR-Tests der Kontaktperson nicht vorliegt. Sofern mobiles Arbeiten nicht möglich ist, ist durch andere geeignete Maßnahmen (z. B. Einzelarbeitsplatz, zeitliche Veränderung der Arbeitszeit, Verschiebung von Terminen) sicherzustellen, dass die/der Beschäftigte vorübergehend keine beruflichen Kontakte zu anderen Beschäftigten oder Besuchern/innen hat.

Ergibt der Test der direkten Kontaktperson einen positiven Befund (= Infektion), ist die/der Beschäftigte als direkte Kontaktperson einzustufen und es ist wie im vorgenannten Absatz beschrieben vorzugehen.

### 3. Beschäftigte in angeordneter Quarantäne (ebenso Fall b)

Wird der/die Beschäftigte durch Anordnung des Gesundheitsamts unter Quarantäne gestellt, und befindet er/sie sich nicht in einem laufenden Urlaub oder Arbeitszeitausgleich, meldet er/sie dies der/dem Vorgesetzten und arbeitet möglichst mobil zu Hause.

Im Infektionsschutzgesetz (§ 56) ist geregelt, dass der Anspruch auf Entschädigung im Quarantänefall verfällt, wenn sie durch eine Impfung hätte vermieden werden können. Wer sich bewusst nicht impfen lässt, obwohl es keine medizinischen Hindernisse dafür gibt und durch die Impfung eine Quarantäne hätte vermeiden können, hat bei einer Quarantäne ab dem 01.11.2021 keinen Anspruch mehr auf Verdienstausschüttung.

Die Bescheinigung der zuständigen Behörde über den Quarantänezeitraum ist unverzüglich nach Erhalt beim Arbeitgeber vorzulegen, spätestens jedoch vor dem Ablauf von drei Monaten. Die Bescheinigung ist über die Führungskraft mit dem Hinweis, an welchen Tagen (teilweise) mobil gearbeitet wurde, an die E-Mail-Adresse [arbeitsschutz@eomuc.de](mailto:arbeitsschutz@eomuc.de) zu senden.

### 4. Beschäftigte mit Krankheitssymptomen (Fall c und e)

Beschäftigte, die typische Symptome einer Infektion mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 wie Husten, Fieber, Schnupfen oder Geruchs- und Geschmacksverlust aufweisen und sich in den letzten 10 Tagen vor Symptombeginn in einem vom RKI ausgewiesenen Risikogebiet aufgehalten haben, sind begründete Verdachtsfälle.

In der Regel sind diese Beschäftigten als arbeitsunfähig zu behandeln und dürfen deshalb auch nicht zum Dienst erscheinen, bis das Vorliegen einer SARS-CoV-2-Infektion durch einen PCR-Test abgeklärt ist. Sie müssen zu Hause bleiben und umgehend das zuständige Gesundheitsamt kontaktieren, um das weitere Vorgehen zu besprechen.

Beschäftigten, die in den letzten 10 Tagen keine Auslandsreisen unternommen und auch keinen Kontakt mit einem/r an COVID-19 Erkrankten hatten, wird bei Erkältungs- oder Grippe-symptomen empfohlen, sich wie üblich frühzeitig bei ihrer Dienststelle krank zu melden und einen Arzt/ eine Ärztin zu konsultieren.

Bezüglich der Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung gelten die allgemeinen Regeln.



#### 5. Schwangere Beschäftigte (Fall f)

Bei schwangeren Beschäftigten hat die/der Vorgesetzte die Gefährdungsbeurteilung zu überprüfen und die Schwangere soll bis zum Mutterschutz ausschließlich im Homeoffice arbeiten. Ist die Beschäftigung einer schwangeren Frau im Homeoffice nicht möglich, ist in Absprache mit der Schwangeren zu klären, ob ihr befristet ein anderer Arbeitsplatz oder geänderte / verkürzte Arbeitszeiten angeboten werden können, um ihr Infektionsrisiko zu verringern. Sofern dies nicht umsetzbar ist, hat die Führungskraft der Schwangeren gegenüber ein befristetes betriebliches Beschäftigungsverbot auszusprechen. Dies kommt insbesondere für Tätigkeiten mit zahlreichen und wechselnden Personenkontakten, wie beispielsweise Beratungs- und Betreuungstätigkeiten in Betracht. Ebenfalls ist im Hinblick auf das Infektionsrisiko der Arbeitsweg zu berücksichtigen. Die besondere Situation rechtfertigt es, zum Schutz einer schwangeren Frau und ihres Kindes vorsorglich sehr stringent vorzugehen. Das in Fragen des Arbeitsschutzes zuständige StMAS verweist darauf, dass nach derzeitigem Stand der Wissenschaft immer noch keine belastbaren Aussagen über die Folgen einer COVID-19-Infektion für Mutter und Kind bei Schwangeren möglich seien. Dies gelte auch für vollständig geimpfte bzw. genesene schwangere Beschäftigte (vgl. auch die Informationen zum Mutterschutz im Zusammenhang mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 des StMAS vom 1. Juli 2021), da eine Infektion mit SARS-CoV-2 oder einer seiner Varianten auch nach erfolgreich abgeschlossener COVID-19-Impfung oder nach durchgemachter Infektion mit SARS-CoV-2 nicht ausgeschlossen werden könne.

Das befristete betriebliche Beschäftigungsverbot gilt nicht während eines Urlaubs.

Sofern eine schwangere Beschäftigte (zeitweise) in der Dienststelle tätig werden möchte, kann ihr dies nur nach Absprache mit ihrem behandelnden Arzt gestattet werden.

Die schwangere Beschäftigte hat - auch im Falle eines befristeten Beschäftigungsverbot - regelmäßigen telefonischen Kontakt mit der/dem Vorgesetzten zu halten und die ihr übertragenen Aufgaben im Homeoffice zu erledigen. Falls dies nicht möglich ist, gilt eine befristete Arbeitsbefreiung.

#### 6. Betreuung minderjähriger Kinder und pflegebedürftiger Angehöriger (Fall g und h)

Beschäftigte, die wegen der Betreuung ihres Kindes nicht in der Dienststelle arbeiten können, haben unverzüglich die/den Vorgesetzte/n zu informieren. Im Ordinariat wird wie in der Sonderinformation zur Kinderbetreuung vom 29.04.2021 verfahren. Wir empfehlen analog vorzugehen. Wir weisen ausdrücklich darauf hin, dass der Anspruch auf Kinderkrankentage für die Betreuung nicht innerhalb der regulären Schulferien bzw. bereits geplanten Schließtagen der Kita gilt.

Wenn Beschäftigte einen Pflegefall oder eine/n chronisch Kranke/n im eigenen Haushalt betreuen müssen, weil kein ambulanter Pflegedienst verfügbar ist oder wegen der erhöhten Ansteckungsgefahr des/der zu Pflegenden, wird individuell eine Lösung zwischen der/dem Beschäftigten und dem/der Vorgesetzten vereinbart. Die Betreuungsnotwendigkeit muss konkret schriftlich gegenüber der Führungskraft dargelegt werden. Der/dem Beschäftigten soll auf Wunsch eine ausschließliche Tätigkeit im Homeoffice ermöglicht werden. Ebenfalls wird geprüft, ob die Arbeitszeiten vorübergehend angepasst und ggf. Plusstunden eingebracht werden können. Weiter ist zu besprechen, ob Urlaub eingebracht wird.

#### 7. Beschäftigte mit Vorerkrankungen (Fall i)

Das Robert Koch-Institut definiert folgende Risikogruppen, für die eine Ansteckung mit SARS-CoV-2 ein erhöhtes Gesundheitsrisiko darstellt:

[https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges\\_Coronavirus/Risikogruppen.html](https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Risikogruppen.html)

- Personen mit chronischen Vorerkrankungen (mit oder ohne Grad der Behinderung), wie z. B. Diabetes, Herz-/Kreislaufkrankungen, Erkrankungen des Atmungssystems, der Leber



und der Niere sowie Krebserkrankungen und

- Personen mit unterdrücktem Immunsystem z. B. aufgrund einer Erkrankung, die mit einer Immunschwäche einhergeht.

Bei Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung können Beschäftigte mit Vorerkrankungen von der Präsenzpflcht am Arbeitsplatz befreit werden, sofern zusätzliche Schutzmaßnahmen aus Sicht der behandelnden Ärztin/des behandelnden Arztes nicht ausreichen, um dem besonderen Schutzbedürfnis dieser/dieses Beschäftigten Rechnung zu tragen.

In der Annahme, dass die überwiegende Anzahl der betreffenden Beschäftigten ihr persönliches Risiko, schwer zu erkranken, zwischenzeitlich mittels Impfung zumindest erheblich reduzieren konnte, und vor dem Hintergrund der steigenden Impfquote in der Bevölkerung und der betrieblichen Maßnahmen zur Reduzierung der Infektionsgefahr bedarf es einer Neubewertung der Situation, so dass auf die bisher vorgelegten Atteste nicht mehr zurückgegriffen werden kann. Die Gültigkeit einer vorgelegten Bescheinigung wird auf 3 Monate begrenzt, danach ist eine erneute individuelle Risikofaktorenbewertung durch die behandelnde Ärztin / den behandelnden Arzt vorzunehmen, wobei der Zusammenhang zwischen der individuellen gesundheitlichen Situation und der ausgeübten Tätigkeit maßgeblich ist; berücksichtigt werden sollten u. a. der Schweregrad einer Erkrankung, die Medikation, der Therapieerfolg, mögliche Folgeerkrankungen, die Dauer und der Verlauf der Erkrankung, etc.

Die Beschäftigten mit Vorerkrankungen nehmen nach Vorlage des ärztlichen Attests ihren Dienst in häuslicher Tätigkeit wahr. Sie können vollumfänglich in die Erledigung aller Aufgaben einbezogen werden, welche ortsungebunden erbracht werden können.

Wenn nicht (ausschließlich) mobil zu Hause gearbeitet werden kann, muss der/die betroffene Beschäftigte mit seinem/seiner bzw. ihrem/ihrer Arzt/Ärztin unter Vorlage der Gefährdungsbeurteilung klären, ob er/sie in der Dienststelle unter diesen Voraussetzungen arbeitsfähig oder arbeitsunfähig ist. Bescheinigt der Arzt/die Ärztin keine Arbeitsunfähigkeit, muss der/die Betroffene ihn/sie um ein Attest mit Diagnose zur Vorlage beim Betriebsarzt bitten.

Der Betriebsarzt wird dann auf der Grundlage der Gefährdungsbeurteilung im Rahmen einer arbeitsmedizinischen Vorsorge Maßnahmen empfehlen, um die Einsatzfähigkeit der Betroffenen in der Dienststelle zu ermöglichen. Die/der Vorgesetzte hat hierbei durch organisatorische Maßnahmen (z. B. Umverteilung von Arbeitsaufgaben, Änderung von Arbeitszeiten) alle Anstrengungen zu unternehmen, die Einsatzfähigkeit der Betroffenen zu erhalten. Bei Beschäftigten mit Vorerkrankungen oder besonderen Risikofaktoren ist auch denkbar, dass sie in einem Einzelraum in der Dienststelle, in welchem sie keinen Personenkontakten ausgesetzt sind, ihre Aufgaben erledigen.

Kommt der Betriebsarzt zu dem Ergebnis, dass trotz Ausschöpfung aller organisatorischen Möglichkeiten ein/e Betroffene/r aufgrund des erhöhten individuellen Gesundheitsrisikos nicht in der Dienststelle eingesetzt werden soll, muss gemeinsam nach einer Lösung gesucht werden. Bitte wenden Sie sich hierzu per E-Mail an [arbeitsschutz@eomuc.de](mailto:arbeitsschutz@eomuc.de).

Möchte ein/e Betroffene nicht zur Dienststelle kommen, weil er/sie Bedenken hat, und ist mobiles Arbeiten nicht (mehr) möglich, müssen Plusstunden abgebaut bzw. Urlaub eingebracht werden. Es besteht die Möglichkeit einer unbezahlten Freistellung bzw. die Beantragung eines unbezahlten Sonderurlaubs durch den/die Betroffenen. Ebenso wird verfahren, wenn Angehörige von Beschäftigten zur Risikogruppe gehören.

Die Kontaktaufnahme zum Betriebsarzt erfolgt bitte nur über [arbeitsschutz@eomuc.de](mailto:arbeitsschutz@eomuc.de).

#### 8. Alle anderen Beschäftigten (Fall j)

Falls bei Beschäftigten aufgrund der Art der Tätigkeit vorübergehend keine volle Einsatzmöglichkeit gegeben ist, besteht neben dem Abbau von „Überstunden“ bzw. dem Einbringen von Erholungsurlaub auch die Möglichkeit, Minusstunden „aufzubauen“.

Darüber muss Einvernehmen mit der Mitarbeitervertretung, sofern eine besteht, ansonsten



mit den betroffenen Beschäftigten hergestellt werden. Je nach Umfang der entstandenen Minusstunden soll spätestens im übernächsten Monat nach deren Entstehen zwischen dem/der betroffenen Beschäftigten und dem/der Vorgesetzten gemeinsam eine Lösung erarbeitet werden, die allen Beteiligten gerecht wird, wie mit diesen Minusstunden umgegangen wird.

Falls Beschäftigte trotz bestehenden Arbeitsbedarfs, der von zu Hause aus nicht erledigt werden kann, nicht in die Dienststelle kommen möchten, z. B. aus Sorge um ihre Gesundheit, bleibt als Alternative nur eine unbezahlte Freistellung, sofern weder „Überstunden“ vorhanden sind noch Urlaub genommen wird.

#### 9. Dienstreisen / Dienstgänge

Dienstreisen sollten nur durchgeführt werden, wenn dies dienstlich erforderlich ist. Im pastoralen Bereich ist es wichtig für die Menschen da zu sein.

#### 10. Veranstaltungen/pfarrliche Gruppen

Auf die Vorgaben der Staatsregierung, unter welchen Voraussetzungen Veranstaltungen und Treffen erlaubt sind, ist zu achten. Bei allen Präsenzterminen ist auf die Einhaltung der Hygiene- und Abstandsregeln nebst regelmäßigem Lüften zu achten.

Wir verweisen auf die Regelungen der 14. BayIfSMV sowie das jeweils aktualisierte Muster für ein Schutz- und Hygienekonzept für Pfarrheime. Auf das Dekret des Erzbischofs zur Durchführung von Gremiensitzungen als Video-/Telefonkonferenzen sowie der Möglichkeit von schriftlichen Verfahren weisen wir nochmals ausdrücklich hin. Die Geltungsdauer wurde bis zum Ablauf des 31.12.2021 verlängert.

#### 11. Besprechungen/Dienstgespräche

Dienstliche Besprechungen sollten weiterhin als Telefon- oder Videokonferenz durchgeführt werden (s. hierzu die aktuellen Informationen der IT zu digitalen Kommunikationsmöglichkeiten auf arbeo<sup>2</sup>). Sofern Präsenztermine **notwendig** sind, ist ein möglichst großer Raum zu nutzen - abhängig von der Teilnehmerzahl und unter Berücksichtigung des Mindestabstands von 2 Metern.

Besprechungen/Sitzungen sollen möglichst kurz gehalten werden. Auf eine Pause nach spätestens 60 Minuten zur gründlichen Durchlüftung der Räume ist zu achten.

Der/Die Leiter/in der Sitzung ist für die Einhaltung der Regeln verantwortlich.

#### 12. Pfarrämter

In den Pfarrämtern soll Parteiverkehr nur unter Einhaltung der entsprechenden Hygienevorgaben, der Maskenpflicht und der Abstandsregeln (mind. 1,5 Meter) stattfinden. Kinder bis zum 6. Geburtstag und Personen, die ein ärztliches Attest vorlegen können, dass ihnen das Tragen einer Mund-Nasen-Bedeckung aufgrund einer Behinderung oder aus gesundheitlichen Gründen nicht möglich oder unzumutbar ist, sind von der Trageverpflichtung befreit. Besucher/innen, die unspezifische Allgemeinsymptome, Fieber oder Atemwegsprobleme haben, mit SARS-CoV-2 infiziert sind oder in den letzten 14 Tagen Kontakt mit einem bestätigten COVID-19-Fall hatten, dürfen das Gebäude nicht betreten.

Gemäß § 2 Abs. 1 der 14. BayIfSMV gilt in Gebäuden und geschlossenen Räumen die Pflicht zum Tragen einer medizinischen Gesichtsmaske (Maskenpflicht), also auch im Pfarramt. Am festen Sitz-, Steh- oder Arbeitsplatz, soweit zuverlässig ein Mindestabstand von 1,5 m zu anderen Personen gewahrt wird, darf die Maske abgenommen werden.



### 13. Kindertageseinrichtungen

An Kindertageseinrichtungen wird entsprechend den Vorgaben des Bayerischen Staatsministeriums für Gesundheit und Pflege und des Bayerischen Staatsministeriums für Familie, Arbeit und Soziales verfahren. Auf die „Kita-Nachrichten“ des Ressorts Bildung wird verwiesen.

Rückfragen richten Sie bitte an die E-Mail-Adresse: [arbeitsschutz@eomuc.de](mailto:arbeitsschutz@eomuc.de). Alle Fragen in Zusammenhang mit Corona, die sich an den Betriebsarzt richten, senden Sie bitte ebenso an dieses Postfach.

Bitte besprechen Sie Änderungen mit der Mitarbeitervertretung, sofern eine besteht.

Mit freundlichen Grüßen

gez.  
Martin Floß  
Ordinariatsrat