

Hinweisleitfaden des Zentralrat der Muslime in Deutschland für Moscheen in Zeiten der Corona-Pandemie

In dieser schweren Zeit der Corona-Pandemie stellen sich vielfältige Fragen für Moscheen sowie sonstige islamische (Bildungs-)Vereine und Institutionen. Mit diesem Hinweisleitfaden sollen die oft auftauchenden Fragen unserer Moscheen sowie sonstigen islamische (Bildungs-)Vereinen und Institutionen zusammenfassend und einfach beantwortet werden. Dabei dient dieser Hinweisleitfaden zur ersten Orientierung und kann daher naturgemäß nicht alle Einzelfragen beantwortet werden. Hierfür wird auf die ausführlichen Hinweise auf den Websites der Agentur für Arbeit, des Bundesjustizministeriums, des Bundeswirtschaftsministeriums, des Bundesfinanzministeriums und des Bundesarbeitsministeriums sowie auf die Websites der entsprechenden Ministerien der Länder und der Behörden in den Ländern (z.B. Oberfinanzdirektionen etc.) verwiesen; diesbezügliche Hinweise mit weiterführenden Informationen und Formularen befinden sich als Links teilweise in den Fußnoten dieses Hinweisleitfadens wieder. Im Einzelfall sind weitergehende Auskünfte bei den Behörden telefonisch oder per E-Mail einzuholen wie auch dieser Hinweisleitfaden eine Rechts- und/oder Steuerberatung im Einzelfall nicht ersetzt. Die hier aufgeführten Hinweise sind sorgfältig zusammengetragen, eine Haftung kann gleichwohl aber nicht übernommen werden.

ZMD-Hotline für Anfragen staatlicher Hilfen für Moscheen

Wir möchten nochmals auf unser Angebot der Hotline aufmerksam machen: Moscheen, die als gemeinnützige Vereine geführt werden, und weitere gemeinnützige muslimische Vereine mit Zweckbetrieb bzw. wirtschaftlichem Geschäftsbetrieb ggf. die Möglichkeiten einer staatlichen Unterstützung erhalten können. Gemeinnützige Vereine, die keinen Zweckbetrieb bzw. wirtschaftlichen Geschäftsbetrieb unterhalten, können ggf. auch staatlich unterstützt werden, hierzu gibt es bereits „best practices“ in einigen Bundesländern. **Informationen, Hilfe bei der Antragsgestaltung und weitere Details können ab sofort jeden Montag, Mittwoch und Freitag von 10:00 Uhr bis 12:00 unter 0221 16920075 in der Hotline abgerufen werden. Mohamed Labari steht Euch mehrsprachig (Deutsch/Arabisch und Englisch) zur Verfügung.** Oder stellt Fragen über E-Mail: Sekretariat@zentralrat.de
Stichwort Corona-Hilfe.

Inhalt

I. Arbeitsrecht	3
1. Was ist Kurzarbeitergeld?	3
2. Wann kann Kurzarbeitergeld beantragt werden?	3
3. Was muss noch beachtet werden, bevor Kurzarbeitergeld beansprucht werden kann?	3
4. Können auch als Vereine organisierte Moscheen Kurzarbeitergeld beantragen?.....	4
5. Kann Kurzarbeitergeld beantragt werden, auch wenn nur ein Arbeitnehmer_in beschäftigt ist?	4
6. Was fällt alles unter abhängige sozialversicherungspflichtige Beschäftigung? Fallen darunter auch 450-Jobs (Minijob), Bezieher von Übungsleiterpauschalen und Ehrenamtpauschalen?	4

7. Welche Pflichten müssen wir als Arbeitgeber gegenüber den Arbeitnehmern erfüllen bzw. wozu können Arbeitnehmer angehalten werden?	4
8. Für welchen Zeitraum können wir als Arbeitgeber Kurzarbeitergeld anzeigen und bei welcher Behörde?	4
9. Wie lange gilt das Kurzarbeitergeld?	5
10. Wie beantrage ich Kurzarbeitergeld?	5
11. Wie mache ich das mit der Gehaltsabrechnung, wenn Kurzarbeitergeld bewilligt wird?	5
12. Darf der Arbeitnehmer beim Bezug von Kurzarbeitergeld gar keine Tätigkeiten mehr ausführen wie z.B. Videobeitrag oder telefonisch für Seelsorge?	5
13. Was ist, wenn Arbeitnehmer, für den Kurzarbeitergeld gezahlt wird, zusätzlich für bestimmte Aufgaben auf 450-Basis, als Übungsleiter_innen oder im Rahmen der Ehrenamtspauschale beschäftigt werden?	6
14. Welche weiteren arbeitsrechtlichen Maßnahmen können ergriffen werden, wenn keine Mittel mehr vorhanden sind oder kein Kurzarbeitergeld bezogen werden kann?	6
15. Können wir mit dem Arbeitnehmer vereinbaren, dass er auf sein Gehalt verzichtet?	6
16. Welche staatlichen Hilfen gibt es noch für den Arbeitnehmer?	6
II. Aufenthaltsrecht bei Kurzarbeiterbezug	7
1. Unser Imam hat einen an unsere Moschee gebundenen Aufenthaltserlaubnis. Darf er (ergänzende) Sozialleistungen ohne Gefährdung seiner Aufenthaltserlaubnis beziehen?	7
2. Wie wirkt sich die Inanspruchnahme von Kurzarbeitergeld für den Imam auf seine Aufenthaltserlaubnis aus?	7
3. Welche aufenthaltsrechtlichen Folgen hat es, wenn der Imam neben dem Kurzarbeitergeld Sozialleistungen zur Aufstockung bezieht?	7
4. Was passiert mit dem Aufenthalt des Imams, wenn wir ihm aus wirtschaftlichen Gründen kündigen müssen? Gibt es eine Überbrückungszeit, bis der Imam einen neuen Arbeitgeber gefunden haben muss?	7
III. Mietrecht	8
1. Müssen wir die Miete weiterzahlen, obwohl die Moscheen zu sind?	8
2. Und was wurde nun in Bezug auf die Miete neu geregelt?	8
3. Bis wann müssen wir die nicht gezahlte Miete im Zeitraum vom 1. April 2020 bis zum 30. Juni 2020 nachzahlen?	8
4. Wie sollten wir konkret vorgehen, wenn wir die Miete vorübergehend nicht zahlen können?	8
5. Was gibt es für Empfehlungen bei Mietzahlungsproblemen?	9
IV. Vereinsrecht	9
1. Können wir eine Mitgliederversammlung trotz des Verbots von Zusammenkünften abhalten?	9
2. Wie läuft das mit der Stimmenabgaben ab?	10

- 3. Wer entscheidet über die Art der Mitgliederversammlung und Stimmenabgabe?. 10
- 4. Gibt es auch neue Regelungen, die den Vorstand und seine Amtszeit betreffen? ... 10
- 5. Welche allgemeinen Vorgaben gelten für Vorstandssitzungen?..... 10
- 6. Müssen wir aktuell weiterhin Vorstandssitzungen abhalten? 11
- 7. Kann die Vorstandssitzung per Telefon oder online stattfinden? 11

I. Arbeitsrecht

Trotz der Schließung der Moscheen müssen die Gehälter für die Arbeitnehmer_innen weitergezahlt werden. Zumindest eine teilweise Entlastung kann das sog. Kurzarbeitergeld bezogen werden.

1. Was ist Kurzarbeitergeld?

Wenn für einen vorübergehenden Zeitraum die Arbeitskraft der Mitarbeiter_innen nicht oder nicht mehr vollständig abgerufen werden kann, kann der Arbeitgeber Kurzarbeit anmelden.¹

In diesem Fall zahlt der Arbeitgeber das (gekürzte) Gehalt weiter. Die Bundesagentur für Arbeit erstattet jedoch die Lohnkosten im Umfang des eingetretenen Ausfalls an den Arbeitgeber in Höhe von 60% des Nettoeinkommens und wenn mindestens ein Kind im Haushalt lebt in Höhe von 67% des Nettoeinkommens. Zudem erfolgt auch die Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge an den Arbeitgeber.

2. Wann kann Kurzarbeitergeld beantragt werden?

Das Kurzarbeitergeld wird gezahlt, wenn ein erheblicher Arbeitsausfall vorliegt. Dies ist derzeit der Fall, wenn mindestens 10% der Beschäftigten im Betrieb oder in einer Betriebsabteilung im jeweiligen Monat einen Arbeitsentgeltausfall von mindestens 10% haben. Diese 10 % beziehen sich auf den zusammengerechneten Arbeitsumfang aller Arbeitnehmer_innen. Der Arbeitsausfall muss unvermeidbar und vorübergehend sein (vgl. 96 SGB III) wie beispielsweise durch die behördlich angeordnete Schließung von Moscheen.

Beispiel: Sie beschäftigen zwei Arbeitnehmer mit jeweils 20 Stunden in der Woche. Einen Mitarbeiter können Sie vorübergehend nur 16 Stunden in der Woche beschäftigen. Damit liegt ein erheblicher Arbeitsausfall von 10 % vor, da Sie die beiden Arbeitnehmer_innen nur 36 Stunden von 40 Stunden einsetzen. Damit können Sie Kurzarbeitergeld beantragen.

Moscheen können auf Grund der Moscheeschließung in der Regel für alle Arbeitnehmer_innen einen 100 % Arbeitsausfall anmelden. Das betrifft vor allem den Imam.

3. Was muss noch beachtet werden, bevor Kurzarbeitergeld beansprucht werden kann?

Bevor die Arbeitnehmer_innen in Kurzarbeit gehen können, müssen die Überstunden abgebaut werden. Minusstunden müssen aber nicht gemacht werden. Ebenso muss nur der Resturlaub aus dem Jahr 2019 noch genommen werden, bevor Kurzarbeitergeld beansprucht werden kann. Der Urlaub für das Kalenderjahr 2020 bleibt unberührt, so dass trotz noch offenen Urlaubs der Arbeitnehmer_innen Kurzarbeitergeld beantragt werden kann.

¹ <https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/kurzarbeitergeld-bei-entgeltausfall>

4. Können auch als Vereine organisierte Moscheen Kurzarbeitergeld beantragen?

Auch Vereine können Kurzarbeitergeld erhalten, wenn sie mindestens einen Arbeitnehmer_innen sozialversicherungspflichtig beschäftigen. Es kommt daher nicht darauf an, in welcher Rechtsform die Moschee betrieben wird.

5. Kann Kurzarbeitergeld beantragt werden, auch wenn nur ein Arbeitnehmer_in beschäftigt ist?

Ja, es genügt, wenn mindestens ein/e Arbeitnehmer_in sozialversicherungspflichtig beschäftigt wird (vgl. § 97 SGB III).

6. Was fällt alles unter abhängige sozialversicherungspflichtige Beschäftigung? Fallen darunter auch 450-Jobs (Minijob), Bezieher von Übungsleiterpauschalen und Ehrenamtspauschalen?

Die Arbeitsagentur zahlt das Kurzarbeitergeld für alle Arbeitnehmer_innen, die sozialversicherungspflichtig beschäftigt werden. Dies ist der Fall, wenn Beiträge zur Rentenversicherung, Arbeitslosenversicherung und Krankenversicherung gezahlt werden. Daher können auch Teilzeitkräfte, befristet Beschäftigte und Studenten berechtigt sein, Kurzarbeitergeld zu erhalten.

Ausdrücklich als Minijobber bis 450,00 € im Monat angemeldete Personen erhalten kein Kurzarbeitergeld. Auch Bezieher von Übungsleiterpauschalen und Ehrenamtspauschalen erhalten kein Kurzarbeitergeld, da es sich - sofern die Freibeträge von € 2.400,00 (Übungsleiterpauschalen) bzw. € 720,00 (Ehrenamtspauschale) jährlich nicht überschritten werden- nicht um Arbeitsentgelt handelt und keine Sozialversicherungsbeiträge anfallen.

7. Welche Pflichten müssen wir als Arbeitgeber gegenüber den Arbeitnehmern erfüllen bzw. wozu können Arbeitnehmer angehalten werden?

Wir empfehlen, mit den Arbeitnehmern die aktuelle Situation der Schließung der Moscheen, des sonstigen islamischen (Bildungs-)Vereins oder Institution eingehend zu besprechen. Da es sich bei der Kurzarbeit um eine Änderung des Arbeitsvertrages im Hinblick auf die Arbeitszeit handelt, brauchen sie als Arbeitgeber die Zustimmung des Arbeitnehmers zu dieser Änderung. Hierzu muss eine Vereinbarung geschlossen werden, für welchen Zeitraum und in welchem Umfang die Arbeitszeit reduziert wird. Falls ein Betriebsrat besteht ist mit diesem eine Betriebsvereinbarung zur Einführung von Kurzarbeit zu schließen. Darüber hinaus muss der/die Arbeitnehmer_in nichts veranlassen.

Die Formulierung der Zustimmung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer kann wie folgt lauten:

„Der Mitarbeiter erklärt sich bereit auf entsprechende Anordnung Kurzarbeit im Umfang von XXX zu leisten. Dies gilt nur für den Fall, dass die Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld erfüllt sind“.

8. Für welchen Zeitraum können wir als Arbeitgeber Kurzarbeitergeld anzeigen und bei welcher Behörde?

Die Anzeige des Arbeitsausfalls muss schriftlich bei der Agentur für Arbeit am Betriebsitz in dem Monat eingehen, in dem die Kurzarbeit beginnen soll (vgl. § 99 SGB III). Hierzu ist das Formular Anzeige über Arbeitsausfall zu nutzen.² Eine Begründung des erheblichen

² https://www.arbeitsagentur.de/datei/anzeige-kug101_ba013134.pdf

Arbeitsausfalls ist erforderlich, wobei vorliegend der Hinweis auf die behördlich angeordnete Schließung der Moschee, des sonstigen islamischen (Bildungs-)Vereins oder Institution genügen dürfte.

In der Anzeige sollte die voraussichtliche Dauer der Schließung der Moschee, des sonstigen islamischen (Bildungs-)Vereins oder Institution als Zeitraum für den Bezug des Kurzarbeitergeldes angegeben werden. Läuft der Zeitraum ab, ist unter Umständen eine erneute Anzeige zur Verlängerung erforderlich.

9. Wie lange gilt das Kurzarbeitergeld?

Nach der derzeitigen Rechtslage wird das Kurzarbeitergeld für die Dauer von maximal 12 Monaten gewährt. Die Abrechnung für den jeweiligen Kalendermonat muss innerhalb von 3 Monaten (Fristbeginn mit Ablauf des beantragten Kalendermonats) vom Arbeitgeber bei der Arbeitsagentur eingereicht werden.

10. Wie beantrage ich Kurzarbeitergeld?

Für den Antrag sind die von der Bundesagentur für Arbeit vorgesehenen Vordrucke zu verwenden: Leistungsantrag – Vordruck Kug 107/207³ und zwingend dazu die Abrechnungsliste(n) – Vordruck Kug 108/208.³

11. Wie mache ich das mit der Gehaltsabrechnung, wenn Kurzarbeitergeld bewilligt wird?

Als Arbeitgeber bleiben sie gegenüber ihren Arbeitnehmern wie bisher verpflichtet, eine Gehaltsabrechnung zu erteilen. Ebenso müssen sie als Arbeitgeber die Sozialversicherungsbeiträge weiterhin abführen, die aber dann von der Agentur für Arbeit vollständig erstattet werden. Informieren sie insoweit bei ihrer Lohnbuchhaltung/Steuerberater_in über die Bewilligung des Kurzarbeitergeldes durch die Arbeitsagentur.

Die geleisteten Arbeits-, Ausfall- und Fehlzeiten sind zudem in Arbeitszeitnachweisen zu führen. Die Abrechnung für den jeweiligen Kalendermonat muss innerhalb von 3 Monaten (Fristbeginn mit Ablauf des beantragten Kalendermonats) vom Arbeitgeber bei der Arbeitsagentur eingereicht werden. Zuständig ist die Agentur am Sitz der Lohnabrechnungsstelle.

12. Darf der Arbeitnehmer beim Bezug von Kurzarbeitergeld gar keine Tätigkeiten mehr ausführen wie z.B. Videobeitrag oder telefonisch für Seelsorge?

Hier ist danach zu differenzieren, ob die Arbeitszeit im Rahmen der Kurzarbeit nur teilweise oder auf null reduziert wird. Wenn die Arbeitszeit auf null reduziert wird und dies gegenüber der Arbeitsagentur so beantragt wird, muss der Arbeitsausfall des Arbeitnehmers 100% sein, d.h. in diesem Fall dürfen keine Aufgaben und Tätigkeiten mehr verbleiben, die dem/der Arbeitnehmer_in übertragen werden können. Dementsprechend darf dem/der Arbeitnehmer_in keine Weisungen erteilt werden und nicht auf Aufforderung oder Wunsch des Arbeitgebers tätig werden.

³ https://www.arbeitsagentur.de/datei/antrag-kug107_ba015344.pdf
https://www.arbeitsagentur.de/datei/kug108_ba013010.pdf

Ist daher absehbar, dass z.B. der vollzeitbeschäftigte Imam (40 Stunden/Woche) weiterhin im geringen Umfang tätig sein wird und für 4 Stunden (10 %) für die telefonische Seelsorge in der Woche anbieten wird, dann wäre statt des Arbeitsausfalls von 100% (40 Stunden) nur der anteilige Arbeitsausfall von 90 % als Kurzarbeiter anzumelden.

Bei einer Reduzierung der Arbeitszeit wird neben dem anteiligen Gehalt ebenfalls Kurzarbeitergeld gezahlt. Beispiel: die wöchentliche Arbeitszeit des Arbeitnehmers mit einem Kind und Steuerklasse 3 beträgt regulär 40 Stunden und das Bruttogehalt € 2.500,00. Der Mitarbeiter kann nur noch 20 Stunden in der Woche eingesetzt werden. Für diese Reduzierung beantragen Sie Kurzarbeitergeld. In diesem Fall erhält der Arbeitnehmer von Ihnen € 1.250,00 brutto abgerechnet sowie für die andere Hälfte 67% der Differenz der Nettovergütung als Kurzarbeitergeld.

13. Was ist, wenn Arbeitnehmer, für den Kurzarbeitergeld gezahlt wird, zusätzlich für bestimmte Aufgaben auf 450-Basis, als Übungsleiter_innen oder im Rahmen der Ehrenamtpauschale beschäftigt werden?

Wenn die Nebentätigkeit schon vor Beginn der Kurzarbeit durchgeführt wurde, ergeben sich keine Auswirkungen und der Arbeitnehmer kann diese in diesem Umfang fortführen, d.h. es erfolgt also keine Anrechnung auf das Kurzarbeitergeld.

Nehmen Beschäftigte während des Bezugs von Kurzarbeitergeld eine Nebentätigkeit auf, wird das daraus erzielte Entgelt auf das Kurzarbeitergeld angerechnet, denn es liegt eine Erhöhung des tatsächlichen erzielten Entgelts vor.

14. Welche weiteren arbeitsrechtlichen Maßnahmen können ergriffen werden, wenn keine Mittel mehr vorhanden sind oder kein Kurzarbeitergeld bezogen werden kann?

Wenn die Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld nicht erfüllt sind (z.B. bei Minijobbern) oder der Arbeitnehmer der Kurzarbeit nicht zustimmen will und gleichzeitig auch keine Finanzmittel mehr vorhanden sind, um den Lohn zu zahlen, dann bleibt als ultima ratio nur die Kündigung des Arbeitsverhältnisses in Betracht. Das sollte soweit wie möglich vermieden werden und nur in unvermeidbaren Situationen in Erwägung gezogen werden. In diesem Fall gilt:

Wenn nicht mehr als zehn Arbeitnehmer beschäftigt werden, findet das Kündigungsschutz keine Anwendung und das Arbeitsverhältnis kann ohne Angabe von Gründen unter Einhaltung der jeweiligen vertraglichen oder gesetzlichen Kündigungsfrist (vgl. § 622 BGB) gekündigt werden. Bei Arbeitnehmern, die sich beispielsweise in Elternzeit befinden, schwanger oder schwerbehindert, muss zuvor die behördliche Zustimmung eingeholt werden.

15. Können wir mit dem Arbeitnehmer vereinbaren, dass er auf sein Gehalt verzichtet?

Nein, eine solche Vereinbarung verstößt gegen das Gesetz und ist unwirksam (§ 3 MiLoG). Denkbar sind aber Änderungen des Arbeitsvertrages mit Zustimmung des/der Arbeitnehmer_in z.B. dahingehend, dass der Umfang von Vollzeit- auf Teilzeit umgestellt wird oder das ein Arbeitszeitkonto eingerichtet wird.

16. Welche staatlichen Hilfen gibt es noch für den Arbeitnehmer?

Sollte das Kurzarbeitergeld nicht genügen, um den Lebensunterhalt ausreichend bestreiten zu können, kann der/die Betroffene weitere Sozialleistungen wie ALG II (Hartz IV), Kinderzuschlag oder Wohngeld beantragen. Beim Bezug von Arbeitslosengeld II (Hartz IV) sind dringend die aufenthaltsrechtlichen Wirkungen zu beachten (hierzu siehe weiter unten).

II. Aufenthaltsrecht bei Kurzarbeiterbezug

Wenn Ihre Moschee und sonstige islamischer (Bildungs-)Verein oder Institution einen Arbeitnehmer_in ohne deutsche Staatsangehörigkeit beschäftigen und für diesen Kurzarbeitergeld beantragen, sollte Sie etwaige aufenthaltsrechtliche Folgen bedenken, wenn Ihr Arbeitnehmer zur Aufstockung des Kurzarbeitergeldes ALG II-Leistungen (Hartz IV-Leistungen) beziehen will. Dies gilt für Arbeitnehmer_innen und deren Familienangehörige, wenn diese einen Aufenthalt im Rahmen der Familienzusammenführung erhalten haben.

1. Unser Imam hat einen an unsere Moschee gebundenen Aufenthaltserlaubnis. Darf er (ergänzende) Sozialleistungen ohne Gefährdung seiner Aufenthaltserlaubnis beziehen?

Grundsätzlich gilt, dass jeder „Ausländer“ den eigenen Lebensunterhalt und den seiner Familie selbstständig sichern muss (§ 5 Abs. 1 Nr. 1 AufenthG). Dies gilt insoweit auch für einen Imam oder sonstigen Arbeitnehmer, der in einer Moschee hier in Deutschland angestellt ist. Es gibt zudem Ausländerbehörden, die den Aufenthaltstitel mit einer entsprechenden auflösenden Bedingung versehen, wonach bei Bezug von Sozialleistungen der Aufenthaltserlaubnis automatisch erlischt. Dies bedeutet, dass ein Imam der ergänzenden Sozialleistungen erhält, Gefahr läuft, dass sein Aufenthaltstitel entweder erlischt oder aber zumindest nicht mehr verlängert werden kann – je nach Art des Aufenthaltstitels. NICHT als Sozialleistung in diesem Sinne gelten allerdings folgende Ansprüche: Kindergeld, Kinderzuschlag, Erziehungsgeld, Elterngeld, BAföG, Leistungen nach dem Unterhaltsvorschussgesetz und öffentliche Mittel, die auf Beitragsleistungen beruhen, wie etwa Renten, Arbeitslosengeld (§ 2 Abs. 3 AufenthG). Alle diese Leistungen kann der Imam beziehen und gefährdet seinen Aufenthalt nicht.

2. Wie wirkt sich die Inanspruchnahme von Kurzarbeitergeld für den Imam auf seine Aufenthaltserlaubnis aus?

Die Inanspruchnahme von Kurzarbeitergeld für den Imam oder sonstigen Arbeitnehmer hat zunächst keinerlei ausländerrechtliche Konsequenzen und gefährdet alleine nicht die Aufenthaltserlaubnis. Ein Problem kann sich ergeben, wenn das durch das Kurzarbeitergeld bezogene reduzierte Nettogehalt nicht ausreichend sein sollte, um seinen Lebensunterhalt allein zu sichern (§ 5 AufenthG).

3. Welche aufenthaltsrechtlichen Folgen hat es, wenn der Imam neben dem Kurzarbeitergeld Sozialleistungen zur Aufstockung bezieht?

Sofern der Imam Sozialleistungen zur Aufstockung des Kurzarbeitergeldes erhalten sollte, gilt dass bereits zur Nr. 1 Gesagte. Unproblematisch sind: Kindergeld, Kinderzuschlag, Erziehungsgeld, Elterngeld, BAföG, Leistungen nach dem Unterhaltsvorschussgesetz und öffentliche Mittel, die auf Beitragsleistungen beruhen, wie etwa Renten, Arbeitslosengeld. Der Bezug von Hartz IV (Leistungen nach SGB II) ist aber schädlich für den Aufenthaltstitel. Allerdings ist gut vorstellbar, dass hinsichtlich der aktuellen Situation die Ausländerbehörden zumindest den Betroffenen eine gewisse Zeit einräumen, um den Lebensunterhalt erneut allein sichern zu können, wenn die Corona-Situation sich beruhigt hat.

4. Was passiert mit dem Aufenthalt des Imams, wenn wir ihm aus wirtschaftlichen Gründen kündigen müssen? Gibt es eine Überbrückungszeit, bis der Imam einen neuen Arbeitgeber gefunden haben muss?

Wenn Ihre Moschee gezwungen ist, den Imam zu kündigen, verliert der Imam grundsätzlich auch seinen Aufenthaltstitel, wenn dieser mit einer auflösenden Bedingung, dass er nur bei Ihrer Moschee beschäftigt ist, versehen sein sollte. Sollte eine solche Bindung des

Arbeitsverhältnisses nicht an Ihre Moschee gebunden sein, gilt der Aufenthaltstitel bis zur Rücknahme des Aufenthaltstitels oder zumindest bis zum Ablauf des Aufenthaltstitels weiterhin fort. In dieser Zeit hätte der Imam auch die Möglichkeit einen neuen Arbeitgeber zu finden und einen entsprechenden Arbeitsvertrag der Ausländerbehörde vorzulegen, um darauf gestützt die Verlängerung seines Aufenthaltstitels zu erwirken. Dies gilt insbesondere dann, wenn der Aufenthaltstitel und die Arbeitserlaubnis ausdrücklich mit dem ersten Arbeitgeber verbunden war. Dies ist oftmals zumindest in den ersten Jahren so der Fall. Dies bedeutet, dass ein Arbeitgeberwechsel nicht ohne weiteres erfolgen kann. Hier sollte sich der Imam im Einzelfall rechtlich beraten lassen.

III. Mietrecht

1. Müssen wir die Miete weiterzahlen, obwohl die Moscheen zu sind?

Grundsätzlich ist die Miete auch in der Corona-Zeit in voller Höhe weiterzuzahlen. Das gilt auch, wenn man das Mietobjekt z.B. als Moschee, Bildungsverein etc. nicht mehr nutzen darf. Daran hat sich in rechtlicher Hinsicht nichts geändert. Das Risiko liegt im Grunde beim Mieter. Im Einzelfall kann ausnahmsweise im Mietvertrag etwas anderes geregelt sein, hier müssten Sie ihren Mietvertrag prüfen.

2. Und was wurde nun in Bezug auf die Miete neu geregelt?

Mit dem „Gesetz zur Abmilderung der Folgen der COVID-19-Pandemie im Zivil-, Insolvenz- und Strafverfahrensrecht“ sind zivilrechtliche Vorschriften zum Kündigungsausschluss im Mietrecht ab dem 1. April 2020 in Kraft getreten.⁴ Auch wenn Ihre Moschee, sonstiger islamischer (Bildungs-)Verein oder Institution zwar weiterhin zur Zahlung der Miete verpflichtet ist, darf Ihnen der/die Vermieter_in für den Zeitraum vom 1. April bis 30. Juni 2020 nicht wegen ausgefallener Mietzahlungen aufgrund der COVID-19-Pandemie kündigen, wenn Sie die Miete nicht zahlen können. Das heißt, es wurde nur ein Kündigungsschutz für drei Monate neu in das Gesetz aufgenommen.

3. Bis wann müssen wir die nicht gezahlte Miete im Zeitraum vom 1. April 2020 bis zum 30. Juni 2020 nachzahlen?

Die Miete bleibt für diesen Zeitraum vom 1. April 2020 bis zum 30. Juni 2020 weiterhin fällig, d.h. Ihre Moschee, sonstiger islamischer (Bildungs-)Verein oder Institution schuldet dem/der Vermieter_in weiterhin die volle Miete. Hinzukommen können auch Zinsen. Zur Zahlung dieser offenen Miete hat man Zeit bis zum 30. Juni 2022. Das gilt aber auch umgekehrt: Wenn Moscheen, sonstige islamische (Bildungs-)Vereine oder Institutionen selbst Vermieter sind, müssen sich auf den Ausfall von Mieten für den genannten Zeitraum einstellen, wenn der/die Mieter_in glaubhaft machen kann/können, dass die Nichtleistung der Miete auf den Auswirkungen der COVID-19-Pandemie beruht.

4. Wie sollten wir konkret vorgehen, wenn wir die Miete vorübergehend nicht zahlen können?

Auch wenn keine Konsequenzen in Form der Kündigung zu befürchten sind, sollte der/die Vermieter_in möglichst im Voraus informiert werden und ihm/ihr die Situation auf Grund der

⁴ <https://www.bundesregierung.de/breg-de/themen/coronavirus/corona-informationen-miete-verbraucherschutz-1734914>

Corona-Pandemie erläutert werden. Für unsere Moscheen, sonstigen islamischer (Bildungs-)Vereinen und Institution ist das ohnehin eine ethische Selbstverständlichkeit.

5. Was gibt es für Empfehlungen bei Mietzahlungsproblemen?

Sollte es auf Grund der ausfallenden Einnahmen durch die Spendensammlungen zu den Freitagsgebeten und im anstehenden Ramadan zu Problemen bei der Mietzahlung kommen, empfehlen wir unseren Moscheen, sonstigen islamischen (Bildungs-)Vereinen und Institution grundsätzlich, dass sie sich mit dem/der Vermieter_in in Verbindung setzen und um einen Erlass der Miete für die Zeit der Schließung bemühen. Zumindest sollte eine teilweise Reduzierung verhandelt werden. Hier kommt es vor allem auf das konkrete Verhältnis der Mietparteien an und die Einschätzung, ob die Befolgung dieser Empfehlung im Einzelfall ratsam ist oder nicht, ist individuell zu treffen.

IV. Vereinsrecht

Das Vereinsrecht, das auch für Stiftungen gilt, sieht grundsätzlich die persönliche Anwesenheit der Mitglieder oder Vorstände bei Versammlungen vor, wenn die Satzung nichts anderes geregelt hat. Das „Gesetz zur Abmilderung der Folgen der COVID-19-Pandemie im Zivil-, Insolvenz- und Strafverfahrensrecht“⁵ bringt auch hier Erleichterungen für die Arbeit unserer Moscheen, sonstigen islamischen (Bildungs-)Vereinen und Institutionen.

1. Können wir eine Mitgliederversammlung trotz des Verbots von Zusammenkünften abhalten?

Ja, nach dem oben genannten Gesetz ist eine „virtuelle Mitgliederversammlung“ im Wege elektronischer Kommunikation möglich, also ohne, dass die Anwesenheit der Mitglieder am Ort der Versammlung erforderlich ist. Eine virtuelle Mitgliederversammlung ist nun auch ohne ausdrückliche Ermächtigung in der Vereinssatzung (§ 40 BGB) möglich. Seit dem 28. März 2020 kann der Vorstand eines Vereins oder Verbandes auch ohne ausdrückliche Ermächtigung durch Satzung Vereinsmitgliedern ermöglichen, a) an der Mitgliederversammlung ohne Anwesenheit am Versammlungsort teilzunehmen z.B. in Form von Telefon- oder Videokonferenzen, b) Mitgliederrechte im Wege der elektronischen Kommunikation auszuüben oder c) ohne Teilnahme an der Mitgliederversammlung ihre Stimmen vor der Durchführung der Mitgliederversammlung schriftlich abzugeben.

Trotz der Erleichterungen sind aber die weiteren Voraussetzungen für die ordnungsgemäße Einberufung der Mitgliederversammlung einzuhalten, d.h. insbesondere muss die Einladung form- und fristgerecht erfolgen und müssen die Beschlussgegenstände ausreichend genau bezeichnet sein etc. Zudem müssen die Mitglieder allerdings die (allgemein gängigen) technischen Möglichkeiten zur Teilnahme haben und frühzeitig entsprechende Informationen zur konkreten Vorgehensweise erhalten.

Ein Beschluss ohne Versammlung der Mitglieder ist gültig, wenn a) alle Mitglieder an der Abstimmung beteiligt wurden, b) bis zu dem vom Verein gesetzten Termin mindestens die Hälfte der Mitglieder ihre Stimmen in Textform (= E-Mail, sms oder ähnliches) abgegeben haben und c) der Beschluss mit der erforderlichen Mehrheit gefasst wurde. Damit sich auch Beschlüsse der Mitglieder im „Umlaufverfahren“ in Textform mit den für den jeweiligen

⁵https://www.bmjv.de/DE/Themen/FokusThemen/Corona/Gesellschaftsrecht/Corona_Handlungsfaehigkeit_node.html

Beschluss erforderlichen Mehrheiten möglich, ohne dass alle Mitglieder dem Beschluss in der strengen gesetzlichen Schriftform zustimmen müssten.

Das gilt (vorerst) nur für die im Jahr 2020 stattfindenden Mitgliederversammlungen.

2. Wie läuft das mit der Stimmenabgaben ab?

Mitglieder können zukünftig ihre Stimme bereits vor der Mitgliederversammlung abgeben. Diese Stimmabgaben müssen aber schriftlich abgegeben werden, d.h. es ist die eigenhändige Unterschrift des Mitglieds und der Überlassung der Originalurkunde an den Verein (§ 126 BGB). E-Mails, PDF-Dateien, Kopien oder Schreiben per Telefax etc. sind nicht ausreichend. Muss nach der Satzung die Stimmenabgabe für bestimmte Abstimmungen geheim erfolgen, muss dies auch bei der schriftlichen Stimmeneinholung berücksichtigt werden, so dass sich aus der Stimmabgabe als solche nicht ergeben darf, wer die Stimme wie abgegeben hat.

Das gilt (vorerst) nur für die im Jahr 2020 stattfindenden Mitgliederversammlungen.

3. Wer entscheidet über die Art der Mitgliederversammlung und Stimmenabgabe?

Die Entscheidung über die Art der Mitgliederversammlung und ob die Mitglieder bereits vorher ihre Stimmen abgeben dürfen, trifft nach der neuen gesetzlichen Regelung der Vorstand. Da das Gesetz allgemein nur den nach § 26 BGB vertretungsberechtigten Vorstand kennen, hat dieser die vorgenannte Entscheidungskompetenz.

4. Gibt es auch neue Regelungen, die den Vorstand und seine Amtszeit betreffen?

Bisher war es so, dass ein Vorstand nur solange im Amt bleibt, wie es die Satzung vorsieht. Ist in der Satzung geregelt, dass der Vorstand bis zur Neuwahl im Amt bleibt, ist der Vorstand weiterhin vollumfänglich mandatiert, bis eine Neuwahl erfolgt. Mit dem am 28. März 2020 in Kraft getretenen „Gesetz zur Abmilderung der Folgen der COVID-19-Pandemie im Zivil-, Insolvenz- und Strafverfahrensrecht“ bleibt ein vertretungsberechtigtes Vorstandsmitglied eines Vereins oder Verbands auch nach Ablauf seiner in der Satzung oder bei seiner Wahl durch Beschluss der Mitgliederversammlung festgelegten Amtszeit bis zu seiner Abberufung oder bis zur (wirksamen) Bestellung seines Nachfolgers im Amt. Damit ist auch in Vereinen und Verbänden ohne entsprechende Satzungsregelung sichergestellt, dass der Verein oder Verband nicht „führungslos“ wird. Allerdings gilt dies (vorerst) nur für vertretungsberechtigte Vorstandsmitglieder, deren Amtszeit im Jahr 2020 abläuft.

Die vertretungsberechtigten Vorstandsmitglieder können aber weiterhin von ihrem Vorstandamt zurückzutreten. Liegt dies vor und kann der Verein dadurch nicht mehr wirksam im Sinne des § 26 BGB vertreten werden, kann das zuständige Vereinsgericht die erforderlichen Mitglieder des Vorstandes bestellen (§ 29 BGB). Dafür ist aber zwingend, dass ein dringender Fall vorliegt. Das ist dann gegeben, wenn ein sofortiges Vertretungshandeln erforderlich ist, um Schaden für den Verein oder andere Beteiligte zu vermeiden.

5. Welche allgemeinen Vorgaben gelten für Vorstandssitzungen?

Schon vor der Corona-Pandemie war es den Vereinen und Verbänden überlassen, in den Satzungen zu regeln oder es dem Vorstand zu überlassen, wie oft eine Vorstandssitzung stattfinden muss und welche Regeln dafür einzuhalten sind. Wenn keine speziellen Satzungsregelungen bestehen, gelten die gesetzlichen Regelungen zur Mitgliederversammlung. In diesem Fall gilt auch all das zur Mitgliederversammlung Gesagte entsprechend.

6. Müssen wir aktuell weiterhin Vorstandssitzungen abhalten?

Durch das Verbot von Zusammenkünften sind Vorstandssitzungen bei gleichzeitiger Anwesenheit möglichst zu unterlassen. Ob Vorstandssitzungen auch jetzt noch trotzdem stattfinden müssen, ist davon abhängig, was genau in der jeweiligen Satzung geregelt ist. Daher müssen Sie sich weiterhin an Ihre Satzung halten. Werden in der Satzung beispielsweise keine starren Zeiten, sondern nur eine Mindestanzahl an Vorstandssitzungen im Jahr vorgeschrieben oder dem Vorstand die Entscheidung darüber selbst überlassen, haben Vorstände einen Ermessensspielraum, wann sie die Vorstandssitzung stattfinden lassen.

Verlangt es aber das Interesse des Vereins, muss der Vorstand tagen, auch dann, wenn ihm an sich ein Ermessen zusteht. Unterlässt es der Vorstand in einer solchen Lage, eine Vorstandssitzung durchzuführen, obwohl dies nach den Umständen erforderlich ist oder die Satzung dies vorschreibt, begeht er eine Pflichtverletzung. Tritt dadurch ein Schaden ein, kann das zu einer Haftung des Vorstandes führen.

Zusammengefasst ist festzuhalten, dass es weiterhin sein kann, dass trotz der Corona-Pandemie Vorstandssitzungen abgehalten werden müssen.

7. Kann die Vorstandssitzung per Telefon oder online stattfinden?

Ja, das ist jetzt (generell) möglich. Für Vorstandssitzungen gelten grundsätzlich die gleichen Regelungen, wie für die Mitgliederversammlungen. Demgemäß war eine Vorstandssitzung per Telefon oder online nur möglich, wenn dies die Satzung zugelassen hat oder alle Vorstandsmitglieder hierzu ihre Zustimmung erteilt haben. Durch die Neuregelung sind virtuelle Mitgliederversammlungen zulässig und damit sind auch virtuelle Vorstandssitzungen auch ohne entsprechende Satzungsregelung möglich. Die gleichen Erleichterungen gelten auch für Vorstandssitzungen, so dass auch diese per Telefon oder Videokonferenz abgehalten werden können.

Bleiben Sie inschaALLAH gesund.



Aiman A. Mazyek

Vorsitzender

Köln 17. April 2020 / 24. Sha'ban 1441