S 13 AL 293/17

Sozialgerichtsbarkeit Bundesrepublik Deutschland

Land	Nordrhein-Westfalen
Sozialgericht	Sozialgericht Detmold
Sachgebiet	Arbeitslosenversicherung
Abteilung	13
Kategorie	Urteil
Bemerkung	-
Rechtskraft	-
Deskriptoren	-
Leitsätze	-
Normenkette	-

1. Instanz

Aktenzeichen	S 13 AL 293/17
Datum	06.08.2020

2. Instanz

Aktenzeichen	-
Datum	-

3. Instanz

Datum	-

Der Bescheid der Beklagten vom 00.00.2016 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 00.00.2017 wird aufgehoben und festgestellt, dass die als "Sevaka" bezeichneten Mitglieder des KlÃ¤gers nicht auf ArbeitsplÃ¤tzen i. S. d. Â§ 73 SGB IX in der bis zum 00.00.2017 geltenden Fassung (a. F.) beschÃ¤ftigt sind und insoweit keine Anzeigepflicht gem. Â§ 80 Abs. 2 SGB IX a. F. besteht. Die Beklagte trÃ¤gt 4/5 und der Beigeladene 1/5 der Kosten des Verfahrens. Der Streitwert wird auf 5000 Euro festgesetzt.

Tatbestand:

Die Beteiligten streiten um die Anzeigepflicht nach dem Sozialgesetzbuch, Neuntes Buch (SGB IX) fÃ¼r die bei dem KlÃ¤ger tÃ¤tigen Sevaka-Mitglieder und insbesondere darum, ob es sich dabei um fÃ¼r die Berechnung der Ausgleichsabgabe mitzuzÃ¤hlende ArbeitsplÃ¤tze handelt.

Der KlÃ¤ger ist ein eingetragener Verein mit Sitz in I, betreibt ein Yogazentrum und bezeichnet sich nach Zeitungsberichten aus August 2019 mit jÃ¤hrlich 100.000 Ãbernachtungen als das grÃ¶Ãte B Europas. Ziel des Vereins ist nach Â§ 2 der Satzung die Volksbildung durch die Verbreitung des Wissens, der Lehre, der

Ã□bungen und der Techniken des Yoga und verwandter Disziplinen sowie die FÃ¶rderung der Religion. Der Satzungszweck soll unter anderem verwirklicht werden durch Errichtung von Zentren, in denen Yoga und verwandte Disziplinen gelehrt werden, die Errichtung von Yoga SeminarhÃ¤usern, die Schaffung von Yoga Vidya Sevaka-Gemeinschaften, in denen in alter indischer religiÃ¶ser Ashram- und Kloster-Tradition Menschen in Lebensgemeinschaften Zusammenleben, die sich ganz der spirituell-religiÃ¶sen Praxis widmen. Ferner sollen Kurse, Workshops, Seminare und VortrÃ¤ge sowie Ausbildungen, Weiterbildungen und Fortbildungen auf dem Gebiet des Yoga durchgefÃ¼hrt werden. Der Verein ist nach Â§ 3 der Satzung selbstlos tÃ¤tig und verfolgt nicht in erster Linie eigenwirtschaftliche Zwecke. Die Mittel des Vereins dÃ¼rfen nach Â§ 4 nur fÃ¼r satzungsgemÃ¤Ã□e Zwecke verwendet werden. Die Mittel zur Erbringung des Vereinszwecks werden aufgebracht durch MitgliedsbeitrÃ¤ge, Spenden und KostenbeitrÃ¤ge fÃ¼r die Teilnahme an den Kursen und Veranstaltungen. Der Verein besteht aus auÃ□erordentlichen Mitgliedern, Yoga Vidya Kooperation-Mitgliedern, Sevakas und Ashram Karma Yogis (Â§ 6 der Satzung). Die Mitglieder werden auf ihren Antrag durch Entscheidung des Vorstandes aufgenommen, wenn die Bereitschaft besteht, die Zwecke des Vereins zu fÃ¶rdern. Ein Anrecht auf die Mitgliedschaft besteht nicht (Â§ 6a der Satzung). Die Mitgliedschaft endet mit dem Tod, durch Austritt oder durch Ausschluss. Nach Â§ 6c der Satzung sind Sevakas solche Mitglieder, die in spirituellen Gemeinschaften in der indischen religiÃ¶sen Ashram-und Kloster-Tradition Zusammenleben und ihr Leben ganz der Ã□bung und Verbreitung der Yoga-Lehren widmen. Sie sind dabei im Sinne des uneigennÃ¼tzigen Dienstes fÃ¼r die Aufrechterhaltung und den Ausbau der Gemeinschaften, fÃ¼r die spirituelle Unterweisung sowie fÃ¼r die Verbreitung des Yoga tÃ¤tig. Ihr Zusammenleben regeln sie demokratisch und abschlieÃ□end. Die demokratisch getroffenen frÃ¼heren BeschlÃ¼sse sind auch fÃ¼r neue Mitglieder gÃ¼ltig und sind in einer unter der Satzung stehenden Regelung mit ergÃ¤nzenden Hinweisen fÃ¼r Sevakas ("Yoga Vidya Smriti" â□□ im Folgenden:" Hinweise") niedergelegt. Der klagende Verein verpflichtet sich nach Â§ 6c Abs. 4 der Satzung im Sinne einer umfassenden DaseinsfÃ¼rsorge fÃ¼r Unterkunft, Verpflegung, soziale Absicherung und ein Taschengeld der aktiven Sevakas zu sorgen. Ã□ber den Antrag auf Aufnahme als Sevaka entscheidet nach Â§ 6c Abs. 5 der Satzung die Ã¶rtliche Sevaka-Versammlung. Die Sevaka-Mitgliedschaft ist in den ersten sechs Monaten vorlÃ¤ufig. Auch das vorlÃ¤ufige Sevaka-Mitglied genieÃ□t ein Stimmrecht in der Vereinsversammlung und in den Sevaka-Versammlungen. Der Ausschluss von Sevaka-Mitgliedern geschieht durch Beschluss der Ã¶rtlichen Sevaka-Versammlung oder eines von der Sevaka-Versammlung dazu ernannten bzw. gewÃ¤hlten Gremiums. Der Ausschluss ist insbesondere zu erklÃ¤ren, wenn das Sevaka-Mitglied die mit dem Eintritt verbundenen Pflichten nicht mehr oder nicht ausreichend erfÃ¼llt und/oder gegen die ethischen Grundlagen der Gemeinschaft verstÃ¶Ã□t (Â§ 6c Abs. 11 der Satzung). Der Vorstand wird fÃ¼r drei Jahre von der Mitgliederversammlung gewÃ¤hlt, die ihn jedoch auch vor Ablauf von drei Kalenderjahren mit einer Zweidrittelmehrheit neu bestimmen kann (Â§ 8 der Satzung). Nach einem von dem KlÃ¤ger vorgelegten Gutachten des Religionswissenschaftlers Professor Dr. N vom 00.00.2010 entspricht die Art und Weise, wie die Ashram-Gemeinschaft des KlÃ¤gers strukturiert ist, welche religiÃ¶sen Regeln befolgt werden und welche Zielsetzungen die Gemeinschaft

verfolgt in allen wesentlichen Details den Vorbildern in den indischen Hindugemeinschaften. Nach einem vorgelegten Bescheid des Finanzamtes E vom 00.00.2015 verfolgt der KlÃ¤ger als KÃ¶rperschaft die FÃ¶rderung der Volks-und Berufsbildung sowie der Studentenhilfe und die FÃ¶rderung der Religion. Er wurde im Hinblick auf die Feststellung der Einhaltung der satzungsmÃ¤ÃigEn Voraussetzungen nach den Â§Â§ 51, 59, 60 und 61 der Abgabenordnung (AO) als gemeinnÃ¼tzig anerkannt. Wegen der Ã¼brigen vereinsinternen Regelungen wird verwiesen auf die Satzung, die Hinweise fÃ¼r Sevakas, die Ordnung der Yoga Vidya Gemeinschaft und die Ã¼brigen von dem KlÃ¤ger mit Schriftsatz vom 28.08.2017 vorgelegten Unterlagen.

Nach Angaben des KlÃ¤gers waren im Jahr 2018 bei ihm 169 Sevaka-Mitglieder tÃ¤tig. Die Sevakas erhalten in den ersten 3-5 Jahren eine grundlegende Yogaausbildung mit regelmÃ¤ÃiGer Teilnahme an Meditationen und Zeremonien. Sie verpflichten sich zum vollstÃ¤ndigen Verzicht auf Fleisch, Fisch, Tabak, alkoholische GetrÃ¤nke sowie Drogen und zu einem uneigennÃ¼tzigen Dienst fÃ¼r die Verbreitung des Yoga (Nr. 3 und 6 der Ordnung) Ferner sind sie zum uneigennÃ¼tzigen Dienst (Seva) fÃ¼r die Aufrechterhaltung der Gemeinschaft verpflichtet (Nr. 8 der Ordnung). Der KlÃ¤ger sorgt gemÃ¤Ã Nr. 9 der Ordnung fÃ¼r eine umfassende Daseinsvorsorge der Sevakas. Sie erhalten freie Unterkunft und Verpflegung, welche als SachbezÃ¼ge nach Angaben des KlÃ¤gers ca. einen Wert von 400 EUR monatlich haben. DarÃ¼ber hinaus erhalten sie ein Taschengeld. Dieses ist nach den Regeln und ergÃ¤nzenden Hinweisen fÃ¼r Sevaka-Mitglieder (Smriti) in der HÃ¶he gestaffelt und betrÃ¤gt im ersten Jahr bis zu 320 EUR und steigt weiter langsam an, sodass ab dem fÃ¼nften Jahr 390 EUR monatlich gezahlt werden (B. 3.5. der Hinweise). Ist das Sevaka-Mitglied lÃ¤nger als drei Jahre in der Gemeinschaft, schlieÃt der KlÃ¤ger eine Lebensversicherung zur Rentenvorsorge zugunsten des Mitglieds ab (Nr. 9f der Ordnung) und entrichtet 1470 EUR pro Jahr an BeitrÃ¤gen fÃ¼r jeden Sevaka (B. 3.6. der Hinweise).

Im August 2016 wandte sich der Steuerberater des KlÃ¤gers an den Beigeladenen mit der Bitte um ÃberprÃ¼fung, ob die im Sevaka-Dienst tÃ¤tigen Personen bei den fÃ¼r die Berechnung der Ausgleichsabgabe maÃgebenden ArbeitsplÃ¤tzen mitzuzÃ¤hlen seien. Er sei der Meinung, dass Â§ 73 Abs. 2 Nr. 2 SGB IX (in der Fassung bis zum 31.12.2017) Anwendung finden mÃ¼sse. Sevakas erhielten nur einen kleinen Beitrag zur LebensfÃ¼hrung, der allerdings, weil es keine andere MÃ¶glichkeit gebe, Ã¼ber eine normale Lohnabrechnung gegenÃ¼ber der Sozialversicherung und dem Finanzamt abgerechnet und erklÃ¤rt werde. Dem Personenkreis gehe es nicht um den Erwerb sondern um die ZugehÃ¶rigkeit zur Sevaka-Gemeinschaft (Ã¤hnlich bei MÃ¶nchen und Nonnen im Kloster). Eine im Wesentlichen im Sinne einer religiÃ¶sen Praxis bestimmte Lebensform sei hier eindeutig und in vollem Umfang gegeben. Dieser Personenkreis sei daher bei der Ermittlung der Ausgleichsabgabe nicht zu berÃ¼cksichtigen. Der Beigeladene leitete dieses Schreiben zustÃ¤ndigkeitshalber an die Beklagte weiter. Mit Bescheid vom 00.00.2016 lehnte die Beklagte eine Befreiung von der Anzeigepflicht und der damit verbundenen Ausgleichsabgabe ab. Sie nahm Bezug auf die Internetseite des KlÃ¤gers wo beschrieben sei, die Richt-Sevazeit betrage tÃ¤glich 7-8 Stunden, es bestehe pro Jahr ein Anspruch auf fÃ¼nf Wochen Urlaub und es wÃ¼rde

Taschengeld gezahlt sowie BeitrÃ¤ge zur Sozialversicherung abgefÃ¼hrt. Aufgrund dieser Gegebenheiten sei davon auszugehen, dass es sich um Arbeitnehmer handele.

Hiergegen erhob der KlÃ¤ger Widerspruch und trug vor, schon aus der Satzung ergebe sich, dass es sich bei den Sevakas nicht um Arbeitnehmer handele. Doch selbst wenn das der Fall sei, so wÃ¼rde der Ausschlusstatbestand nach Â§ 73 Abs. 2 Nr. 2 SGB IX a.F. greifen. Die BeschÃ¤ftigung diene nicht in erster Linie dem Erwerb, sondern sei vorwiegend durch BeweggrÃ¼nde religiÃ¶ser Art bestimmt. Auch aus der Satzung gehe hervor, dass die TÃ¤tigkeit der Sevakas vorrangig dem Ausbau der spirituellen, religiÃ¶sen Gemeinschaften in der indischen religiÃ¶sen Ashram- und Klostertradition diene. Dies ergebe sich schon daraus, dass ein Taschengeld von 320-390 EUR nicht als Ã¼blicherweise zu erzielendes Einkommen anzusehen sei. Eine Anzeigepflicht bestehe deshalb fÃ¼r diese TÃ¤tigkeiten nicht.

Mit Widerspruchsbescheid vom 00.00.2017 wies die Beklagte den Widerspruch zurÃ¼ck. In Anlehnung an einen Beschluss des Bundesarbeitsgerichtes (BAG) vom 22.03.1996 â 5 AZB 21/94 und den Beschluss des OVG Hamburg vom 04.03.1996 â Bs I 4/95 (Arbeitnehmereigenschaft von BeschÃ¤ftigten der "Scientology Kirche") seien die Sevakas auf ArbeitsplÃ¤tzen im Sinne des Â§ 73 Abs. 1 SGB IX a. F. beschÃ¤ftigt. Abgesehen davon komme eine Befreiung von der Anzeigepflicht nach Â§ 80 Abs. 2 SGB IX a.F. auch deshalb nicht in Betracht, weil der KlÃ¤ger selbst angegeben habe, dass abgesehen von den Sevakas noch weitere Arbeitnehmer auf ArbeitsplÃ¤tzen beschÃ¤ftigt seien, fÃ¼r die der Ausschlusstatbestand des Â§ 73 Abs. 2 Nr. 2 SGB IX nicht gelte.

Hiergegen richtet sich die Klage vom 00.00.2017, mit der der KlÃ¤ger sein Begehren weiterverfolgt. ZunÃ¤chst sei klarzustellen, dass eine Befreiung von der Anzeigepflicht insgesamt gemÃ¤Ã Â§ 80 Abs. 2 SGB IX nicht begehrt werde. Wie auch im Verwaltungs-und Widerspruchsverfahren sei die Feststellung Ziel des KlÃ¤gers, dass die Sevakas nicht auf ArbeitsplÃ¤tzen im Sinne des Â§ 73 Abs. 1 SGB IX beschÃ¤ftigt seien und daher fÃ¼r diesen Personenkreis keine Anzeigepflicht bestehe. Die von der Beklagten zur BegrÃ¼ndung angefÃ¼hrte Rechtsprechung kÃ¶nne auf den vorliegenden Fall keine Anwendung finden. Das BAG habe die Feststellung getroffen, dass die "Scientology Kirche Hamburg e.V". keine Religions- oder Weltanschauungsgemeinschaft im Sinne der Art. 4, 140 des Grundgesetzes (GG) sowie Art. 137 der Weimarer Reichsverfassung (WRV) sei und dass hauptamtliche Mitglieder von Scientology Arbeitnehmer im Sinne von Â§ 5 Abs. 1 S. 1 des Arbeitsgerichtsgesetzes (ArbGG) seien. Dabei habe das BAG herausgestellt, dass der Umstand, dass die TÃ¤tigkeit unter UmstÃ¤nden nicht in erster Linie dem Erwerb, sondern durch BeweggrÃ¼nde karitativer oder religiÃ¶ser Art bestimmt seien kÃ¶nne, bei der Abgrenzung des Arbeitnehmerbegriffs im Sinne des Â§ 5 ArbGG keine Rolle spiele. Genau dieser Umstand sei hier aber nach Â§ 73 Abs. 2 Nr. 2 SGB IX ausschlaggebend. Weiterhin sei auch der Sachverhalt nicht vergleichbar, weil die Scientology Kirche ein wirtschaftlicher Verein sei und die Mitglieder in dem Verein praktisch rechtlos gestellt seien. Im Gegensatz dazu sei der KlÃ¤ger nachweisbar gemeinnÃ¼tzig und die Sevakas seien in den Entscheidungsgremien (Sevaka-Versammlung) stimmberechtigt. Die Entscheidungen wÃ¼rden mit

demokratischen Mehrheiten gefasst. Dies ergebe sich aus der Sevaka-Ordnung. Ferner sei zu berÃ¼cksichtigen, dass die den Sevakas gewÃ¤hrte Zuwendung deutlich hinter dem Einkommen zurÃ¼ckbleibe, das beispielsweise ein Yoga-oder Meditationslehrer bei einer typisierenden und am Durchschnitt ausgerichteten Betrachtung Ã¼blicherweise erzielen kÃ¶nne. Daraus lasse sich erkennen, dass die TÃ¤tigkeit der Sevakas nicht schwerpunktmÃ¤Ãig Erwerbszwecken diene. Sevakas wÃ¼rden vielmehr aus BeweggrÃ¼nden religiÃ¶ser, spiritueller Art Mitglieder des KlÃ¤gers. Unter BerÃ¼cksichtigung der Sachleistungen werde fÃ¼r einen Sevaka beispielsweise ein Betrag von 873,45 EUR aufgewandt. Davon wÃ¼rden Lohnsteuer und auch Sozialversicherungsabgaben (Krankenversicherung, Rentenversicherung, Arbeitslosenversicherung und Pflegeversicherung) abgefÃ¼hrt. Dies aber nicht, weil es sich um Arbeitnehmer handele. Der KlÃ¤ger ist vielmehr der Auffassung, dass allgemein die entsprechenden Abschnitte der SozialgesetzbÃ¼cher fÃ¼r Mitglieder einer geistlichen Genossenschaft auf die Sevakas Anwendung fÃ¤nden. Entsprechend den Regeln der Sozialversicherung wÃ¼rden im Rahmen des sozialversicherungsrechtlichen Einstiegsbereichs bzw. Ãbergangsbereichs BeitrÃ¤ge abgefÃ¼hrt. Die Sevaka-Mitglieder seien gemÃ¤Ã Â§ 1 Abs. 4 des Sozialgesetzbuches, Sechstes Buch (SGB VI) rentenversicherungspflichtig. Versicherungsfreiheit in der Krankenversicherung nach Â§ 6 Abs. 1 Nr. 7 des Sozialgesetzbuches, FÃ¼nftes Buch (SGB V) bestehe nicht, weil das gewÃ¤hrte Taschengeld die GeringfÃ¼gigkeitsgrenze Ã¼berschreite. Nach Â§ 27 Abs. 1 Nr. 4 des Sozialgesetzbuches, Drittes Buch (SGB III) bestehe Versicherungsfreiheit, weil die Sevakas neben dem freien Unterhalt nur ein geringes Entgelt bezÃ¶gen. Ob die Sevakas unter den Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung fallen, sei in einem weiteren vor dem Sozialgericht E anhÃ¤ngigen Verfahren umstritten. Nach dem in diesem Verfahren gegenstÃ¤ndlichen Widerspruchsbescheid der VBG Bezirksverwaltung C sei die Unfallversicherung der Auffassung, dass Anhaltspunkte fÃ¼r das Vorliegen einer persÃ¶nlichen AbhÃ¤ngigkeit und damit eines abhÃ¤ngigen BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnisses zwischen dem KlÃ¤ger und den Sevakas nicht vorlÃ¤gen. Lohnsteuer werde fÃ¼r die Sevaka-Mitglieder ab dem 01.10.2019 nicht mehr abgefÃ¼hrt, da nunmehr eine entsprechende SoftwarelÃ¶sung gefunden worden sei. Die Sevakas wÃ¼rden einen Vereinsbeitrag von 15 EUR pro Jahr zahlen, wÃ¼rden in Yoga ausgebildet und kÃ¶nnten sich auch selbst zum Yoga-Lehrer ausbilden lassen. Es gebe fÃ¼r sie keine festgelegten Dienstzeiten. Der Dienst bestehe aus Arbeiten in den Teams und im Ãbrigen noch aus dem spirituellen Dienst. Es gebe zwar einen Richtwert von 7 Stunden. Er sei aber wohl nicht schriftlich niedergelegt. Er diene auch mehr dazu, dass die Sevakas sich nicht selbst Ã¼berforderten. Letztlich gehe es darum, dass bestimmte Aufgaben erledigt werden mÃ¼ssten. Die hierfÃ¼r erforderliche Zeit sei nicht festgelegt. Urlaub in dem Sinne bekÃ¤men Sevakas nicht. Insbesondere gebe es keine festgelegten ZeitrÃ¤ume diesbezÃ¼glich. Jeder kÃ¶nne aber dienstfreie Zeit bekommen, die er nutzen kÃ¶nne, um sich zu erholen, um sich fortzubilden oder auf bestimmte Sachen vorzubereiten. Mit den Sevakas werde kein Vertrag geschlossen. Es gebe nur den Antrag auf Mitgliedschaft, der gleichzeitig auch die Zustimmung zur Ordnung der Gemeinschaft darstelle. Zu den Regeln gehÃ¶re auch, dass der Dienst als Sevaka geleistet werden mÃ¼sse. Wenn es diesbezÃ¼glich Probleme gebe, wÃ¼rden GesprÃ¤che gefÃ¼hrt und gemeinsam versucht, den richtigen Dienst fÃ¼r die Betreffenden zu finden. Falls alles keinen Erfolg habe und der oder

die Betreffende ohne einen entsprechenden Dienst in der Gemeinschaft leben wolle, bleibe als letzte MÃ¶glichkeiten nur der Ausschluss aus der Gemeinschaft. Weisungen und ein Weisungsrecht in dem Sinne, wie es in der Wirtschaft existiere, gebe es bei dem KlÃ¤ger nicht. Es werde in den Teams besprochen, wer diese Aufgaben Ã¼bernehmen wolle. Wenn sich fÃ¼r eine Aufgabe niemand finde, werde darÃ¼ber auch gesprochen. Gegen den Willen eines Sevakas kÃ¶nne dieser nicht mit der AusfÃ¼hrung einer Aufgabe betraut werden. Die Zeiten, in denen die Sevakas arbeiteten, wÃ¼rden im Wesentlichen durch Absprachen innerhalb des Teams geklÃ¤rt. Diese wÃ¼rden sich im Wesentlichen nach den zu verrichtenden Aufgaben richten. Die Zubereitung des Essens mÃ¼sse eben im Vorfeld der jeweiligen Mahlzeiten geschehen. Aber z.B. Arbeiten im Garten oder BÃ¼ro kÃ¶nnten zeitlich flexibel gehandhabt werden. In diesem Sinne seien die Sevakas je nach Absprache im Team frei mit der Gestaltung der Dienstzeit. Die Sevakas kÃ¶nnten spÃ¤ter, wenn sie aus gesundheitlichen oder aus AltersgrÃ¼nden keinen Dienst mehr leisten kÃ¶nnten, in der Gemeinschaft verbleiben und wÃ¼rden, wenn gewÃ¼nscht, auf Dauer unterstÃ¼tzt. Der spirituelle Dienst stehe bei den Sevakas immer im Vordergrund. Dabei sei zu berÃ¼cksichtigen, dass im Rahmen des Yoga auch die TÃ¤tigkeiten in den Teams, die zur Aufrechterhaltung der Gemeinschaft erforderlich seien, als spirituelles Dienen gesehen wÃ¼rden und auch Teil des Yoga seien. Darum treffe es nicht zu, dass man praktisch den Sevaka-Dienst verrichtete, um die Daseinsvorsorge als Gegenleistung zu bekommen. Der KlÃ¤ger verweist ergÃ¤nzend auf das vorgelegte Gutachten von Professor Dr. N sowie die Ordnung der Sevaka-Gemeinschaft und die entsprechenden Hinweise. Daraus und aus den geschilderten tatsÃ¤chlichen UmstÃ¤nden ergebe sich eindeutig, dass die Sevakas keine Arbeitnehmer seien. Bei dem KlÃ¤ger handele es sich bereits schon nicht um eine Arbeitsorganisation sodass auch keine Eingliederung in eine solche gegeben sei. Der Ashram sei vielmehr ein Ort, an dem spirituelle Praktiken praktiziert und gelehrt wÃ¼rden und an dem Menschen in einer Gemeinschaft vorÃ¼bergehend oder auf Dauer wohnten, um sich ganz der Ãbung und Verbreitung des Yoga zu widmen. Dies geschehe auch nicht auf Grundlage eines privatrechtlichen Arbeitsvertrages. Die Sevakas stÃ¼nden in einem mitgliedschaftlichen VerhÃ¤ltnis zum KlÃ¤ger. Sie seien nicht weisungsgebunden. In ihrer Zeiteinteilung seien sie grundsÃ¤tzlich frei. Auch die Art und Weise der DurchfÃ¼hrung der TÃ¤tigkeiten werde ihnen Ã¼berlassen. Soweit Regelungen in Form von Satzungen, Ordnungen und Hinweisen bestÃ¼nden, seien diese in demokratischen Versammlungen der Mitglieder des KlÃ¤gers erarbeitet und beschlossen worden. Sofern Sevakas gegen die getroffenen Regelungen verstieÃen, kÃ¶nne dies Folgen bis zu einem Ausschluss haben, was aber stets im Rahmen von Mitgliederversammlungen beraten und entschieden werde. Dies habe mit arbeitsrechtlichen Sanktionen in Form von KÃ¼ndigungen und Abmahnungen nichts zu tun, welche einseitig vom Arbeitgeber entschieden und vollzogen wÃ¼rden. Der Dienst sei insgesamt uneigennÃ¼tzig und Teil einer gelebten Religion und nicht auf den Austausch von Arbeitsleistung und VergÃ¼tung gerichtet.

Der KlÃ¤ger hat schriftsÃ¤tzlich beantragt,

den Bescheid der Beklagten vom 00.00.2016 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 00.00.2017 aufzuheben und festzustellen, dass die

Sevakas nicht auf ArbeitsplÃ¤tzen im Sinne des Â§Â§ 73 Abs. 1 SGB IX beschÃ¤ftigt sind und daher fÃ¼r sie keine Anzeigepflicht nach Â§ 80 Abs. 2 SGB IX besteht.

Die Beklagte hat schriftsÃ¤tzlich beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie verweist auf ihre AusfÃ¼hrungen im Widerspruchsbescheid und sieht sich in ihrer Auffassung bestÃ¤tigt, weil auch nach Angaben des KlÃ¤gers fÃ¼r die Sevakas SozialversicherungsbeitrÃ¤ge und auch Lohnsteuer abgefÃ¼hrt wÃ¼rden. Bei den Betroffenen handele es sich um versicherungspflichtige Arbeitnehmer und bei den von ihnen besetzten Stellen um ArbeitsplÃ¤tze.

Der Beigeladene weist darauf hin, dass der KlÃ¤ger fÃ¼r das Jahr 2016 durchschnittlich 33,5 und fÃ¼r das Jahr 2017 33,58 sowie fÃ¼r das Jahr 2018 33,08 Arbeitnehmer angezeigt habe. Es sei fÃ¼r diese Jahre durch die Beklagte festgestellt worden, dass die BeschÃ¤ftigungspflicht durch den KlÃ¤ger durch BeschÃ¤ftigung von zwei Menschen mit Behinderung erfÃ¼llt worden sei. Es sei deshalb eine Ausgleichsabgabe von null Euro festgesetzt worden. Der Beigeladene schlieÃt sich dem Antrag der Beklagten an.

Die Beteiligten haben sich Ã¼bereinstimmend mit einer Entscheidung ohne mÃ¼ndliche Verhandlung durch Urteil einverstanden erklÃ¤rt.

Wegen der Ã¼brigen Einzelheiten des Sachverhalts wird Bezug genommen auf den Inhalt der Streitakte nebst den mit der Klageschrift Ã¼berreichten Unterlagen sowie der beigezogenen Verwaltungsakte der Beklagten.

EntscheidungsgrÃ¼nde:

Die Kammer konnte im EinverstÃ¤ndnis mit den Beteiligten gemÃ¤Ã Â§ 124 Abs. 2 des Sozialgerichtsgesetzes (SGG) ohne mÃ¼ndliche Verhandlung durch Urteil entscheiden.

Die Klage ist zulÃ¤ssig. Der Feststellungsantrag ist auf das Bestehen oder Nichtbestehen eines RechtsverhÃ¤ltnisses, nÃ¤mlich die bestehende oder nichtbestehende Pflicht zur Anzeige bestimmter ArbeitsplÃ¤tze, gerichtet und der KlÃ¤ger hat ein berechtigtes Interesse an der Feststellung, da nach Â§ 80 Abs. 2 SGB IX a. F./Â§ 163 Abs. 2 SGB IX n. F. die Arbeitgeber einmal jÃ¤hrlich die fÃ¼r die Berechnung der Ausgleichsabgabe notwendigen Daten anzuzeigen haben und bei NichterfÃ¼llung dieser Pflicht nach Â§ 238 Abs. 1 Nr. 3 SGB IX ein BuÃgeld droht.

Die Klage ist auch begrÃ¼ndet, denn der angefochtene Bescheid vom 00.00.2016 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 00.00.2017 ist rechtswidrig. Der KlÃ¤ger ist nicht verpflichtet, die Stellen, auf denen die Sevaka-Mitglieder bei ihm tÃ¤tig sind, als ArbeitsplÃ¤tze gemÃ¤Ã Â§ 80 Abs. 2 SGB IX a.F. bzw. Â§ 163 Abs. 2 SGB IX n.F. anzuzeigen.

Nach Â§ 73 Abs. 1 SGB IX a. F./Â§ 156 Abs. 1 SGB IX n. F. sind ArbeitsplÃ¤tze im Sinne des hier maÃgeblichen Teils des SGB IX alle Stellen, auf denen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter sowie Auszubildende und andere zu ihrer beruflichen Bildung Eingestellte beschÃ¤ftigt werden. GemÃ¤Ã Â§ 73 Abs. 2 Nr. 2 SGB IX a. F./Â§ 156 Abs. 2 Nr. 2 SGB IX n. F. gelten Stellen nicht als ArbeitsplÃ¤tze, auf denen Personen beschÃ¤ftigt werden, deren BeschÃ¤ftigung nicht in erster Linie ihrem Erwerb dient, sondern die vorwiegend durch BeweggrÃ¼nde karitativer oder religiÃ¶ser Art bestimmt ist, und Geistliche Ã¶ffentlich-rechtlicher Religionsgemeinschaften.

Die Sevaka-Mitglieder des Beklagten sind zur Ãberzeugung der Kammer keine Arbeitnehmer im Sinne des Â§ 73/Â§156 SGB IX. Die vorliegend im Rahmen des Abs. 1 allein in Betracht kommende Arbeitnehmereigenschaft richtet sich nach den fÃ¼r das Arbeitsrecht entwickelten MaÃstÃ¤ben, wonach entscheidend die vertraglich geschuldete Erbringung von Diensten in persÃ¶nlicher AbhÃ¤ngigkeit ist; der Arbeitnehmer muss weisungsabhÃ¤ngig und in die Organisation des Arbeitgebers eingegliedert sein (BSG, Urteil vom 10.12.2019 â B 11 AL 1/19 R, zitiert nach Juris Rn. 21). Die fÃ¼r den arbeitsrechtlichen Arbeitnehmerbegriff maÃgeblichen Normen sind Â§ 5 ArbGG, Â§ 5 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), Â§ 611a BÃ¼rgerliches Gesetzbuch (BGB) und bezÃ¼glich der Abgrenzung des selbstÃ¤ndigen Handelsvertreters vom abhÃ¤ngig beschÃ¤ftigten kaufmÃ¤nnischen Angestellten Â§ 84 Abs. 1 S. 2 Handelsgesetzbuch (HGB). Nach Â§ 5 ArbGG sind Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes Arbeiter und Angestellte sowie die zu ihrer Berufsausbildung BeschÃ¤ftigten. Nach der herrschenden Begriffsbestimmung in der Rechtsprechung des BAG ist Arbeitnehmer, wer aufgrund eines privatrechtlichen Vertrages oder eines ihm gleichgestellten RechtsverhÃ¤ltnisses im Dienst eines anderen in persÃ¶nlicher AbhÃ¤ngigkeit zur Arbeit verpflichtet ist. Wesentliche Merkmale sind die persÃ¶nliche AbhÃ¤ngigkeit des Arbeitnehmers vom Arbeitgeber, die betriebliche Eingliederung und das Weisungsrecht bezÃ¼glich Inhalt, DurchfÃ¼hrung, Zeit, Dauer und Ort der TÃ¤tigkeit (vgl. BAG, Urteil vom 20.01.2010 â 5 AZR 99/09, zitiert nach Juris, Rn. 13). Zum Wesen des ArbeitsverhÃ¤ltnisses gehÃ¶rt auch der Austausch von Lohn und Arbeit. Der Arbeitnehmer verfolgt typischerweise das Ziel, fÃ¼r seine Arbeit ein Entgelt zu erhalten. Auch wenn die Erwerbsabsicht keine notwendige Bedingung fÃ¼r die Arbeitnehmereigenschaft ist, spricht ihr Fehlen doch im Rahmen einer GesamtwÃ¼rdigung gegen die Annahme eines ArbeitsverhÃ¤ltnisses (BAG vom 26.09.2002 â 5 AZB 19/01, zitiert nach Juris, Rn. 79). MaÃgeblich sind die tatsÃ¤chlichen UmstÃ¤nde und nicht der Wortlaut der getroffenen Vereinbarungen. Einzelne VorgÃ¤nge zur Feststellung eines vom Wortlaut der Vereinbarung abweichenden Vertragsinhalt sind aber nur dann ausschlaggebend, wenn es sich insoweit um eine durchgehend ausgeÃ¼bte Praxis handelt (Schwab/Weth, ArbGG, 5. Aufl. Â§ 5 Rn. 12 ff.). Bei der Auslegung des Arbeitnehmerbegriffes steht aufgrund der gesetzgeberischen Zielsetzung der sozialpolitische Zweck im Vordergrund. Die Bestimmung des arbeitsrechtlichen Arbeitnehmerbegriffes erfolgt daher im Wege einer Einzelfallbetrachtung im Rahmen der jeweiligen Gesetze, wobei auf die teleologische und systematische Zuordnung sowie den konkreten Normzweck abzustellen ist (Schwab/Werth, a.a.O. Rn. 7).

Ein unverzichtbares Kriterium fÃ¼r die Arbeitnehmereigenschaft ist das Vorliegen eines privatrechtlichen Vertrages, aufgrund dessen die Arbeitsleistung geschuldet wird (BAG vom 16.02.2000 â□□ 5 AZB 71/99, zitiert nach Juris, Rn. 20). VertrÃ¤ge kommen durch auf den Vertragsschluss gerichtete, einander entsprechende WillenserklÃ¤rungen zustande. Ob eine Ã□uÃ□erung oder ein schlÃ¼ssiges Verhalten als auf den Abschluss eines Arbeitsvertrages gerichtete WillenserklÃ¤rung zu verstehen ist, bedarf der Auslegung. Dabei ist vom Wortlaut auszugehen und Treu und Glauben sowie die Verkehrssitte zu berÃ¼cksichtigen. Zur Ermittlung des eigentlichen Willens der Beteiligten sind auch die auÃ□erhalb der Vereinbarung liegenden UmstÃ¤nde einzubeziehen. Vor allem sind die bestehende Interessenlage und der mit dem RechtsgeschÃ¤ft verfolgte Zweck zu berÃ¼cksichtigen (BAG, Urteil vom 22.07.2014 â□□ 9 AZR 1066 /12, zitiert nach Juris, Rn. 13). Abzugrenzen von dem privatrechtlichen Vertrag als Rechtsgrundlage ist die Leistung von Diensten in persÃ¶nlicher AbhÃ¤ngigkeit aufgrund einer Mitgliedschaft in einem Verein. Dabei kann der Mitgliedsbeitrag ganz oder teilweise in der Leistung von Diensten bestehen. Dies folgt aus der Vereinsautonomie, die es dem Verein ermÃ¶glicht, Rechte und Pflichten der Vereinsmitglieder und des Vereins durch Satzung zu regeln (Â§ 25 BGB). Rechtsgrund fÃ¼r die Dienste und die Beitragsleistung ist dann nicht ein schuldrechtlicher gegenseitiger Austauschvertrag, sondern die Vereinssatzung. Die Leistung erfolgt im Wesentlichen, um den Vereinszweck zu fÃ¶rdern (BAG vom 26.09.2002, a.a.O., Rn. 71 m.w.N; Bayerischer Verwaltungsgerichtshof, Urteil vom 27.07.2011-12 BV 465/11, zitiert nach Juris Rn. 24). Die BegrÃ¼ndung vereinsrechtlicher Arbeitspflichten darf allerdings nicht gegen die Â§Â§ 134, 138 BGB verstoÃ□en und zwingende arbeitsrechtliche Schutzpflichten umgehen. Eine solche Umgehung liegt nach der Rechtsprechung des BAG vor, wenn dem zur Leistung abhÃ¤ngiger Arbeit verpflichteten Vereinsmitglied keine Mitgliedschaftsrechte zustehen, die ihm eine Einflussnahme ermÃ¶glichen. Sie kommt ferner in Betracht, wenn der Verein seinen in erheblichem Umfang zur Arbeit in persÃ¶nlicher AbhÃ¤ngigkeit verpflichteten Mitgliedern weder einen Anspruch auf angemessene VergÃ¼tung noch einen Anspruch auf Versorgung einrÃ¤umt. Insbesondere bei Vereinen mit wirtschaftlicher Zwecksetzung kann die Verpflichtung zur Leistung von Arbeit auf einer Umgehung beruhen (BAG vom 22.03.1995 â□□ 5 AZB 21/94, zitiert nach Juris, Rn. 147 f.).

Die Erbringung der Dienste durch die Sevakas beruht zur Ã□berzeugung der Kammer nicht auf einem privatrechtlichen gegenseitigen und auf Austausch von Arbeitsleistung und VergÃ¼tung gerichteten Vertrag, sondern auf der vereinsrechtlichen Verpflichtung. Die Sevakas schlieÃ□en mit dem KlÃ¤ger weder ausdrÃ¼cklich noch konkludent einen Arbeitsvertrag, sondern stellen einen Antrag auf Mitgliedschaft (gemÃ¤Ã□ der Anl. K2 zum Schriftsatz des KlÃ¤gers vom 28.08.2017). Dort ist folgendes ausgefÃ¼hrt:

"Ich werde Sevaka-Mitglied im Yoga W e.V., weil ich mich persÃ¶nlich entwickeln, die spirituellen Lehren des Yoga verbreiten und nach Selbstverwirklichung streben will und nicht, um einer ErwerbstÃ¤tigkeit nachzugehen. Ich bin mir bewusst, dass aus dem uneigennÃ¼tzigen Dienen (Seva), das nur einen Baustein der geistig fÃ¶rderlichen Sevaka-Gemeinschaft darstellt, kein Anspruch auf ein Gehalt entsteht. Ich weiÃ□, dass der Yoga W e. V. auch sogenannte externe Mitarbeiter als

Arbeitnehmer beschÃ¤ftigt, und bekrÃ¤ftige, dass ich gerade das nicht will." Und im Weiteren: "Ich habe Satzung, Smriti und Ordnung schriftlich erhalten und bestÃ¤tige, sie gelesen und verstanden zu haben und mich daran zu halten." Durch den Antrag und die Aufnahme in den Verein gelten fÃ¼r die Sevakas die in der Satzung und die in den unter der Satzung stehenden Vereinsnormen aufgefÃ¼hrten Regeln. Aus Â§ 6c Abs. 2 der Satzung ergibt sich, dass die Sevakas im Sinne des uneigennÃ¼tzigen Dienens u.a. fÃ¼r die Aufrechterhaltung und den Ausbau der Gemeinschaften zustÃ¤ndig sind. In Abschnitt 3 der Ordnung wird festgelegt, dass sich die Sevaka-Mitglieder verpflichten, regelmÃ¤Ãig an Meditationen, Mantrasingen und sonstigen Zeremonien teilzunehmen, tÃ¤glich einer spirituellen Praxis nachzugehen, einen auf die reine spirituelle Entwicklung ausgerichteten Lebensstil zu pflegen (Verzicht auf Fleisch etc.) und uneigennÃ¼tzigen Dienst fÃ¼r die Verbreitung des Yoga (Dienen statt Erwerbsarbeit) zu erbringen. Unter Punkt B. 3.der Hinweise (Smriti) ist der Dienst der Sevaka im Einzelnen auf Ã¼ber acht Seiten z.B. bezÃ¼glich Inhalt der Aufgaben, sevafreie Zeit, Taschengeld, Sozialversicherung, Dauer der Mitgliedschaft, Wohnsituation, VergÃ¼nstigungen, TelefongesprÃ¤che, Nutzung von Ashram-Autos, Krankheit, TÃ¤tigkeiten auÃerhalb des Ashrams, Aufgaben der Teamleitung, Regeln fÃ¼r Eltern und Kinder und Sevaka in Rente geregelt. Der Dienst besteht danach nach Absprache mit dem Sevaka-Mitglied aus der ErfÃ¼llung von Aufgaben im Team (z.B. KÃ¼che, Haushalt, Garten, GebÃ¤ude-Unterhalt, Werbung, Buchhaltung, Boutique usw.) und daneben aus Yogaunterricht, der Leitung von Seminaren und diversen Nebenaufgaben (Reinigungsarbeiten, AltÃ¤re pflegen, Autos reinigen, Rituale durchfÃ¼hren, Mantra singen usw. â B. 3.1. der Hinweise -).

Es ist weder vorgetragen noch ersichtlich, dass die praktische DurchfÃ¼hrung der Rechtsbeziehungen zwischen den Sevakas und dem KlÃ¤ger von den vereinsinternen Regelungen abweicht. Das umfassende und detaillierte Regelwerk und die IntensitÃ¤t der vereinsrechtlichen Bindung lassen zur ÃberzeugUng der Kammer keinen Raum fÃ¼r arbeitsvertragliche Vereinbarungen. Eine MÃ¶glichkeit, bezÃ¼glich dieser sehr konkreten Ausgestaltungen der tatsÃ¤chlichen und rechtlichen Beziehung zwischen den Sevakas und dem KlÃ¤ger abweichende vertragliche Bedingungen (z.B. ein hÃ¶heres Taschengeld oder eine hÃ¶here Einzahlung in die Lebensversicherung, konkrete Aufgabengebiete) auszuhandeln und zu vereinbaren, ist nicht vorgesehen. Auch eine Differenzierung des Taschengeldes danach, ob eher anspruchsvolle Aufgaben (z.B. Buchhaltung) oder eher HilfstÃ¤tigkeiten ausgefÃ¼hrt werden sollen, ist nicht gegeben. Vielmehr treten alle Sevakas zu den gleichen in den Vereinsnormen niedergelegten Bedingungen in den Verein ein und bieten auch keine irgendwie spezifizierte Arbeitsleistung von wirtschaftlichem Wert an, sondern unterwerfen sich den geregelten AblÃ¤ufen teils wirtschaftlich fassbarer und teils spirituell-religiÃ¶ser Art, ohne dass der jeweilige Anteil absehbar wÃ¤re. Nach der Satzung, den Hinweisen und dem Vortrag des KlÃ¤gers existiert diese AbgrenzungsmÃ¶glichkeit gar nicht, weil auch der zur Aufrechterhaltung der Gemeinschaft in den Teams zu leistende Dienst selbst ein Teil der praktizierten hinduistisch-religiÃ¶sen Lebensweise angesehen wird, welche die Sevakas aufgrund ihrer freien Willensentscheidung durch Beitritt zu dem Verein als die von ihnen gewÃ¼nschte Lebensform erwÃ¤hlt haben.

Untypisch fÃ¼r Arbeitnehmer werden die Teamleiter im Konsens mit den Sevakas bestimmt. Ein Sevaka kann als Teammitglied auch einen Antrag auf Abberufung der Teamleitung stellen und das Team kann mit einer Mehrheit von 75 % selbst Ã¼ber die Abberufung entscheiden (B.9.5.2. der Hinweise). Der Inhalt der zu erledigenden Aufgaben wird nicht einseitig durch Weisung festgelegt. In welchen Teams die Sevakas ihren Dienst verrichten, wird vielmehr in gemeinsamer Absprache mit dem Sevaka und nach den Erfordernissen der Gemeinschaft gefunden (B.3.1. der Hinweise). In Teambesprechungen wird Ã¼ber die Fragen entschieden, die das Team betreffen (B B.8.1. der Hinweise). Die Teamleitung koordiniert und verteilt zwar die Aufgaben (B.3.1. der Hinweise), es wird aber nach dem glaubhaften und in Ãbereinstimmung mit den vereinsinternen Regeln stehenden Vortrag des KlÃ¤gers in den Teams besprochen, wer die Aufgaben Ã¼bernehmen will. Gegen den Willen eines Sevaka wird er nicht mit der AusfÃ¼hrung einer Aufgabe betraut. Die Zeiten, in denen die Sevakas ihren Dienst verrichten, werden durch Absprachen innerhalb des Teams geklÃ¤rt. Feste Zeiten sind fÃ¼r den spirituellen Dienst und die entsprechende Weiterbildung vorgesehen und im Ãbrigen mÃ¼ssen die Notwendigkeiten der zu verrichtenden Aufgaben berÃ¼cksichtigt werden. Die restlichen Dienste kÃ¶nnen die Sevaka nach Absprache im Team flexibel handhaben.

Ebenfalls untypisch fÃ¼r Arbeitnehmer kÃ¶nnen die Sevakas Einfluss auf die Organisation und die Entscheidungen des Vereins nehmen. Sie haben uneingeschrÃ¤nktes Stimmrecht in den Mitgliederversammlungen (Â§ 10 Abs. 6 der Satzung). Das gilt auch fÃ¼r vorlÃ¤ufige Sevaka-Mitglieder (Â§ 6c Abs. 7 der Satzung). Sie kÃ¶nnen daher sÃ¤mtliche Mitgliedschaftsrechte wahrnehmen und unter anderem den Vorstand mitwÃ¤hlen und Ã¼ber den Jahresabschluss und den TÃ¤tigkeitsbericht des Vorstandes mitentscheiden (Â§ 8 Abs. 3 und Â§ 10 Abs. 2 der Satzung). Ferner sind sie Mitglied der Sevaka-Versammlung als weiteres Organ des Vereins (Â§ 7 der Satzung). Alle wichtigen Entscheidungen (Zusammenleben, Wohnbedingungen, Taschengeld, Neuaufnahmen von Sevakas, Investitionen usw.) werden von der Sevaka-Versammlung getroffen (Abschnitt 5 der Ordnung). Auch Ãnderungen der in den Hinweisen (Smriti) niedergelegten Regeln des Zusammenlebens werden durch die Sevaka-Versammlung beschlossen (B. BM. 8.2.1 der Hinweise). Die Sevaka-Versammlung entscheidet weiterhin Ã¼ber den Ausschluss eines Sevaka (Â§ 6c Abs. 11 der Satzung). DarÃ¼ber hinaus obliegt der Sevaka-Versammlung die Wahl der Ashramleitung und sie kann mit 25% der Stimmen die Abberufung beantragen sowie die Leitung mit einer Mehrheit von 75% abberufen (B. 9.5. der Hinweise). Vergleichbare Rechte stehen der Sevaka-Versammlung bei der Besetzung und Abberufung von Bereichsleitern zu (B.9.5.3. der Hinweise). Der Dienst der Sevaka richtet sich daher insgesamt nach den von ihnen selbst mitbeeinflussbaren Vorgaben.

Die GewÃ¤hrung von Taschengeld bei freier Kost und Logis und die in den Hinweisen durchaus auch arbeitsvertragsÃ¤hnlich erscheinenden Regelungen (sevafreien Zeit, Krankheit, Regeln fÃ¼r Eltern und Kinder, TÃ¤tigkeiten auÃerhalb des Ashrams) sprechen nicht durchgreifend gegen eine vereinsrechtlich begrÃ¼ndete Dienstverpflichtung der Sevakas. Im Rahmen der Vereinsautonomie ist es durchaus mÃ¶glich, Regelungen zu treffen, nach denen die von den

Mitgliedern zu erbringenden Leistungen mit der Zahlung einer VergÃ¼tung honoriert werden. Da es sich hierbei um Rechte aus der Mitgliedschaft handelt, kÃ¶nnten diese in AbhÃ¤ngigkeit zu der zu erbringenden Leistung sogar so festgesetzt werden, dass sie je nach Funktion und der TÃ¤tigkeit eines Vereinsmitglieds auch unterschiedliche Vereinsleistungen erbracht werden (BAG vom 03.06.1975 â 1 ABR 98/74, zitiert nach Juris Rn. 22). Zusammen mit den arbeitsvertragsÃ¤hnlichen Regelungen kÃ¶nnten diese UmstÃ¤nde zwar fÃ¼r eine Leistung von Diensten in persÃ¶nlicher AbhÃ¤ngigkeit von dem KlÃ¤ger sprechen. Dies ist aber fÃ¼r die Abgrenzung einer TÃ¤tigkeit des Vereinsmitgliedes von einem Arbeitsplatz im Sinne von Â§ 73/Â§ 156 SGB IX nicht entscheidungserheblich, denn sowohl Vereinsmitglieder, die ihren Mitgliedsbeitrag in Form von Dienstleistungen fÃ¼r einen Verein erbringen, als auch Arbeitnehmer leisten ihre Dienste in persÃ¶nlicher AbhÃ¤ngigkeit (vgl. Bayerischer Verwaltungsgerichtshof, Urteil vom 27.07.2011 a. A. O., Rn. 31 zu Â§Â§ 5 und 7 SchwbG vom 26.08.1986). Die vereinsinternen Regelungen des KlÃ¤gers sind zulÃ¤ssigerweise darauf ausgerichtet, den Vereinszweck mit geeigneten und zweckmÃ¤Ãigen Mitteln zu erreichen. Dieses Mittel ist die Dienstpflicht der Sevaka-Mitglieder innerhalb der zur Erreichung des Vereinszwecks notwendigen Organisation. Diese Mittel kann der KlÃ¤ger im Rahmen der Vereinsautonomie bestimmen und festlegen. Die in den Hinweisen aufgestellten sehr detaillierten Regeln ermÃ¶glichen ein geordnetes und effizientes Zusammenleben und -arbeiten und sollen bewirken, dass die mit dem Beitritt Ã¼bernommenen Verpflichtungen in und -auÃerhalb der Teams von allen Sevakas in Art, Umfang und IntensitÃ¤t nachvollziehbar vergleichbar wahrgenommen werden. Sie dienen auf diese Weise der Erreichung des Vereinszwecks.

Die AbfÃ¼hrung von SozialversicherungsbeitrÃ¤gen fÃ¼hrt entgegen der Auffassung der Beklagten nicht zwingend zu der EinschÃ¤tzung, dass es sich bei den Sevakas um Arbeitnehmer im Sinne von Â§73/156 SGB IX handelt. Auf der einen Seite kÃ¶nnen zu Unrecht gezahlte BeitrÃ¤ge auch im Sozialversicherungsrecht die Versicherungspflicht nicht begrÃ¼nden (vgl. BSG SozR 4100, Â§ 168 Nr.10). Erst recht werden die Betreffenden allein wegen des Umstandes, dass tatsÃ¤chlich SozialversicherungsbeitrÃ¤ge abgefÃ¼hrt werden, nicht zu Arbeitnehmern im hier maÃgeblichen arbeitsrechtlichen Sinn (BAG vom 03.06.1975 a.a.O. Rn. 24). Aus der Beitragszahlung kann lediglich geschlossen werden, dass der KlÃ¤ger die TÃ¤tigkeit der Sevakas fÃ¼r beitragspflichtig hÃ¤lt. Er geht davon aus, dass die Sevakas nicht als Arbeitnehmer, sondern als Mitglieder einer geistlichen Genossenschaft oder AngehÃ¶rige einer Ã¤hnlichen Gemeinschaft nach den im Einzelnen genannten Vorschriften beitragspflichtig sind. Dies teilweise, weil unter BerÃ¼cksichtigung des freien Unterhaltes und des Taschengeldes die GeringfÃ¼gigkeitsgrenze Ã¼berschritten werde bzw. die GewÃ¤hrung der Versorgung nicht gesichert sei. Ob diese EinschÃ¤tzung zutreffend ist, kann hier dahinstehen. Gegenstand des vorliegenden Verfahrens ist nicht die Versicherungspflicht oder Versicherungsfreiheit in den verschiedenen Zweigen der Sozialversicherung, die sich im Wesentlichen danach richtet, ob eine abhÃ¤ngige BeschÃ¤ftigung i. S. der jeweiligen Gesetze vorliegt, sondern die Anzeigepflicht von ArbeitsplÃ¤tzen nach dem SGB IX. Mit der Anzeigepflicht verfolgt das Gesetz nicht wie mit der Versicherungspflicht den Schutz der jeweils konkret betroffenen

abhÃ¤ngig BeschÃ¤ftigten vor den Folgen verschiedener Risiken (Alter, Krankheit, Arbeitslosigkeit usw.). Das Hauptanliegen der hier umstrittenen Anzeigepflicht liegt vielmehr in der Veranlagung zur Ausgleichsabgabe (Fabricius in: Schlegel/Voelzke, jurisPK-SGB IX, 3. Aufl., Â§ 163 SGB IX (Stand: 15.01.2018), Rn.19). Zu diesem Zweck haben die Arbeitgeber der Agentur fÃ¼r Arbeit einmal jÃ¤hrlich fÃ¼r das vorangegangene Kalenderjahr u.a. die Anzahl der ArbeitsplÃ¤tze anzuzeigen, die zur Berechnung des Umfangs der BeschÃ¤ftigungspflicht, zur Ãberwachung ihrer ErfÃ¼llung und der Berechnung der Ausgleichsabgabe notwendig sind. Mit der Verpflichtung zur Zahlung einer Ausgleichsabgabe fÃ¼r den Fall der NichterfÃ¼llung der BeschÃ¤ftigungspflicht aus Â§ 154 SGB IX sollen die Arbeitgeber zur BeschÃ¤ftigung schwerbehinderter Menschen angehalten werden (Antriebsfunktion). Des Weiteren dient sie dem Zweck, die Belastungen zwischen den Arbeitgebern, die ihre BeschÃ¤ftigungspflicht erfÃ¼llen, und denen, die ihr nicht nachkommen, auszugleichen (Ausgleichsfunktion) (Goebel in: Schlegel/Voelzke, jurisPK-SGB IX, 3. Aufl., Â§ 160 SGB IX (Stand: 15.02.2019), Rn. 6). Ziel der Regelungen ist die allgemeine FÃ¶rderung der Eingliederung schwerbehinderter Menschen in das Arbeitsleben. Ein konkreter Schutz von einzelnen schwerbehinderten Menschen ist damit nicht verbunden. Es handelt sich um eine Ã¶ffentlich-rechtliche Verpflichtung des Arbeitgebers, die ausschlieÃlich gegenÃ¼ber dem Staat besteht. Der schwerbehinderte Mensch hat â unabhÃ¤ngig davon, ob der Arbeitgeber die Quote erfÃ¼llt â weder gegenÃ¼ber dem Arbeitgeber einen Einstellungsanspruch, noch kann er vom Staat verlangen, seine Einstellung und/oder BeschÃ¤ftigung durchzusetzen (Goebel in: Schlegel/Voelzke, jurisPK-SGB IX, 3. Aufl., Â§ 154 SGB IX (Stand: 15.01.2018), Rn. 18). Die auf den Schutz von abhÃ¤ngig BeschÃ¤ftigten in der Sozialversicherung ausgerichteten Abgrenzungskriterien kÃ¶nnen deshalb fÃ¼r die Beantwortung der Frage, ob eine â nach Auffassung der Kammer hier vorliegende â vereinsrechtliche oder eine arbeitsvertragliche Verpflichtung der Sevakas gegenÃ¼ber dem KlÃ¤ger besteht, nicht maÃgebend sein.

Die vereinsrechtlich begrÃ¼ndete Dienstverpflichtung der Sevakas stellt keine Umgehung von Schutzvorschriften dar und fÃ¤llt nicht unter die Â§Â§ 134 und 138 BGB. Die Anwendung der von dem BAG in seiner Entscheidung vom 22.03.1995 (5 AZB 21/94, zitiert nach Juris Rn. 147f) aufgestellten GrundsÃ¤tze fÃ¼r die Annahme einer Umgehung von Schutzbestimmungen kann es vorliegend nicht dazu fÃ¼hren, die als vereinsrechtlich gewollte und auch gelebte Rechtsbeziehung zwischen den Sevakas und dem KlÃ¤ger als ArbeitsverhÃ¤ltnis zu qualifizieren. Die Sevakas werden nicht zur Leistung abhÃ¤ngiger Arbeit verpflichtet, ohne dass ihnen Mitgliedschaftsrechte zustehen, die ihnen eine Einflussnahme ermÃ¶glichen. Auf die bereits oben dargestellten Rechte und EinflussmÃ¶glichkeiten der Sevakas aufgrund der Satzung und der weiteren internen vereinsrechtlichen Regelungen wird verwiesen. Soweit das BAG in der damaligen Entscheidung der Auffassung war, bei Vereinen mit wirtschaftlicher Zwecksetzung komme die BegrÃ¼ndung einer vereinsrechtlichen Verpflichtung zur Leistung von Arbeit in persÃ¶nlicher AbhÃ¤ngigkeit in aller Regel nicht in Betracht, wird dies nach einer neueren Entscheidung abweichend beurteilt. In seiner Entscheidung vom 26.09.2002 (a.a.O., Rn. 80) vertritt das BAG nunmehr die Auffassung, auch TÃ¤tigkeiten auÃerhalb eines ArbeitsverhÃ¤ltnisses kÃ¶nnten zur Gewinnerzielung einer

anderen Vertragspartei geeignet sein und auch bei Vereinen mit wirtschaftlicher Zielsetzung des Vereins fÃ¼hre es nicht automatisch zur Annahme eines Arbeitsvertrages, wenn das Vereinsmitglied durch seine TÃ¤tigkeit zum wirtschaftlichen Erfolg des Vereins beitrÃ¤gt. Letztlich liegt hier aber nach beiden Auffassungen eine Umgehung von Schutzbestimmungen nicht vor, denn der KlÃ¤ger ist als gemeinnÃ¼tziger Verein anerkannt und verfolgt nach Â§ 3 der Satzung nicht in erster Linie eigenwirtschaftliche Zwecke, sondern wird selbstlos fÃ¼r die Verbreitung des Wissens, der Lehre, der Ãbungen und der Techniken des Yoga tÃ¤tig.

Eine Umgehung kann nach den der Rechtsprechung des BAG entsprechend den Grund-sÃ¤tzen des Â§ 138 BGB ferner vorliegen, wenn der Verein seinen in erheblichem Umfang zur Arbeit in persÃ¶nlicher AbhÃ¤ngigkeit verpflichteten Mitgliedern weder einen Anspruch auf angemessene VergÃ¼tung noch einen Anspruch auf Versorgung einrÃ¤umt. Bei einer "Richt-Seva-Zeit" von tÃ¤glich 7-8 Stunden und einer Sechs-Tage-Woche (B.1. der Hinweise) auf der einen Seite und einem von dem KlÃ¤ger vorgetragenen monatlichen Betrag fÃ¼r die Daseinsvorsorge i.H.v. 873 EUR kÃ¶nnte ein grobes MissverhÃ¤ltnis in einer auf Leistung und Gegenleistung ausgerichteten Beziehung nicht ausgeschlossen werden. Der KlÃ¤ger geht auch selbst davon aus, dass die GewÃ¤hrleistung der Versorgung fÃ¼r die Sevaka nicht ausreichend gesichert ist. Nach den Regelungen zur Rente (B. 3.20. der Hinweise) kann ferner nicht ausgeschlossen werden, dass die Sevakas im Alter auf Sozialleistungen angewiesen sein werden, weil unabhÃ¤ngig von der HÃ¶he der Rente und sonstigen EinkÃ¼nften mindestens 450 EUR im Monat fÃ¼r Unterkunft und Verpflegung an den KlÃ¤ger zu zahlen wÃ¤ren. Die Frage nach dem MissverhÃ¤ltnis zwischen dem Umfang der zu leistenden Dienste und der gewÃ¤hrten VergÃ¼tung/Versorgung kann jedoch nicht unabhÃ¤ngig davon beantwortet werden, ob Ã¼berhaupt und in welchem Umfang Erwerbsabsichten mit der TÃ¤tigkeit verfolgt werden (vgl. BAG vom 26.09.2002, a.a.O. Rn. 78f.). In dem Beschluss vom 22.03.1995 (a.a.O. Rn. 140) vertrat das BAG zwar noch die Auffassung, die Arbeitnehmereigenschaft kÃ¶nne nicht allein mit der BegrÃ¼ndung verneint werden, die BeweggrÃ¼nde des KlÃ¤gers fÃ¼r seine Arbeit seien nicht auf Erwerb ausgerichtet, sondern in erster Linie religiÃ¶ser Art gewesen. Die entsprechende Ausnahme in Â§ 5 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG sei kein Ausdruck eines allgemeinen Rechtsgedankens. Vorliegend kann jedoch nicht davon abgesehen werden, diesen Rechtsgedanken in den Blick zu nehmen, weil er in dem hier anzuwendenden Gesetz ausdrÃ¼cklich in Â§ 73 Abs. 2 Nr. 2/156 Abs. 2 Nr.2 SGB IX niedergelegt ist. Dementsprechend wird auch die Auffassung vertreten, Â§ 73 Abs. 2 Nr. 2/156 Abs. 2 Nr. 2 SGB IX habe nur deklaratorische Bedeutung, weil Personen, die die Voraussetzungen dieser Norm erfÃ¼llten, regelmÃ¤Ãig schon keine Arbeitnehmer im Sinne des Abs. 1 seien (vgl. Joussen, in: Dau/DÃ¼wel/Joussen, SGB IX, 4. Aufl. Â§73 Rn. 33). Dem tritt das BVerwG allerdings unter Hinweis auf Wortlaut und Systematik entgegen (Urteil vom 30.06.2016- 5 C 1/15, zitiert nach Juris, Rn. 11 ff.). Welcher Auffassung in diesem Punkt zu folgen ist, kann vorliegend dahinstehen, denn die Voraussetzungen des Â§ 73 Abs. 2 Nr. 2/156 Abs. 2 Nr. 2 SGB IX sind zur Ãberzeugung der Kammer erfÃ¼llt. Damit kann nicht davon ausgegangen werden, dass ein Umgehungstatbestand im Sinne der Entscheidung des BAG aus dem Jahr 1995 vorliegt, woraus folgt, dass die Sevakas aufgrund einer vereinsrechtlichen

Verpflichtung tÃ¤tig werden. Unterstellt, dass der Umfang der Erwerbsabsicht im Rahmen des Abs. 1 der Norm nicht berÃ¼cksichtigt werden kann, gelten die Sevakas jedenfalls nach Abs. 2 Nr. 2 nicht als Arbeitnehmer auf zu berÃ¼cksichtigenden ArbeitsplÃ¤tzen.

Nach Â§ 73 Abs. 2 Nr. 2/156 Abs. 2 Nr. 2 SGB IX gelten als ArbeitsplÃ¤tze nicht Stellen, auf denen Personen beschÃ¤ftigt werden, deren BeschÃ¤ftigung nicht in erster Linie ihrem Erwerb dient sondern vorwiegend durch BeweggrÃ¼nde karitativer oder religiÃ¶ser Art bestimmt ist, und Geistliche Ã¶ffentlich-rechtlicher Religionsgemeinschaften. Eine BeschÃ¤ftigung dient in diesem Sinne nicht in erster Linie dem Erwerb der Person, wenn sie nicht schwerpunktmÃ¤ÃŒig darauf gerichtet ist, einen wirtschaftlichen Erfolg zu erzielen. Hierzu ist eine objektivierte Gesamtbetrachtung aller maÃŒgeblichen UmstÃ¤nde vorzunehmen. MaÃŒgebend ist, ob die Erlangung der gewÃ¤hrten Zuwendung bei objektiver Betrachtung nicht schwerpunktmÃ¤ÃŒig zu Erwerbszwecken bzw. zur Gewinnerzielung dient. Das ist zu bejahen, wenn diese Zuwendungen jedenfalls deutlich hinter dem zurÃ¼ckbleiben, was eine Person mit der fÃ¼r die BeschÃ¤ftigung auf der konkreten Stelle erforderlichen Qualifikation auf einer vergleichbaren Stelle bei einer typisierenden und am Durchschnitt ausgerichteten Betrachtung Ã¼blicherweise an Einkommen erzielen kann (BVerwG, Urteil vom 30.06.2016, a.a.O. Rn. 24). Diese Voraussetzungen sind zur ÃŒberzeugung der Kammer bei den bei dem KlÃ¤ger tÃ¤tigen Sevakas gegeben. Dies ergibt sich unabhÃ¤ngig von den jeweils auszufÃ¼hrenden Arbeiten schon daraus, dass die Zuwendungen fÃ¼r die Sevakas deutlich unter dem Mindestlohn (2016: 8,50 EUR pro Stunde) liegen. Bei einer durchschnittlichen Dienstzeit von 7,5 Stunden pro Tag und einer Sechs-Tage-Woche ergeben sich 45 Stunden pro Woche. Dies ergibt durchschnittlich 195 Stunden pro Monat (45ÃŒ13:3). Bei einer monatlichen Zuwendung von 874 EUR ergÃ¤be sich ein Stundenlohn 4,48 EUR bzw. bei 195 Stunden entlohnt nach Mindestlohn ein Monatslohn von 1657,50 EUR. Auch wenn man auf den Tariflohn in verschiedenen Branchen in O-X im Jahre 2016 (vgl. Tarif-Lohnentwicklung 1990-2016, herausgegeben vom Ministerium fÃ¼r Arbeit, Integration und Soziales des Landes O-X) abstellt, ergibt sich ein Ã¤hnlich deutliches Bild. Der Tariflohn war 2016 in den vergleichbaren und in Betracht kommenden Branchen selbst bei einer Einstufung im ungelernten Bereich deutlich hÃ¶her als der den Sevakas zugewendete Betrag (GaststÃ¤tten- und Hotelgewerbe: 1521 EUR; Einzelhandel: 1554 EUR, Tischlerhandwerk: 1830 EUR; Baugewerbe: 2127 EUR, GebÃ¤udereiniger 9,80 EUR pro Stunde; Zeitarbeit: 9,00 EUR pro Stunde). In der Rechtsprechung ist anerkannt, dass eine TÃ¤tigkeit nicht in erster Linie dem Erwerb dient, wenn nur ca. die HÃ¤lfte der fÃ¼r die TÃ¤tigkeit Ã¼blicherweise anfallenden VergÃ¼tung gezahlt wird (vgl. OVG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 23.05.2017 âŒ OVG 6 B 19.16, zitiert nach Juris Rn.22ff.).

Die BeschÃ¤ftigung der Sevakas ist auch vorwiegend durch BeweggrÃ¼nde religiÃ¶ser Art bestimmt. Dabei kommt es nicht auf den Willen des konkret BeschÃ¤ftigten, sondern auf die objektiv festgelegte Funktion der Stelle an, die sich bei der TÃ¤tigkeit fÃ¼r einen Verein aus dem Satzungszweck ergibt (vgl. BVerwG vom 30.06.2016 a.a.O., Rn.21f.). Nach Â§ 2 der Satzung verfolgt der KlÃ¤ger als Zweck die Volksbildung durch die Verbreitung des Wissens, der Lehre, der

Ã□bungen und der Techniken des Yoga sowie die FÃ¶rderung der Religion u.a. durch Schaffung von Sevaka-Gemeinschaften, die in alter indischer religiÃ¶ser Ahram- und Kloster-Tradition in Lebensgemeinschaften zusammenleben. Nach dem vorliegenden religionswissenschaftlichen Gutachten von Professor Dr. N entspricht die Art und Weise, wie der KlÃ¤ger als Ashram-Gemeinschaft strukturiert ist, welche religiÃ¶sen Regeln befolgt werden, welche Zielsetzungen er verfolgt in allen wesentlichen Details den Vorbildern der indischen Hindu-Gemeinschaften. Die Gemeinschaft sei daher als traditionell hinduistisch zu kennzeichnen. Dem folgend ist die TÃ¤tigkeit der Sevakas zur Ã□berzeugung der Kammer vorwiegend durch BeweggrÃ¼nde des Hinduismus bestimmt. Der Hinduismus ist eine alte und groÃ□e Glaubensrichtung, die unproblematisch unter den Religionsbegriff fÃ¤llt (GrÃ¼nberger/Husmann in: Preis/Sagan, EuropÃ¤isches Arbeitsrecht, 2. Aufl. 2019, Gleichbehandlung Rn. 5.81; vgl. auch VG Arnsberg vom 07.06.2013 â□□ 12 K 2195/12, zitiert nach Juris).

Die Kostenentscheidung beruht auf Â§ 197a SGG i.V.m. Â§ 154 Abs. 1der Verwaltungsgerichtsordnung (VwGO). Da der Beigeladene sich dem Antrag der Beklagten angeschlossen hat, hat er ebenfalls einen Teil der Kosten des Verfahrens zu tragen (Â§ 154 Abs. 3 VwGO). Dabei hat die Kammer die GrundsÃ¤tze des Â§ 159 VwGO i.V.m. Â§ 100 Abs. 2 ZPO entsprechend angewandt und den Beigeladenen wegen der erheblichen Verschiedenheit der Beteiligung am Rechtsstreit nur zu einem FÃ¼nftel fÃ¼r kostenzahlungspflichtig erachtet.

Die Festsetzung des Streitwerts beruht auf den Â§Â§ 63 Abs. 2, 52 Abs. 1 und 2 des Gerichtskostengesetzes (GKG) i.V.m. Â§ 197 Abs. 1 S. 1 SGG. Der Sach- und Streitstand bietet fÃ¼r die Bestimmung des Streitwerts keine genÃ¼genden Anhaltspunkte, so dass der Streitwert auf 5000 EUR festzusetzen war.

Erstellt am: 12.02.2021

Zuletzt verändert am: 23.12.2024