

26

1. Auch wenn die Erwerbsabsicht keine notwendige Bedingung für die Arbeitnehmereigenschaft ist, spricht ihr Fehlen doch im Rahmen einer Gesamtwürdigung gegen die Annahme eines Arbeitsverhältnisses. Wesen des Arbeitsverhältnisses ist der Austausch von Arbeit und Lohn. Für die Beurteilung der Erwerbsabsicht ist abzustellen auf die Umstände, von denen die Vertragsparteien ausgehen konnten, und nicht auf nicht mitgeteilte Absichten einer der Vertragsparteien.

2. Beruft sich ein (spiritueller) Verein zur Abwehr einer Inanspruchnahme als Arbeitgeber darauf, das Mitglied sei für ihn als Vereinsmitglied tätig, er sei eine Religionsgemeinschaft oder weltanschauliche Vereinigung und das Vertragsverhältnis zwischen ihm und seinem Mitglied sei durch diese Religion oder Weltanschauung geprägt, so hat er dies geltend zu machen und hierfür Anhaltspunkte vorzutragen. Ist dies erfolgt, verbleibt es bei der grundsätzlichen Verteilung der Darlegungs- und Beweislast für das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses.

Art. 4 GG, Art. 137 WRV, § 611a BGB, § 58 Nr. 2 BGB,
LAG Hamm, Urteil vom 17. Mai 2022 -6 Sa 1248/21-¹

Der Beklagte ist ein eingetragener, als gemeinnützig anerkannter Verein mit Sitz in A, der 1995 gegründet wurde. Seine innere Verfassung richtet sich nach seiner Satzung und den sogenannten Smriti, die insbesondere im Laufe der Jahre häufig durch Mitgliederversammlungen geändert wurden. Die Smriti, ein mehr als 100 Seiten umfassendes Regelwerk, betreffen vor allem das Zusammenleben

¹ Amtl. Leitsätze. juris.

Das Urteil ist rechtskräftig. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat die Revision mit Beschluss vom 28.1.2025 -9 AZN 459/24- zurückgewiesen. Vgl. die Anmerkung von Glatzel, NZA-RR 2022, 671.

der Vereinsmitglieder, die in sogenannten B zusammenleben und als C bezeichnet werden. Der Beklagte zählt etwa 240 C-Mitglieder. In D bei A befindet sich der Haupt-B auf einem weitläufigen Gelände mit Seminarräumen, Gemeinschaftseinrichtungen, Gästeunterkünften sowie den Unterkünften der C, wobei jede Familie oder jedes Mitglied eine eigene Unterkunft bewohnt. Der Beklagte ist Alleingesellschafter der Yoga E GmbH, die ihre Gewinne an den Beklagten abführt; im arbeitsgerichtlichen Verfahren war die GmbH ursprünglich Beklagte zu 2), bis die Klage gegen sie zurückgenommen wurde.

Vorsitzender des Beklagten ist seit dessen Gründung F, der innerhalb des Vereins große Autorität genießt und regelmäßig ohne Gegenkandidatur wiedergewählt wird. In der Gemeinschaft trägt er den spirituellen Namen G. Die Satzung des Beklagten in der Fassung von Dezember 2019 würdigt in der Präambel zunächst Yoga positiv und betont die Verpflichtung des Vereins gegenüber einem humanistisch-spirituellen Welt- und Menschenbild, geprägt von Respekt gegenüber allen Menschen, unabhängig ihrer religiösen Herkunft. Die Mitglieder sehen es als ihre Aufgabe, durch die Verbreitung der Wissenschaft des Yoga und verwandter Übungssysteme den Menschen zu dienen.

Laut § 2 der Satzung verfolgt der Verein den Zweck der Volksbildung durch Verbreitung des Wissens und der Lehre des Yoga sowie die Förderung der Religion. Dies soll unter anderem durch die Errichtung von Zentren, Seminarhäusern und durch die Schaffung von Yoga E C Gemeinschaften erfolgen, in denen Menschen in alter indischer religiöser B- und Klostertradition leben und sich der spirituellen Praxis widmen. Bestandteil dieser Praxis sind insbesondere Sadhana (spirituelle Übung), Satsang (gemeinsame Meditation und Rituale), Sattwa (reiner Lebensstil) und Seva (selbstloser Dienst). Zudem werden verschiedene Kurse, Workshops und Fortbildungen rund um Yoga angeboten.

§ 6 der Satzung differenziert verschiedene Mitgliedschaftsarten, wobei die C im vorliegenden Verfahren von besonderem Interesse sind. § 6c regelt die C-Mitglieder, die in spirituellen Gemeinschaften innerhalb der Yoga E Zentren leben und ihr Leben ganz der Übung und Verbreitung der Yoga E Lehren in der Tradition von Swami Sivananda widmen. Ihr Ziel ist die spirituelle Entwicklung und das Erreichen von Moksha (Befreiung/Erleuchtung). Ihr Zusammenleben wird demokratisch organisiert und in der Yoga E Smriti festgehalten. Der Verein sorgt umfassend für Unterkunft, Verpflegung, soziale Absicherung und Taschengeld der aktiven C-Mitglieder. Eine vorläufige C-Mitgliedschaft ist vorgesehen, in deren Verlauf ein Widerspruch durch Vereinsmitglieder zur Überprüfung der Aufnahme führen kann. Ansonsten endet die Mitgliedschaft durch Tod, Austritt oder Ausschluss, letzterer auf Beschluss der örtlichen Gemeinschaft oder eines von ihr bestimmten Gremiums.

Grundsätzlich ist der Verein demokratisch organisiert, wobei der Vorstand, einschließlich des Vorsitzenden, für drei Jahre gewählt wird. Die Yoga E Smriti, die auszugsweise in der Fassung zum Ausscheiden der Klägerin vorgelegt wurden, gliedern sich in eine Präambel und drei Teile: Teil A mit unwiderruflichen Regeln, Teil B zur konkreten Umsetzung und Teil C mit ergänzenden Empfehlungen. In der Präambel wird die Yoga E Sevaka-Gemeinschaft als spirituelle Gemeinschaft innerhalb des Vereins beschrieben.

Teil A formuliert drei Hauptziele: die Verbreitung des Yoga, das Angebot schneller spiritueller Entwicklungsmöglichkeiten durch die C-Gemeinschaften und den Aufbau eines Lichtnetzes zur Förderung von Frieden und Verständnis auf der Erde. Grundlage der spirituellen Entwicklung sind die „vier großen S“: Satsang, Sadhana, Seva und Sattva, also gemeinschaftliche Meditation und Rituale, tägliche spirituelle Praxis, selbstloser Dienst und ein reiner Lebensstil ohne Fleisch, Fisch, Alkohol, Drogen und Tabak.

Teil B regelt unter anderem, dass C-Mitglieder einen Richtwert von fünf sevafreien Wochen pro Jahr haben und ein gestaffeltes Taschengeld erhalten, das nicht als Lohn, sondern als Teil der Daseinsfürsorge verstanden wird. Das Taschengeld beträgt anfänglich 360,00 € und steigt ab dem fünften Jahr auf 430,00 € monatlich, mit zusätzlichen Aufschlägen für Führungsverantwortung. C-Mitglieder sind sozialversichert und erhalten nach drei Jahren eine zusätzliche Altersversorgung. Sie bekommen Entgeltabrechnungen, wobei die Zahlungen seit März 2017 als „Taschengeld“ und nicht mehr als „Gehalt“ ausgewiesen werden. Auch Kinder und Jugendliche im B unterliegen denselben Regeln bezüglich Konsumverboten.

Regelungen für C im Rentenalter differenzieren nach Gesundheitszustand; gesunde Mitglieder unterliegen weiterhin den allgemeinen Regeln, während gesundheitlich eingeschränkte Mitglieder lediglich ihre gesetzliche Rente und Altersvorsorge erhalten, jedoch bei stärkerer Einschränkung eine Kostenbeteiligung erwartet wird. Externe Mitarbeiter, die in einem regulären Arbeitsverhältnis stehen, sind keine C-Mitglieder. Schließlich regelt Abschnitt B.6. die Beendigung der C-Mitgliedschaft, die entweder durch Ablauf einer befristeten Mitgliedschaft oder durch einvernehmliche oder von der Gemeinschaft initiierte Kündigung erfolgen kann, wobei eine angemessene Ankündigungsfrist erbeten wird.

Die Beendigung der C-Mitgliedschaft durch die C-Gemeinschaft ist wie folgt näher geregelt. (Da diese Regelungen durch die Klägerin nicht vorgelegt wurden, erfolgt die Zitierung nach den von der Beklagten vorgelegten Fassungen, Stand 18.5.2018 und 12.9.2020):

„B6.3.1. Beendigung während der sechsmonatigen vorläufigen C-Mitgliedschaft

Die vorläufige C Mitgliedschaft kann jederzeit beendet werden, wenn mindestens drei Vereinsmitglieder der Fortsetzung der C Mitgliedschaft schriftlich und begründet widersprechen oder das C Mitglied erklärt, dass es an einer Fortführung seiner C Mitgliedschaft kein Interesse hat. Bei Widerspruch entscheiden Teamleitung, Bereichsleitung und Sevateamleiterin. Individuelle Übergangsvereinbarungen sind möglich. Erfahrungsgemäß kann es dafür fünf Gründe geben:

- Kein ausreichender Sadhana oder Satsangteilnahme
- Unzureichendes Engagement bei Seva
- Nichteinfügen ins Team: Streitigkeiten mit anderen Teammitgliedern oder dem Teamleiter.
- Nichteinfügen in die spirituelle Schwingung des B bzw. unserer Tradition
- Nichtbeachten wichtiger Regeln, wie sie in dieser Yoga E beschrieben sind.

B.6.3.2. Ausschluss durch die C Gemeinschaft:

a. Bei gewichtigen Verstößen gegen die 4 S und/oder die 5 Ks kann der/die C aus der C Gemeinschaft ausgeschlossen werden. Vor dem Ausschluss wird mehrmals mit dem C gesprochen und er erhält mündliche und/oder schriftliche Rückmeldungen über sein Verhalten mit Ankündigung etwaiger Konsequenzen. Wenn der Grund beim Aufgabengebiet/Seva/Team liegt, wird vorher auch geschaut, ob ein anderes Team gefunden wird und ob das C-Mitglied sich in dem neuen Team integrieren kann.

b. Der Ausschluss des C Mitglieds kann beantragt werden von B leitung oder Teamleitung plus Bereichsleitung plus Sevateamleitung. Über den Ausschluss/Beendigung der Mitgliedschaft entscheidet die örtliche C versammlung.

c. Gegen die Entscheidung kann das C Mitglied den Shantirat anrufen.

Bei Ausschluss wird dem C eine angemessene Übergangszeit gewährt.

B.6.3.3.3. Sofortiger Ausschluss als C Mitglied bei groben Verstößen gegen ethische Prinzipien/außergewöhnlichen Vorfällen

a. Bei außergewöhnlichen Vorfällen (grobe Verstöße gegen die Yamas sowie bei grober Illoyalität etc.) erfolgt der Ausschluss ohne Übergangszeit durch die örtliche C versammlung.

b. Gegen die Entscheidung der örtlichen C versammlung kann das Mitglied den Shantirat anrufen.

c. In einem B müssen sich alle C, B Karma Yogis und Gäste sicher fühlen können. Bedrohungen dürfen nicht geduldet werden. Insbesondere ist es ein sehr altes yogisches Prinzip, dass gerade Frauen in keinsten Weise belästigt oder bedroht werden dürfen.

d. Grobe Verstöße gegen die Yamas, die zum sofortigen Ausschluss führen können, sind insbesondere:

- Verstoß gegen Ahimsa (Gewaltlosigkeit): Physische Gewaltanwendung jeglicher Art, wobei bei Gewalt gegenüber Frauen und Kindern sehr strenge Maßstäbe Anwendung finden.
- Verstoß gegen Satya (Wahrhaftigkeit): Jegliche Form von Betrug.
- Verstoß gegen Asteya (Nichtstehlen): Jegliche Form von Diebstahl im wörtlichen Sinne: Diebstahl von B eigentum, Eigentum von Gästen und anderen C, Ladendiebstahl auch außerhalb des B.

- Verstoß gegen Brahmacharya (Vermeidung von sexuellem Fehlverhalten): Sexuelle Belästigung/Übergriffe, wobei bei sexueller Belästigung gegenüber Kindern allerstrenge Maßstäbe Anwendung finden. Ausnutzung der Lehrerrolle, um Frauen sexuell auszunutzen.
- Verstoß gegen Aparigraha (Unbestechlichkeit): Annahme von Geschenken jeglicher Art, durch welche sich andere (Lieferanten, Gäste etc.) Vorteile erkaufen.
- Handel mit den bei Yoga E verbotenen Substanzen bzw. deren Propagierung (illegale Drogen, Alkohol, Fleisch, Fisch, Nikotin). Genauerer siehe im Abschnitt „Umgang mit Verstößen gegen 5 Ks“.

Die Smriti regeln detailliert das Zusammenleben der C, etwa Abschiedsrituale (B.6.4.), Nachtruhe (B.7.1.1.), Heizung (B.7.2.) und Konfliktlösung (B.7.11.), sowie auf fünf Seiten den Entscheidungsprozess: Spiritualitätsfragen und Regelanwendung liegen bei G. (spiritueller Name des Vorsitzenden F.), interne Anfechtungen bearbeitet der siebenköpfige H-Rat. Leitungsfunktionen (B-, Zentrum-, Bereichs- und Teamleiter) werden von den C gewählt, mit vorgeschriebenen Qualifikationen und Abwahlmöglichkeiten (B.9.5.). Teil C ehrt verstorbene Wegbereiter und G., gibt spirituelle Tipps (z.B. Veganismus) und Auszüge aus G.s Vorträgen. C können weiterhin anderen Religionen angehören; Zölibat oder sexuelle Enthaltsamkeit wird von ihnen nicht erwartet.

Um 2015 wurden Satzung und Smriti in zwei Schritten geändert, u.a. um Begriffe wie „Kündigung“ in „Beendigung der Mitgliedschaft“ und „Arbeit“ in „Seva“ umzubenennen, um arbeitsrechtliche Einstufungen zu verhindern. Der Verein vertreibt Bücher und Produkte online, bietet kostenpflichtige Seminare und Yogalehrer-ausbildung an; die C führen zahlreiche Rituale durch. Die Klägerin, Kunsthistorikerin und Romanistin, bewarb sich 2012 um ein Praktikum, schloss im Juli 2012 den C-Vertrag, der ohne Erwerbszweck auf religiöser/spiritueller Grundlage beruht, bindend die Smriti-Teile A & B ein und verpflichtete sie, den „vier großen S“ und dienstlichen Weisungen im Rahmen des Seva zu folgen.

Nach § 3 Abs. 2 des Vertrags sind Teil A und B der Yoga E Smriti in der jeweils geltenden Fassung stets fester Bestandteil dieses Vertrages.

Nach 9 Abs. 1 verpflichtet sich die Klägerin im Rahmen des Seva, der Anordnung ihrer dienstlichen Vorgesetzten Folge zu leisten.

§ 11 des Vertrags lautet wie folgt:

„§ 11 Taschengeld, Kosten für Verpflegung und Unterkunft

(1) Das Mitglied erhält ein Taschengeld plus Sozialversicherung, Unterkunft und Verpflegung. Dies ist ein gemäß den Yoga E C Regeln (Yoga E Smriti) beschlossener Nettobetrag nach Abzug von Sozialversicherungsbeiträgen und Kosten für Unterkunft und Verpflegung. Der genaue Betrag ergibt sich aus den Bestimmungen der Yoga E Smriti Teil B.

(2) Die freie Verpflegung richtet sich nach yogischen Gesichtspunkten: vegetarische Vollwert-Ernährung größtenteils aus ökologischem Anbau. Sie umfasst die gemeinsamen Mahlzeiten als auch das Zur-Verfügung-Stellen von Lebensmitteln in geeigneter Weise für die eigene Zubereitung.

(3) Das Mitglied ist sich bewusst, dass aus diesem Vertrag, kein Anspruch auf ein für das Aufgabengebiet marktübliches Gehalt, einen üblichen Lohn entsteht.

(4) Das Mitglied ist sich bewusst, dass aus diesem Vertrag auch kein Anspruch auf Auszahlung von Unterkunft- und Pflegegeld entsteht.

Ergänzende Taschengeldregelungen sind in der jeweils geltenden Fassung der Yoga E Smriti Teil B geregelt“.

Nach § 14 beträgt die regelmäßige Sevazeit grundsätzlich 42 Stunden wöchentlich.

Nach § 15 beträgt die Probezeit sechs Monate, innerhalb derer der Vertrag von jeder Partei innerhalb von zwei Wochen ohne Angabe von Gründen gekündigt werden kann.

Nach § 17 hat der C 30 C Urlaub pro Kalenderjahr. Die Teilnahme an Seminaren und Aus- und Weiterbildungen sei hierbei grundsätzlich auf den Urlaub anzurechnen.

§ 18 lautet wie folgt:

„§ 18 Kündigung

(1) Während der Laufzeit des Vertrages gilt nach Ablauf der Probezeit eine Kündigungsfrist von 4 Wochen zum 15. eines Monats oder Monatsende.

(2) Die Kündigungsfrist, verlängert sich entsprechend der Dauer der Mitgliedschaft in der Yoga E Gemeinschaft ähnlich der gesetzlichen, bzw. allgemeinen tarifvertraglichen Bestimmungen. Die Kündigungsfrist für das Mitglied, gemäß § 18, Satz 1 bleibt hiervon unberührt.

(3) Für die Wirksamkeit einer ordentlichen Kündigung und oder Abmahnung seitens der Yoga E Gemeinschaft, bedarf es der Zustimmung des H-Rats. Siehe hierzu in der Yoga E Smriti Teil B.

(4) Der Vertrag kann darüber hinaus bei grober Verletzung der Grundprinzipien (§§ 1–5) außerordentlich gekündigt oder im beiderseitigen Einvernehmen aufgehoben werden.“

Nach § 19 durfte die Klägerin grundsätzlich keiner anderen bezahlten Tätigkeit (Nebentätigkeit) nachgehen.

§ 21 regelt Ausschlussfristen, wobei grundsätzlich ein Anspruchsdenken nicht im Sinne der Vereinbarung sein soll.

Unter dem 22.8.2015 unterschrieb die Klägerin eine „Bestätigung der Mitgliedschaft als Yoga E C“, die auszugsweise wie folgt lautet:

„Ich bin C Mitglied im Yoga E e.V., weil ich mich persönlich entwickeln, die spirituellen Lehren des Yoga verbreiten und nach Selbstverwirklichung streben will und nicht, um einen Erwerbstätigkeit nachzugehen. Ich bin mir bewusst, dass aus dem uneigennütigen

Dienen (C), das nur einen Baustein der geistig förderlichen C Gemeinschaft darstellt, kein Anspruch auf ein Gehalt entsteht. Ich weiß, dass der Yoga E e.V. auch sogenannte externe Mitarbeiter als Angestellte beschäftigt und bekräftigt, dass ich das gerade nicht will.“

Solche Erklärungen wurden 2015 allen C vorgelegt und von ihnen unterschrieben.

Anlässlich einer Ortsbesichtigung durch Vertreter der Deutschen Rentenversicherung sandte der Beklagte am 26.9.2018 eine E-Mail an die Mitglieder, in der diese aufgefordert wurden „Heute Morgen Rituale besuchen!!!“. Aus ihr geht hervor, dass es an diesem Tag zwischen 09:00 und 11:00 Uhr zusätzliche Rituale geben soll, die extra für diesen Tag angesetzt worden sind, um den Sozialversicherungsprüfern zu zeigen, dass die der Beklagte eine spirituelle Gemeinschaft sei. Die geplante Seva solle für diese zwei Stunden liegengelassen werden.

Die Klägerin war von September 2012 bis August 2016 im Yoga E Wiki tätig (Artikel, Übersetzungen, Publikationen) und übernahm ab Juli 2013 die Teamleitung; im September 2016 wechselte sie ins Social-Media-/Online-Marketing, wo sie ab August 2018 stellvertretende Teamleiterin war. Parallel arbeitete sie seit 2012 als Dolmetscherin, seit 2014 als zertifizierte Yoga- und Meditationslehrerin und ab 2017 als Yogatherapeutin. Sie nahm den spirituellen Namen „K“ an, erhielt eine Mantra-Weihe und wurde im Dezember 2019 zur Yoga-Meisterin ernannt.

Am 15.6.2020 kündigte die Klägerin fristlos per Email. Unter dem 10.7.2020 erteilte der Beklagte der Klägerin eine Arbeitsbescheinigung gem. § 312 SGB III, in der er ihr eine regelmäßige Arbeitszeit von 24 Stunden wöchentlich bescheinigte. Dem war ein Begleitschreiben vom 9.7.2020 beigelegt, in dem der Beklagte eingangs betont, dass die C Mitgliedschaft kein Arbeitsverhältnis sei, sondern Ausdruck der spirituellen Bindung an die Glaubensgemeinschaft/geistliche Genossenschaft. Im Folgenden argumentiert der Beklagte in dem Schreiben, warum dennoch eine sozialrechtliche Versicherungspflicht bestünde.

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, dass zwischen den Parteien ein Arbeitsverhältnis bestanden habe. Bei der in § 14 des Vertrags über die Mitarbeit ausgewiesenen Sevazeit von 42 Wochenstunden handele es sich um die Regelarbeitszeit. Sie behauptet, dass tatsächlich mehr gearbeitet worden sei. Spirituelle Handlungen seien während dieser Sevazeit nicht vollzogen worden. Die spirituelle Praxis sei immer mehr zurückgegangen, sie sei als billige Arbeitskraft ausgenutzt worden. Sie habe, wie die anderen C, dem Direktionsrecht unterlegen, zum Beispiel hinsichtlich des Teams, in dem sie arbeitet, dem Arbeitsinhalt und den Arbeitsaufgaben. Die Arbeitszeit (Sevazeit) sei erfasst worden, auch seien die zustehenden Urlaubstage genau nachgehalten worden.

Sie hat vorgetragen, der Beklagte habe eine wirtschaftliche Zielsetzung. Ziel sei die Vermarktung von Yoga. Das B in A sei kein Kloster und sie sei auch keiner religiösen Gemeinschaft beigetreten, sondern einer spirituellen Gemeinschaft. Sie sei nie Hinduistin gewesen. Yoga könne nicht mit Hinduismus gleichgesetzt werden.

Der Beklagte habe bei der Entscheidung über die Aufnahme von C vor allem bedacht, ob diese wirtschaftlich sinnvoll eingesetzt werden könnten, insbesondere unter Beachtung ihrer beruflichen Qualifikation.

Der Beklagte betreibe mit der ehemaligen Beklagten zu 2), der Yoga E GmbH, einen Gemeinschaftsbetrieb. Die Klägerin sei an die Yoga E GmbH zur Arbeitsleistung überlassen worden.

Der Beklagte gebe sich nur den Anschein von demokratischen Prozessen, die in den Versammlungen zu treffenden Entscheidungen seien von der Vereinsführung vorgegeben, allenfalls bestünde die Wahl zwischen verschiedenen Optionen.

Die Klägerin hat die Ansicht vertreten, dass eine Vergütung unter Orientierung an der Entgeltgruppe 13 des TVöD sachgerecht sei. Die für die Arbeitsleistung gewährte Gegenleistung habe zur Arbeitsleistung in einem auffälligen Missverhältnis gestanden. Folge man dem nicht, sei zumindest der gesetzliche Mindestlohn zugrunde zu legen.

Die Klägerin hat beantragt, den Beklagten zu verurteilen, an sie 195.740,66 € nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinsatz seit Klagezustellung zu zahlen.

Das Gericht hat das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses bejaht und den Beklagten zur Zahlung eines geringeren Betrags verurteilt.

Die vom Beklagten gegen das Urteil eingelegte Berufung hatte Erfolg. Das Berufungsgericht hat das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses verneint und die Klage in vollem Umfang abgewiesen.

Aus den Gründen:

[116] I. Die Berufung der Beklagten ist zulässig. Sie ist an sich statthaft (§ 64 Abs. 1 ArbGG), nach dem Wert des Beschwerdegegenstandes zulässig (§ 64 Abs. 2 b) ArbGG) sowie in gesetzlicher Form und Frist gegen das am 20.10.2021 zugestellte Urteil am 25.10.2021 eingelegt (§ 519 ZPO i.V.m. § 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG, § 66 Abs. 1 Satz 1 ArbGG) und innerhalb der nach § 66 Abs. 1 Satz 1, Satz 5 ArbGG bis zum 20.1.2022 verlängerten Frist am 20.1.2022 und auch ordnungsgemäß nach § 520 Abs. 3 ZPO, § 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG begründet worden.

[117] II. Die Berufung ist begründet. Das arbeitsgerichtliche Urteil war abzuändern. Die zulässige Klage ist vollen Umfangs unbegründet.

[118] Die Klägerin hat keinen Anspruch auf Zahlung von 46.118,54 € brutto gegen den Beklagten aus § 611a BGB i.V.m. § 1 MiLoG. Zwischen den Parteien bestand kein Arbeitsverhältnis.

[119] 1. Durch den Arbeitsvertrag wird der Arbeitnehmer im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet (§ 611a Abs. 1 Satz 1 BGB).

[120] Zwar soll durch den zwischen den Parteien geschlossenen Vertrag über die Mitarbeit als C-Mitglied in der Yoga E B Gemeinschaft nach seinem Wortlaut kein Arbeitsvertrag geschlossen werden. Dies wird insbesondere in der Präambel klar zum Ausdruck gebracht. Dennoch kann ein Arbeitsverhältnis vorliegen. Zeigt die tatsächliche Durchführung des Vertragsverhältnisses, dass es sich um ein Arbeitsverhältnis handelt, kommt es auf die Bezeichnung im Vertrag nicht an (§ 611a Abs. 1 Satz 6 BGB). Für die Feststellung, ob ein Arbeitsvertrag vorliegt, ist eine Gesamtbetrachtung aller Umstände vorzunehmen (§ 611a Abs. 1 Satz 5 BGB).

[121] 2. Erforderlich ist zunächst ein privatrechtlicher Vertrag. Dieser liegt mit dem Vertrag über die Mitarbeit als C-Mitglied in der Yoga E B Gemeinschaft vor.

[122] 3. Durch diesen Vertrag verpflichtete sich die Klägerin auch zur Leistung von Diensten. Dass diese in § 14 des Vertrags als Sevazeit bezeichnet werden, ist unschädlich. Nach B.3.1 der Yoga E Smriti ist Seva das [uneigennützig]e Dienen. Nach § 3 Abs. 2 des Vertrags über die Mitarbeit in der Yoga E B Gemeinschaft sind Teil A und B der Yoga E Smriti in der jeweils geltenden Fassung stets fester Bestandteil dieses Vertrages, und die Klägerin versichert insbesondere die Teile A und B in der jeweils geltenden Fassung als bindenden vertraglichen Bestandteil zu akzeptieren und sich an dessen Vorschriften zu halten. Vor allem entspricht das Verständnis der Sevazeit als Dienstzeit der tatsächlichen Durchführung des Vertragsverhältnisses (§ 611a Abs. 1 Satz 6 BGB).

[123] 4. Für das Vorliegen eines Arbeitsvertrags muss eine Verpflichtung zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit vorliegen. Das Weisungsrecht kann Inhalt, Durchführung, Zeit und Ort der Tätigkeit betreffen. Weisungsgebunden ist, wer nicht im Wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann. Der Grad der persönlichen Abhängigkeit hängt dabei auch von der Eigenart der jeweiligen Tätigkeit ab. Für die Feststellung, ob ein Arbeitsvertrag vorliegt, ist eine Gesamtbetrachtung aller Umstände vorzunehmen (§ 611a Abs. 1 BGB).

[124] Zwar ist zwischen den Parteien umstritten, ob und ggf. inwieweit die Klägerin einem Direktionsrecht des Beklagten unterlag. Auch streiten die Parteien darüber, inwiefern Arbeitszeit/Sevazeit und Urlaub/sevafreie Zeit nachgehalten und erfasst worden sind.

[125] Das Leisten von Diensten in persönlicher Abhängigkeit zum Beklagten kann dabei mindestens zugunsten der Klägerin unterstellt werden. Tatsächlich lag es zur Überzeugung des Gerichts für die Dauer der C-Mitgliedschaft der Klägerin nicht nur vor, sondern die Klägerin war in weit stärkerem Maß persönlich abhängig, als dies in einem normalen Arbeitsverhältnis der Fall ist. Die Klägerin bezog von der Beklagten nicht nur Geld durch das Taschengeld, wobei die Klägerin grundsätzlich keiner anderen bezahlten Tätigkeit (Nebentätigkeit) nachgehen durfte nach § 19 des Vertrags über die Mitarbeiter als C-Mitglied in der Yoga E B Gemeinschaft und B.3.14. der Smriti, deren Teil A und B der Yoga E Smriti in der jeweils geltenden Fassung nach § 3 Abs. 2 des Vertrags über die Mitarbeit in der Yoga E B Gemeinschaft stets fester Bestandteil dieses Vertrages sind. Die Klägerin bezog auch durch den Beklagten ihre Unterkunft auf dem Gelände des Haupt B der Beklagten in A. Dort bekam sie auch ihre Verpflegung gestellt. Damit wird die Klägerin während ihrer Zeit als C fast ihr ganzes Leben einschließlich der sozialen Kontakte im Kreis des Beklagten zugebracht haben.

[126] 5. Es ist anerkannt, dass nicht nur in einem Arbeitsverhältnis, sondern auch aufgrund von Vereinszugehörigkeit weisungsgebundene, fremdbestimmte Arbeit in persönlicher Abhängigkeit im Dienst eines anderen geleistet werden kann als Mitgliedsbeitrag nach § 58 Ziff. 2 BGB (BAG 29.8.2012 -10 AZR 499/11-NZA 2012, 1433; BAG 26.9.2002 -5 AZB 19/01- NZA 2002, 1412; BAG 22.3.1995 -5 AZB 21/94- NZA 1995, 823; LAG Düsseldorf 27.8.2014 -7 TaBV 3/14-; grundlegend BAG 3.6.1975 -1 ABR 98/74- AP Nr. 1 zu § 5 BetrVG 1972 Rotes Kreuz).

[127] a) Mit dem Arbeitsverhältnis ist typischerweise die Vereinbarung oder jedenfalls die berechnete Erwartung einer angemessenen Gegenleistung für die versprochenen Dienste verbunden (vgl. BAG 11.12.2003 -2 AZR 667/02-). Dies geht aus § 611a Abs. 2 BGB hervor, wonach der Arbeitgeber zur Zahlung der vereinbarten Vergütung verpflichtet ist, sowie für den Dienstvertrag allgemein aus § 611 Abs. 1 und § 612 BGB. Wesen des Arbeitsverhältnisses ist der Austausch von Arbeit und Lohn. Der dem Arbeitsverhältnis zugrunde liegende Vertrag ist ein gegenseitiger Vertrag. Ob eine berechnete Vergütungserwartung besteht, richtet sich nach der Art der Arbeit und nach den Umständen, unter denen sie geleistet wird (§ 612 Abs. 1 BGB). Auch wenn die Erwerbsabsicht keine notwendige Bedingung für die Arbeitnehmereigenschaft ist, spricht ihr Fehlen doch im Rahmen einer Gesamtwürdigung gegen die Annahme eines Arbeitsverhältnisses. Denn typischerweise verfolgt ein Arbeitnehmer das Ziel, für seine Arbeit ein

Entgelt zu erhalten. Dass neben diesem materiellen Interesse oftmals auch immaterielle Interessen eine Rolle spielen, schließt nicht aus, die Erwerbsabsicht als wesentliches Merkmal zur Abgrenzung von Tätigkeiten heranzuziehen, die vorwiegend auf ideellen Beweggründen beruhen (BAG 29.8.2012 -10 AZR 499/11- NZA 2012, 1433; BAG 26.9.2002 -5 AZB 19/01- NZA 2002, 1412; BAG 28.7.1999 -4 AZR 192/98-; BAG 22.3.1995 -5 AZB 21/94- NZA 1995, 823). Es ist gerade die durch die Entgeltlichkeit vermittelte Funktion der Sicherung wirtschaftlicher Existenz des Arbeitnehmers, die Gegenstand des grundrechtlichen Schutzes nach Art. 12 Abs. 1 GG ist (BVerfG 27.1.1998 -1 BvL 15/87-). Dabei ist nicht abzustellen auf eine nicht mitgeteilte Absicht einer Partei, z.B. des einzelnen Vereinsmitglieds, sondern wovon die Vertragsparteien nach den Umständen ausgehen konnten.

[128] Dem Vertragsverhältnis der Parteien lag keine Erwerbsabsicht zugrunde.

[129] Dies ist zum einen in verschiedenen verbindlichen schriftlichen Regelungen niedergelegt. Die Präambel des Vertrags über die Mitarbeit als C-Mitglied in der Yoga E B Gemeinschaft beginnt mit „Dieser Vertrag dient keinem Erwerbszweck [...]“. Des Weiteren lautet es in ihr „Er/sie wird C beim Yoga E e.V., weil er sich persönlich entwickeln will und nicht, um einer Erwerbstätigkeit im Sinne eines rein materiellen Zugewinns nachzugehen.“ Auch in dem § 11 des Vertrags, der sich über Taschengeld, Kosten für Verpflegung und Unterkunft verhält, ist in Absatz 3 niedergelegt „Das Mitglied ist sich bewusst, dass aus diesem Vertrag kein Anspruch auf ein für das Aufgabengebiet marktübliches Gehalt, einen üblichen Lohn entsteht.“. In der Satzung des Beklagten (Stand der vorliegenden Fassung Dezember 2019) ist in § 6c Abs. 1 Satz 2 niedergelegt „Die Yoga E C haben zum Ziel, die religiös-spirituellen Lehren von Yoga Vedanta in der Tradition von I zu leben, sich spirituell zu entwickeln, um Moksha – die Befreiung/Erleuchtung – zu erreichen.“. Auch im Übrigen § 6c der Satzung, der die Yoga E C betrifft, ist nicht von der Leistung von Diensten gegen Entgelt die Rede, sondern es wird insbesondere die religiöse und/oder spirituelle Dimension des Lebens als C betont. Diese religiöse und/oder spirituelle Zielsetzung durchzieht auch die Smriti, mit denen die C ihr Zusammenleben geregelt haben. So regelt B.3.5.a. (zitiert nach der von der Klägerin vorgelegten Fassung), dass das Taschengeld nicht als Verdienst zu verstehen ist, sondern als Teil der umfassenden Daseinsfürsorge ermöglichen soll, das zu besorgen was über die vom Verein bereitgestellte Grundversorgung hinaus gebraucht wird.

[130] Zum anderen ergibt sich das Fehlen einer Erwerbsabsicht auch aus der niedrigen Höhe der materiellen Gegenleistung des Beklagten gegenüber ihren C.

[131] Zwar liegt sie um ein mehrfaches höher als die sozialrechtliche Höchstgrenze des Taschengeldes von Ordensangehörigen nach § 6 Abs. 1 Nr. 7 SGB V. Diese betrug im Jahr 2017 141,62 € monatlich, im Jahr 2018 145,00 € monatlich, im Jahr 2019 148,33 € monatlich und im Jahr 2020 151,67 € monatlich. Demgegenüber beträgt das Grund-Taschengeld nach der von der Klägerin vorgelegten Fassung der Smriti 430,00 € (B.3.5.), für Führungsverantwortung kann es um 30,00 € (für eine aktive stellvertretende Teamleitung) bis zu 180,00 € (B leiter A) aufgestockt werden. Bei kürzerer Mitgliedschaft als fünf Jahre ist das Taschengeld niedriger und entfällt in den ersten Wochen ganz. Die Höhe des Taschengeldes änderte sich im Lauf der Zeit durch Änderungen der Smriti, es ist jedoch nicht vorgetragen oder ersichtlich, dass sich die Größenordnung der Beträge qualitativ noch oben oder unter verändert hätte. Auch wenn zu berücksichtigen ist, dass die C Unterkunft und Verpflegung im B gestellt bekommen, ist das Taschengeld derart niedrig, dass nicht ansatzweise von einer adäquaten materiellen Gegenleistung der Beklagten für die geleisteten Dienste gesprochen werden kann. Dies gilt insbesondere für die Klägerin, die Akademikerin ist und vier Sprachen fließend spricht. Es wird darauf hingewiesen, dass Rotkreuzschwestern nach der Rechtsprechung keine Arbeitnehmer sind, obwohl sie einen deutlich höheren Verdienst erzielen als C bei dem Beklagten (vgl. BAG 3.6.1975 -1 ABR 98/74- AP Nr. 1 zu § 5 BetrVG 1972 Rotes Kreuz; LAG Düsseldorf 27.8.2014 -7 TaBV 3/14-). Dem steht nicht entgegen, dass einzelne arbeitsrechtliche Vorschriften, z.B. das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, auf Rotkreuzschwestern Anwendung finden (vgl. BAG 21.2.2017 -1 ABR 62/12- NZA 2017, 662). Dass die C die kostenlose Möglichkeit und teilweise Verpflichtung zur Teilnahme an Seminaren, Yoga betreffenden Fortbildungen und Reisen sowie Zeremonien haben, stellt keine materielle Gegenleistung dar, sondern spricht eher dafür, dass keine Arbeit gegen Entgelt erfolgte.

[132] Stark für die Einschätzung, dass Unterkunft, Verpflegung und Taschengeld der Daseinsfürsorge für die C dienen und keine Gegenleistung für die Dienste darstellen, spricht, dass abgesehen von der Führungsverantwortung das Taschengeld nicht danach differenziert, welche Dienste die C als Seva leisten oder welche Qualifikation sie haben.

[133] Nach § 3 Abs. 2 des Vertrags über die Mitarbeit in der Yoga E B Gemeinschaft sind Teil A und B der Yoga E Smriti in der jeweils geltenden Fassung stets fester Bestandteil dieses Vertrages. Die Klägerin verpflichtete sich, insbesondere den Teil A und B in der jeweils geltenden Fassung als bindenden vertraglichen Bestandteil zu akzeptieren und sich an diese Vorschriften zu halten.

[134] Dass die C nach Ziffer B.3.5.b. der Smriti anfangs gar kein und in den ersten fünf Jahren (gestaffelt) weniger Taschengeld erhalten, hat der Beklagte

zufriedenstellend damit erklärt, dass davon ausgegangen werde, dass die neuen C mit Kleidung und Haushaltsausstattung beitreten würden. Hierfür würde nach einer gewissen Zeit Ersatz erforderlich.

[135] In B.3.20. ist das Leben als C im Rentenalter im B geregelt. Darin wird danach differenziert, in welchem Umfang die C gesundheitlich eingeschränkt sind. Die Regelungen wurden im Verlauf der Zeit geändert, gemeinsam blieb jedoch, dass rüstige C im Rentenalter, die vollumfänglich Seva leisten können, wie die übrigen C behandelt werden und bei Einschränkungen das Taschengeld entfällt, die C jedoch ihre gesetzliche Rente und ggf. betriebliche Alterssicherung erhalten, sich jedoch je nach Umfang der Einschränkung an den Kosten des B beteiligen müssen. Dies spricht jedoch nicht für das Vorliegen einer Erwerbsabsicht, sondern eher dafür, dass die Gegenleistungen des Beklagten vom Prinzip der Daseinsfürsorge geprägt sind.

[136] Die Klägerin behauptet, dass auch die Größe des zur Verfügung stehenden Wohnraums nicht nur abhängig sei von der Größe der Familie (Was nach dem Prinzip der Daseinsfürsorge konsequent ist.), sondern auch von der Hierarchieebene innerhalb des Beklagten abhängig sei. Auch würde bei der Höhe des Taschengelds immer noch danach differenziert, in welchem zeitlichen Umfang sich die C zur Leistung von Seva verpflichtet haben. Falls diese Behauptungen der Klägerin zutreffen sollten, könnte es zweifelhaft sein, ob das Prinzip der Daseinsfürsorge an diesen Stellen konsequent durchgehalten wurde. Der Beklagte kann sich dabei nicht darauf berufen, dass die C in ihren Versammlungen es nun so entschieden hätten und er es hinzunehmen habe. Die C Versammlungen sind Organe des Vereins, wenn nicht sogar die höchsten (vgl. § 7 der Satzung der Beklagten) und ihre Entscheidungen sind die Entscheidungen des Beklagten. Allerdings können diese ggf. vorliegenden Inkonsequenzen noch nicht zu der Annahme führen, dass deswegen eine Erwerbsabsicht gegeben wäre.

[137] Ähnliches gilt dafür, dass nach B.3.5.c. der Smriti für Führungsverantwortung ein Aufschlag von 30,00 € (für eine aktive stellvertretende Teamleitung) bis zu 180,00 € (für den B leiter von A) monatlich gezahlt wird. Nach B.3.5.c. soll dieser Aufschlag als symbolische Wertschätzung der Gemeinschaft erfolgen. Es wirkt auf der Grundlage all dessen, worauf sich der Beklagte beruft und was ihr Anliegen sei, jedoch widersprüchlich, wenn der Beklagte seine Wertschätzung ausgerechnet in einer erhöhten finanziellen Vergütung ausdrückt. Die Erklärung des Beklagten im Kammertermin vor dem Landesarbeitsgericht, dass die mit Leitungsaufgaben betreuten Personen in der Öffentlichkeit stünden und deswegen bessere Kleidung bräuchten und weniger Zeit hätten, sich darum zu kümmern, wirkt zumindest hinsichtlich des ersten Teils wenig

überzeugend. Auch andere C, insbesondere solche, die Seminare leiten oder Lehrgänge für Yoga anbieten, was bei dem Beklagten in nicht unerheblichen Maß der Fall ist und auch die Klägerin betraf, stehen in der Öffentlichkeit. Allerdings ist auch zu berücksichtigen, dass die Aufschläge mit maximal 180,00 € monatlich sehr moderat sind, so dass auch diese Aufschläge nicht dazu führen eine Erwerbsabsicht für gegeben zu halten.

[138] Im Ergebnis behauptet die Klägerin auch nicht, mit der Absicht, einer Erwerbstätigkeit nachzugehen, C geworden zu sein, sondern beanstandet, dass die spirituelle Praxis immer mehr zurückgegangen sei. Nur vorsorglich wird klargestellt, dass das Vertragsverhältnis sich nicht nachträglich zu einem Arbeitsverhältnis dadurch wandeln kann, dass die innere Einstellung z.B. des Vereinsmitglieds sich ändert und es ihm nunmehr auf eine Erwerbstätigkeit ankommt.

[139] b) Unerheblich ist, dass der Vertrag über die Mitarbeit als C-Mitglied in der Yoga E B Gemeinschaft teilweise arbeitsrechtliche Begriffe nutzt anstelle von vereinsrechtlichen, z.B. die Bezeichnung als Vertrag über die „Mitarbeit“, die Begriffe „Direktionsrecht“ und „dienstliche Vorgesetzte“ in § 9, „Probezeit“ (§ 15), „Urlaub“ (§ 17) und die Beendigung des Vertragsverhältnisses durch „Kündigung“ (§ 18) anstatt von Austritt oder Ausschluss. Genauso wenig ein Vertrag eine Qualifizierung als Arbeitsvertrag dadurch verhindern kann, dass arbeitsrechtliche Begriffe vermieden werden, kann ein Vertrag, der nach den Parteiwillen und dem Inhalt kein Arbeitsvertrag ist, durch die Benutzung arbeitsrechtlicher Begriffe zum Arbeitsvertrag werden.

[140] Anders als die Nutzung bloßer arbeitsrechtlicher Begriffe können typisch arbeitsrechtliche Regelungen unter Umständen hingegen für die Annahme eines Arbeitsverhältnisses sprechen. Allerdings kann für die Regelung der Beziehung zwischen Verein und Vereinsmitgliedschaft das Bedürfnis nach Regelungen bestehen, die arbeitsrechtlichen Regelungen entsprechen oder ähneln oder sie sogar partiell übernehmen, ohne dass dies zu einem Arbeitsverhältnis führt. Die Rechtsprechung verlangt sogar, dass die Begründung vereinsrechtlicher Arbeitspflichten nicht zur Umgehung zwingender arbeitsrechtlicher Schutzbestimmungen führen darf (BAG 22.3.1995 -5 AZB 21/94- NZA 1995, 823; BAG 03.06.1975 -1 ABR 98/74- AP Nr. 1 zu § 5 BetrVG 1972 Rotes Kreuz; LAG Düsseldorf 27.8.2004 -7 TaBV 3/14-), z.B. beim Schutz vor Beendigung des Vertragsverhältnisses. Die Geltung arbeitsrechtlicher Schutzstandards oder ihnen entsprechender, also ähnlicher Schutzstandards kann auf der Grundlage dieser Rechtsprechung daher, auch wenn dies auf den ersten Blick einen paradoxen Eindruck erweckt, gegen die Annahme eines Arbeitsverhältnisses sprechen.

[141] Die Regelung eines Urlaubsanspruchs von 30 Urlaubstagen pro Kalenderjahr (§ 17) ist vor dem Hintergrund, dass sie dem Schutz der C dient, unbedenklich. Die Parteien gehen offenbar davon aus, dass auch C von der Leistung von Seva längere Erholungszeiten benötigen.

[142] Die Vereinbarung eines Direktionsrechts in § 9 des Vertrags ist inhaltlich bereits unter II.4. der Entscheidungsgründe berücksichtigt worden. Nach Auffassung des Gerichts leistete die Klägerin ihre Dienste in persönlicher Abhängigkeit zum Beklagten.

[143] Dass zumindest aus Sicht des Beklagten ein Bedürfnis für die Regelung einer sechsmonatigen Probezeit, innerhalb derer der Vertrag von jeder Partei innerhalb von zwei Wochen ohne Angabe von Gründen gekündigt werden kann (§ 15), nach einem grundsätzlichen Verbot von Nebentätigkeiten (§ 19) und nach Ausschlussfristen (§ 21) bestand und diese daher in den ersichtlich vorformulierten Vertrag aufgenommen wurden, beruht auf der Interessenlage aufgrund des beabsichtigten Lebens und Arbeitens der Klägerin im B. Insofern bestand vergleichbar zu einem Arbeitsverhältnis das Bedürfnis nach derartigen Regelungen.

[144] Ähnliches gilt für die Regelungen zur Kündigung (§ 18), die sich zudem von den üblichen arbeitsrechtlichen Regelungen dadurch unterscheiden, dass die ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit sowie Abmahnungen der Zustimmung des H-Rats bedürfen (§ 18 Abs. 3). Der H-Rat besteht nach B.9.6. der Smriti aus sieben Mitgliedern sowie sieben Vertretern, die von den C gewählt werden. Er dient der internen Überprüfung von Entscheidungen innerhalb des Beklagten. Ein vergleichbares Zustimmungserfordernis ist im Arbeitsrecht die Ausnahme. Es findet sich im Personalvertretungsrecht des Öffentlichen Dienstes bezogen auf den Personalrat (z.B. § 79 BPVG, § 74 LPVG NRW) und kann für den Betriebsrat durch freiwillige Betriebsvereinbarung nach § 102 Abs. 6 BetrVG eingeführt werden, was tatsächlich jedoch nur in Ausnahmefällen erfolgt. Grundsätzlich hat der Betriebsrat vor Ausspruch einer Kündigung nach § 102 BetrVG nur ein Anhörungsrecht.

[145] Es kann dahinstehen, dass gerade soweit arbeitsrechtliche Begrifflichkeiten und Regelungen in dem Vertrag über die Mitarbeit der Yoga E B Gemeinschaft verwendet worden sind, diese zum Zeitpunkt des Ausscheidens der Klägerin im Jahr 2020 teilweise nicht mehr die aktuell geltenden Regelungen waren aufgrund von Änderungen der Smriti. Nach § 3 Abs. 2 des Vertrags über die Mitarbeit der Yoga E B Gemeinschaft sind Teil A und B der Yoga E Smriti in der jeweils geltenden Fassung stets fester Bestandteile dieses Vertrages, die Klägerin verpflichtete sich insbesondere den Teil A und B in der jeweils geltenden Fassung als bindenden vertraglichen Bestandteil zur akzeptieren und sich an

dessen Vorschriften zu halten. Zusätzlich verweist für die ordentliche Kündigung auch § 18 Abs. 3 des Vertrags auf die Yoga E Smriti Teil B. Die Beendigung der C-Mitgliedschaft durch die C Gemeinschaft ist z.B. in B.6.3. der Smriti detailliert geregelt worden. Der Ausschluss erfolgt nach der sechsmonatigen vorläufigen C-Mitgliedschaft nunmehr durch die örtliche C-Versammlung (B.6.3.2.). Geblieben ist die Möglichkeit für das betroffene C-Mitglied dies durch den H-Rat überprüfen zu lassen (zitiert jeweils nach dem von der Beklagten vorgelegten Fassungen der Smriti, da die Klägerin diese Regelungen der Smriti nicht vorgelegt hat). Auch wenn auf der Grundlage dieser Regelungen die Auffassung, zwischen neu eintretenden C-Mitgliedern und dem Beklagten würde ein Arbeitsverhältnis bestehen, noch schwerer vertretbar ist, darf nicht verkannt werden, dass falls zwischen der Klägerin und dem Beklagten bei oder zeitnah nach Abschluss des Vertrags über die Mitgliedschaft als C ein Arbeitsverhältnis entstanden sein sollte, es rechtlich (unter anderem vor dem Hintergrund der Formvorschrift des § 623 BGB) begründungsbedürftig wäre, wie sich dieses nachträglich (ggf. wieder) von einem Arbeitsverhältnis in eine Mitarbeit im Rahmen einer Vereinsmitgliedschaft geändert haben könnte. Die Bestätigung der Mitgliedschaft als Yoga E C vom 22.8.2015 durch die Klägerin, wonach sie C-Mitglied sei, und zwar nicht um einer Erwerbstätigkeit nachzugehen, und nicht als externe Angestellte beschäftigt werden wolle, könnte in diesem Fall rechtlich relevant sein. Die Entscheidung der Frage kann jedoch dahinstehen, da zwischen den Parteien zu keinem Zeitpunkt ein Arbeitsverhältnis entstanden war.

[146] c) Von besonderer Bedeutung in diesem Verfahren sind die Grundrechte aus Art. 4 GG sowie das Selbstverwaltungsrecht der Religionsgesellschaften nach Art. 137 Weimarer Reichsverfassung (WRV) i.V.m. Art. 140 GG.

[147] Nach Art. 4 Abs. 1 GG ist die Freiheit des religiösen und weltanschaulichen Bekenntnisses unverletzlich. Nach Art. 4 Abs. 2 GG wird die ungestörte Religionsausübung gewährleistet. Nach Art. 137 Abs. 3 WRV ordnet und verwaltet jede Religionsgesellschaft ihre Angelegenheit selbstständig innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes. Den Religionsgesellschaften werden die Vereinigungen gleichgestellt, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Weltanschauung zur Aufgabe machen (§ 137 Abs. 7 WRV). Art. 137 WRV gilt gemäß Art. 140 GG fort als Bestandteil des Grundgesetzes.

[148] Art. 137 Abs. 3 WRV gilt für alle Religionsgemeinschaften, unabhängig davon, ob sie den Status einer öffentlich-rechtlichen Körperschaft gem. Art. 137 Abs. 5 WRV innehaben, als privatrechtliche Vereine ausgestaltet sind oder der Rechtsfähigkeit entbehren. Träger des Selbstbestimmungsrechts können aller-

dings lediglich Glaubensgemeinschaften sein, die den Begriff der Religionsgemeinschaft verwirklichen (Dürig/Herzog/Scholz, GG, WRV Art. 137 Rn 18).

[149] Nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts können allein die Behauptung und das Selbstverständnis, eine Gemeinschaft bekenne sich zu einer Religion und sei eine Religionsgemeinschaft, für diese und ihre Mitglieder die Berufung auf die Freiheitsgewährleistung des Art. 4 Abs. 1 und 2 GG nicht rechtfertigen. Vielmehr muss es sich auch tatsächlich, nach geistigem Gehalt und äußerem Erscheinungsbild, um eine Religion und Religionsgemeinschaft handeln (BVerfG 28.8.1992 -1 BvR 632/92- NVwZ 1993, 357; BVerfG 5.2.1991 -2 BvR 263/86- KirchE 29, 9). Ob es sich um eine Religion und eine Religionsgemeinschaft handelt, haben die Gerichte zu entscheiden. Sie üben dabei allerdings keine freie Bestimmungsmacht aus, sondern haben den von der Verfassung gemeinten oder vorausgesetzten, dem Sinn und Zweck der grundrechtlichen Verbürgung entsprechenden Begriff der Religion zugrunde zu legen. Maßgebend dafür können sein die aktuelle Lebenswirklichkeit, Kulturtraditionen und allgemeines sowie auch religionswissenschaftliches Verständnis (BVerfG 5.2.1991 -2 BvR 263/86-). Unter Religion oder Weltanschauung versteht die Rechtsprechung eine mit der Person des Menschen verbundene Gewissheit über bestimmte Aussagen zum Weltganzen sowie zur Herkunft und zum Ziel des menschlichen Lebens. Die Religion legt eine den Menschen überschreitende und umgreifende („transzendente“) Wirklichkeit zugrunde, während sich die Weltanschauung auf innerweltliche („immanente“) Bezüge beschränkt (BVerfG 19.10.1971 -1 BvR 387/65- NJW 1972, 327; BVerwG 27.3.1992 -7 C 21/90- NJW 1992, 2496; BVerwG 14.11.1980 -8 C 12/79- NJW 1981, 1460; BVerwG 23.3.1971 -I C 54.66-). Eine Vereinigung ist dann als Religions- oder Weltanschauungsgemeinschaft im Sinne des Grundgesetzes anzusehen, wenn ihre Mitglieder oder ihre Anhänger auf der Grundlage gemeinsamer religiöser oder weltanschaulicher Überzeugung eine unter ihnen bestehende Übereinstimmung über Sinn und Bewältigung des menschlichen Lebens bezeugen (Rainer Scholz, NVwZ 1992, 1192). Eine Vereinigung verliert ihre Eigenschaft als Religions- oder Weltanschauungsgemeinschaft im Sinne der Art. 4, 140 GG, 137 WRV nicht allein dadurch, dass sie überwiegend politisch oder erwerbswirtschaftlich tätig ist. Sie kann je nach Rechtsform Steuern oder Mitgliedsbeiträge erheben. Sie hat auch das Recht, für Güter oder Dienstleistungen mit einem unmittelbar religiösen oder weltanschaulichen Bezug, z.B. für die Unterrichtung in den Lehren der Gemeinschaft, Entgelte zu verlangen. Dienen aber die religiösen oder weltanschaulichen Lehren nur als Vorwand für die Verfolgung wirtschaftlicher Ziele, kann von einer Religions- oder Weltanschauungsgemeinschaft im Sinne der Art. 4, 140 GG, 137 WRV nicht mehr gesprochen werden (BAG

22.3.1995 -5 AZB 21/94- NZA 1995, 823, KirchE 33, 92; BVerwG 27.3.1992 -7 C 21/90- NJW 1992, 2496, KirchE 30, 151). Es genügt also nicht, sich nur als Religionsgemeinschaft oder weltanschauliche Vereinigung zu bezeichnen. Man muss eine sein.

[150] Es gilt keine Beschränkung auf christliche Religionsgemeinschaften. Daraus ergibt sich, dass auch die Gebote und Ausgestaltung andere sein können als in christlichen Religionsgemeinschaften.

[151] Auch Religionsgemeinschaften und weltanschauliche Vereinigungen können Arbeitnehmer beschäftigen. Daher ist auch dann, wenn eine Religionsgemeinschaft oder weltanschauliche Vereinigung vorliegt, auf das Verhältnis der Parteien abzustellen bei der Beurteilung, ob ein Arbeitsverhältnis vorliegt, und, soweit es streitentscheidend darauf ankommt, zu prüfen, ob dieses Verhältnis durch die Religion bzw. Weltanschauung geprägt wird. Die Mitglieder oder Anhänger müssen auf der Grundlage gemeinsamer religiöser und weltanschaulicher Überzeugung eine unter ihnen bestehende Übereinstimmung über Sinn und Bewältigung des menschlichen Lebens bezeugen (BAG 22.03.1995 -5 AZB 21/94- NZA 1995, 823, KirchE 33, 92; Rainer Scholz, NVwZ 1992, 1152, KirchE 30, 151, 164).

[152] Die Darlegungs- und Beweislast für das Vorliegen eines Arbeitsvertrags trägt diejenige Partei, die sich hierauf beruht (BAG 15.4.2014 -3 AZR 395/11-; Schaub, AH 18. Aufl., § 8 Rn 43). Dies entspricht allgemeinen zivilprozessualen Grundsätzen. Soweit bei der Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit im Dienste eines anderen in persönlicher Abhängigkeit jedoch kein Arbeitsverhältnis vorliegen soll, weil die andere Partei ihre Tätigkeit als Vereinsmitglied ausübt für eine Religionsgemeinschaft oder weltanschauliche Vereinigung und das Verhältnis der Parteien durch Religion oder Weltanschauung geprägt wird, obliegt es dem Verein, dies zunächst geltend zu machen und hierfür Anhaltspunkte vorzutragen. Erst dann verbleibt es bei der Darlegungs- und Beweislast des Mitarbeiters.

[153] Der beklagte Verein hat dafür, dass er eine Religionsgemeinschaft ist und dies sein Verhältnis zur Klägerin prägte, umfassende Anhaltspunkte vorgebracht, welche die Klägerin nicht widerlegt hat.

[154] Nach § 2 der Satzung ist als Zweck des Vereins die Volksbildung durch die Verbreitung des Wissens, der Lehre, der Übungen und der Techniken des Yoga und verwandter Disziplinen sowie die Förderung der Religion geregelt. Der Satzungszweck werde insbesondere verwirklicht durch die Errichtung von Zentren, in denen Yoga und verwandte Disziplinen gelehrt werden, die Errichtung von Yoga-Seminarhäusern und die Schaffung von Yoga E C Gemeinschaften, in denen in alter indischer religiöser B- und Kloster-Tradition Menschen in

Lebensgemeinschaften zusammenleben, die sich ganz der spirituell-religiösen Praxis widmen im Sinne von Sadhana (spirituelle Übung), Satsang (gemeinsame Meditation, Mantrasingen, Lesung, Lichtzeremonie), Sattwa (spiritueller Lebensstil) und Seva (uneigennütziger Dienst). Des Weiteren sollen verschiedene Kurse, Workshops, Fortbildungen und anderes durchgeführt werden, die im Zusammenhang mit Yoga im weiteren Sinn stehen (§ 2 der Satzung).

[155] Nach § 6 der Satzung kennt der beklagte Verein verschiedene Arten von Vereinsmitgliedschaften, relevant sind hier die C. Die Yoga E C sind in § 6c der Satzung geregelt. Demnach soll es sich um solche Mitglieder handeln, die in den Yoga E B und Zentren in spirituellen Gemeinschaften (religiösen Gemeinschaften) in der indischen religiösen B- und Kloster-Tradition zusammenleben und ihr Leben ganz der Übung und Verbreitung der Yoga E Lehren widmen. Sie hätten zum Ziel, die religiös-spirituellen Lehren von Yoga E in der Tradition von I zu leben, sich spirituell zu entwickeln, um Moksha – die Befreiung/Erleuchtung – zu erreichen.

[156] Die Yoga E Smriti mit einem Umfang von insgesamt über 100 Seiten, in denen die C vor allem ihr Zusammenleben regeln, gliedern sich nach einer Präambel in drei Teile, nämlich Teil A (Unwiderrufliche Regeln), Teil B (Konkrete Umsetzung der Grundsätze aus Teil A) und Teil C (Ergänzende Empfehlungen, Ratschläge, Anhang).

[157] In der Präambel bezeichnet sich die Yoga E C Gemeinschaft als spirituelle Gemeinschaft (geistliche Genossenschaft) innerhalb des Yoga E e.V.

[158] Der Teil A (Unwiderrufliche Regeln) besteht aus lediglich einer Seite. Darin sind unter anderem drei Hauptziele niedergelegt, nämlich die möglichst weite Verbreitung des Yoga, die Schaffung von Gelegenheiten zum schnellem spirituellen Wachstum für ernsthafte Aspiranten durch Schaffung von C Gemeinschaften (geistliche Genossenschaften) in B und Yoga-Zentren in der Tradition von I/J und die Vergrößerung der Kräfte des Friedens und des Verständnisses auf der Erde durch Aufbau weiterer Lichtpunkte im Lichtnetz der Erde in Verbundenheit mit anderen spirituellen und ökologischen Traditionen.

[159] Für die spirituelle Entwicklung der C würden die „4 großen S“ gelten, nämlich Satsang (Regelmäßige Teilnahme an gemeinsamer Meditation, Mantrasingen, Arati), Sadhana (Tägliche oder fast tägliche Praxis von Asanas und Pranayama), Seva (Selbstloser Dienst im B/Yoga-Zentrum) und Sattva („reiner“ Lebensstil, ohne Fleisch, Fisch, Tabak, illegale Drogen, Alkohol (5 K's) sowohl in als auch außerhalb der Yoga E Gemeinschaft). Ein Verstoß hiergegen ist grundsätzlich geeignet, einen Ausschluss zu begründen (B.6.3.2.). Auch Kinder und Jugendliche, die innerhalb des B leben, dürfen innerhalb und außerhalb

des B kein Fleisch, keinen Fisch, keinen Alkohol, keine Drogen und keinen Tabak konsumieren (B.3.15.1 und B.3.16.).

[160] In Teil C der Smriti wird neben den verstorbenen Personen I und J auch „G“ gewürdigt. Daneben sind im Teil C enthalten Tipps für die spirituelle Entwicklung (C.2.), weitere Tipps (C.3.), unter anderem zu veganer Lebensweise und Auszüge aus Vorträgen und Aufzeichnungen von „G.“ (C.6.).

[161] Nach der Präambel des zwischen den Parteien geschlossenen Vertrags über die Mitarbeit als C-Mitglied in der Yoga E B Gemeinschaft dient dieser Vertrag keinem Erwerbszweck, sondern sei eine Vereinbarung über die Mitgliedschaft einer freien Vereinigung im Sinn des Grundgesetzes Art. 9 (Vereinigungs- und Koalitionsfreiheit angelehnt an die Grundlagen für die Ausübung der Religionsfreiheit i.S.d. Art. 18 der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen). In dem Vertrag wird vielfach Bezug genommen auf Spiritualität und mehrfach auf Religion (z.B. Präambel und § 2). In § 4 verpflichtet sich die Klägerin zur Einhaltung der „vier großen S“, nämlich Satsang, Sadhana, Sattwa (vollständiger Verzicht auf Fleisch, Fisch, Tabak, alkoholische Getränke und Drogen („5 große K's“)) sowie Seva, der als uneigennütziger Dienst im Rahmen der spirituellen Gemeinschaft definiert werde „Dienen statt Erwerbsarbeit“.

[162] Nach § 3 Abs. 2 des Vertrags sind Teil A und B der Yoga E Smriti in der jeweils geltenden Fassung stets fester Bestandteil dieses Vertrages.

[163] Nicht nur aus den schriftlich vorliegenden Unterlagen ergibt sich die religiöse Prägung des Verhältnisses der Parteien. Starke, von der Klägerin nicht widerlegte Anhaltspunkte ergeben sich auch aus der tatsächlichen Durchführung. So nahm die Klägerin als C an einer Vielzahl von religiösen Ritualen zusammen mit den anderen C im B teil; dabei spielt es keine entscheidende Rolle, ob diese innerhalb oder außerhalb der Sevazeit durchgeführt wurden. Sie nahm in einer Zeremonie einen spirituellen Namen an (ihrer lautete „K“), der intern verwendet wurde. Darüber hinaus wurde sie zur Yoga-Meisterin ernannt.

[164] Ein starkes Indiz für das Führen eines Lebens in einer religiösen Gemeinschaft ist das Leben in einer Gemeinschaft. Ein solches Leben in Gemeinschaft ist gekennzeichnet durch eine weitgehende Verflechtung von persönlichem Leben, einzeln oder gemeinsam durchgeführten religiösen oder weltanschaulichen Praktiken der jeweiligen Gemeinschaft und den gegebenenfalls innerhalb oder außerhalb der Gemeinschaft erbrachten Diensten (BSG 22.3.2021 - B 13 R 20/19 R- KirchE 77, 91). An dieser Stelle besteht offenbar eine Parallele zwischen den Vorstellungen des Beklagten von seiner Religionsausübung und denen der herkömmlichen mitteleuropäischen christlichen Klostergemeinschaften.

[165] Andere Gebote und Ausgestaltungen unterscheiden sich hingegen von christlichen Klostergemeinschaften aufgrund religiöser Unterschiede, ohne dass dies eine Bewertung als Religion hindert.

[166] So wird von den C keine sexuelle Enthaltsamkeit verlangt und sie können als Familien im B leben, was in einem christlichen Kloster nicht möglich ist.

[167] Umgekehrt wird innerhalb und außerhalb des B der vollständige Verzicht auf Fleisch, Fisch, Tabak, alkoholische Getränke und Drogen (sog. 5 große K's, Smriti Teil A) verlangt, was wiederum in einem christlichen Kloster so nicht der Fall ist. Selbst Kinder und Jugendlichen sollen auf Fleisch und Fisch verzichten (B.3.15.1 und B.3.16.).

[168] Ebenfalls im Gegensatz zu christlichen Gemeinschaften lässt der Beklagte anderweitige Religionszugehörigkeiten für seine C zu. Er trägt hierzu vor, dass nach Auffassung von Yoga E mehrere Religionen ausgeübt werden könnten. Dies mag zwar zumindest der Auffassung der monotheistischen Religionen widersprechen, es ist jedoch rechtlich zu akzeptieren, dass der Beklagte eine religiöse Gemeinschaft hat, auch wenn er keinen Exklusivitätsanspruch erhebt. Dies ist nicht Voraussetzung für eine Qualifizierung als Religion.

[169] Einer Religionsgemeinschaft steht auch nicht entgegen, dass eine Mitgliedschaft als C beim Beklagten weniger stark auf Bestand bis zum Lebensende angelegt ist als in einem christlichen Kloster. In einem christlichen Kloster besteht ein mehrstufiges, jahrelanges Verfahren, bevor eine endgültige Aufnahme auf Lebenszeit erfolgt. Zwar ist ein Verlassen des Klosters durchaus nicht selten, jedoch nach kirchlichem Selbstverständnis ein Störfall im Abgleich mit dem eigentlich angestrebten Ziel. Auch bei dem Beklagten ist eine C-Mitgliedschaft bis zum Lebensende möglich, nach dem Abschnitt B.6. der Smriti über die Beendigung der C-Mitgliedschaft ist eine C-Mitgliedschaft jedoch nicht als Regelfall darauf von vornherein angelegt.

[170] Soweit die Klägerin sich darauf beruht, dass Yoga nicht ohne weiteres mit Hinduismus gleichgesetzt werden kann, ist dies zutreffend. Zumindest für die Auslegung des Yoga E, die der Beklagte vornimmt, liegen jedoch starke Anhaltspunkte dafür vor, dass es sich um ein religiöses Bekenntnis i.S.d. Art. 4 Abs. 1 GG handelt, die durch die Klägerin nicht widerlegt sind. Selbst wenn es sich um eine Weltanschauung handeln würde, wäre diese nach Art. 4 Abs. 1 GG und Art. 137 Abs. 3, Abs. 7 WRV i.Vm. Art. 140 GG geschützt.

[171] Der Beklagte betätigt sich zwar durchaus auch erwerbswirtschaftlich, zum Beispiel durch für Außenstehende kostenpflichtige Seminare, Ausbildung von Yogalehrern, den Verkauf von Büchern und anderen Produkten im Internet und die Aktivitäten der Yoga E GmbH, deren Alleingesellschafter er ist und die ihre Gewinne an ihn abführt. Dies erfolgt jedoch nicht in einem Umfang, dass

davon auszugehen wäre, die religiösen Lehren seien nur Vorwand für die Verfolgung wirtschaftlicher Ziele und es könne daher nicht von einer Religionsgemeinschaft gesprochen werden (vgl. BAG, 22.3.1995 -5 AZB 21/94- NZA 1994, 823, KirchE 33, 92).

[172] Dass die religiöse Lehre nur als Vorwand für die Verfolgung wirtschaftlicher Ziele dienen würde, ergibt sich auch nicht aus der E-Mail des Vereinsvorsitzenden vom 8.8.2015. Zwar ergibt sich aus ihr, dass in den Smriti arbeitsrechtliche Begriffe ersetzt werden sollten. Allerdings ergibt sich aus der o.a. E-Mail auch, dass die Smriti in zwei Schritten angepasst werden sollten und zwar zunächst durch Umformulierung der bestehenden Regeln, um den Änderungen der Satzung Rechnung zu tragen, ohne dass bestehende Regeln geändert werden und der darauffolgende Schritt seien dann Entscheidungen, welche tatsächliche Änderungen von Regeln betreffen. Dass der Beklagte an dieser Stelle in zwei voneinander abgegrenzten Schritte arbeiten wollte, ist nicht zu beanstanden.

[173] Anlässlich einer Ortsbesichtigung durch Vertreter der Deutschen Rentenversicherung versandte der Beklagte am 26.9.2018 eine E-Mail an seine C mit der Aufforderung „Heute Morgen Rituale besuchen!!!“. Demnach sollten die C in der Zeit von 9:00 bis 11:00 Uhr ihre geplanten Seva liegen lassen, um für diese zwei Stunden an Ritualen teilzunehmen, die extra dafür angesetzt waren, um den Beklagten „als das zu erleben, was wir sind: eine spirituelle Gemeinschaft.“ Eine derartige extra zum Vorzeigen für die angereisten Prüfer der Sozialversicherung angesetzte Veranstaltung ist zwar nicht geeignet, eine spirituelle Gemeinschaft zu zeigen, rechtfertigt aber auch nicht den Umkehrschluss, dass eine solche nicht vorläge.

[174] Der Beklagte hat starke Anhaltspunkte dafür vorgetragen, dass seine C auf der Grundlage gemeinsamer religiöser oder weltanschaulicher Überzeugung eine unter ihnen bestehende Übereinstimmung über Sinn und Bewältigung des menschlichen Lebens in ihrem Zusammenleben bezeugen, die die Klägerin nicht widerlegt hat.

[175] d) Untypisch für einen Arbeitnehmer konnte die Klägerin Einfluss auf Organisation, Leitung und Entscheidungen des Beklagten nehmen (vgl. BAG 26.9.2002 -5 AZB 19/01- NZA 2002, 1412, KirchE 41, 93; BAG 3.6.1975 -1 ABR 98/74- AP Nr. 1 zu § 5 BetrVG 1972 Rotes Kreuz). Der Beklagte ist demokratisch organisiert.

[176] Der Vorstand wird einschließlich des Vorsitzenden von der Mitgliederversammlung für jeweils drei Jahre gewählt (§ 8 der Satzung). Für die Rechte der Mitgliederversammlung wird auf § 10 verwiesen einschließlich des alleinigen Rechts zur Satzungsänderung (§ 10 Abs. 8), für die der C Versammlungen auf § 11.

[177] In den Smriti regeln die C ihr Zusammenleben. Auch ist in den Smriti (Da von der Klägerin nicht vorgelegt, wird nach den oben genannten Fassungen des Beklagten zitiert.) geregelt, wie Entscheidungen getroffen werden. Diese Regelungen erstrecken sich auf fünf Seiten der Smriti.

[178] Der H ist zuständig für die interne Anfechtung von Entscheidungen. Er besteht aus sieben Mitgliedern sowie sieben Vertretern, die von allen C aller Yoga E B Zentren gewählt werden.

[179] Auch B leiter, Zentrumskoordinatoren, Bereichsleiter, Teamleiter und Zentrumsleiter werden gewählt, und zwar grundsätzlich von den C in dem Bereich, für den sie zuständig sind. Allerdings sind Qualifikationsanforderungen niedergelegt, und es erfolgt ein Vorschlag in der Regel, aber nicht immer, durch die nächsthöhere Ebene. Auch können unter Einhaltung von Regularien C aus Leitungsfunktionen abgewählt werden. Wegen der Einzelheiten wird auf den Abschnitt B.9.5. der Smriti verwiesen. Gerade die Besetzung von Leitungspositionen durch Wahl der „Mitarbeiter“ (wenn auch auf Vorschlag) ist in einem Arbeitsverhältnis höchst unüblich.

[180] Die Klägerin stellt das Bestehen demokratischer Regeln innerhalb des Beklagten auf dem Papier nicht in Abrede, behauptet jedoch, es würden in den Versammlungen der C nur die Vorschläge der Vereinsführung, insbesondere des Vereinsvorsitzenden, abgenickt, allenfalls bestünde die Wahl zwischen mehreren vorgestellten Alternativen. Auch treffe G. (der gewählte spirituelle Name des bisher einzigen Vereinsvorsitzenden F) nach dem Smriti die Entscheidungen, die das spirituelle Leben und die Anwendung der Grundsätze/Regeln betreffen (B.9.2. der Smriti). Ebenso ist er als Erster Vorsitzender Ansprechpartner der B leiter und des Zentrums Koordinators.

[181] Dem ist entgegenzuhalten, dass die Smriti von den C in ihren Versammlungen selbst beschlossen werden und dass auch der Vereinsvorsitzende nach der Satzung abgewählt werden kann. Es mag sein, dass es innerhalb des Beklagten keine (organisierte) Opposition gegenüber der bisherigen Vereinsführung gibt. Dies ist für Vereine jedoch nicht untypisch und kann ebenso wenig wie ein faktisch dominierender Einfluss des Vereinsvorsitzenden oder des Vereinsvorstands die Schlussfolgerung begründen, dass die Rechte der anderenfalls Vereinsmitglieder nur auf dem Papier bestünden. Entscheidend ist, dass die Vereinsmitglieder durch Mehrheitsentscheidung andere Entscheidungen treffen können als die Vereinsführung, sei es bei der Änderung der Satzung, sei es für die C hinsichtlich der Smriti und dass der Vorstand einschließlich des Vorsitzenden nur so lange im Amt bleibt, wie er wiedergewählt wird.

[182] e) Die Ausführungen der Klägerin geben Anlass für den Hinweis, dass das Vorhandensein von Missständen nicht generell ein Indiz dafür ist, dass ein

Arbeitsverhältnis vorliegt. Die Ausbeutung eines Menschen durch einen anderen Menschen ist kein Wesensmerkmal des Arbeitsverhältnisses, sondern in ganz unterschiedlichen Gewalt- und Rechtsverhältnissen denkbar (BAG 26.9.2002 -5 AZB 19/01- NZA 2002, 1412).

[183] So mag es sein, dass es Anzeichen für einen Personenkult um den Vereinsvorsitzenden F (spiritueller Name G) gibt. Dieser ist nicht nur seit Gründung des Vereins der einzige Vorsitzende. Auch wird unter C.1.4. des Smriti er neben zwei verstorbenen Lehrern er als einziger in besonderer Weise gewürdigt und auch ansonsten in den Smriti immer wieder als eine Autorität zitiert. Nach D.9.2. der Smriti trifft C Entscheidungen, die das spirituelle Leben betreffen und die Anwendung der Grundsätze/Regeln betreffen. Ebenso ist er als Erster Vorsitzender Ansprechpartner der B leiter und des Zentrums Koordinators. Irritierend ist in der Tat schon, dass hier eine konkrete Person (C) benannt wird und nicht eine neutrale Amtsbezeichnung. Freilich darf nicht verkannt werden, dass der Alleinherrschaft einer Person die demokratische Selbstorganisation des Beklagten entgegenwirkt sowie die Existenz des von den C gewählten H, dessen Aufgaben die interne Überprüfung von Entscheidungen innerhalb des Beklagten ist. Selbst wenn ein Personenkult vorliegen würde, wäre das jedoch kein Anzeichen für das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses.

[184] Vergleichbares gilt für das Gebot, dass selbst Kinder innerhalb und außerhalb des B kein Fleisch und keinen Fisch verzehren sollen (B.3.15 l. der Smriti, zitiert nach den von dem Beklagten vorgelegten Fassungen, da insoweit von der Klägerin nicht vorgelegt.). Zwar ist fraglich, ob dies für die gesunde Entwicklung von Kindern förderlich ist (kritisch z.B. die Stellungnahme der Deutschen Gesellschaft für Kinder- und Jugendmedizin e.V. (DGKJ) vom 11.5.2022), dies ist jedoch kein Anzeichen für das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses.

[185] f) Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, der sich die Instanzgerichte angeschlossen haben, darf die Begründung vereinsrechtlicher Arbeitspflichten nicht zu einer Umgehung zwingender arbeitsrechtlicher Schutzbestimmungen führen (BAG 29.8.2012 -10 AZR 499/11- NZA 2012, 1433; BAG 3.6.1975 -1 ABR 98/74- AP Nr. 1 zu § 5 BetrVG 1972 Rotes Kreuz; LAG Düsseldorf 27.8.2014 -7 TaBV 3/14-). Begründet wird dies damit, dass ein Rechtsgeschäft die mit ihm beabsichtigte Wirkung nicht entfalten kann, wenn es sich als objektive Umgehung zwingender Rechtsnormen darstellt. Das ist der Fall, wenn der Zweck einer zwingenden Rechtsnorm dadurch vereitelt wird, dass andere rechtliche Gestaltungsmöglichkeiten missbräuchlich, das heißt ohne einen im Gefüge der einschlägigen Rechtsnorm sachlich gerechtfertigten Grund, verwendet werden. Dabei kommt es nicht auf eine Umgehungsabsicht oder eine be-

wusste Missachtung der zwingenden Rechtsnorm an; entscheidend ist die objektive Funktionswidrigkeit des Rechtsgeschäfts (BAG 22.3.1995 -5 AZB 21/94- NZA 1995, 823).

[186] Dem erkennenden Gericht ist nicht klar, ob es sich bei dem Verbot der Umgehung zwingender arbeitsrechtlicher Schutzbestimmungen um eine jeweils gesondert zu prüfende Voraussetzung, eine Ausnahme für missbräuchliche Gestaltung oder um eine bloße rhetorische Argumentation zur Erhöhung der Akzeptanz der Entscheidungen handelt. Wenn im Übrigen die Voraussetzungen dafür geprüft und bejaht wurden, dass eine Tätigkeit in persönlicher Abhängigkeit als Vereinsmitglied nach § 56 Nr. 2 BGB und nicht als Arbeitnehmer geleistet wird, stellt sich die Frage, welche Rechtsfolge dann daran zu knüpfen wäre, wenn eine Umgehung zwingender arbeitsrechtlicher Schutzbestimmungen vorliegt. Es erscheint dogmatisch fragwürdig, in einem solchen Fall das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses zu erkennen, obwohl bereits zuvor die Voraussetzungen geprüft und erkannt wurde, dass es sich um eine Tätigkeit als Vereinsmitglied (§ 58 Nr. 2 BGB) handelt. Dementsprechend finden sich in der höchstrichterlichen Rechtsprechung soweit ersichtlich nur Fälle, in denen entweder auch im Übrigen eine Tätigkeit als Vereinsmitglied verneint und ein Arbeitsverhältnis angenommen wurde (so BAG 22.3.1995 -5 AZB 21/94- NZA 1995, 823) oder auch im Übrigen eine Tätigkeit als Vereinsmitglied und nicht als Arbeitnehmer bejaht wurde (so z.B. BAG 3.6.1975 -1 ABR 98/74- AP Nr. 1 zu § 5 BetrVG 1972 Rotes Kreuz; LAG Düsseldorf 27.8.2014 -7 TaBV 3/14-). Zu Recht weist das Bundesarbeitsgericht an anderer Stelle darauf hin, dass es nicht Aufgabe der Gerichte für Arbeitssachen ist, alle Fälle möglicher oder vermeintlicher Ausbeutung zu lösen. Die Ausbeutung eines Menschen durch einen anderen Menschen ist kein Wesensmerkmal des Arbeitsverhältnisses, sondern in ganz unterschiedlichen Gewalt- und Rechtsverhältnissen denkbar (BAG, 26.9.2002 -5 AZB 19/01- NZA 2002, 1412).

[187] Aber auch nach den Maßstäben der Rechtsprechung liegt eine Umgehung zwingender arbeitsrechtlicher Schutzbestimmungen nicht vor.

[188] Bezüglich der Partizipationsrechte als Vereinsmitglied wird auf die Entscheidungsgründe II.5.d) verwiesen.

[189] Nach dem Vertrag über die Mitarbeit als C-Mitglied in der Yoga E B Gemeinschaft gelten nach § 18 Abs. 1 und 2 Kündigungsfristen, die arbeitsrechtlichen Regelungen entsprechen, insbesondere § 622 BGB. Zusätzlich bedarf die Wirksamkeit einer ordentlichen Kündigung oder Abmahnung der Zustimmung des H, der – wie oben ausgeführt – von den C gewählt wird. Stellt man auf die zeitlich neueren Regelungen durch die Smriti ab, die nach § 3 Abs. 2 des Vertrags über die Mitarbeit als Mitglied in der Yoga E B-Gemeinschaft gelten, ist die

Beendigung der C-Mitgliedschaft durch die C-Gemeinschaft ausführlich unter der Ziffer B.6.3. geregelt (Da insoweit von der Klägerin nicht vorgelegt, zitiert nach den von dem Beklagten vorgelegten Fassungen.). Abgesehen von den Fällen einer Beendigung während der sechsmonatigen vorläufigen C-Mitgliedschaft erfolgt der Ausschluss nunmehr durch die örtliche C-Gemeinschaft. Geblieben ist die Möglichkeit des ausgeschlossenen Mitglieds, den H anzurufen. Zusätzlich steht bei einem Ausschluss der Rechtsweg zu den zuständigen staatlichen Gerichten offen, vor denen die Wirksamkeit des Ausschlusses überprüft werden kann.

[190] Zusätzlich steht dem C zum Beispiel seavfreie Zeit zu (in § 17 des Vertrags über die Mitarbeit als C-Mitglied in der Yoga E B Gemeinschaft Urlaub genannt).

[191] 6. Allenfalls ein schwaches, nicht hinreichendes Indiz für das Arbeitsverhältnis ist, dass der Beklagte in seinen Entgeltabrechnungen bis März 2017 das Taschengeld als „Gehalt“ ausgewiesen hat und erst danach als „Taschengeld“. Der Beklagte trägt insoweit vor, dass es bis März 2017 an einer anderen Darstellungsmöglichkeit in der Software gefehlt habe.

[192] 7. Der Beklagte hat der Klägerin eine Arbeitsbescheinigung gem. § 312 SGB III erteilt, in der er ihr eine Arbeitszeit von 24 Wochenstunden bescheinigte. Diese ist jedoch ohne indizielle Bedeutung für das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses, denn der Beklagte verfasste hierzu ein Begleitschreiben unter dem 9.7.2020, in dem er eingangs an seiner Auffassung festhält, dass die C-Mitgliedschaft der Klägerin kein Arbeitsverhältnis sei, sondern Ausdruck der spirituellen Bindung der Klägerin an die Glaubensgemeinschaft/geistliche Genossenschaft. Im Folgenden argumentiert er, warum dennoch Sozialversicherungspflicht bestünde.

[193] Es spricht nichts gegen die Richtigkeit der Behauptung des Beklagten, er habe durch die Erteilung der Arbeitsbescheinigung sozialversicherungsrechtliche Nachteile für die Klägerin abwenden wollen.

[194] 8. Die Klägerin wurde wie die anderen C bei der Kranken-, Pflege-, Arbeitslosen- und Rentenversicherung angemeldet. Daraus ergibt sich jedoch nicht das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses. Es kann dahinstehen, ob Sozialversicherungspflicht besteht, dies obliegt nicht der Beurteilung der Gerichte für Arbeitssachen, sondern gegebenenfalls der Sozialgerichte. Jedenfalls ist das Bestehen einer Sozialversicherungspflicht Folge eines und nicht Voraussetzung für ein (sozialrechtliches) Beschäftigungsverhältnis. Daneben rechnet der Beklagte die Sozialversicherung der Daseinsfürsorge für seine C zu, was plausibel ist.