

Aktenzeichen: 1 AZR 651/85

Bundesarbeitsgericht 1. Senat Urteil vom 2. Juni 1987
- 1 AZR 651/85 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 9. August 1984
Hamm - 4 Ca 165/84 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 21. Februar 1985
Hamm - 8 Sa 1544/84 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse: Ja
Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort:

Recht auf gewerkschaftliche Betätigung

Gesetz: GG Art. 9 Abs. 3 Satz 1, Art. 5 Abs. 1 Satz 1, Art. 9 Abs. 3 Satz 2; BGB § 823 Abs. 1 und 2, § 1004 Abs. 1 Satz 2; BetrVG § 2 Abs. 1; ZPO § 253 Abs. 2 Nr. 2, § 551 Nr. 1 und 3, § 561 Abs. 2, § 890 Abs. 2

Leitsätze:

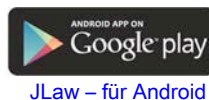
1. Durch Art 9 Abs 3 Satz 1 GG werden die Koalitionen in ihrem Bestand und in ihrer Betätigung geschützt.

2. Ein Arbeitgeber darf die Einstellung eines Arbeitnehmers nicht von dessen Austritt aus einer Gewerkschaft abhängig machen.

3. Die betroffene Gewerkschaft kann sich gegen diesen rechtswidrigen Angriff auf ihr Koalitionsbetätigungsrecht mit einer Unterlassungsklage wehren (im Anschluß an das Urteil des BAG vom 11. November 1968 - 1 AZR 16/68 - BAGE 21, 201 = AP Nr 14 zu Art 9 GG).



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 AZR 651/85

8 Sa 1544/84 Hamm

Verkündet am
2. Juni 1987

Bittner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

der mündlichen Verhandlung vom 2. Juni 1987 durch den Richter Dr. Heither als Vorsitzenden, die Richter Matthes und Dr. Weller sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Münzer und Dr. Wohlgemuth für Recht erkannt:

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 21. Februar 1985 - 8 Sa 1544/84 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagten haben die Kosten der Revision zu tragen.

V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Die klagende Gewerkschaft will erreichen, daß ein Arbeitgeber, die Beklagte zu 2), und deren persönlich haftender Gesellschafter, der Beklagte zu 1), die Einstellung von Arbeitnehmern künftig nicht von deren Austritt aus der Gewerkschaft abhängig machen.

Die Beklagte zu 2) betrieb in S und in Bad S Modegeschäfte. Sie beschäftigte sechs Arbeitnehmer. Im Dezember 1983 bewarb sich Frau Ulrike R um eine Einstellung als Verkäuferin. Es kam am 13. Dezember 1983 zu einem Vorstellungs-



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

gespräch. Bei diesem Gespräch fragte der Beklagte zu 1), ob die Bewerberin Mitglied einer Gewerkschaft sei. Die Bewerberin bejahte dies; sie sei Mitglied der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft. Über den weiteren Verlauf des Gesprächs besteht Streit.

Nach diesem Vorstellungsgespräch schrieb die Bewerberin am 17. Dezember 1983 an den Beklagten zu 1):

"Vorstellung vom 13.12.1983

Sehr geehrter Herr F !

Ich schreibe Ihnen auf Grund meiner Vorstellung vom 13.12.1983.

Ich möchte Ihnen mitteilen, daß ich bereit bin, falls es zu einer Einstellung kommen sollte, meine Mitgliedschaft in der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft zu kündigen.

Ich würde mich freuen, eine positive Nachricht von Ihnen zu erhalten.

Mit freundl. Gruß"

Die Beklagte zu 2) antwortete mit Schreiben vom 19. Dezember 1983:

"Liebes Fräulein

wenn Sie folgende Bedingungen erfüllen, sind wir gern bereit, Sie zum

01.01.1984

als Mitarbeiterin im Verkauf anzustellen.

Die Bedingungen sind:

ein Gesundheitszeugnis vom Arzt in dem steht, daß Sie gesund und nicht schwanger sind



und eine schriftliche Kündigung der Mitgliedschaft der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft.

Diese Bedingungen sind unserem Hause vorzulegen.

Wir hoffen, auf eine gute Zusammenarbeit.

Falls Sie noch irgendwelche Fragen haben, stehen wir Ihnen gern zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen"

Die Bewerberin bemühte sich daraufhin nicht weiter um ihre Einstellung. Sie unterrichtete ihre Gewerkschaft. In der anschließenden Korrespondenz zwischen den Parteien dieses Rechtsstreits schilderte die Beklagte zu 2) mit einem Schreiben vom 24. Dezember 1983 die Ereignisse aus ihrer Sicht; es hieß dort u.a.:

"Wir wollen auch nicht bestreiten, daß bei Gelegenheit und am Rande die Frage nach der Gewerkschaftszugehörigkeit gestellt wurde.

Fräulein R erklärte darauf, daß ihre Mutter sie zum Eintritt veranlaßt habe. Wir schlossen daraus, daß sie dazu überredet worden sei.

Unser Herr F sen. hat dann geäußert, daß sie die Gewerkschaft für den Betrieb F nicht benötige. Seit Bestehen der Firma habe man zu keiner Zeit mit einem Angestellten Streit gehabt und die Hilfe des Arbeitsgerichts in Anspruch nehmen müssen.

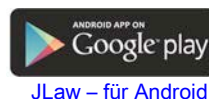
Bei ihnen, das heißt der Firma F, könne sie sich die Beiträge sparen.

Es war also lediglich ein freundschaftlicher Rat und wie gesagt, keine Bedingung für die Einstellung."

Die klagende Gewerkschaft forderte die Beklagte zu 2) am 4.



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



Januar 1984 schriftlich auf, alle Handlungen zu unterlassen, die sie in ihrer Koalitionsfreiheit beeinträchtigen könnten. Diese Unterlassungsverpflichtung müsse strafbewehrt abgegeben werden. Durch ihre Prozeßbevollmächtigten ließ die Beklagte zu 2) am 11. Januar 1984 antworten:

".....

Wir vermögen es nicht als rechtswidrig zu erkennen, wenn in Vertragsverhandlungen die schriftliche Kündigung der Mitgliedschaft bei der DAG erörtert wird.

.....

Es muß das verbriefte Grundrecht eines Unternehmens in unserem Staat sein, in einem Familienbetrieb nur Mitarbeiter um sich zu haben, die einer Gewerkschaft nicht angehören.

....."

In der mündlichen Verhandlung vom 2. August 1984 fragte das Gericht im Rahmen eines Vergleichsvorschlags (vgl. Sitzungsniederschrift vom 2. August 1984) den Beklagten zu 1), "ob in Zukunft die Einstellung von Bewerbern oder Bewerberinnen davon abhängig gemacht würde, ob diese in der DAG sind oder nicht". Der Beklagte zu 1) erklärte: "Nein, das sichere ich hiermit zu." In der mündlichen Verhandlung vom 9. August 1984 lehnten die Beklagten - wiederum im Rahmen von Vergleichsverhandlungen - eine Verpflichtung ab, bei jeder Zuwiderhandlung gegen ein zu vereinbarendes Verbot einen Betrag an eine gemeinnützige Einrichtung zu zahlen.

Die Klägerin hat behauptet, der Beklagte zu 1) habe von der



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Bewerberin R den Austritt aus der Gewerkschaft gefordert. Die Beklagten duldeten in ihren Betrieben keine Arbeitnehmer, die einer Gewerkschaft angehörten. Die Forderung gegenüber Bewerbern, sie sollten aus der Gewerkschaft austreten, sei im Betrieb der Beklagten üblich. Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, diese Maßnahmen seien rechtswidrig. Art. 9 Abs. 3 GG schütze die Koalition in ihrem Bestand. Sie könne unzulässige Angriffe der Arbeitgeber gegen ihren Mitgliederbestand abwehren.

Die Klägerin hat beantragt,

1. die Beklagten zu verurteilen, es zu unterlassen, den Abschluß von Arbeitsverträgen zwischen der dem Beklagten zu 1) gehörenden Firma Moden-F OHG und Dritten vom Austritt des jeweiligen Vertragspartners aus der DAG abhängig zu machen,
2. den Beklagten für jeden Fall der Zuwiderhandlung gegen das zu Ziff. 1 genannte Unterlassungsgebot ein Ordnungsgeld bis zur Höhe von 500.000,-- DM oder Ordnungshaft bis zu sechs Monaten anzudrohen.

Die Beklagten haben beantragt, die Klage abzuweisen. Sie haben behauptet, der persönlich haftende Gesellschafter F habe zwar nach der Mitgliedschaft der Bewerberin in einer Gewerkschaft gefragt. Als die Bewerberin auf ihre Mitgliedschaft in der DAG hingewiesen habe, habe der persönlich haftende Gesellschafter F erklärt, daß die für den Einzelhandel in Nordrhein-Westfalen maßgebenden Tarife nicht von der DAG, sondern nur von den zuständigen DGB-Gewerkschaften abgeschlossen worden seien. Darauf habe die Bewerberin von sich aus erklärt, die Mit-



gliedschaft in der DAG habe unter solchen Umständen für sie keinen Sinn. In dieser Auffassung habe der persönlich haftende Gesellschafter die Bewerberin unterstützt. Dazu haben die Beklagten die Ansicht vertreten, ein Arbeitgeber könne nicht verpflichtet sein, eine Gewerkschaft zu akzeptieren, die nur die Interessen der Angestellten und nicht aller Arbeitnehmer vertrete. Dem Arbeitgeber müsse es auch im Interesse des Betriebsfriedens freistehen, der zuständigen Einheitsgewerkschaft den Vorzug zu geben. Gegenüber dem von der Klägerin in Anspruch genommenen Koalitionsrecht (Art. 9 Abs. 3 GG) könne sich der persönlich haftende Gesellschafter auf das Recht der freien Meinungsäußerung (Art. 5 Abs. 1 GG) und die Beklagte zu 2) auf die Vertragsfreiheit berufen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben; es hat den Beklagten für jeden Fall der Zuwiderhandlung ein Ordnungsgeld (irrtümlich als Zwangsgeld bezeichnet) von - höchstens - 10.000,-- DM je Verstoß angedroht. Die Berufung der Beklagten ist ohne Erfolg geblieben. Mit der Revision, die das Bundesarbeitsgericht wegen grundsätzlicher Bedeutung der Sache zugelassen hat, verfolgen die Beklagten ihren Antrag auf Klageabweisung weiter.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Beklagten mit Recht verurteilt, die Einstellung von Bewerbern nicht von deren Austritt aus der Deutschen Angestellten-



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Gewerkschaft abhängig zu machen. Durch Art. 9 Abs. 3 Satz 1 GG werden die Koalitionen in ihrem Bestand und in ihrer Betätigung geschützt. Im Verhältnis zu Dritten - hier den Beklagten - kann die Klägerin unberechtigte Angriffe auf ihren Bestand und ihre Betätigung mit einer Unterlassungsklage abwehren. Der Senat folgt damit auch im wesentlichen der Begründung des Landesarbeitsgerichts.

I. Die Rüge der Beklagten, das Landesarbeitsgericht sei bei der Verhandlung des Rechtsstreits und bei der Verkündung der Entscheidung nicht ordnungsgemäß besetzt gewesen, ist unbegründet. Sofern die Revision darauf gestützt wird, daß das Gesetz in bezug auf das Verfahren verletzt sei, müssen die Tatsachen bezeichnet werden, die den Mangel ergeben (§ 554 Abs. 3 Nr. 3 b ZPO). Hier führt die Revision nur aus:

"Das Landesarbeitsgericht Hamm ist nicht ordnungsgemäß besetzt gewesen. Der ehrenamtliche Richter, der als Arbeitnehmervertreter die Verhandlung am 21.02.1985 mit geführt hat, ist gewerkschaftlich organisiert. Dieser Richter hätte nicht mit verhandeln dürfen, da er letztendlich nicht unbefangen sein konnte, da es galt, über die Interessen einer gewerkschaftlichen Organisation zu entscheiden."

Die einzige Tatsache, die hier angegeben wird, ist die Mitgliedschaft eines ehrenamtlichen Richters in einer Gewerkschaft. Das schließt aber weder seine Fähigkeit, Richter sein zu können, aus (§ 551 Nr. 1 ZPO), noch begründet dieser Umstand für sich allein genommen die Besorgnis der Befangenheit (vgl. BAGE 20, 271, 274 = AP Nr. 2 zu § 41 ZPO, zu II 4 der Gründe; Beschluß



vom 18. Oktober 1977 - 1 ABR 2/75 - AP Nr. 3 zu § 42 ZPO). Danach ist auch § 551 Nr. 3 ZPO nicht verletzt worden.

II. Verfahrensrechtliche Hindernisse stehen einer Sachentscheidung nicht entgegen.

1. Die Klage ist bestimmt genug (§ 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO). Die Handlungen, die die Beklagten unterlassen sollen, sind genau genug bezeichnet. Verstöße gegen eine etwaige Verpflichtung können im Vollstreckungsverfahren festgestellt werden.

2. Die Wiederholungsgefahr, die eine Verurteilung zur Unterlassung künftigen Verhaltens rechtfertigen soll, ist keine Verfahrensvoraussetzung. Die Gefahr von Wiederholungen gehört zur Anspruchsbegründung. Beim Fehlen einer Wiederholungsgefahr ist die Klage nicht als unzulässig, sondern als unbegründet abzuweisen (BAGE 46, 322, 329 = AP Nr. 81 zu Art. 9 GG Arbeitskampf, zu A I 1 b der Gründe, mit weiteren Nachweisen).

III. In der Sache ist dem Landesarbeitsgericht zuzustimmen. Die Klägerin kann Unterlassung des beanstandeten Verhaltens nach § 1004 Abs. 1 Satz 2 BGB in Verb. mit Art. 9 Abs. 3 Satz 1 und 2 GG verlangen.

1. Nach § 1004 Abs. 1 Satz 2 BGB kann ein Eigentümer, der von einem Störer Beeinträchtigungen seines Eigentums zu besorgen hat, auf Unterlassung dieser Beeinträchtigungen klagen. Diese Bestimmung hat die Rechtsprechung von jeher angewendet zur Abwehr zu-



künftiger rechtswidriger Eingriffe in alle nach § 823 Abs. 1 BGB geschützten Rechte, aber auch zur Abwehr von Eingriffen in alle durch Schutzgesetze im Sinne des § 823 Abs. 2 BGB geschützten Lebensgüter und Interessen (vgl. Palandt, BGB, 46. Aufl., Einf. vor § 823 Anm. 8; MünchKomm-Mertens, BGB, 2. Aufl., § 823 Rz 49 ff., jeweils mit weiteren Nachweisen).

Zu diesen nach § 1004 Abs. 1 Satz 2 BGB geschützten Lebensgütern und Interessen gehört auch das Recht einer Koalition auf gewerkschaftliche Betätigung. Nach Art. 9 Abs. 3 GG ist das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden, für jedermann und für alle Berufe gewährleistet. Die zum Zweck der Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen gebildeten Vereinigungen sind die Koalitionen. Art. 9 Abs. 3 Satz 1 GG enthält das Grundrecht der Koalitionsfreiheit. Art. 9 Abs. 3 GG sichert aber nicht nur den Mitgliedern einer Koalition das Recht, an der verfassungsrechtlich geschützten Tätigkeit ihrer Koalition teilzunehmen. Art. 9 Abs. 3 GG schützt auch die Koalition als solche (ständige Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts und des Bundesarbeitsgerichts, vgl. zusammenfassend zu Inhalt und Reichweite des Art. 9 Abs. 3 GG BVerfGE 50, 290, 353 ff. und BAGE - Großer Senat - 20, 175, 210 ff.; zuletzt BAGE 46, 322, 332 = AP Nr. 81 zu Art. 9 GG Arbeitskampf, zu A I 2 b der Gründe). Nach Art. 9 Abs. 3 Satz 2 GG sind Maßnahmen, die das Recht der Koalition auf koalitionsmäßige Betätigung einschränken oder zu behindern suchen, rechtswidrig. Gegen rechtswidrige Eingriffe kann sich die Koalition durch Unterlassungsklagen schützen (vgl.



BAGE 21, 201, 207 ff. = AP Nr. 14 zu Art. 9 GG, zu 4 a der Gründe). Davon ist der Senat auch im Warnstreikurteil (BAGE 46, 322, 332 = AP Nr. 81 zu Art. 9 GG Arbeitskampf, zu A I 2 b der Gründe) ausgegangen, entgegen einem verbreiteten Mißverständnis; die damals zu beurteilenden Maßnahmen der Gewerkschaft erfüllten nur nicht den Tatbestand eines rechtswidrigen Angriffs auf die Koalition der Arbeitgeber (vgl. insoweit auch Urteil des Senats vom 29. Januar 1985 - 1 AZR 179/84 - AP Nr. 83 zu Art. 9 GG Arbeitskampf, zu A 2 b der Gründe).

2. Verfassungsrechtlich geschützt sind Bestand und Tätigkeit der Koalition (BVerfGE 50, 290, 367; 57, 220, 245, jeweils mit weiteren Nachweisen). Ein Arbeitgeber, der die Einstellung von Bewerbern vom Austritt aus der Gewerkschaft abhängig macht, greift unmittelbar in das verfassungsrechtlich geschützte Recht einer Koalition auf Bestand und Betätigung ein. Ein ausreichender Mitgliederbestand auf freiwilliger Grundlage ist Voraussetzung für eine erfolgreiche Tätigkeit der Gewerkschaft (BAGE 19, 217, 222 = AP Nr. 10 zu Art. 9 GG, zu 2 der Gründe). Arbeitnehmer, die sich den Gewerkschaften anschließen wollen, dürfen daran nicht durch wirtschaftlichen Druck gehindert werden. Sie müssen sich frei für den Beitritt zu einer Gewerkschaft entscheiden können. Der Arbeitgeber darf weder wegen der Gewerkschaftszugehörigkeit das Arbeitsverhältnis kündigen noch wegen dieser Gewerkschaftszugehörigkeit den Abschluß eines Arbeitsvertrags verweigern. Das Arbeitsverhältnis sichert einem Arbeitnehmer die wirtschaftliche Existenz. Diese darf nicht vom Beitritt oder Austritt aus einer Gewerkschaft abhängig gemacht werden.



Im vorliegenden Fall steht fest, daß der Arbeitgeber und der persönlich haftende Gesellschafter, der für den Arbeitgeber tätig wurde, die Einstellung einer Bewerberin von deren Gewerkschafts-austritt abhängig gemacht haben. Diese Tatsache hat das Landes-arbeitsgericht festgestellt. Diese Feststellung ist für das Re-visionsgericht bindend, da die Beklagten in bezug auf diese Feststellung keine Verfahrensrügen erhoben haben (§ 561 Abs. 2 ZPO).

3. Gegenüber diesen Angriffen auf Bestand und Betätigung einer Gewerkschaft können sich die Beklagten nicht auf eigene bessere Rechte berufen. Solche Rechte stehen den Beklagten entweder nicht zu oder müssen bei einer Abwägung hinter die rechtlich geschütz-ten Interessen der klagenden Gewerkschaft zurücktreten.

a) Der Arbeitgeber kann nicht darüber entscheiden, mit welcher Gewerkschaft er in seinem Betrieb zusammenarbeiten will. Der Ar-beitgeber hat nach § 2 Abs. 1 BetrVG mit allen im Betrieb ver-tretenen Gewerkschaften zusammenzuarbeiten. Er kann sich die Ge-werkschaft nicht aussuchen.

b) Der Einwand der Beklagten, die Bewerberin habe sich im nachhinein als ungeeignet erwiesen, ist offensichtlich unbegrün-det. Die Beklagten wollen jetzt geltend machen, bei einer Ein-stellung der Bewerberin hätten sie um den Betriebsfrieden fürch-ten müssen. Für diese Befürchtung gibt es jedoch keine Anhalts-punkte. Die spätere Erörterung der Vorgänge um die Einstellung der Bewerberin in der örtlichen Presse läßt keine Rückschlüsse



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

zu. Sie ist die Folge der unzulässigen Haltung der Beklagten.

c) Auf den Grundsatz der Vertragsfreiheit können sich die Beklagten im vorliegenden Fall nicht berufen. Sie waren bereit, mit der Bewerberin R einen Arbeitsvertrag abzuschließen. Sie haben diese Bewerberin als geeignet beurteilt. Sie haben die Einstellung nur von einer unzulässigen Bedingung abhängig gemacht.

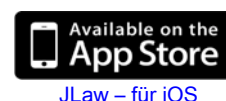
d) Das Recht der Beklagten, ihre Meinung frei äußern zu können (Art. 5 Abs. 1 Satz 1 GG), gab ihnen nicht das Recht, die Einstellung einer Bewerberin von deren Austritt aus einer Gewerkschaft abhängig zu machen. Dieser wirtschaftliche Druck geht in unzulässiger Weise über das Recht der Meinungsäußerung hinaus.

4. Die Klägerin muß besorgen, daß die Beklagten auch in Zukunft ihre gewerkschaftliche Betätigung dadurch behindern, daß sie die Einstellung von Bewerbern vom Austritt aus der DAG abhängig machen. Die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts zur Wiederholungsgefahr sind im Ergebnis nicht zu beanstanden. Die Beklagten haben das Recht der Gewerkschaft auf freie und nicht durch eine unzulässige Einflußnahme auf ihre Mitglieder gestörte Betätigung verletzt. Eine Wiederholung dieser Rechtsverletzungen war bei Erhebung der Klage nicht auszuschließen. Die Beklagten haben das Recht für sich in Anspruch genommen, auch in Zukunft so verfahren zu dürfen.

Die Wiederholungsgefahr haben die Beklagten nicht durch die



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



Erklärung des Beklagten zu 1) in der mündlichen Verhandlung vor dem Arbeitsgericht am 2. August 1984 beseitigt. Die Erklärung, in Zukunft werde die Einstellung von Bewerbern nicht mehr davon abhängig gemacht, ob sie Mitglieder der DAG sind, wurde nur aus Anlaß von Vergleichsverhandlungen abgegeben. Das ergibt sich aus der Niederschrift über die mündliche Verhandlung vom 9. August 1984. Zu diesem Vergleich ist es nicht gekommen. Die Beklagten haben es vielmehr ausdrücklich abgelehnt, sich einer Sanktion bei Verletzung dieser Zusage zu unterwerfen. Die bloße Zusage, in Zukunft werde nicht mehr so verfahren wie im Fall R , war deshalb für die Klägerin nichts wert. Wiederholungen des beanstandeten Verhaltens sind danach nicht auszuschließen.

5. Die Androhung eines Ordnungsgeldes beruht auf § 890 Abs. 2 ZPO; die Androhung eines Ordnungsgeldes kann in das die Verpflichtung aussprechende Urteil aufgenommen werden.

Dr. Heither

Matthes

Dr. Weller

Dr. Münzer

Dr. Wohlgemuth



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)