



## Öhringen

Schillerstraße 25  
74613 Öhringen  
Telefon +49 7941 9206-0  
Telefax +49 7941 9206-99  
info@rbb-partner.de  
www.rbb-partner.de

Unser Blog: [www.essen-und-recht.de](http://www.essen-und-recht.de)

## Zweigstelle Schwäbisch Hall

Obere Herrngasse 14  
74523 Schwäbisch Hall  
Telefon +49 791 93111-50  
Telefax +49 791 93111-55

## Zweigstelle Gaildorf

Schloßstraße 1  
74405 Gaildorf  
Telefon +49 7971 978099-0  
Telefax +49 7971 978099-13

## Zweigstelle Rosenberg

Ellwanger Straße 3/2  
73494 Rosenberg  
Telefon +49 7967 20980-80  
Telefax +49 7967 20980-75

### Netzwerkstandorte

Belgien, Bulgarien, Frankreich, Griechenland, Großbritannien, Indien, Israel, Italien, Litauen, Luxemburg, Niederlande, Österreich, Polen, Rumänien, Russland, Schweiz, Schweden, Spanien, Türkei, Ungarn, USA



Wir zeigen Profil.  
Rechtsanwälte RBB & Partner

## RBB & Partner nimmt an internationalem Anwaltstreffen in Großbritannien teil

Wie bereits in den vergangenen Jahren haben unsere Rechtsanwälte Tobias Vels, Frank Gerhard und Claudio Pfisterer am traditionellen Jahrestreffen der internationalen Rechtsanwaltsvereinigung Galaxy teilgenommen. Treffpunkt war in diesem Jahr Anfang Juli 2019 die englische Stadt Ipswich in der Grafschaft Suffolk. Themen waren Schiedsverfahren vor der internationalen Handelskammer und anderen Schiedsgerichten. Zwischen den Kollegen aus insgesamt 20 Ländern fand ein reger fachlicher Austausch mit dem Ziel einer weiter sich vertiefenden Zusammenarbeit statt. Sollten Sie in rechtliche Auseinandersetzungen mit Auslandsbezug involviert sein, so stehen wir und unsere Kollegen weltweit zur Lösung dieser Problematiken gerne zur Verfügung. Das nächste Treffen wird Ende Juni 2020 in Vilnius/Litauen sein.



### In dieser Ausgabe

- Bäuerliche Erzeugergemeinschaft Schwäbisch Hall w. V. im Markenrechtsstreit mit Mitbewerber **2**
- Kein automatischer Verfall von Urlaubsansprüchen **3**
- Informationen zu unseren Partnern und Standorten **4**



## RBB & Partner obsiegt mit Bäuerliche Erzeugergemeinschaft Schwäbisch Hall w.V. im Markenrechtsstreit mit Mitbewerber

Unser Kollege Frank Gerhard hat für die Bäuerliche Erzeugergemeinschaft Schwäbisch Hall w.V. einen bedeutenden Sieg in einem markenrechtlich geprägten Rechtsstreit in Bezug auf die Verwendung der zu Gunsten unserer Mandantin geschützten Kollektivmarken „Hohenloher Landschwein“ und „Hohenloher Weiderind“ vor dem Oberlandesgericht Stuttgart errungen.

Gegenstand des Rechtsstreits war eine diesseits eingelegte Unterlassungsklage gegen einen Mitbewerber unserer Mandantin, der zur Bewerbung von Fleischprodukten die zu Gunsten unserer Mandantin geschützten Kollektivmarken „Hohenloher Weiderind“ und „Hohenloher Landschwein“ verwendete. Den Kollektivmarken liegt eine sogenannte Kollektivmarkensatzung, die beim Deutschen Patent- und Markenamt in München hinterlegt ist, zu Grunde. Im Rahmen dieser Markensatzung sind Erzeugerrichtlinien, die unsere Mandantin aufgestellt hat, hinterlegt, aus denen sich spezielle Qualitätsanforderungen an die Haltung, Fütterung und Schlachtung derjenigen Tiere, deren Fleisch schlussendlich unter den gegenständlichen Marken veräußert wird, ergeben.

Diese Erzeugerrichtlinien hielt der Mitbewerber unserer Mandantin unstreitig nicht ein und verwendete dennoch die Marken „Hohenloher Landschwein“ und „Hohenloher Weiderind“ zur Bewerbung des von ihm angebotenen Fleisches und war der Auffassung, dass derartige Bezeichnungen bereits dann von jedermann verwendet werden können, wenn das veräußerte Fleisch aus der Region Hohenlohe stammen würde.

Das Oberlandesgericht Stuttgart stellte in seinem Urteil vom 25.07.2019 zum Aktenzeichen 2 U 73/18 richtigerweise klar, dass die gegenständlichen Kollektivmarken von jedermann nur dann benutzt werden können, wenn die

gegenständlichen Fleischprodukte sowohl aus der Region Hohenlohe stammen als auch den von der Mandantin als Markeninhaberin erstellten und zur Markensatzung hinterlegten Erzeugerrichtlinien entsprechen.

Das Oberlandesgericht Stuttgart kam zu Recht zu der Auffassung, dass sich der Mitbewerber durch Benutzung der streitgegenständlichen Marke gegen die guten Sitten und anständigen Gepflogenheiten in Handel und Gewerbe verstoße. Das Oberlandesgericht bejahte einen solchen Verstoß, da der Mitbewerber die mit den streitgegenständlichen Marken voll übereinstimmenden Bezeichnungen „Hohenloher Landschwein“ und „Hohenloher Weiderind“ darüber hinaus verwendet, ohne deutlich zu machen, dass er weder der Erzeugergemeinschaft angehört noch in Verbindung zu dieser stehe. Daher besteht die Gefahr, dass die Verbraucher die Produkte des Mitbewerbers mit der Organisation unserer Mandantin in Verbindung bringen. Gleichzeitig nutzt der Mitbewerber durch die Verwendung der beiden Kollektivmarken den unstreitig von unserer Mandantin erworbenen guten Ruf der beiden Kollektivmarken in unlauterer Weise aus eigenem Profitstreben aus.

Das Oberlandesgericht Stuttgart ließ die Revision nicht zu, so dass der Mitbewerber unserer Mandantin nunmehr über eine Nichtzulassungsbeschwerde versucht, eine Revision bei dem Bundesgerichtshof zu erzwingen. Wir gehen davon aus, dass die Nichtzulassungsbeschwerde zurückgewiesen wird, da die im Urteil des Oberlandesgerichts Stuttgart angesprochenen Rechtsfragen bereits allesamt höchstrichterlich – entweder auf Ebene des Bundesgerichtshofs oder gar des Europäischen Gerichtshofs – geklärt sind.

Rechtsanwalt Frank Gerhard berät Sie gerne in allen markenrechtlichen und gesellschaftsrechtlichen Fragestellungen.

## Was Arbeitgeber jetzt wissen müssen: Kein automatischer Verfall von Urlaubsansprüchen

Drei Monate nach einem wegweisenden Urteil des Europäischen Gerichtshofes (EuGH Urt. v. 06.11.2018, Az. C-684/16) hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) am 19. Februar 2019 die Vorgaben der europäischen Richter umgesetzt: Der automatische Verfall von Urlaubsansprüchen ist passé. Für die Personalabteilungen bedeutet das Urteil zusätzliche Arbeit – und einige Arbeitnehmer haben 2019 vielleicht mehr Urlaubstage als gedacht.

Der Leitsatz „Ein Blick ins Gesetz erleichtert die Rechtsfindung“ hat zumindest im Hinblick auf das Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) nur noch eingeschränkte Bedeutung. § 7 Abs. 3 Satz 1 BUrlG sieht zwar vor, dass Urlaub im laufenden Kalenderjahr genommen und gewährt werden muss. Bislang wurde daraus geschlossen, dass Urlaub, der bis zum Jahresende nicht gewährt und genommen wird, verfällt. Das galt nach bisheriger Rechtsprechung selbst für den Fall, dass der Arbeitnehmer den Arbeitgeber rechtzeitig, aber erfolglos aufgefordert hatte, ihm Urlaub zu gewähren.

Der EuGH war jedoch der Meinung, dass Urlaubsansprüche nur dann automatisch verfallen, wenn der Arbeitnehmer tatsächlich in der Lage war, seinen bezahlten Jahresurlaub zu nehmen. Dies sei aber nur dann anzunehmen, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer erforderlichenfalls sogar dazu auffordert, den Urlaub zu nehmen und ihm mitteilt, dass der nicht genommene Urlaub am Ende des zulässigen Übertragungszeitraums oder am Ende des Arbeitsverhältnisses verfallen wird.

Diese Rechtsprechung hat das BAG nun übernommen. Bei dieser Gelegenheit hat es auch einige Fragen für die betriebliche Praxis geklärt, die der EuGH offengelassen hatte.

Klar ist nach dem Urteil des BAG, dass der Arbeitgeber nicht verpflichtet ist, dem Arbeitnehmer von sich aus Urlaub zu gewähren, um die Voraussetzungen

für einen automatischen Verfall von Urlaubsansprüchen zum Jahresende oder spätestens zum 31. März des Folgejahres (betriebsbedingte Urlaubsübernahme) zu schaffen. Nach der neuen Formel der Erfurter Richter kann der Verfall von Urlaub allerdings in der Regel nur dann eintreten, „wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zuvor konkret aufgefordert hat, den Urlaub zu nehmen, und ihn klar und rechtzeitig darauf hingewiesen hat, dass der Urlaub anderenfalls mit Ablauf des Urlaubsjahres oder Übertragungszeitraums erlischt.“

Um sich auf einen automatischen Verfall von Urlaubsansprüchen berufen zu können, werden die Unternehmen in Zukunft nachweisen müssen, dass sie die vom BAG aufgestellten Anforderungen eingehalten haben. Deshalb sollten entsprechende Mitteilungen an die Arbeitnehmer zumindest in Textform erfolgen und in geeigneter Weise archiviert werden.

Nach den Vorstellungen der Erfurter Richter hat der Hinweis auf den drohenden Verfall des Urlaubsanspruches „rechtzeitig“ zu erfolgen. Was dies konkret bedeutet, hat das BAG bislang nicht erläutert. Es erscheint aber sinnvoll, umso früher auf den Resturlaub und seinen Verfall hinzuweisen, je höher der Resturlaubsanspruch tatsächlich ist. Ob auch eine entsprechende Belehrung direkt zu Beginn des Urlaubsjahres – also zum frühesten denkbaren Zeitpunkt – „rechtzeitig“ im Sinne der neuen Rechtsprechung sein kann, ist noch offen. Es ist darüber hinaus nicht unwahrscheinlich, dass die Gerichte vermeintlich verfallene Resturlaubsansprüche aus dem Jahr 2018 zusprechen werden, wenn sich der Arbeitgeber in diesen Fällen auf den bisherigen Automatismus beruft. Die Arbeitsgerichte werden voraussichtlich urteilen, dass die neuen Anforderungen, die an den Verfall von Urlaubsansprüchen zu stellen sind, mit dem Urteil des EuGH vom 6. November 2018 feststanden. Dies hätte den Unternehmen genug Zeit gelassen, die Arbeitnehmer entsprechend zu belehren.

Rechtsanwalt Claudio Pfisterer berät Sie hier gerne weiter.