



FRANZÖSISCHES WIRTSCHAFTSRECHT

I. GESELLSCHAFTSRECHT

II. ARBEITSRECHT

III. VERTRAGS- UND PROZESSRECHT

IV. GEWERBLICHER RECHTSSCHUTZ

UNSERE NÄCHSTEN FRANKREICH-SEMINARE



02. Juli 2019 Webinar

- DIE KÜNDIGUNG EINES MITARBEITERS IN FRANKREICH: DER AKTUELLE STAND

12. September 2019 Seminar Köln (Midtown Hotel)

- ARBEITSRECHT IN FRANKREICH

17. September 2019 Seminar Düsseldorf

- IHRE FRANZÖSISCHE TOCHTERGESELLSCHAFT - RECHT PERSONAL STEUERN

17. September 2019 Webinar

- HANDELSVERTRETER UND VERTRIEBSMITARBEITER IN FRANKREICH

02. Oktober 2019 Webinar

- BETRIEBSBEDINGTE KÜNDIGUNGEN IN FRANKREICH

22. Oktober 2019 Webinar

- DER ARBEITSVERTRAG IN FRANKREICH

13. November 2019 Webinar

- ENTSENDUNG UND ERBRINGUNG VON DIENSTLEISTUNGEN IN FRANKREICH

19. November 2019 Webinar

- AGB UND VERTRÄGE MIT FRANZÖSISCHEN KUNDEN UND LIEFERANTEN

Gerne können Sie die oben gewünschten Informationen per Fax 0221 139 96 96 69

oder per E-Mail seminare@avocat.de anfordern.

Unsere aktuellen Webinartermine finden Sie auch unter https://avocat.de/Veranstaltungen_12.html

SIE SUCHEN ZWEISPRACHIGES PERSONAL?

Unser Partner FRADEO hat die richtige Lösung für Sie.

- JOBMESSE CONNECTI (www.connecti.de)
- Deutsch-französisches HEADHUNTING
- kostenfreie STELLENANZEIGEN

www.fradeo.com

UNSERE AUTOREN

GESELLSCHAFTSRECHT



LAURA REJANO
Avocate à la Cour
rejano@avocat.de



DR. CHRISTOPHE KÜHN
Rechtsanwalt, Avocat à la Cour
kuehl@avocat.de



LAURE-AMANDINE TRÉSARRIEU
Avocate au Barreau de Paris
trésarrieu@avocat.de

ARBEITSRECHT



EMILIE VIENNE
Avocate au Barreau de Paris
vienne@avocat.de



ANGELIKA MÉZIÈRES
Avocate au Barreau de Paris
mezieres@avocat.de



BÉATRICE-ANNE KINTZINGER
Avocate à la Cour
kintzinger@avocat.de

VERTRAGSRECHT



**DR. CHRISTINE BENEKE
DIAP (ENA)**
Rechtsanwältin
beneke@avocat.de



THOMAS RODRIGUEZ
Avocat au Barreau de Paris
rodriguez@avocat.de



CAMILLE JACQUET
Avocate au Barreau de Paris
jacquet@avocat.de

GEWERBLICHER RECHTSSCHUTZ



GORDIAN DEGER
Rechtsanwalt, Mediator
deger@avocat.de



Villafrance

KÖLN STUTT GART MÜNCHEN LYON

WIR SIND MITGLIED
DES GRÖSSTEN
DEUTSCH-
FRANZÖSISCHEN
NETZWERKS

Hier finden Sie
deutschsprachige
Spezialisten
für alle Fragen Ihres
Frankreichgeschäfts

ANWÄLTE

STEUERBERATER

UNTERNEHMENSBERATER
(u.a. M&A, Interims- oder
Krisenmanagement)

PERSONALSUCHE

UNTERNEHMENS-
VERWALTUNG

www.villafrance.com



I.

GESELLSCHAFTSRECHT

1. Große Reform des französischen Wirtschaftsrechts (PACTE)

Eine der letzten großen Reformen des französischen Wirtschaftsrechts, das „PACTE“-Gesetz, soll die Gründung von Gesellschaften vereinfachen, deren Wachstum fördern und diese unterstützen. Hier sind einige Elemente, die auch Sie betreffen können:

Frist beachten! Für viele Unternehmen fällt der Abschlussprüfer weg

LAURA REJANO

Wie wir bereits in unserem letzten Newsletter angekündigt hatten, wurde beschlossen, die Schwellenwerte für die Ernennung von Wirtschaftsprüfern zu erhöhen, um die Unternehmen von unnötigen Kosten zu entlasten.

Von nun an müssen nur noch Unternehmen (unabhängig von ihrer Rechtsform), die zwei der folgenden drei Bedingungen erfüllen, ihre Jahresabschlüsse von einem Wirtschaftsprüfer testieren lassen:

- Bilanzsumme von mind. 4 Millionen Euro,
- Umsatz vor Steuern von mind. 8 Millionen Euro,
- mind. 50 Mitarbeiter.

Zur Erinnerung: Bislang mussten Unternehmen einen Abschlussprüfer ernennen, wenn sie zwei der folgenden Schwellenwerte überschritten: 2 Millionen Euro Umsatz, 1 Million Euro Bilanzsumme, 20 Mitarbeiter. Die SAS musste einen Abschlussprüfer ernennen, sobald sie von einer Kapitalgesellschaft kontrolliert wurde, unabhängig davon, ob die Schwellenwerte erreicht wurden.

Muttergesellschaften (mit Sitz in Frankreich) und deren (französische) Tochtergesellschaften müssen ebenfalls einen Abschlussprüfer ernennen, sobald die Gruppe die oben genannten Schwellenwerte überschreitet. Diese Verpflichtung wird aller Voraussicht nach nicht für Muttergesellschaften mit Sitz in Deutschland gelten. Solange ihre französische Tochtergesellschaft die Schwellenwerte nicht überschritten hat, sollte diese keine Abschlussprüfer ernennen müssen.

Ein in der Vergangenheit ernannter Abschlussprüfer muss seinen Auftrag erfüllen (insgesamt 6 Jahre). Am Ende dieser Amtszeit kann das Unternehmen

allerdings entscheiden, sie nicht mehr zu verlängern, sofern die oben genannten Schwellenwerte unterschritten sind. Bei Neugründungen von SAS in Frankreich wird man fortan in aller Regel auf die Ernennung eines Wirtschaftsprüfers verzichten können.

Die neuen Regelungen zur Bestellung von Wirtschaftsprüfern sind zum 27. Mai 2019 in Kraft getreten.

PRAXISTIPPS

- Überprüfen Sie anhand der neuen Schwellenwerte, ob Sie noch verpflichtet sind, einen Abschlussprüfer zu bestellen.
- Wenn sie unterhalb der Schwellenwerte liegen, können Sie ggf. noch im Rahmen Ihrer diesjährigen Generalversammlung entscheiden, die Amtszeit Ihres Abschlussprüfers auslaufen zu lassen und ihn nicht mehr erneut zu bestellen.



Laura Rejano
0221 139 96 96 0
rejano@avocat.de

Weniger Schwellenwerte

CHRISTOPHE KÜHL

Es gibt im französischen Wirtschaftsrecht 49 Schwellenwerte, die insgesamt 199 Verpflichtungen für Unternehmen auslösen. Zusätzlich zu ihrer Anzahl unterschieden sich die Berechnungsmethoden und erschwerten somit das Leben der Unternehmen.

Die mit den Belegschaftsschwellen verbundenen Verpflichtungen werden nun verringert und vereinfacht, die meisten davon allerdings erst ab dem 1. Januar 2021.

Die 49 Schwellenwerte wurden auf die drei Schwellenwerte **11, 50, 250** Mitarbeiter reduziert, die Schwellenwerte von 10, 20, 25, 100, 150 und 200 Mitarbeiter wurden gestrichen. Es ist jedoch zu beachten, dass die Beschäftigungsschwellen aus dem neuen französischen Arbeitsrecht von diesen Bestimmungen nicht betroffen sind.

Besonders interessant: Unternehmen, die bislang ab dem 20. Mitarbeiter eine Geschäftsordnung haben mussten, werden ab dem 1.1.2021 von dieser Verpflichtung befreit, sofern sie nicht 50 oder mehr Mitarbeiter haben.

Schließlich werden die Verpflichtungen nur Unternehmen betreffen, wenn die jeweilige Schwelle für fünf aufeinander folgende Kalenderjahre überschritten wird. Sie haben daher fünf Jahre Zeit, um sich an die neuen Verpflichtungen anzupassen. Sobald die Belegschaft des Unternehmens wieder unter die Schwelle sinkt, muss sie erneut für fünf aufeinander folgende Jahre erreicht werden, um die Verpflichtung zu erfüllen.



Dr. Christophe Kühl
0221 139 96 96 0
kuehl@avocat.de

Weitere Maßnahmen des „PACTE“-Gesetz

LAURE-AMANDINE TRÉSARRIEU

Steuer (Sozialpauschale) auf die Gewinnbeteiligung der Mitarbeiter: In Unternehmen mit weniger als 250 Mitarbeitern wird die Steuer ab dem 01.01.2019 abgeschafft, um die Beteiligung der Mitarbeiter am Unternehmensergebnis zu fördern.

Formalitäten für die Unternehmensgründung: Erhebliche Erleichterungen für die Praxis erhofft man sich daraus, dass alle Formalitäten für die Unternehmensgründung auf einer einzigen Online-Plattform abgewickelt werden können. Diese Plattform sollte bis zum 01.01.2021 erstellt werden. Spätestens ab dem 01.01.2023 werden die Unternehmen zwingend ausschließlich diese Plattform für die Erledigung ihrer Gesellschaftsformalitäten nutzen müssen.

Besteuerung der unentgeltlichen Übertragung von Unternehmen: Die als zu hoch eingestufte Schenkungs- und Erbschaftssteuer im Rahmen der unentgeltlichen Übertragung von Unternehmen (Dutheil-Pakt), die aktuell den geordneten Übergang des Familienunternehmens in vielen Fällen gefährdet, soll grundlegend reformiert werden.

Gesellschafterdarlehen und Gewährung von Darlehen durch die Geschäftsleiter: Jeder Gesellschafter einer société civile, SARL und aller Aktiengesellschaften (SA, SAS und SCA) darf ab jetzt ohne Mindestschwelle bezüglich ihrer Beteiligung an der Gesellschaft (bisher 5%) der betroffenen Gesellschaft Gesellschafterdarlehen gewähren. Diese Möglichkeit wurde ebenfalls auf folgende Geschäftsleiter erstreckt: Generaldirektor, stellvertretenden Generaldirektor und Präsidenten der SAS (bisher nur für Geschäftsführer der SARL, Verwaltungsmitglieder sowie Mitglieder des Vorstands oder des Aufsichtsrats einer SA anwendbar).



Laure-Amandine
Trésarrieu
0221 139 96 96 0
trésarrieu@avocat.de

II.

ARBEITSRECHT

1. Bald keinen automatischen Schadensersatz mehr?

EMILIE VIENNE

Bisher musste der Arbeitgeber seinem betriebsbedingt gekündigten Mitarbeiter Schadensersatz zahlen, sofern er diesen nicht über seinen Anspruch informiert hatte, vorrangig wiedereingestellt zu werden, wenn innerhalb des nächsten Jahres eine Stelle im Unternehmen frei würde.

Man sprach hier von einem automatischen Schadensersatzanspruch, der auch bei anderen Formverstößen im Rahmen von Kündigungen entstehen konnte (z.B.: verspätete Übermittlung der Abwicklungsunterlagen nach Vertragsbeendigung).

Am 30.01.2019 entschied der Kassationshof, dass der Arbeitnehmer seinen Schaden und den Kausalzusammenhang nachzuweisen habe.

Diese Entscheidung bestätigt eine 2016 angefangene Wendung der bisherigen Rechtsprechung.

Man sollte nun in den allermeisten Fällen davon ausgehen können, dass das Vorliegen eines Schadens nicht mehr automatisch angenommen wird.

PRAXISTIPP

- Vergessen Sie trotzdem nicht, Ihren Mitarbeiter zu informieren, denn ein Schaden kann schnell nachgewiesen werden, wenn eine Arbeitsstelle im Unternehmen frei wird und der gekündigte Arbeitnehmer noch auf Arbeitssuche ist.



Emilie Vienne
0221 139 96 96 0
vienne@avocat.de

2. Die Rückerstattung der Spesen kann vertraglich nicht ausgeschlossen werden.

ANGELIKA MÉZIÈRES

Berufliche Spesen müssen nach französischem Arbeitsrecht vom Arbeitgeber rückerstattet werden.

In einer Entscheidung vom 27. März 2019 hat die Sozialkammer des französischen Kassationshofes entschieden, dass der Arbeitgeber diese Kosten nicht auf seine Arbeitnehmer abwälzen darf. Eine Klausel, nach der die Spesen zu Lasten des Arbeitnehmers gehen, ist somit unwirksam.

Die Tatsache, dass der Arbeitnehmer während des Arbeitsverhältnisses die Rückerstattung seiner Spesen nicht verlangt hat, spielt dabei keine Rolle.

PRAXISTIPP

- Die Rückerstattung von Spesen kann in Frankreich nach den tatsächlichen Ausgaben oder auch in Form von Pauschalen erfolgen. Diese sind in den folgenden Grenzen von Steuern und Sozialabgaben befreit (Stand 2019):
 - 18,80 € pro Mahlzeit während einer Dienstreise,
 - 67,40 € für Übernachtungskosten (Hotel + Frühstück) in den Departements Paris (75), Hauts de Seine (92), Seine-Saint-Denis (93) und Val de Marne (94),
 - 50,00 € Übernachtungskosten (Hotel + Frühstück) in den anderen Departements Frankreichs.
- Legen Sie die Form der Rückerstattung in einem vom Arbeitsvertrag separaten Dokument fest; hierdurch gewinnen Sie Flexibilität und können auf neue Situationen angemessener reagieren



Angelika Mézières
0221 139 96 96 0
mezieres@avocat.de

3. Homeoffice und Aufwandsentschädigung

ANGELIKA MÉZIÈRES

Bei Homeoffice muss der Arbeitgeber nach ständiger französischer Rechtsprechung dem Arbeitnehmer neben der Rückerstattung seiner Ausgaben (Teilmiete, Heizungskosten, Strom, Internet, Telefon, Versicherung etc.) auch eine Entschädigung für die Nutzung seines privaten Wohnsitzes zu beruflichen Zwecken (Home-Office-Entschädigung) zahlen.

Unklar war bislang, wie diese Entschädigungen rechtlich zu qualifizieren waren. Nun haben die Richter des französischen Kassationshofes am 27. März 2019 entschieden, dass der Anspruch auf Zahlung einer Homeoffice-Entschädigung kein Lohnbestandteil ist und damit die allgemeine Verjährungsfrist von fünf Jahren gilt.

PRAXISTIPPS

- Die Höhe der Entschädigung für die Nutzung des Homeoffice nach französischem Arbeitsrecht hängt von der tatsächlichen Belastung ab und liegt in der Praxis oft bei ca. 100 €.
- Die Entschädigung muss auf der monatlichen Gehaltsabrechnung separat erscheinen.



Angelika Mézières
0221 139 96 96 0
mezieres@avocat.de

4. In Zukunft weniger Tarifverträge in Frankreich

BÉATRICE-ANNE KINTZINGER, LL.M.

Durch das progressive Zusammenstreichen von Tarifverträgen seit August 2016 soll die Anzahl der in Frankreich existierenden Tarifverträge kontinuierlich von nahezu 900 auf etwa 200 reduziert werden.

Die Zusammenlegung der Tarifverträge erfolgt dabei nach folgenden Kriterien:

- Branchen mit weniger als 5.000 Mitarbeitern;
- Branchen, in denen in den letzten 3 Jahren nicht verhandelt worden ist;
- Tarifverträge, deren geografischer Anwendungsbereich lokal begrenzt ist;
- Branchen, in denen weniger als 5 % der Unternehmen einer Berufsvereinigung angehören, welche Arbeitgeber vertritt;
- Branchen, deren ständiger gemeinsamer Verhandlungs- und Auslegungsausschuss im Vorjahr nicht getagt hat.

Entweder wird der betroffene Tarifvertrag in den Anwendungsbereich eines anderen Tarifvertrags „aufgenommen“ (= der Anwendungsbereich des „absorbierenden“ Tarifvertrags erweitert sich entsprechend) oder beide (oder mehrere) Tarifverträge werden miteinander verschmolzen. Bestimmte Tarifverträge werden wiederum schlicht und einfach gelöscht.

Bisher sind u. a. folgende Zusammenlegungen erfolgt:

Verordnung / Erlass	Betroffene Tarifverträge	Verbleibende Tarifverträge
27. Juli 2018	<ul style="list-style-type: none"> • Heimweber • Herstellung von künstlichen und synthetischen Textilien 	Textilindustrie
16. November 2018	<ul style="list-style-type: none"> • Hemden nach Maß • Pelzhandel • Schneider im Pariser Großraum 	Pariser Näherei
9. April 2019	<ul style="list-style-type: none"> • Obsthandel in Nordafrika • Großhandel von Stoffen, Teppichen und Haushaltswäsche • Vertrieb von Dentalzubehör 	Großhandel
	<ul style="list-style-type: none"> • Musikverlagswesen • Angestellte des Musikverlagswesens • Phonographie 	Verlagswesen

Für die Unternehmen, die bisher einen der nun verschmolzenen, absorbierten oder gestrichenen Tarifverträge anwenden, bedeutet dies konkret, dass die tarifvertraglichen Bestimmungen bis zur Neuverhandlung weiterhin angewendet werden dürfen, jedoch nicht länger als 5 Jahre.

Haben sich, z. B. im Großhandel, die absorbierten Tarifpartner bis 2024 nicht zusammengesetzt und neu verhandelt, so gelten die Vorschriften der absorbierten ehemaligen Tarifverträge nicht mehr und es wird ausschließlich der Tarifvertrag des Großhandels in seiner dann geltenden Version angewendet.

PRAXISTIPPS

- Überprüfen Sie regelmäßig, ob Sie noch den richtigen Tarifvertrag anwenden. Bei Anwendung des falschen können Mitarbeiter nämlich die Regelungen und insbesondere die Vorteile aus dem falschen und dem richtigen Tarifvertrag geltend machen.



Béatrice-Anne Kintzinger
0221 139 96 96 0
kintzinger@avocat.de

III.

VERTRAGSRECHT

1. Zur Gültigkeit alternativer Gerichtsstandsvereinbarungen

CHRISTINE BENEKE

Mit alternativen Gerichtsstandsvereinbarungen kann eine Partei eines Vertrages einseitig ihren Handlungsspielraum im Hinblick auf einen möglichen Rechtsstreit erweitern. Üblicherweise vereinbaren Parteien nur einen einzigen ausschließlichen Gerichtsstand; durch eine alternative Zuständigkeitsklausel wird einer der beiden Parteien das weitergehende Recht eingeräumt, ihren Vertragspartner wahlweise auch vor anderen Gerichten zu verklagen.

Solche Klauseln können insbesondere im internationalen Kontext interessant sein, wenn das Prozessrecht eines Landes Verfahren vorsieht, die effizienter oder kostengünstiger sind, als die des anderen Landes (z.B.: Sicherungspfändung nach französischem Recht, die in Deutschland unbekannt ist).

In einem kürzlich ergangenen Urteil bestätigte der französische Kassationsgerichtshof die Wirksamkeit einer alternativen Gerichtsstandsvereinbarung. Voraussetzung für die Wirksamkeit solcher Klauseln sei aber, dass das zweite zuständige Gericht sich klar aus der Regelung ergibt oder anhand von festgelegten Zuständigkeitsregeln ermittelt werden kann.

PRAXISTIPPS

- Erweitern Sie Ihre Handlungsmöglichkeiten, indem Sie in Ihren Verträgen und AGB eine alternative Gerichtsstandsklausel zu Ihren Gunsten verwenden.
- Eine derartige Klausel könnte wie folgt formuliert werden (hier zugunsten des Verkäufers):

»Für alle Streitigkeiten im Zusammenhang mit diesem Vertrag oder seiner Erfüllung sind ausschließlich die Gerichte am Sitz des Verkäufers zuständig. Der Verkäufer behält sich jedoch das Recht vor, die Streitigkeit vor die zuständigen Gerichte am Sitz des Käufers zu bringen.«



Dr. Christine Beneke
0221 139 96 96 0
beneke@avocat.de

2. Zur Schadenshöhe bei einer zu kurzfristigen Kündigung

THOMAS RODRIGUEZ

Das französische Kassationsgericht hat kürzlich noch einmal klargestellt, dass dem Gekündigten im Falle einer Beendigung einer Vertragsbeziehung mit einer zu kurzen Vorlaufzeit Anspruch auf eine Entschädigung in Höhe der Bruttomarge abzüglich der Fixkosten zusteht.

PRAXISTIPPS

- Wenn Sie zur Zeit in einem Rechtsstreit stehen, in dem Streitgegenstand eine zu kurz bemessene Kündigungsfrist ist, könnten Sie sich ggf. auf diese Rechtsprechung stützen, um die Ansprüche der Gegenseite herabsetzen zu lassen.



Thomas Rodriguez
0221 139 96 96 0
rodriguez@avocat.de

3. Einhaltung einer Kündigungsfrist von 18 Monaten schützt vor Schadensersatz

CAMILLE JACQUET

Die Kündigung einer Geschäftsbeziehung mit einer zu kurzen Vorlaufzeit kann (sog. rupture abusive), jedenfalls wenn es keinen wichtigen Grund hierfür gibt, nach französischem Recht Schadensersatzansprüche zugunsten der anderen Partei begründen.

Seit der Reform durch die Verordnung Nr. 2019-359 vom 24. April 2019 macht sich der Kündigende jedoch dann nicht schadensersatzpflichtig, wenn er eine Kündigungsfrist von 18 Monaten eingehalten hat (Art. L. 442-1, II, Abs. 2 C. com.). Zur Erinnerung: Vor der Reform enthielt das Gesetz keine Bestimmung über die erforderliche Kündigungsfrist, so dass die Kündigungsfrist in Einzelfällen auch über 24 Monate betragen konnte.

PRAXISTIPPS

- Seien Sie besonders vorsichtig, wenn Sie die Zusammenarbeit mit einem langjährigen Geschäftspartner einstellen wollen (hierzu zählt auch die Einstellung der Bestellungen oder das Nichtverlängern eines ausgelaufenen Vertrages) und bereiten Sie diese langfristig vor.
- Rechnen Sie mit einer Kündigungsfrist von einem Monat pro Jahr der Geschäftsbeziehung, maximal 18 Monate.



Camille Jacquet
0221 139 96 96 0
jacquet@avocat.de

5. Die Entgegennahme des Werks und vollständige Bezahlung als Abnahme

THOMAS RODRIGUEZ

Nach einer kürzlich ergangenen Entscheidung des französischen Kassationsgerichts (Cass. Civ. 3, 30 Januar 2019, 18-10.197) gilt die Entgegennahme des Werks und die vollständige Bezahlung der vereinbarten Vergütung als stillschweigende Abnahme.

Bis zu dieser Entscheidung verlangte die Rechtsprechung zusätzlich den Nachweis eines eindeutigen Abnahmewillens, was eine stillschweigende Abnahme in der Praxis häufig ausschloss.

Nach der neuen Entscheidung des Kassationshofes ist es daher nicht mehr erforderlich, den „eindeutigen Willen“ des Auftraggebers zur Abnahme der Bauleistungen nachzuweisen. Vielmehr obliegt es in diesem Falle dem Auftraggeber, der die stillschweigende Annahme bestreitet, nachzuweisen, dass keine Absicht zur Annahme besteht. Die Beweislast ist in diesem Punkt also umgekehrt.

PRAXISTIPPS

- Stellen Sie als Auftraggeber sicher, dass Sie in Ihre Bauaufträge eine Klausel aufnehmen, die die Unterzeichnung eines Abnahmeprotokolls vorschreibt und jegliche stillschweigende Abnahme ausschließt.
- Im Falle einer Zahlung und/oder Inbesitznahme vor dem formellen Erhalt ist schriftlich zu dokumentieren, dass diese Handlungen keine stillschweigende Abnahme darstellen.



Thomas Rodriguez
0221 139 96 96 0
rodriguez@avocat.de

IV.

GEWERBLICHER RECHTSSCHUTZ

1. Keine Markenverletzung durch Verwendung einer Bildmarke als Dekoration

GORDIAN DEGER

Burberry ist Inhaberin einer Bildmarke, die das bekannte Burberry-Karomuster wiedergibt. Das Unternehmen erhob eine Markenverletzungsklage gegen zwei Unternehmen, die in Frankreich Kinderhandtaschen mit dem als Marke registrierten Karomuster, allerdings in rosa, verkauften. Auf den Taschen waren im Vordergrund zudem die bekannte Disney-Figur „Violetta“ bzw. rote Lippen nebst der Aufschrift „Kiss Kiss Kiss“ abgebildet.

Das Berufungsgericht Paris (Urteil vom 29. Januar 2019, Nr. 16/20819) stellte fest, dass es sich bei der streitgegenständlichen Nutzung weder um eine Markenverletzung, noch um einen Akt des unlauteren und parasitären Wettbewerbs handelt. Das Muster werde nicht markenmäßig, sondern lediglich als ornamentaler Hintergrund verwendet. Dabei berücksichtigte das Gericht insbesondere die rosa Farbe des Musters, den prägenden Charakter der Disney-Figur sowie die starken Unterschiede in der Art und Weise des Vertriebs der Waren im Vergleich zu den Burberry-Produkten.

Mit diesem Urteil wendet das Berufungsgericht Paris den vom EuGH insbesondere in dessen Urteil vom 23. Oktober 2003 (C-408/01 - Adidas/Fitnessworld), begründeten Grundsatz an, wonach keine Markenverletzung vorliegt, wenn das Zeichen nicht „markenmäßig“ verwendet wird. Dies ist der Fall, wenn die relevanten Verbraucher das Zeichen nicht als Hinweis auf die Herkunft der Ware, sondern als Dekor wahrnehmen.

PRAXISTIPP

- Die Nutzung einer bekannten Bildmarke kann ausnahmsweise rechtmäßig sein, sofern der Verbraucher das Zeichen nicht als Hinweis auf die Herkunft der Ware, sondern lediglich als Dekor wahrnimmt.
- Es erscheint jedoch ratsam, eine solche Nutzung nur nach sorgfältiger Prüfung ihrer Rechtmäßigkeit im Lichte der von der Rechtsprechung aufgestellten Voraussetzungen zu unternehmen.



Gordian Deger
0221 139 96 96 0
deger@avocat.de

IHR PARTNER IM FRANZÖSISCHEN RECHT

WIR ÜBER UNS

Über 35 deutsch-französische Rechtsanwälte und Avocats | Beratung in allen Fragen des französischen und deutschen Wirtschaftsrechts | 6 Standorte in Deutschland und Frankreich | Führend im grenzüberschreitenden Rechtsverkehr | Lösungsorientierte Beratung | Sprachen: Deutsch, Französisch und Englisch | Größtes Netzwerk unabhängiger Spezialisten im deutsch-französischen Wirtschaftsverkehr (Steuerberatung, Büros, Personal etc.)

LEISTUNGSSPEKTRUM

Arbeitsrecht | Gesellschaftsrecht | M&A | Vertragsrecht | Vertriebsrecht | Forderungseinzug | Prozessrecht | Steuerrecht | Gewerblicher Rechtsschutz | Wettbewerbsrecht | Restrukturierungen | Insolvenzrecht | Immobilienrecht | Gerichtsverfahren, Schiedsverfahren und Mediation | etc.

KÖLN

Konrad-Adenauer-Ufer 71
D-50668 Köln
T +49 221 13996960 F +49 221 139969669
koeln@avocat.de

PARIS

4 rue Paul Baudry
F-75008 Paris
T +33 1 81516558 F +33 1 81516559
paris@avocat.de

STRASBURG

16 rue de Reims
F-67000 Straßbourg
T +33 3 88456545 F +33 3 88600776
strasbourg@rechtsanwalt.fr

LYON

10-12 boulevard Marius Vivier Merle
F-69003 Lyon
T +33 4 27465150 F +33 4 27465151
lyon@avocat.de

BADEN-BADEN

Schützenstraße 7
D-76530 Baden-Baden
T +49 7221 302370 F +49 7221 3023725
baden@avocat.de

SAARGEMÜND

50 rue de Grosbliederstroff
F-57200 Saargemünd
T +33 3 87029987 F +33 3 87280813
sarreguemines@rechtsanwalt.fr

