

Qualmann / Steike / Withöft

Internationale Schiedsgerichtsbarkeit und alternative Konfliktbeilegung

Studienheft Nr. 230
5. korrigierte Auflage 11/2023

Verfasser

Simon Qualmann

M.A. International Management

Zertifizierter Lerncoach an der Innovatis Akademie München, selbstständiger Trainer und Berater, Lehrbeauftragter am Institut für Fort- und Weiterbildung, Innovation und Transfer an der Ev. Hochschule Nürnberg

Prof. Dr. Jörn Steike

Rechtsanwalt, Mitglied des Ausschusses für außergerichtliche Streitbeilegung der Bundesrechtsanwaltskammer,

Professor für Zivil- und Wirtschaftsrecht sowie Mediation an der DIPLOMA Hochschule

Dr. Bernd Withöft

Dozent im Fachbereich Rechtswissenschaften an der DIPLOMA Hochschule,
Repetitor Jura

Leseprobe

© by DIPLOMA Private Hochschulgesellschaft mbH

Das Werk ist urheberrechtlich geschützt. Die dadurch begründeten Rechte, insbesondere das Recht der Vervielfältigung und Verbreitung sowie der Übersetzung und des Nachdrucks, bleiben, auch bei nur auszugsweiser Verwertung, vorbehalten. Kein Teil des Werkes darf in irgendeiner Form ohne schriftliche Genehmigung reproduziert oder unter Verwendung elektronischer Systeme verarbeitet, vervielfältigt oder verbreitet werden.

DIPLOMA Hochschule

University of Applied Sciences

Am Hegeberg 2

37242 Bad Sooden-Allendorf

Tel. +49 (0) 56 52 58 77 70, Fax +49 (0) 56 52 58 77 729

Internationale Schiedsgerichtsbarkeit und alternative Konfliktbeilegung

Hinweise zur Arbeit mit diesem Studienheft

Der **Inhalt** dieses Studienheftes unterscheidet sich von einem Lehrbuch, da er **speziell für das Selbststudium** aufgearbeitet ist.

In der Regel beginnt die Bearbeitung mit einer Information über den Inhalt des Lehrstoffes. Diese Auskunft gibt Ihnen das **Inhaltsverzeichnis**.

Beim Erschließen neuer Inhalte finden Sie meist Begriffe, die Ihnen bisher unbekannt sind. Die **wichtigsten Fachbegriffe** werden Ihnen übersichtlich in einem dem Inhaltsverzeichnis nachgestellten **Glossar** erläutert.

Den einzelnen Kapiteln sind **Lernziele** vorangestellt. Sie dienen als Orientierungshilfe und ermöglichen Ihnen die Überprüfung Ihrer Lernerfolge. Setzen Sie sich **aktiv** mit dem Text auseinander, indem Sie sich Wichtiges mit farbigen Stiften kennzeichnen. Betrachten Sie dieses Studienheft nicht als "schönes Buch", das nicht verändert werden darf. Es ist ein **Arbeitsheft, mit** und **in** dem Sie arbeiten sollen.

Zur **besseren Orientierung** haben wir Merksätze bzw. besonders wichtige Aussagen durch Fettdruck und/oder Einzug hervorgehoben.

Lassen Sie sich nicht beunruhigen, wenn Sie Sachverhalte finden, die zunächst noch unverständlich für Sie sind. Diese Probleme sind bei der ersten Begegnung mit neuem Stoff ganz normal.

Nach jedem größeren Lernabschnitt haben wir Übungsaufgaben eingearbeitet, die mit „**SK = Selbstkontrolle**“ gekennzeichnet sind. Sie sollen der Vertiefung und Festigung der Lerninhalte dienen. Versuchen Sie, die ersten Aufgaben zu lösen und die Fragen zu beantworten. Dabei werden Sie teilweise feststellen, dass das dazu erforderliche Wissen nach dem ersten Durcharbeiten des Lehrstoffes noch nicht vorhanden ist. Gehen Sie diesen Inhalten noch einmal nach, d. h. durchsuchen Sie die Seiten gezielt nach den erforderlichen Informationen.

Bereits während der Bearbeitung einer Frage sollten Sie die eigene Antwort schriftlich festhalten. Erst nach der vollständigen Beantwortung **vergleichen Sie Ihre Lösung mit dem** am Ende des Studienheftes **angegebenen Lösungsangebot**.

Stellen Sie dabei fest, dass Ihre eigene Antwort unvollständig oder falsch ist, müssen Sie sich nochmals um die Aufgabe bemühen. Versuchen Sie, jedes behandelte Thema vollständig zu verstehen. **Es bringt nichts, Wissenslücken durch Umblättern zu übergehen.** In vielen Studienfächern baut der spätere Stoff auf vorhergehendem auf. Kleine Lücken in den Grundlagen verursachen deshalb große Lücken in den Anwendungen.

Zudem enthält jedes Studienheft **Literaturhinweise**. Sie sollten diese Hinweise als ergänzende und vertiefende Literatur bei Bedarf zur Auseinandersetzung mit der jeweiligen Thematik betrachten. Finden Sie auch nach intensivem Durcharbeiten keine zufriedenstellenden

Internationale Schiedsgerichtsbarkeit und alternative Konfliktbeilegung

Antworten auf Ihre Fragen, **geben Sie nicht auf. Wenden Sie sich** in diesen Fällen schriftlich oder fernmündlich **an uns**. Wir stehen Ihnen mit Ratschlägen und fachlicher Anleitung gern zur Seite.

Wenn Sie **ohne Zeitdruck** studieren, sind Ihre Erfolge größer. Lassen Sie sich also nicht unter Zeitdruck setzen. **Pausen** sind wichtig für Ihren Lernfortschritt. Kein Mensch ist in der Lage, stundenlang ohne Pause konzentriert zu arbeiten. Machen Sie also Pausen: Es kann eine kurze Pause mit einer Tasse Kaffee sein, eventuell aber auch ein Spaziergang an der frischen Luft, sodass Sie wieder etwas Abstand zu den Studienthemen gewinnen können.

Abschließend noch ein formaler Hinweis: Sofern in diesem Studienheft bei Professionsbezeichnungen und/oder Adressierungen aus Gründen der besseren Lesbarkeit ausschließlich die männliche Form Verwendung findet (z. B. „Rezipienten“), sind dennoch alle sozialen Geschlechter, wenn kontextuell nicht anders gekennzeichnet, gemeint.

Wir wünschen Ihnen viel Erfolg bei der Bearbeitung dieses Studienheftes.

Ihre

DIPLOMA
Private Hochschulgesellschaft mbH

Internationale Schiedsgerichtsbarkeit und alternative Konfliktbeilegung

Inhaltsverzeichnis	Seite
Glossar	7
Abbildungsverzeichnis	9
Einführung	10
Teil I: Internationale Schiedsgerichtsbarkeit	11
1 Vorteile internationaler Schiedsverfahren	12
1.1 Neutralität	12
1.2 Sachkunde der Schiedsrichter*innen	12
1.3 Verfahrensflexibilität	13
1.4 Vollsteckbarkeit internationaler Schiedssprüche versus ausländischer staatlicher Gerichtsurteile	14
1.5 Ausschluss der Öffentlichkeit	14
1.6 Sachkunde und Neutralität der Schiedsrichter*innen	14
2 Schiedsverfahren oder doch staatliche Gerichtsbarkeit?	16
2.1 Entscheidung durch die staatlichen Gerichte	16
2.2 Entscheidung durch das Schiedsgericht	17
3 Institutionelle versus Ad-hoc-Schiedsverfahren	19
3.1 Institutionelle Schiedsgerichtsbarkeit	19
3.2 Ad-hoc-Schiedsgerichtsbarkeit	21
4 Hybride Verfahrensarten Civil Law und Common Law	24
4.1 Abgrenzung Common Law / Civil Law	24
4.2 Problem: Internationales Schiedsrecht – starke Prägung durch Common Law	25
5 Vier Bereiche anwendbaren Rechts	28
5.1 Schiedsvereinbarung	28
5.2 Schiedsverfahrensrecht/Prozessrecht	29
5.3 Materielles Recht	30
5.4 Vollstreckungsrecht	30
6 Schiedsvereinbarung	33
6.1 Materiellrechtliche Anforderungen	34
6.2 Inhalt der Schiedsvereinbarung	36
6.4 Form der Schiedsvereinbarung	38
7 Ablauf des Schiedsverfahrens	41
7.1 Vorbereitung auf das Schiedsverfahren	41
7.2 Einleitung des Schiedsverfahrens	48
7.3 Klageerwiderung	52
7.4 Mündliche Verhandlung	54
7.5 Beweisaufnahme	54
7.6 Schiedsspruch	59
Teil II: Alternative Konfliktlösung im EU-Recht	65
8 Vorarbeiten	65
8.1 Verbraucherschlichtung – Empfehlung der EG-Kommission vom 30.03.1998 (98/257/EG)	65
8.2 Mediation – Empfehlung der EG-Kommission vom 04.04.2001 (2001/310/EG)	69
9 Mediation - Richtlinie 2008/52/EG	74
9.1 Anwendungsbereich	74
9.2 Verfahrensregeln	76
9.3 Qualitätskontrolle	78

Internationale Schiedsgerichtsbarkeit und alternative Konfliktbeilegung

10	Verbraucherschlichtung	80
10.1	ADR-Richtlinie (RL 2013/11/EU)	80
10.2	ODR-Verordnung (Verordnung [EU] Nr. 524/2013)	91
Teil III: alternative Konfliktbeilegung		96
11	Sichtweisen und Begriffsklärung	96
11.1	Sichtweisen auf das Thema Konflikt	96
11.2	Begriffsklärung	97
12	Konflikteskalation	101
12.1	Konflikteskalationsstufen	101
12.2	Konflikteskalationsmechanismen	104
12.3	Konflikttypen	105
13	Grundstrategien zur Lösung von Konflikten	108
14	Das Harvard-Konzept	112
14.1	Grundaspekte des Harvard Konzepts	112
14.2	Prinzip 1: Menschen und Probleme getrennt voneinander behandeln	113
14.3	Prinzip 2: Auf Interessen konzentrieren, nicht auf Positionen	114
14.4	Prinzip 3: Entwickeln Sie Entscheidungsmöglichkeiten (Optionen) zum beiderseitigen Vorteil	115
14.5	Prinzip 4: Verhandeln mithilfe objektiver Kriterien	116
Lösungen zu Teil I:		121
Lösungen zu Teil II:		124
Lösungen zu Teil III:		125
Literaturhinweise		127

Internationale Schiedsgerichtsbarkeit und alternative Konfliktbeilegung

Glossar

AS-Stelle (EU):	Jede Stelle zur alternativen Streitschlichtung, die unabhängig von ihrer Bezeichnung auf Dauer eingerichtet ist und die Beilegung einer Streitigkeit in einem AS-Verfahren anbietet und in einer Liste gemäß Art. 20 Abs. 2 ADR-Richtlinie geführt wird.
AS-Verfahren (EU):	Ein alternatives Streitschlichtungsverfahren im Sinne des Art. 2 ADR-Richtlinie, das den Anforderungen dieser Richtlinie genügt und von einer AS-Stelle durchgeführt wird.
Dienstleistungsvertrag (EU):	Jeder Vertrag, der kein Kaufvertrag (EU) ist und nach dem der Unternehmer (EU) eine Dienstleistung für den Verbraucher erbringt oder deren Erbringung zusagt und der Verbraucher (EU) hierfür den Preis zahlt oder dessen Zahlung zusagt.
Elektronischer Weg (EU):	Elektronische Verfahren zur Verarbeitung einschließlich der digitalen Kompression und Speicherung von Daten, die vollständig über Kabel, Funk oder auf optischem oder anderem elektromagnetischem Wege gesendet, übermittelt und empfangen werden.
Interessen:	Interessen sind innere Motive, Wünsche, Bedürfnisse, Sorgen usw. – etwa bezüglich Sicherheit, wirtschaftlichem Auskommen, Zugehörigkeit, Anerkennung und Selbstbestimmung.
Kaufvertrag (EU):	Jeder Vertrag, durch den der Unternehmer das Eigentum an Waren an den Verbraucher (EU) überträgt oder dessen Übertragung zusagt und der Verbraucher (EU) hierfür den Preis zahlt oder dessen Zahlung zusagt, einschließlich Verträgen, die sowohl Waren als auch Dienstleistungen zum Gegenstand haben.
Konflikteskalationsmechanismen:	Hierbei handelt es sich um Faktoren und Treiber, die eine Spannung in einen Konflikt transformieren und diesen eskalieren oder deeskalieren lassen können.
Mediation (EU):	Ein strukturiertes Verfahren unabhängig von seiner Bezeichnung, in dem zwei oder mehr Streitparteien mithilfe eines Mediators (EU) auf freiwilliger Basis selbst versuchen, eine Vereinbarung über die Beilegung ihrer Streitigkeiten zu erzielen.
Mediator (EU):	Eine dritte Person, die ersucht wird, eine Mediation auf wirksame, unparteiische und sachkundige Weise durchzuführen, unabhängig von ihrer Bezeichnung oder ihrem Beruf in dem betreffenden Mitgliedsstaat und der Art und Weise, in der sie für die Durchführung der Mediation benannt oder mit dieser betraut wurde.

Internationale Schiedsgerichtsbarkeit und alternative Konfliktbeilegung

**Online-Kaufvertrag,
Online-Dienstleistungs-
vertrag (EU):**

Ein Kauf- oder Dienstleistungsvertrag (EU), bei dem der Unternehmer oder der Vermittler des Unternehmers Waren oder Dienstleistungen über eine Webseite oder auf anderem elektronischem Wege angeboten hat und der Verbraucher diese Waren oder Dienstleistungen auf dieser Webseite oder auf anderem elektronischem Wege bestellt hat.

Online-Marktplatz (EU):

Ein Diensteanbieter, der es Verbrauchern und Unternehmern ermöglicht, auf der Webseite des Online-Marktplatzes (EU) Online-Kaufverträge oder Online-Dienstleistungsverträge abzuschließen.

OS-Plattform (EU):

Die Online-Schlichtungsplattform ist eine interaktive kostenfreie Webseite der Europäischen Kommission, die als zentrale Anlaufstelle für Verbraucher*innen und Unternehmer*innen fungiert, die Verbraucherstreitigkeiten außergerichtlich beilegen möchten.

Positionen:

Positionen sind bewusste Entscheidungen aufgrund von Interessen.

Soziale Konflikte:

Soziale Konflikte sind Spannungssituationen, in denen zwei oder mehrere Parteien, die voneinander abhängig sind, mit Nachdruck versuchen, scheinbar oder tatsächlich unvereinbare Handlungspläne zu verwirklichen und sich dabei ihrer Gegnerschaft bewusst sind.

Strukturelle Konflikte:

Als strukturelle Konflikte bezeichnet man tagtägliche Konflikte zwischen Organisationen, Institutionen und Gesellschaften.

Unternehmer (EU):

Jede natürliche oder juristische Person – unabhängig davon, ob sie in privatem oder öffentlichem Eigentum steht –, die überwiegend zu Zwecken handelt, die ihrer gewerblichen, geschäftlichen, handwerklichen oder beruflichen Tätigkeit zugerechnet werden kann, wobei sie dies auch durch eine in ihrem Namen oder Auftrag handelnde Person tun kann.

Verbraucher (EU):

Jede natürliche Person, die zu Zwecken handelt, die nicht überwiegend ihrer gewerblichen, geschäftlichen, handwerklichen oder beruflichen Tätigkeit zugerechnet werden kann.

Internationale Schiedsgerichtsbarkeit und alternative Konfliktbeilegung

Einführung

Der Studienbrief soll die Studierenden in die Lage versetzen, die Entwicklung der Vorstellungen der Europäischen Gemeinschaft und später der Europäischen Union zur alternativen Konfliktlösung nachzuvollziehen. Aufgezeigt wird die Entwicklung anhand von Kommissionsempfehlungen und den anschließenden Normierungen. Soweit die EU-Normen in das nationale Recht umgesetzt werden mussten, wird auch auf die einschlägigen Normen in Deutschland verwiesen.

Die Entwicklung der Vorstellungen der EG/EU zur alternativen Konfliktlösung zeigte früh eine Differenzierung zwischen der Mediation einerseits und der Verbraucherschlichtung andererseits. Im Hinblick auf die Verbraucherschlichtung kam später noch die Online-Schlichtung über eine von der EU-Kommission geschaffene Plattform für die Online-Schlichtung in den Fokus. Die Normierungsbemühungen dienten der Verbesserung der Funktion des Binnenmarktes und des Verbraucherschutzes.

Das EU-Recht normiert Anforderungen an Mediatorinnen und Mediatoren, Mediationsverfahren sowie an die Schlichter*innen, die Schlichtungsstellen und die Schlichtungsverfahren, die mit Ausnahme der Online-Schlichtung von den Mitgliedsstaaten in nationales Recht umgesetzt werden mussten. Die Regelungen zur Online-Schlichtung gelten dagegen unmittelbar. Die Studierenden sollen einen Überblick über die wesentlichen Regelungen zur alternativen Konfliktlösung in Verbrauchersachen und zur Mediation im EU-Recht erhalten. Sie werden diese Grundlagen in den jeweiligen nationalen Rechten der Mitgliedsstaaten wiederfinden können. Dies erleichtert die Orientierung in den nationalen Rechtsordnungen der Mitgliedsstaaten. Die Studierenden werden als Mitarbeiter*innen in Unternehmen, sofern diese B2C-Verträge abschließen, und in eigener Person als Verbraucher*innen immer wieder den Regelungen zur alternativen Konfliktlösung in Verbrauchersachen und den Mediationsregelungen begegnen. Sie werden diese bei nationalen Sachverhalten ebenso anwenden müssen wie bei grenzüberschreitenden Streitigkeiten. Die Studierenden lernen die speziellen Begrifflichkeiten der Europäischen Union im Hinblick auf die Mediation und die Verbraucherschlichtung kennen.

Internationale Schiedsgerichtsbarkeit und alternative Konfliktbeilegung

Teil I: Internationale Schiedsgerichtsbarkeit

Lernziele:

In **Teil I** dieses Studienheftes lernen Sie:

- **Grundlagen** über die **internationale Schiedsgerichtsbarkeit**,
- und zwar aus **deutschrechtlicher Sicht**
- im **internationalen Handelsrechtsverkehr**,
- also dem **Rechtsverkehr** unter **Kaufleuten**.

Bei internationalen Rechtsstreitigkeiten stellt sich oft die **Frage, welches Recht**, aber auch insbesondere, **welche Gerichtsbarkeit** zuständig ist. Vermehrt entscheiden sich die Parteien, die Gerichtsbarkeit schon im Vorhinein vertraglich zu vereinbaren. Vereinbart wird dabei zunehmend ein **privates Schiedsgericht**.

Voraussetzung dafür ist die **Abwahl** der **staatlichen Gerichtsbarkeit**, also der ansonsten zuständigen Gerichte.

Die Entscheidungen dieser Schiedsgerichte erwachsen dann **genauso in Rechtskraft** wie solche der staatlichen Gerichte. Treffen diese dann in Rechtsstreitigkeiten zwischen den Parteien Entscheidungen, können die Parteien nicht mehr auf die ansonsten zuständigen staatlichen Gerichte zurückgreifen.

In diesem Studienheft steht die **Jurisdiktion** der **Handelsschiedsgerichtsbarkeit** im Fokus. Wir gehen also von Rechtsstreitigkeiten zwischen Kaufleuten im Bereich des Zivilrechts aus und dort im Speziellen im Bereich des Handels- und Gesellschaftsrechts. Im Übrigen geht dieses Studienheft aus **deutschrechtlicher** Sicht vor, und zwar aus Gründen der **Praktikabilität**, aber **auch**, weil die deutschrechtlichen Regelungen denen der **international** geltenden **Regelungen** oftmals **sehr ähnlich** sind.



Abbildung 1: Schaubild 1, Quelle: eigene Darstellung

Der **Vorteil** dieser Schiedsgerichte gegenüber den staatlichen jeweiligen nationalen Gerichten ist u. a., dass Rechtsstreitigkeiten an einem **neutralen Ort** entschieden werden können. Sie bieten ein breites Spektrum an **Gestaltungsmöglichkeiten** und **Mitteln** wie ...

Internationale Schiedsgerichtsbarkeit und alternative Konfliktbeilegung

- **Sachkunde**
- **Unbefangenheit** und
- **Neutralität**

der **Schiedsrichter*innen**.

Kommt es zu Entscheidungen namentlich zu **Schiedssprüchen** der Schiedsgerichte, bleibt immer noch die Frage nach deren **Durchsetzbarkeit**.

Hier ist das sogenannte **New Yorker Übereinkommen**¹ äußerst hilfreich. Dabei handelt es sich um ein Übereinkommen, das 159 Staaten unterzeichnet haben. Es sorgt quasi dafür, dass Schiedssprüche letztlich auch durchgesetzt werden können, indem die unterzeichnenden Staaten dieses Übereinkommens statuieren, dass Schiedssprüche von und in den jeweiligen Staaten anerkannt werden und auch durchgesetzt werden können.

1 Vorteile internationaler Schiedsverfahren

Lernziele:

In **Abschnitt 1** dieses Studienheftes lernen Sie ...

- die **Vorteile** der Schiedsgerichtsbarkeit kennen.

1.1 Neutralität

Allgemeiner Gerichtsstand bei Verfahren der **staatlichen Gerichte** in bürgerlichen Rechtsstreitigkeiten ist nach § 12 ZPO regelmäßig der **Ort**, an dem die **beklagte Partei** ihre **Niederlassung** i. S. v. § 7 BGB hat. Bei natürlichen Personen ist das der Wohnsitz, bei Unternehmen (juristischen Personen bzw. Personengesellschaften) der Ort, an dem sich z. B. die Hauptniederlassung des Unternehmens befindet. Die **Rechtsprechung** an diesem „**Heimatort**“ ist für die beklagte Partei häufig **vorteilhafter**.

Beim **internationalen Schiedsverfahren** ist dieser **Ort** aber (im Vorhinein) zwischen den Vertragsparteien **frei verhandelbar**. Ein **Heimvorteil** auf **Beklagtenseite** ist dann **nicht** mehr gegeben.²

Durch das **zahlenmäßige Gleichgewicht** der von den jeweiligen Parteien zu wählenden Richter*innen wird **zudem** die **Unabhängigkeit** des **Schiedsgerichts gefördert**. Die **Parteien** haben die Möglichkeit, auf die Besetzung der Personen als Schiedsrichter*innen **Einfluss** zu nehmen.

1.2 Sachkunde der Schiedsrichter*innen

Die Möglichkeit der Einflussnahme der Parteien auf die Wahl der Personen als Schiedsrichter*innen erhöht zudem auch die **Qualität** der **Entscheidungen**. So können für den Einzelfall Personen gewählt werden, die über – der jeweiligen Situation entsprechende – **Erfahrung** und **Expertise** verfügen.

¹ Über die Anerkennung und Vollstreckung ausländischer Schiedssprüche vom 10.06.1958; Näheres finden Sie auf der Homepage der UNCTRAL.org (dazu siehe Glossar).

² Vgl. Schütze/Thümmel Schiedsgerichte Rn. 19; MAH IntWirtschaftsR/Trittmann/Mekat § 5 Rn. 30.

Internationale Schiedsgerichtsbarkeit und alternative Konfliktbeilegung

1.3 Verfahrensflexibilität

Ein fortdauerndes **Problem** der **staatlichen Gerichte** ist deren chronische **Überlastung**. Das führt zu teilweise erheblichen **Verzögerungen** bei der **Entscheidungsfindung**. Ein Zustand, der eines der Grundprinzipien des Handelsrechts, nämlich „Schnelligkeit bei Wahrung möglichst hoher Rechtssicherheit“ zuwiderläuft.

Um diesem **Bedürfnis** nach **Schnelligkeit** gerecht zu werden, enthalten die Schiedsordnungen der jeweiligen Schiedsinstitutionen³ deswegen entsprechende **prozessuale Gestaltungsmöglichkeiten**.

So gelten für die **deutsche Handelsschiedsgerichtsbarkeit** die **Regeln** der **DIS** also der „**Deutschen Institution für Schiedsgerichtsbarkeit e. V.**“.

Zur Klarstellung!

Die **Funktion** der „**Deutschen Institution für Schiedsgerichtsbarkeit e. V.**“ ergibt sich aus deren **Regelwerk**, nämlich der 2018 DIS-Schiedsgerichtsordnung, kurz: **DIS-SchO 2018**⁴ und dort aus Art. 2 DIS-SchO.

Lesen Sie!

Artikel 2 – Funktion der DIS 2.1 DIS-SchO 2018:

„2.1

Die DIS **administriert Schiedsverfahren** gemäß dieser Schiedsgerichtsordnung und **unterstützt** in dieser Funktion die **Parteien** und das **Schiedsgericht** bei der effizienten Verfahrensführung. Die DIS **entscheidet Streitigkeiten nicht selbst**.“

Merke: Die DIS = „Deutsche Institution für Schiedsgerichtsbarkeit e. V.“ ist kein Schiedsgericht! Sie entscheidet Streitigkeiten nicht selbst. Es handelt sich um einen eingetragenen Verein, der bei Schiedsverfahren nur administriert und nicht über diese entscheidet.

Die Zielsetzung des **effizienten Verfahrensablaufes** wird insbesondere in **Art. 27 DIS-SchO 2018** und der **Anlagen 3** und **4** deutlich. Dort finden sich beispielsweise Regelungen über:

- Die **Case Management Conferences**, Art. 27.2 DIS-SchO 2018: **Innerhalb** von **21 Tagen** hat das Schiedsgericht nach seiner Konstituierung eine **Verfahrenskonferenz** mit den Parteien abzuhalten;
- **Beschränkung** des **Umfangs** der **Schriftsätze** und Dokumentenvorlage, Anlage 3 A. DIS-SchO 2018;
- Erlaubnis von **Teilschiedssprüchen**, Anlage 3 C. DIS-SchO 2018;
- Möglichkeit der **Aufspaltung** des **Schiedsverfahrens**;

³ Zu den wichtigsten (europäischen) Schiedsinstitutionen siehe dazu weiter unten!

⁴ Die DIS-SchO 2018 ist auf der Homepage der Deutschen Institution für Schiedsgerichtsbarkeit als PDF-Dokument verlinkt. [https://www.DeutscheInstitutionfürSchiedsgerichtsbarkeit.e.V.\(DIS\):DIS-Regeln\(disarb.org\)\(aufgerufenimJuni2022\).](https://www.DeutscheInstitutionfürSchiedsgerichtsbarkeit.e.V.(DIS):DIS-Regeln(disarb.org)(aufgerufenimJuni2022).)

Internationale Schiedsgerichtsbarkeit und alternative Konfliktbeilegung

- der **Endschiedsspruch** ist **spätestens sechs Monate nach Abschluss der Verfahrenskonferenz** gemäß Artikel 27.2 der Schiedsgerichtsordnung zu erlassen, Anlage 4 Art. 1 DIS-SchO 2018.

1.4 Vollstreckbarkeit internationaler Schiedssprüche versus ausländischer staatlicher Gerichtsurteile

Schiedssprüche sind nahezu **weltweit vollstreckbar**, im **Gegensatz** zur **Vollstreckbarkeit** von **Urteilen nationaler staatlicher Gerichte**. Vgl. z. B. § 328 ZPO, der zahlreiche Ausschlussregelungen zur Anerkennung ausländischer Urteile enthält. So ist z. B. nach § 328 Abs. 1 Nr. 5 ZPO die Anerkennung ausländischer Gerichtsurteile von der **Reziprozität** abhängig. Das ist die sogenannte „**Verbürgung der Gegenseitigkeit**“. Das ist der Fall, wenn die **Anerkennung** und **Vollstreckung** eines entsprechenden deutschen Urteils in dem Urteilsstaat auf **keine wesentlich größeren Schwierigkeiten** stoßen **als** die Anerkennung und **Vollstreckung** des anzuerkennenden Urteils **in Deutschland**. Dabei ist darauf abzustellen, ob das beiderseitige Anerkennungsrecht und die Anerkennungspraxis bei einer **Gesamtwürdigung** im Wesentlichen **gleichwertige Bedingungen** für die Vollstreckung eines ausländischen Urteils gleicher Art schaffen.⁵

Die **Gerichte** nehmen also eine Art **Gesamtwürdigung** der **Umstände** vor, um über die Verbürgung zu entscheiden. Es bestehen also wegen § 328 Abs. 1 Nr. 5 ZPO grundsätzlich Unsicherheiten, ob eine Vollstreckung eines ausländischen Urteils in Deutschland erfolgreich sein wird. Dieses Risiko kann mit einem Verfahren der internationalen Schiedsgerichtsbarkeit nun umgangen werden. Das ist einer der **Hauptgründe für die Wahl der Schiedsgerichtsbarkeit** überhaupt. Diese nahezu weltweite Vollstreckbarkeit ergibt sich insbesondere aus dem sehr weiten Anwendungsbereich des bereits oben erwähnten **New Yorker Übereinkommens**, dem „UN-Übereinkommen über die Anerkennung und Vollstreckung ausländischer Schiedssprüche“ (UNÜ). Englisch: „**United Nations Convention on the Recognition and Enforcement of Foreign Arbitral Awards, NYC**“.

1.5 Ausschluss der Öffentlichkeit

Die Öffentlichkeit soll grundsätzlich ausgeschlossen sein. So bleiben die dem Verfahren zugeführten Informationen **vertraulich**. Bedeutend dafür, dass die Parteien **auch geschäftssensible** Informationen beibringen können.

1.6 Sachkunde und Neutralität der Schiedsrichter*innen

Die Tatsache, dass die Parteien auf die Besetzung Einfluss nehmen können, kann **qualitätssteigernd** sein. Es können Personen als Schiedsrichter*innen benannt werden, die bezogen auf den konkreten Vertragsschluss über besondere **Expertise** bzw. **Erfahrung** verfügen.

Die freie Wahl der Schiedsrichter*innen hat noch einen **weiteren Vorteil** – besonders bei internationalen Handelsverträgen: die **Neutralität** der Schiedsgerichtsbarkeit! „Heimvorteile“ der jeweiligen Vertragsparteien können somit vermieden werden.⁶

⁵ BGHZ 42, 194, 196 f.; BGH, Urteil vom 29. April 1999 – IX ZR 263/97, NJW 1999, 3198, 3201.

⁶ Eingehend dazu: Friedland, S. 7.

Teil I:

1. Erläutern Sie zwei Eigenheiten der internationalen Schiedsgerichtsbarkeit, die zu mehr Neutralität gegenüber den staatlichen Gerichten führen!
2. Erläutern Sie die Funktion und Zielsetzung der DIS!
3. Differenzieren Sie bezüglich der Vollstreckung in Deutschland: **ausländischer Gerichtsurteile** nach den Regelungen der **ZPO** und **ausländischer Schiedssprüche**. Zeigen Sie auf, welche unterschiedlichen Regelwerke dabei jeweils zur Anwendung gelangen!

Leseprobe

Internationale Schiedsgerichtsbarkeit und alternative Konfliktbeilegung

2 Schiedsverfahren oder doch staatliche Gerichtsbarkeit?

Oft besteht **Streit** darüber, ob die Streitbeilegung durch ein **Schiedsverfahren** überhaupt **zulässig** sei oder ob nicht doch ein Verfahren vor den **staatlichen Gerichten** durchzuführen sei. Auch umgekehrt, also im Falle der Einreichung einer Klage vor den staatlichen Gerichten, ist ein derartiger Streit nicht selten.

Dieser Konflikt wird meist anhand des jeweils einschlägigen nationalen Rechts gelöst. Nach den Art. 8 und 16 UNCITRAL-ModellGesetz über die internationale Handelsschiedsgerichtsbarkeit⁷ über die internationale Handelsschiedsgerichtsbarkeit 2006⁷ können beide Institutionen über diese Streitfrage entscheiden. Kurz: Die Prüfung kann sowohl von ...

- **staatlichen Gerichten** als auch im
- **Schiedsverfahren**

vorgenommen werden.

2.1 Entscheidung durch die staatlichen Gerichte

Es kommt vor, dass trotz Schiedsvereinbarung eine Partei Klage vor einem staatlichen Gericht erhebt. Die Gegenpartei muss in diesem Falle die Zuständigkeit der Schiedsgerichte im Wege der **prozesshindernden Schiedseinrede** geltend machen (vgl. Art. 8.1 UNCITRAL-ModellGesetz über die internationale Handelsschiedsgerichtsbarkeit⁷ über die internationale Handelsschiedsgerichtsbarkeit 2006). Macht sie diese nicht geltend, nimmt das Verfahren vor der staatlichen Gerichtsbarkeit seinen Lauf. Eine Prüfung „von Amts wegen“⁸ ist im UNCITRAL-ModellGesetz über die internationale Handelsschiedsgerichtsbarkeit⁷ über die internationale Handelsschiedsgerichtsbarkeit 2006 nicht vorgesehen.

Wird die Schiedseinrede geltend gemacht, **prüft** das **staatliche Gericht** die **Zuständigkeit** der **Schiedsgerichtsbarkeit**, ...

- und zwar nach Art. 8.1 Hs. 1 UNCITRAL-ModellGesetz über die internationale Handelsschiedsgerichtsbarkeit⁷ über die internationale Handelsschiedsgerichtsbarkeit 2006, ob sich aufgrund der Schiedsvereinbarung die Zuständigkeit auch tatsächlich für den **konkreten Streitgegenstand ergibt**, dann aber auch, ob ...
- nach Art. 8.1 Hs. 2 UNCITRAL-ModellGesetz über die internationale Handelsschiedsgerichtsbarkeit⁷ über die internationale Handelsschiedsgerichtsbarkeit 2006 die **Schiedsvereinbarung** an sich **nichtig**, **unwirksam** oder möglicherweise **undurchführbar** ist.

So ist z. B. die Schiedsvereinbarung nach Art. 7.2 UNCITRAL-ModellGesetz über die internationale Handelsschiedsgerichtsbarkeit⁷ über die internationale Handelsschiedsgerichtsbarkeit **nichtig**, wenn Formmängel nicht geheilt sind.

Unwirksamkeit liegt z. B. auch bei **Kündigung**, **Aufhebung** oder bei **Verfristung** der Schiedsvereinbarung vor, **Undurchführbarkeit** z. B. bei **Mittellosigkeit** einer Partei.

⁷ Zu diesem Regelwerk: Siehe Glossar!

⁸ Von Amts wegen bedeutet: Das Gericht wird von sich aus aktiv. Im Zivilprozess gilt aber der Beibringungsgrundsatz. Die Parteien müssen aktiv werden.

Internationale Schiedsgerichtsbarkeit und alternative Konfliktbeilegung

Im **deutschen Recht** finden sich die Regelungen des Art. 8 UNCITRAL-ModellGesetz über die internationale Handelsschiedsgerichtsbarkeit 2006 weitestgehend in **§ 1032 ZPO** wieder. So regelt **§ 1032 Abs. 1 ZPO**, dass die Schiedsvereinbarung eine **prozessuale Einrede** begründet (s. o.).

§ 1032 Abs. 2 ZPO regelt, dass die Streitfrage über die Zuständigkeit auch im Wege der **Feststellungsklage** geklärt werden kann, also noch bevor Klage erhoben wird bzw. ein Schiedsverfahren eingeleitet wird.

2.2 Entscheidung durch das Schiedsgericht

Auch im **Schiedsverfahren** wird die **Zuständigkeit** der **staatlichen Gerichte** mit einer **Einrede** (aktiv) geltend gemacht. Dies muss spätestens im Zuge der Klageerwidernung geschehen, Art. 16.2 **S. 1** UNCITRAL-ModellGesetz über die internationale Handelsschiedsgerichtsbarkeit 2006.⁹

Das Schiedsgericht hat dann **zwei Möglichkeiten**: Es kann nach Art. 16.3 **S. 1** UNCITRAL-ModellGesetz über die internationale Handelsschiedsgerichtsbarkeit 2006 die Entscheidung entweder ...

- als **Vorfrage** im Beschlussverfahren oder
- als **Schiedsspruch**

treffen. Im **ersten Fall** kann dann jede Partei innerhalb einer **Frist** von **30 Tagen** nach Kenntnis der Entscheidung des Schiedsgerichts die **staatlichen Gerichte** anrufen, Art. 16.3 **S. 2** UNCITRAL-ModellGesetz über die internationale Handelsschiedsgerichtsbarkeit 2006. Das **Schiedsverfahren** kann dann aber **trotzdem weiterlaufen**. Auch ein **Schiedsspruch** kann trotz der geltend gemachten Einrede vor den staatlichen Gerichten ergehen.

Anders im **zweiten Fall**, wo die Überprüfung im **Aufhebungsverfahren** vor den **staatlichen Gerichten** erfolgt, Art. 34 UNCITRAL-ModellGesetz über die internationale Handelsschiedsgerichtsbarkeit 2006. Einige Rechtsordnungen binden dann aber die staatlichen Gerichte bei der Nachprüfung zumindest an den von den Schiedsgerichten festgestellten Sachverhalt.¹⁰ Im **deutschen Recht** gilt Art. 8 UNCITRAL-ModellGesetz über die internationale Handelsschiedsgerichtsbarkeit, der in **§ 1040 ZPO** weitgehend übernommen wurde. Lesen Sie **§ 1040 ZPO**!

⁹ Vgl. auch: Art. 6.3 ICC-Rules 2017, Art. 23.1 LCIA-Rules 2014, Art. 19 ICDR-Rules 2014, auch Art. 21.1 Swiss Rules 2012.

¹⁰ Vgl. Balthasar/Balthasar § 1 Rn. 38.

4. Oft besteht Streit darüber, ob ein **internationales Schiedsverfahren** überhaupt **zulässig** sei. Dieser Streit kann sowohl in einem Verfahren vor den **staatlichen Gerichten** als auch in einem Verfahren vor **Schiedsgerichten** bestehen. Benennen Sie ein internationales Regelwerk und dessen einschlägige Artikel zur **Lösung** dieses **Konfliktes**! Gibt es eine deutschrechtliche **Entsprechung**?

Leseprobe

Internationale Schiedsgerichtsbarkeit und alternative Konfliktbeilegung

Teil III: alternative Konfliktbeilegung

Lernziele:

Nach der Lektüre dieses Kapitels wissen Sie:

- Was ist ein Konflikt und welche Arten von Konflikten gibt es?
- Welche Dynamiken kann ein Konflikt erreichen und welche Eskalationsstufen gibt es?
- Was für Mechanismen und Treiber greifen, damit Konflikte überhaupt eskalieren können?
- Welche Konflikttypen gibt es?
- Wie können Konflikte durch die handelnden Personen gelöst werden?

11 Sichtweisen und Begriffsklärung

11.1 Sichtweisen auf das Thema Konflikt

Konflikte sind so alt wie die Menschheit. Das friedliche Miteinander, harmonisches Zusammenleben, ist ein Traum, aber leider nicht Wirklichkeit. Das Thema Konflikte ist geprägt von Komplexität, Dynamik sowie Emotionen und kann daher aus unterschiedlichen Blickrichtungen betrachtet werden. Konflikte beginnen bereits während der Erziehung eines Kleinkinds, das seinen Willen durchsetzen will, bis hin zum globalen Weltgeschehen mit weitreichenden politischen und gesellschaftlichen Auswirkungen.

In Anlehnung an Maslow³⁰⁸ unterscheiden wir verschiedene Bedürfnisebenen. Auch wenn dieses Bedürfnismodell sicherlich wissenschaftlich weiterentwickelt ist, bietet es dennoch eine plastische Abbildung unseres Bedürfnishaushaltes. Wir haben:

- **physiologische Bedürfnisse:** Nahrung, Flüssigkeit, Sauerstoff, Bewegung, Wärme, Kälte, Schlaf, Erholung, Sexualität, Gesundheit, Wohlbefinden.
- **soziale Bedürfnisse:** Kontakt, Nähe, Intimität, Zuwendung und Liebe geben und empfangen, Zugehörigkeit, Wertschätzung, Respekt, Anerkennung, verstanden werden, Unterstützung, Solidarität, sich aufeinander verlassen können, Gerechtigkeit.
- **Sicherheitsbedürfnisse:** Schutz vor körperlichen und seelischen Bedrohungen, Schutz vor Gewalt, Angstfreiheit, Geborgenheit, vertrauen können.
- **Ich-Bedürfnisse:** Autonomie, Selbstentfaltung, Selbstachtung, Würde, Selbstwert, Identität, Authentizität, Stärke, Leistung und Kompetenz, Unabhängigkeit, Freiheit, eigener Raum, Rückzug, Orientierung, Ordnung, Stimmigkeit, Schönheit, Wissen, Verstehen, Sinn.

Diese Bedürfnisbefriedigung des oder der Einzelnen ist nur im Miteinander möglich. Selbst Ich-Bedürfnisse sind ohne Interaktion nicht zu erfüllen. Um meinen Selbstwert zu ermitteln, brauche ich Vergleichsmöglichkeiten. Wer soll meine Leistung schätzen, meine Kompetenz beurteilen, wenn nicht ein Kollegium oder Vorgesetzte? Die Bedürfnisse ändern sich ständig und bestimmen unser Handeln. Diese Veränderung belastet die Austauschbalance zwischen den Akteurinnen und Akteuren, kann sie sogar zerstören. Konflikte sind unumgänglich.

³⁰⁸ Vgl. Maslow, 1954.

Internationale Schiedsgerichtsbarkeit und alternative Konfliktbeilegung

Zu beachten gilt daher, dass unterschiedliches Empfinden, Meinungen, Ansichten und Interessen noch keine Konflikte sind. Erst wenn man sich auf kein gemeinsames Ziel oder Handeln festlegen kann, dann kann ein Konflikt auftreten.

Konflikte werden meist negativ empfunden. Der normale Ablauf wird gestört. Der Ausgang ist nicht vorhersehbar. Wer setzt sich durch? Gibt es eine*n Verlierer*in?

Inzwischen gibt es auch eine positive Sichtweise auf das Thema. Durch Konflikte können festgefahrene Strukturen aufbrechen und etwas Neues kann beginnen. Im Betriebsablauf ist das hin und wieder wünschenswert. Der US-amerikanische Psychologe und Wissenschaftler Bruce Tuckmann beschreibt in seinem Phasenmodell Forming, Storming, Norming, Performing, Adjourning kritische Erfolgsfaktoren für Teamleistungen und lässt innerhalb dieser Phasen erkennen, dass Konflikte mit der Teamperformanz korrelieren und diese maßgeblich und positiv beeinflussen können.³⁰⁹

Konflikte lassen sich nicht vermeiden, allerdings lassen sie sich bearbeiten und lösen. Dazu gibt es viele Modelle, die u. a. für Führungskräfte in Unternehmen besonders von Bedeutung sind.

Dazu ist es erstmal nötig, einen Konflikt als solchen zu erkennen, ihn in seiner Komplexität zu verstehen und sich damit auseinanderzusetzen – in einer konstruktiven Art und Weise. Der Begriff wird jedoch mittlerweile inflationär verwendet, wenn beispielsweise bei einem Problem oder Streit schon von Konflikt die Rede ist. Unterschiede in der Wahrnehmung von Ereignissen, bei Meinungen, Ansichten, Interessen oder im Fühlen und Erleben sind jedoch noch keine Konflikte. Erst das Empfinden einer Unvereinbarkeit und das Umsetzen in entsprechendes Handeln sind Voraussetzungen für das Auftreten eines Konfliktes. Die Überprüfung von Konfliktdefinitionen zeigt in der Literatur eine große Bandbreite in der Beschreibung der Begrifflichkeiten auf. Folgende Definitionen konkretisieren den Begriff „Konflikt“ am eindeutigsten:

11.2 Begriffsklärung

Was ist ein Konflikt?

Ein sozialer Konflikt ist eine Interaktion ...

- zwischen Akteuren (Individuen, Gruppen, Organisationen usw.),
- wobei wenigstens ein Akteur
- Unvereinbarkeiten
- im Denken, Vorstellen, Wahrnehmen
- und/oder Fühlen und/oder Wollen
- mit dem anderen Akteur (anderen Akteuren) in der Art erlebt,
- dass im Realisieren eine Beeinträchtigung
- durch einen anderen Akteur (die anderen Akteuren) erfolge.³¹⁰

³⁰⁹ Vgl. Tuckmann, 1965.

³¹⁰ Glasl, 1994.

Internationale Schiedsgerichtsbarkeit und alternative Konfliktbeilegung

Soziale Konflikte sind ...

- Spannungssituationen,
- in denen zwei oder mehrere Parteien,
- die voneinander abhängig sind,
- mit Nachdruck versuchen,
- scheinbar oder tatsächlich unvereinbare Handlungspläne
- zu verwirklichen und sich dabei ihrer Gegnerschaft bewusst sind (Rüttiger 1980).

Je nach Grund und Perspektive des Handlungsplans lassen sich unterschiedliche Konfliktarten/-typen erkennen. Auch hier gibt es je nach Verfasser unterschiedliche Zuordnungsmöglichkeiten. Steiger und Lippmann beziehen sich dabei im Wesentlichen auf die vier nachfolgenden Konfliktarten.³¹¹

- **Bewertungskonflikt:** In Organisationen und Betrieben müssen ständig alte Ziele überarbeitet und neue Ziele festgelegt werden. Kommt es zu keiner Einigung, kann dieser Konflikt zu einer existenziellen Bedrohung für die Firma werden.
- **Beurteilungskonflikt:** Ist ein Ziel festgelegt, kann der Weg dahin von schwierigen Entscheidungen begleitet sein. Entscheidungen werden beeinflusst von ethischen Überzeugungen und Werten der Akteurinnen und Akteure. Dazu ein aktuelles Beispiel: Während der Coronapandemie ist man sich einig: Die Inzidenzzahlen müssen gesenkt werden! Über das Ziel wird man sich einig, doch die Umsetzung – das „Wie?“ – bringt Konflikte mit sich.
- **Verteilungskonflikt:** Ressourcen sind nicht endlos verfügbar. Sie werden verteilt. Ungerechtigkeiten sind durch die Begrenzung geradezu programmiert. Geht es in Organisationen, Betrieben um Budgetprozesse, Beförderungen, Büro- oder Parkplatzverteilungen, fühlen sich übergangene Mitarbeiter*innen benachteiligt. Ein häufiger Grund für Konflikte.
- **Beziehungskonflikt:** Meist handelt es sich dabei um einen Konflikt zwischen zwei Personen, z. B. einen „Ehekrieg“. Am Arbeitsplatz wirkt sich ein Beziehungskonflikt negativ aus, wenn die „Chemie“ zwischen Kolleginnen und Kollegen nicht stimmt. Informationen werden nicht weitergegeben, es kommt zu „Anschwärmungen“ bei Vorgesetzten, Zusammenarbeit wird abgelehnt. Das wirkt sich negativ auf das Betriebsklima aus und kann in kleineren Firmen zu schwächeren Geschäftsergebnissen führen.

Beide Autoren beziehen sich dabei auf die Konfliktarten, die bereits durch Glasl in der untenstehenden Tabelle mit weiteren Typologien beschrieben wurden. Konflikte können in verschiedenen Formen auftreten, verschiedene Beteiligte haben und verschiedene Themen beinhalten.

³¹¹ Vgl. Steiger, Lippmann 2013

Internationale Schiedsgerichtsbarkeit und alternative Konfliktbeilegung

Beteiligte	Intrapersonell Widersprüche innerhalb einer Person erzeugen Spannungen (z. B. Gefühl vs. Verstand, Wollen vs. Können, unterschiedliche Motive)	Interpersonell / Inter-Gruppen Spannungen zwischen zwei oder mehreren Personen bzw. Gruppen	Intra-Gruppen Spannungen zwischen zwei oder mehreren Personen innerhalb einer Gruppe (z.B. bzgl. Rang innerhalb der Gruppe, etc.)	Systembedingt Rahmenbedingungen / Abläufe in einer Organisation führen zu Konflikten (z.B. Betrieb vs. Vertrieb)	
Erscheinungsform	Offen Der Konflikt ist allen bewusst und wird offen thematisiert	Verdeckt Der Konflikt wird nicht thematisiert, ist den Beteiligten aber (teilweise) bewusst	Verschoben Der Konflikt hat einen anderen Grund als das aktuelle Konfliktthema	Einseitig Nur einer Partei ist der Konflikt bewusst	Symmetrisch / Asymmetrisch Die Konfliktparteien sind von der Machtposition her gleich / unterschiedlich gestellt
Thema	Verteilungskonflikt Wer bekommt wie viel von welcher Ressourcen zugeteilt?	Zielkonflikt / Wertekonflikt Welches der widersprüchlichen Ziele wird angestrebt? Welche Werte sind die richtigen?	Beurteilungskonflikt Welches ist der beste Weg zum Ziel?	Beziehungskonflikt Konflikte aufgrund persönlicher Abneigungen	Rollenkonflikt Wer hat die Macht? Innere Konflikte aufgrund verschiedener Rollenanforderungen

Abbildung 8: Konfliktarten, Quelle: Glasl, 1994

Wenn ein Konflikt rechtzeitig geklärt wird, ist die Chance auf eine schnelle, dauerhafte Konfliktlösung größer bzw. wird die Wahrscheinlichkeit einer Eskalation und Verstrickung geringer. Insofern ist es wichtig, Konflikte rechtzeitig zu erkennen und dann anzusprechen.

Mögliche Anzeichen für Spannungen oder schwelende Konflikte:

- Streit über Kleinigkeiten oder Überempfindlichkeit: Nebensächlichkeiten werden hochstilisiert – „die Mücke zum Elefanten machen“;
- aus dem Weg gehen: Kommunikation untereinander ist unpersönlich und auf das Wesentliche beschränkt (z. B. Kollegen gehen sich aus dem Weg, Vermeidung von Blickkontakt, Schweig-samkeit, sich keine unnötige Blöße geben);
- Stimmungsschwankungen;
- Suche nach Schuldigen: Bei Problemen und Schwierigkeiten werden Schuldige anstelle von Lö-sungen gesucht;
- Dienst nach Vorschrift;
- weniger Arbeitsleistung;
- Abgabe von Verantwortung: Verantwortung wird nicht mehr übernommen – Entscheidungen werden nach oben delegiert;
- Festhalten an Formalitäten: Bei der Zusammenarbeit treten Formalitäten in den Vordergrund, die nicht mehr infrage gestellt werden (z. B.: „Das ist doch die Aufgabe von ...“ – „Dies ent-spricht nicht unserem bisherigen Vorgehen“ etc.);
- mangelnder Informationsfluss: Informationen werden nicht freiwillig weitergegeben oder be-wusst zurückgehalten;
- Koalitionen und Abgrenzungen: Suche nach Verbündeten bzw. Mehrheiten, um den eigenen Standpunkt bei Besprechungen und Diskussionen zu verstärken, Grüppchen und Parteien

Internationale Schiedsgerichtsbarkeit und alternative Konfliktbeilegung

bilden sich – egal, um welches Thema es geht; damit einhergehend: Abgrenzung von anderen Gruppen;

- aggressives Verhalten: Arbeiten für den eigenen Status, indem andere übersteigert kritisiert oder blamiert werden; Feindlichkeitsäußerungen gegen die Gruppe oder einzelne Mitglieder, Abwertung anderer Personen; Versuch, ständig zu dominieren;
- Blockieren: Die Weiterentwicklung der Gruppe durchkreuzen durch Ausweichen auf Randprobleme, hartnäckige Argumentation zu einem einzigen Punkt, unsachliche, unbegründete Abweisung von Ideen;
- Rivalisieren: Mit anderen um die produktivsten oder besten Ideen zanken, ständig am meisten sprechen, die größte Rolle spielen wollen, die Führung an sich reißen;
- Clownerie: Jux veranstalten, Witzeln, Nachäffen, um die Arbeit der Gruppe möglichst immer wieder zu unterbrechen;
- Beachtung suchen: Versuche, die Beachtung auf sich zu ziehen, durch lautes und ausgiebiges Reden, extreme Ideen oder ungewöhnliches Verhalten;
- sich zurückziehen: Überwiegend indifferentes, passives Verhalten, beschränkt auf äußerste Formalitäten, Tagträumen, vom Thema weit abweichen;
- Misstrauen: vom Negativen bei anderen ausgehen, Unterstellungen machen;
- Emotionen, die Konflikte anzeigen: Angst, Wut, Aggression, Unruhe, innere Anspannung;
- körperliche Symptome, die Konflikte anzeigen: Schlafprobleme, Kopfschmerzen, Verspannungen etc.

Internationale Schiedsgerichtsbarkeit und alternative Konfliktbeilegung

Lösung der Übungsaufgaben

LÖ

Lösungen zu Teil I:

1. (1) (Schieds-)Gerichtsstand ist frei verhandelbar; (2) zahlenmäßiges Gleichgewicht der von den jeweiligen Parteien gewählten Richter*innen.
2. Die DIS (Deutsche Institution für Schiedsgerichtsbarkeit) ist ein eingetragener Verein. Sie entscheidet nicht über Schiedsverfahren, sondern administriert diese. Zielsetzung ist ein effizienter Verfahrensablauf.
3. Ausländische Schiedssprüche sind nahezu weltweit vollstreckbar (so auch in Deutschland). Vollstreckung ausländischer Urteile staatlicher Gerichte in Deutschland erst nach „Gesamtwürdigung durch Vollstreckungsgericht“! Regelwerke: New Yorker Übereinkommen versus § 328 ZPO.
4. Art. 8 und 16 UNCITRAL-ModellGesetz über die internationale Handelsschiedsgerichtsbarkeit 2006: Sowohl staatliche Gerichte als auch Schiedsgerichte können über die Frage der Zuständigkeit internationaler Schiedsgerichte versus staatliche Gerichte entscheiden. Diese Regelungen sind in der deutschrechtlichen ZPO in den §§ 1032, 1040 ZPO weitgehend übernommen worden.
5. DIS = Deutsche Institution für Schiedsgerichtsbarkeit, ICC-Gerichtshof = Internationaler Schiedsgerichtshof der Internationalen Handelskammer, LCIA = London Court of International Arbitration, Vienna International Arbitral Center, Stockholm Chamber of Commerce Arbitration Institute.
6. Nach den jeweiligen nationalen Gesetzen (diese richten sich oft nach dem UNCITRAL-Modell-Gesetz über die internationale Handelsschiedsgerichtsbarkeit); alternativ dazu gibt es noch die UNCITRAL-SchO, *UNCITRAL-Schiedsgerichtsordnung*.
7. Common Law = angloamerikanischer Rechtsraum; Civil Law = kontinentaleuropäische Rechtskreise.
8. Die Parteien im Common-Law-System, also im angloamerikanischen Rechtskreis – im Gegensatz zum Prozessrecht des Civil Law –, nehmen eine deutlich aktivere Rolle bei der Sachverhaltsermittlung ein. Zeuginnen- und Zeugen- oder Sachverständigenbefragungen werden primär durch die Parteien betrieben. Das Gericht überwacht dabei eher nur, ob Verfahrensregeln eingehalten werden.
9. Schiedsvereinbarung; Schiedsverfahrensrecht/Prozessrecht; materielles Recht; Vollstreckungsrecht.
10. Aus deutschrechtlicher Sicht schränken die „Allgemeinen [Schieds-]Verfahrensregeln“ des § 1042 ZPO (gestützt auf Art. 18 UNCITRAL-ModellGesetz über die internationale Handelsschiedsgerichtsbarkeit) die freie Wahl des Verfahrensrechts ein. So ist z. B. „jeder [...] Partei rechtliches Gehör zu gewähren“. Das ist ius cogens = zwingendes Recht!

Internationale Schiedsgerichtsbarkeit und alternative Konfliktbeilegung

Literaturhinweise

Anders, M. / Gehle, B.: (jeweils neueste Auflage): Zivilprozessordnung ZPO, München: C.H.Beck

Armbrüster, C. / Wächter, V. (2017): SchiedsVZ, 2017, 213 ff.

Ashford, P. (2014): Handbook on International Commercial Arbitration 2. Ed., Huntington NY USA: JurisNet, LLC

Balthasar, S. (2021): International Commercial Arbitration, 2. Auflage. München C.H.Beck (in Gemeinschaft mit: Hart Publishing, Oxford und Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden)

Bechte, D. (2011): Einführung in das Schiedsverfahrensrecht, ZJS 2011, 307

BeckOK (jeweils aktuellste Auflage): Beck'scher Online Kommentar, ZPO, München: C.H.BECK (zitiert: BeckOK ZPO Bearbeiter)

Buchwitz, W. (jeweils aktuellste Auflage): Schiedsverfahrensrecht, Berlin, Heidelberg: Springer Lehrbuch book series (SLB)

Elsing, S. (2011): Procedural Efficiency in International Arbitration: Choosing the Best of Both Legal Worlds, SchiedsVZ 2011, 114

Fisher, R. / Ury W. (1984): *Getting to Yes: Negotiating an agreement without giving*, London (UK): Penguin Group

Friedland, P. (2018): *The Evolution of International Arbitration Survey*, Queen Mary University of London

Glasl, F. (1980): *Konfliktmanagement. Diagnose und Behandlung von Konflikten in Organisationen*. Stuttgart: Haupt Verlag

Hartmann-Piraudeau, A. (2021): *Raus aus der Konfliktschneise: Unsere Konflikte - Und wie wir sie lösen*, Wiesbaden: Springer-Gabler

Hilmer, H. (2021): *Konflikte in Projekten Erklärungsmodelle, Methoden und Lösungen für eine bessere Konfliktkompetenz*, Wiesbaden: Springer-Gabler

Klatte, S. (2015): *Unabhängigkeit und Unparteilichkeit von Schiedsrichtern in zwischenstaatlichen und gemischten Verfahren*, München: Herbert Utz Verlag GmbH

Lachmann, J.-P. (2008): *Handbuch für die Schiedsgerichtsbarkeit*, 3. überarbeitete Auflage Köln: Verlag Dr. Otto Schmidt (neuere Auflage ist für 2026 geplant!)

DIPLOMA

Private staatlich anerkannte Hochschule
University of Applied Sciences

DIPLOMA Hochschule

Studienservice

Herminenstraße 17f
31675 Bückeburg

Tel.: +49 (0)40 228 988 240
meinstudium@diploma.de
diploma.de



Leseprobe



Du möchtest mehr erfahren?

Unser aktuelles Studienangebot und weitere Informationen sowie unsere Angebote zur Studienberatung findest Du auf **www.diploma.de**