

IWRZ

Zeitschrift für Internationales Wirtschaftsrecht
3/2024 | Seiten 105–152

Renate Dendorfer-Ditges

Vielfalt und Inklusion – Gleichberechtigte Teilhabe in Schiedsverfahren und ADR

Editorial



Demografischer und gesellschaftlicher Wandel zwingen Politik, Wirtschaft und Zivilgesellschaft zum Überdenken bisheriger Strukturen. Im Fokus liegen Akzeptanz vorhandener Unterschiede, Gewährleistung chancengerechter Teilhabe und die wertschätzende Einbindung eines jeden Individuums – konzeptionell umschrieben mit *Diversity*Equity*Inclusion (DEI)*.

Vielfalt und Inklusion – seit Inkrafttreten des Grundgesetzes und inzwischen umfassend einfachgesetzlich geregelt – haben das vormalige Schattendasein verlassen. Insbesondere die Forderung nach Geschlechterparität kommt wiederholend auf die Agenda. Innovation, Kreativität, Lernfähigkeit der Organisation, Attraktivität für Talente, Nachhaltigkeit und soziale Verantwortung sind nur einige Aspekte, welche Unternehmen mit Diversität verbinden (vgl. Charta der Vielfalt – Diversity Trends 2020, https://www.charta-der-vielfalt.de/fileadmin/user_upload/Downloads/Studie_Diversity_Trends_Detailergebnisse.pdf).

Diversität in Sinne von Geschlechterparität ist auch in der gerichtlichen und außergerichtlichen Streitbeilegung angekommen. Die bereits früher in der Schiedsgerichtsbarkeit unzutreffende Aussage: „*Sie haben zwei Probleme – Sie sind Frau und Mediatorin*“ wäre heute (hoffentlich) undenkbar.

Gesetzliche und behördliche Vorgaben, so das Bundesgleichstellungsgesetz 2015 oder das Projekt „*Führen in Teilzeit in den Obersten Bundesbehörden*“ zeigen Wirkung in der Richterschaft: Der Anteil von Frauen liegt dort inzwischen bei 47,48 % (Stand 22.09.2022, https://www.bundesjustizamt.de/SharedDocs/Downloads/DE/Justizstatistiken/Richterstatistik_2020.pdf?__blob=publicationFile&v=5).

In der Schiedsgerichtsbarkeit zeigt sich in Sachen *Gender Parity* eine mit der Justiz noch nicht vergleichbare Entwicklung. Wäh-

rend die DIS (Deutsche Institution für Schiedsgerichtsbarkeit) in den von ihr administrierten Schiedsverfahren 44 % Schiedsrichterinnen bestellte, kamen entsprechende Parteiernennungen nur auf 17 % Frauenanteil, woraus sich für 2022 bei DIS-Schiedsverfahren insgesamt ein Anteil von 24 % eingesetzter Schiedsrichterinnen ergab. Zur Förderung der Geschlechterparität auf internationaler Ebene soll die *DIS-ERA Pledge Gender Champion Initiative* von DIS und ERA (Equal Representation in Arbitration) dienen (vgl. <https://www.disarb.org/foerderung-und-vertretung/gender-champion>). Auch organisieren sich Schiedsrichterinnen beispielsweise im Rahmen des NGO *ArbitralWomen* oder mit der von Deutschland ausgehenden Initiative *Arbitration Lunch Match* (vgl. <https://www.arbitralwomen.org/arbitration-lunch-match-join-the-female-networking-initiative-of-the-moment/>).

Deutlich weniger Aufmerksamkeit findet im Bereich institutioneller Streitbeilegung die *Inklusion von Menschen mit Behinderungen*. Allein in Deutschland leben 7,8 Millionen Menschen mit Behinderungen (Pressemitteilung Nr. 259 des Statistischen Bundesamtes vom 22.06.2022, https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2022/06/PD22_259_227.html), grenzüberschreitend sind es 16 % der Weltbevölkerung.

„*Inklusion*“ wird in diesem Zusammenhang verstanden als „*Einbeziehung*“, als „*dazu gehören*“ und ist abzugrenzen von der *Integration* in vorgegebene Gesellschaftsstrukturen. In einer inklusiven Gesellschaft müssen sich Menschen mit Behinderungen nicht mehr an vorhandene Strukturen anpassen, sondern es sind Strukturen zu schaffen, die jedem Menschen eine gleichberechtigte Teilhabe in allen Lebensbereichen ermöglichen. Im Fokus stehen nicht mehr die individuelle körperliche Beeinträchtigung, sondern deren Auswirkungen in einem oder mehreren Lebensbereichen.

In diesem Sinne geht die *UN-Behindertenrechtskonvention* vom 13.12.2006 weg von dem traditionellen Fürsorgegedanken und hin zu einer aktiven Einbindung von Menschen mit Behinderungen im gesellschaftlichen, beruflichen und sozialen Umfeld (sog. *Empowerment-Ansatz*). So ist es beispielsweise weniger die

eingeschränkte Sehkraft, welche die betroffene Person beeinträchtigt, sondern es ist das Umfeld mit den dort vorhandenen Barrieren, wie unleserliche Texte oder das Fehlen von Blindenschrift.

Soweit ersichtlich, fehlt es nach Zahl und Art an statistischen Angaben zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in der Justiz. Mit der *Rahmenvereinbarung zur Inklusion der Menschen mit Behinderungen* (aktuelle Fassung vom 23.05.2022) hat das Bundesministerium der Justiz jüngst für die Behörden seines Geschäftsbereiches die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen festgeschrieben.

Um Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen bei (internationalen) Schieds- und ADR-Verfahren weiterreichend zu entsprechen, gründete die International Chamber of Commerce (ICC) im Dezember 2021 die *Task Force zur Einbeziehung von Menschen mit Behinderungen in die internationale Schiedsgerichtsbarkeit und in andere ADR-Verfahren*. 50 Mitglieder aus 26 Gerichtsbarkeiten, darunter Menschen mit Behinderungen, haben den im Oktober 2023 veröffentlichten „*ICC Guide on Disability Inclusion in International Arbitration and ADR*“ erarbeitet (nachfolgend *ICC Guide*, https://iccwbo.org/wp-content/uploads/sites/3/2023/10/2023_ICC-Guide-on-Disability-Inclusion-in-International-Arbitration-and-ADR-902.pdf).

Die Task Force versteht Inklusion nicht als Erledigung berechtigter Erwartungshaltung, vielmehr als eine Chance für Vielfalt und als kulturellen Grundwert. Auf dieser Grundlage formuliert der *ICC Guide* zahlreiche Empfehlungen für die Inklusion von Menschen mit Behinderungen in Schieds- und ADR-Verfahren.

So soll die behinderungsgerechte Verfahrensdurchführung bereits in der *ersten Verfahrens-/Organisationskonferenz* angesprochen werden, stets mit Blick auf die Interessen aller Beteiligten und auf die Einhaltung zwingender Verfahrensgrundsätze. Dazu gehört eine zügige Verfahrensführung, das unparteiische Handeln der Schiedsrichter, die Gewährung rechtlichen Gehörs und die rechtssichere Durchsetzbarkeit des Schiedsspruchs. Behinderungsbedingt entstehende Zusatzkosten kann das Schiedsgericht im Einklang mit Art. 38 Abs. 5 der ICC-Schiedsgerichtsordnung in die Kostenentscheidung einfließen lassen.

Schieds- und ADR-Organisationen wird empfohlen, auf freiwilliger und vertraulicher Basis *Daten über Schiedsrichter und sonstige ADR-Praktiker mit Behinderungen* zu sammeln und einen *Diversity-Beauftragten* zu ernennen. Die *Barrierefreiheit* der für Schieds- und ADR-Verfahren zur Verfügung gestellten Räumlichkeiten sollte auch ohne die gesonderten Hinweise des *ICC Guide*

eine Selbstverständlichkeit sein, auch die Handhabung *kommunikativer und digitaler Barrieren*. Das Angebot zur Übertragung von Texten in die Blindenschrift oder die Einbeziehung eines Gebärdensprachdolmetschers sollte zur Normalität rechnen.

Darüber hinaus können *hybride Verfahrensangebote* die barrierefreie Teilnahme an ADR-Verfahren fördern, so die *digitale Inklusion* von Parteien, Parteivertretern oder Zeugen mit Behinderung. Solche Formate kommen nicht nur den Parteien zugute, sondern auch einem diversen Einsatz von Schiedsrichtern, Schlichtern, Mediatoren oder Zeugen mit Behinderungen.

Eine *Achtsamkeitsprüfung* soll nach den Vorstellungen des *ICC Guide* die *Sensibilität für Behinderung, Diversität und Inklusion* steigern, auch für die mit Behinderungen möglicherweise verbundene *soziale Stigmatisierung*.

Websites, Medienkanäle und andere Werbematerialien sollen auf Maßnahmen zur Inklusion von Menschen mit Behinderungen überprüft und gegebenenfalls aktualisiert werden. Gleichermaßen sollen Menschen mit Behinderungen repräsentativ in *Konferenzen und Fachgespräche zu Schiedsgerichtsbarkeit und ADR* eingebunden werden, ebenso in vergleichbare Veranstaltungen, wie u. B. Moot Courts oder Mediationswettbewerbe.

Festzuhalten ist, dass die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen kein Almosen der „Gesunden“ ist, auch kein bloßer Formalismus, sondern der *Gradmesser für die Vielfalt, Offenheit und Menschlichkeit einer Gesellschaft*. Es ist eine kulturelle Chance und ein Gebot sozialer Gerechtigkeit für alle Bereiche menschlichen Zusammenlebens.

Ein diskriminierungsfreies Umfeld, ein sensibler Umgang mit Diversität und Inklusion und die Achtung selbstbestimmten Handelns muss auch für den Bereich der Streitbeilegung eine Selbstverständlichkeit sein. Der *ICC Guide* gibt dazu erste Anregungen. Diese sind weiterzuentwickeln, das Thema gehört auf die Agenda von Gremien, Konferenzen und Fortbildungen, stets im Austausch mit den Betroffenen, aber auch mit Anwendern und Nutzern.

Einbindung anstelle von Ausgrenzung, Dialog anstelle von Abkehr, Respekt anstelle von Gleichmut, dieses und mehr ist erforderlich, um eine gerechte und gleichberechtigte Teilhabe aller Menschen – ganz gleich welchen Geschlechts und ganz gleich ob mit oder ohne Behinderung – für alle Verfahren der Streitbeilegung sicherzustellen.

Rechtsanwältin Prof. Dr. Renate Dendorfer-Ditges,
Bonn/München