TOP-THEMA

BGH stärkt Sparkassen den Rücken – Kein Recht auf ewiges Sparen

PRÄMIENSPARVERTRÄGE IM NIEDRIGZINSUMFELD – Eine ganze Reihe von Sparkassen hat in den vergangenen Jahren Prämiensparverträge ihrer Kunden mangels ausreichender Refinanzierungsmöglichkeiten gekündigt. Für den Kunden besonders attraktiv wurden diese Verträge auf Grund der stetig ansteigenden Prämien, die im Einzelfall – hier nach 15 Jahren – auf 50 % der jährlichen Sparleistung anstiegen. Dementsprechend sahen die Kunden sich nach einer bankseitigen Kündigung in ihren Erwartungen enttäuscht. Schließlich hat die Sparkasse mit den ansteigenden Prämien einen Anreiz für einen langfristigen Vermögensaufbau gesetzt. Teilweise wurden die Verträge anhand von Beispielrechnungen bezogen auf einen Zeitraum von 25 Jahren beworben. Eine feste Laufzeit wurde nicht vereinbart. Die spannende Frage lautet deshalb: Hat sich die Sparkasse stillschweigend ein Kündigungsverbot auferlegt, und wenn ja, für wie lange?

Kündigungsausschluss ist eingeschränkt

Der **Bundesgerichtshof (BGH)** hat diese Frage in einem Urteil vom 14.5.19 beantwortet: Ein Anspruch des Kunden auf Besparung besteht nur bis zum Erreichen der höchsten Prämienstufe, im konkreten Fall: bis zum 15. Jahr. Anschließend kann die Sparkasse den Vertrag einseitig beenden, wenn ein sachgerechter Grund vorliegt. Und ein solcher Sachgrund sei wegen des lange anhaltenden Niedrigzinsumfelds zu bejahen, so der BGH. „Ein salomonisches Urteil", bewertet **Guido Perkams**, Partner in der Essener Wirtschaftskanzlei **Kümmerlein Rechtsanwälte & Notare**, die Entscheidung des BGH. Kunden hätten bei Abschluss des Sparvertrages regelmäßig die höchste Prämienstufe im Blick: Dieses Ziel können sie stets erreichen, und der Vertrag lohnt sich für sie auf jeden Fall. Sicherlich könne man die Argumentation des BGH hinterfragen. Denn durch die gleichbleibenden Folgeprämien nach 15 Jahren bleibe der Vertrag für den Kunden weiterhin lukrativ. Dass das Rechenbeispiel im Werbeflyer über 15 Jahre hinausging, komme ja nicht von ungefähr, so der Bankrechtsexperte. „Man spürt förmlich, dass der BGH hier den Sparkassen entgegenkommen und ihnen einen Exit ermöglichen wollte."

Folgen des BGH-Urteils

Sparkassen können das Urteil als Erfolg für sich verbuchen. „Vermutlich werden sich nun auch andere Sparkassen von Prämiensparverträgen trennen", prophezeit Perkams. Ob das Urteil des BGH dazu führt, dass Banken nun auch andere, „teuer" gewordene Sparverträge abstoßen, sieht Perkams skeptisch. Anders als Sparkassen sind Banken nach ihren AGB für eine Kündigung nicht auf das Vorliegen eines sachlichen Grundes angewiesen. Die Frage, ob im Niedrigzinsumfeld ein sachgerechter Grund zu sehen ist, stellte sich für sie in der Vergangenheit ohnehin nicht. Im Übrigen gilt es, die Besonderheiten eines jeden Vertrages zu beachten. In Bezug auf Bausparverträge hatte der BGH bereits entschieden, dass die Bausparkasse während der Ansparphase den Vertrag nicht kündigen kann. Andernfalls würde dem Bausparer der Anspruch auf Gewährung eines Bauspardarlehens entzogen. ■

Freshfields und Clifford Chance begleiten Vonovia-Kapitalerhöhung

REFINANZIERUNG VON IMMOBILIENDEAL – Die Wohnungsbaugesellschaft **Vonovia** hat sich frisches Geld im Rahmen einer Barkapitalerhöhung durch ein beschleunigtes Platzierungsverfahren beschafft. Die rechtliche Beratung dieser Transaktion übernahm dabei ein Team von **Freshfields Bruckhaus Deringer** um die Partner **Gregor von Bonin** (Düsseldorf), **Rick van Aerssen** und **Mark Strauch** (beide Frankfurt, alle Gesellschaftsrecht). Das die Kapitalerhöhung begleitende Bankenkonsortium aus **J.P Morgan** und **Morgan Stanley** (Lead Underwriter) sowie **Credit Suisse** und **BNP Paribas** (Co-Lead Manager) mandatierte **Clifford Chance**. Die Federführung lag bei den Partnern **George Hacket** (Banking & Finance, Frankfurt) und **Christian Vogel** (Corporate/M&A, Düsseldorf).

Insgesamt hat Vonovia 16,5 Mio. neue Aktien zu einem Stückpreis von 45,10 Euro auf den Markt gebracht, Zielgruppe sind ausschließlich institutionelle Investoren. Mit dem Erlös soll vorrangig eine bereits abgeschlossene Immobilientransaktion der schwedischen Tochtergesellschaft **Victoria Park** refinanziert werden. Daneben sollen auch „allgemeine Geschäftszwecke" mit dem frischen Kapital verfolgt werden. ■

GvW und Gütt Olk Feldhaus bringen ZF mit 3D-Spezialist zusammen

ZULIEFERER RÜSTET SICH FÜR AUTONOMES FAHREN – Der Automobilzulieferer **ZF Friedrichshafen** baut sein Netzwerk von Kooperationen und Beteiligungen weiter aus und übernimmt 90% der Anteile an der **Simi Reality Motion Systems GmbH**. Begleitet wurde ZF dabei von der Münchener Kanzlei **Gütt Olk Feldhaus** und einem Team unter Leitung von Partner **Sebastian Olk** (Corporate/M&A). Die Simi-Gesellschafter vertrauten auf **GvW Graf von Westphalen**, tätig war hier ein Team um die Partner **Titus Walek** (M&A), **Philipp Wiesenecker** (Arbeitsrecht), **Kristofer Bott** (IT/IP), **Frank Tschesche** (Steuerrecht, alle Frankfurt) sowie Associated Partner **Felix Wolf** (Gesellschaftsrecht, München).

Simi mit Sitz in Unterschleißheim bei München ist auf bildbasierte 3D-Systeme zum Erfassen und Analysieren menschlicher Bewegungen spezialisiert. Ursprünglich für den Spitzensport und die Medizin konzipiert, ist die Technologie mittlerweile auch für die Autobauer von hoher Bedeutung, wenn es um Sicherungssysteme für das autonome Fahren geht. ZF verspricht sich von der Mehrheitsbeteiligung an Simi denn ▶

auch einen Marktvorteil, da der Zulieferer so künftig integrierte Sicherheitssysteme aus einer Hand anbieten kann. ■

Digitales Banking – DLA Piper berät bei neuem Joint Venture

SPARDA-BANKEN KOOPERIEREN MIT IT-ANBIETER ▬ **Sopra Steria**, einer der europäischen Marktführer in der so genannten digitalen Transformation, und die **Sparda-Banken** aus Augsburg, Stuttgart, Frankfurt, München, Nürnberg, Regensburg und Düsseldorf haben umfassende Kooperations- und IT-Servicevereinbarungen im Rahmen eines Joint Ventures beschlossen. Ein Team der Sozietät **DLA Piper** um die Partner **Nils Krause** (Corporate/M&A, Hamburg), **Björn Enders** (Tax) und **Semin O** (Kartellrecht, beide Frankfurt) begleitete Sopra Steria bei den Verhandlungen.

Ziel der Partnerschaft ist es, die digitale Bankentechnologie und das Informationssystem der teilnehmenden Banken zu transformieren. In den kommenden 13 Jahren erwarten die Joint Venture-Partner einen kumulierten Umsatz des neuen Gemeinschaftsunternehmens von mehr als einer Mrd. Euro. ■

TRANSFERMARKT

Die Wirtschaftskanzlei **Dentons** verstärkt im Juni 2019 ihre Immobilien- und Steuerpraxis am Standort Düsseldorf mit zwei Neuzugängen auf Partnerebene. **David Zafra Carollo** wechselt von **Noerr** und bringt eine langjährige Beratungserfahrung in der steuerlichen Strukturierung von Immobilientransaktionen sowie der Begleitung von Immobilienfinanzierungen mit. Neuzugang Nr. 2 kommt von **Clifford Chance: Dominik Thomer** gilt als erfahrener Steueranwalt und ist neben der Beratung von Unternehmen der Immobilienwirtschaft auch auf Ermittlungsverfahren durch Steuerbehörden und Staatsanwaltschaften spezialisiert. Bei Dentons wird er an der Schnittstelle zwischen der Steuer- und Immobilienrechtspraxis tätig sein. **+ + + Flick Gocke Schaumburg** eröffnet Ende Mai 2019 mit einem neuen Büro in Stuttgart den mittlerweile siebten Standort im deutschsprachigen Raum. Als Gründungsteam wechseln die Partner **Jesco Idler** und **Sven Kluge** von Bonn nach Stuttgart. Weitere Berater des Bonner Büros werden zeitweise in der baden-württembergischen Landeshauptstadt tätig sein, darunter die Partner **Karsten Randt, Jörg Schauf, Holger Dietrich** und **Jens Eggenberger**. Der Schwerpunkt im Ländle wird auf dem Unternehmenssteuerrecht, dem Steuerstrafrecht sowie dem Gesellschaftsrecht/M&A liegen. Neben Stuttgart und Bonn ist Flick Gocke Schaumburg noch in Berlin, Düsseldorf, Frankfurt, Hamburg, München sowie Zürich vertreten**. + + + Bird & Bird** hat mit Wirkung zum 1.5.19 23 neue Partner aus den eigenen Reihen ernannt, darunter acht in Deutschland. Neu in den Partnerkreis aufgenommen wurden **Claus Becker, Sebastian Höpfner** (beide IP/Patentrecht), **Stephan Kübler** (Corporate/M&A, alle München), **Philipp Egler** (Dispute Resolution), **Mascha Grundmann** (IP/Markenrecht, beide Frankfurt) sowie **Catharina Klumpp** (Arbeitsrecht), **Stefanie Orttmann** (Corporate/M&A, beide Düsseldorf) und **Lars Kyrberg** (Commercial, Hamburg).

ALLES, WAS RECHT IST

▬ Der **Europäische Gerichtshof (EuGH)** hat mit Urteil vom 14.5.19 entschieden, dass die EU-Mitgliedstaaten die Arbeitgeber dazu verpflichten müssen, die Arbeitszeit ihrer Arbeitnehmer systematisch zu erfassen. Jeder Arbeitnehmer hat ein Grundrecht auf eine Begrenzung der Höchstarbeitszeit und auf tägliche und wöchentliche Ruhezeiten, das in der EU-Grundrechtecharta verbürgt ist und durch die Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG weiter präzisiert wird. Die Mitgliedstaaten haben dafür zu sorgen, dass den Arbeitnehmern die ihnen zustehenden Rechte auch wirklich zugutekommen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass der Arbeitnehmer als die schwächere Partei des Arbeitsvertrags anzusehen ist. Im konkreten Fall hatte die spanische Gewerkschaft **COO** die **Deutsche Bank** vor dem **Nationalen Gerichtshof Spaniens** in Anspruch genommen, eine Verpflichtung zur Einrichtung eines Systems zur Erfassung der täglichen Arbeitszeit ihrer Mitarbeiter zu erfüllen. Ohne eine systematische Erfassung der Arbeitszeit würden sowohl die Arbeitnehmer als auch die Gewerkschaften keine Beweise haben, um Verletzungen der zulässigen Höchstarbeitszeit belegen oder überprüfen zu können und ob Arbeitszeitregeln eingehalten werden. Ähnlich wie in Deutschland kennt das spanische Recht nur eine Verpflichtung zur Aufzeichnung von Überstunden. Der Nationale Gerichtshof rief den EuGH im Vorabentscheidungsverfahren an.

Meilenstein oder überfällige Erkenntnis?

„In der Sache bestätigt der EuGH das, was von vielen Arbeitnehmervertretern schon lange gefordert wird", so **Benjamin Biere**, Partner bei **Krebühl Biere Rechtsanwälte**, nämlich „einen Anspruch von ArbeitnehmerInnen und Betriebsräten auf Einführung eines Zeiterfassungssystems gesetzlich festzuschreiben." In der Praxis verlangen die Aufsichtsbehörden von Arbeitgebern, selbst bei Vertrauensarbeitszeit einen Nachweis über Beginn und Ende der Arbeitszeit zu führen, da eine Kontrolle und Sicherstellung der Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes nur so möglich ist. Das Urteil des EuGH gebe laut Biere einen überfälligen Anstoß, endlich mehr Transparenz über die tatsächlich geleisteten Arbeitszeiten zu schaffen. Nur so könnten Arbeitgeber und Betriebsräte auf Augenhöhe dafür sorgen, dass eine Überlastung der ArbeitnehmerInnen ausgeschlossen werden kann. „Der Gesetzgeber ebenso wie die Betriebsparteien werden künftig gefordert sein, Modelle zu entwickeln, die dieses Ziel gleichermaßen mit Blick auf das Bedürfnis flexibler Auslastungssteuerung wie den Schutz vor Überforderung der ArbeitnehmerInnen umsetzen können."

IN EIGENER SACHE

▬ PLATOW Recht geht in eine kurze Sommerpause. Die nächste Ausgabe erscheint am Mittwoch, 26.6.19.

@ Besuchen Sie uns unter **www.platow.de** und profitieren Sie als Abonnent von unserem umfangreichen Onlineangebot.

EU erhöht Anforderungen in Compliance-Prozessen

NEUE VORGABEN IM UMGANG MIT HINWEISGEBERN – Mitte April verabschiedete das EU-Parlament die so genannte Whistleblower-Richtlinie zum Schutz von Hinweisgebern. Damit können die Mitgliedstaaten die EU-weit noch fragmentierten Regelungen innerhalb der in Kürze anlaufenden zweijährigen Umsetzungsfrist auf ein einheitliches Mindestmaß bringen. Unternehmen und Behörden sollten nun ihre Compliance-Systeme mit Blick auf mögliche Haftungsfragen anpassen, empfehlen Thomas Nägele und Simon Apel, Anwälte bei SZA Schilling, Zutt & Anschütz.

Whistleblowing-Aktivitäten tragen dazu bei, unternehmens- oder behördeninternes Fehlverhalten aufzudecken, das andernfalls regelmäßig unerkannt bliebe. Vor allem Personen, die in ihrem Arbeitsumfeld in privilegierter Weise Informationen über rechtsmissbräuchliche oder illegale Vorgänge erhalten, sollen dies nach der Richtlinie der betreffenden Organisation selbst und der zuständigen Aufsichtsbehörde melden oder sogar veröffentlichen können, ohne Nachteile befürchten zu müssen. Die Mitgliedstaaten müssen sicherstellen, dass Kanäle und Verfahren für anonyme Meldungen und effektive Folgemaßnahmen eingerichtet werden, dass Hinweisgeber geschützt sind und keine Nachteile fürchten müssen.

Niedrige Schwelle

Nach der Richtlinie dürfen Hinweisgeber ein relevantes Fehlverhalten direkt gegenüber Dritten offenlegen, wenn es ansonsten nicht wirksam behoben werden könnte oder die interne Bearbeitung Repressalien befürchten lässt. Ob eine interne Meldung eine wirksame Aufklärung zur Folge hätte oder ob das Risiko einer möglichen nachteiligen Behandlung tatsächlich besteht, obliegt der Einschätzung des Hinweisgebers. Hat dieser relevante Informationen in rechtmäßiger Weise erhalten, genügt für eine schutzwürdige Meldung schon die Annahme, dass die Informationen der Wahrheit entsprechen. Die Richtlinie ist damit unbestritten ein wesentlicher Schritt zum Schutz von Whistleblowern. Auf Grund dieser niedrigen Schwelle potenziert sich für betroffene Unternehmen und Behörden jedoch das Risiko, mit Ermittlungsverfahren behelligt zu werden und Reputationsschäden zu erleiden – selbst in unbegründeten Fällen. Unternehmen und Behörden sollten daher bereits auf Grundlage der Richtlinie und begleitend zur gesetzlichen Umsetzung frühzeitig eine Anpassung ihrer Compliance-Systeme in die Wege leiten, vor allem, um im Konfliktfall eine organisationsinterne Aufklärung und Problemlösung durchführen zu können. Die mögliche Haftung der verantwortlichen Organe gilt nicht zwingend erst ab einer Anzahl von 50 Mitarbeitern: Nach den Erwägungsgründen zur Richtlinie haben die Mitgliedstaaten die Möglichkeit, auch kleine und mittelständische Unternehmen zu verpflichten, angemessene Meldewege einzurichten.

Anreize auch im GeschGehG

Auch außerhalb des sachlichen Anwendungsbereiches der Richtlinie zeichnet sich die Tendenz ab, die rechtliche Stellung von Hinweisgebern zu stärken. Ende April 2019 trat das Geschäftsgeheimnisschutzgesetz (GeschGehG) in Kraft (s. a. PLATOW Recht v. 17.4.). Die Regelung passt das deutsche Recht an die Vorgaben der EU-Know-how-Richtlinie 2016/943 an. Das Gesetz regelt den Schutz von vertraulichem Know-how und Geschäftsgeheimnissen vor rechtswidrigem Erwerb, rechtswidriger Nutzung und Offenlegung durch bestimmte Handlungsverbote. Die Erlangung, Nutzung oder Offenlegung eines Geschäftsgeheimnisses ist im Gesetz jedoch ausdrücklich erlaubt, wenn dies geeignet ist, Fehlverhalten oder rechtswidrige Handlungen aufzudecken und das allgemeine öffentliche Interesse zu schützen.

Thomas Nägele und Simon Apel
SZA Schilling, Zutt & Anschütz

Der Whistleblower-Schutz im GeschGehG verdient Beachtung: Die erst spät im Gesetzgebungsverfahren vorgenommene Befreiung des Hinweisgebers von der Beweislast und der Verzicht auf die Motivprüfung zugunsten einer objektiven Eignung schafft weitere Anreize, tatsächlich bestehende Missstände zu offenbaren. Der Gesetzgeber wirkt damit einer angesichts der Strafandrohung für die (qualifizierte) Verletzung von Geschäftsgeheimnissen befürchteten Zurückhaltung der Hinweisgeber entgegen, ermöglicht aber auch, dass tendenziell aus insgesamt eher ‚niederen Motiven' handelnde Hinweisgeber privilegiert sein können. Auch das erhöht den Bedarf für Unternehmen, ihre Compliance-Systeme anzupassen.

Konflikte beim Datenschutz

Der Schutz von Whistleblowern spielt auch bei der Verarbeitung von personenbezogenen Daten im Rahmen von Compliance-Prozessen eine Rolle. Möchte eine von internen Ermittlungsmaßnahmen betroffene Person Auskunft über die dabei verarbeiteten Daten, kann dies auch zur Offenlegung der Person des Whistleblowers führen. Das **LAG Baden-Württemberg** hat jüngst entschieden, dass die Interessen des Unternehmens und des Whistleblowers auf der einen Seite mit jenen der betroffenen Person auf der anderen Seite sorgfältig abzuwägen sind (Urt. v. 20.12.18 – 17 Sa 11/18). Ob diese Abwägung im konkreten Fall zutreffend durchgeführt wurde und ob insbesondere die Interessen des Whistleblowers hinreichend berücksichtigt wurden, wird demnächst das **Bundesarbeitsgericht** entscheiden müssen. Für Unternehmen ergeben sich daraus weitere Hinweise, ob ihr bestehendes Compliance-System den dann formulierten Anforderungen gerecht wird.■

Schiedsverfahren – Frankfurts neue Rolle in Europa

BREXIT BRINGT WEITEREN STANDORTVORTEIL – Parteien können für den Fall von Streitigkeiten statt der staatlichen auch die so genannte Schiedsgerichtsbarkeit wählen. Diese hat gegenüber der staatlichen Gerichtsbarkeit nicht nur einige Vorteile, sondern spielt gerade im internationalen Wirtschaftsleben eine große Rolle. Insbesondere die Finanzmetropole Frankfurt könnte sich dabei zu einem neuen Top-Standort für internationale Schiedsverfahren entwickeln, meint Wilhelm Haarmann, Partner bei McDermott Will & Emery und selbst seit Jahren als Schiedsrichter tätig.

Ein Verfahren vor einem Schiedsgericht bietet gegenüber dem Verfahren vor der staatlichen Gerichtsbarkeit einige Vorteile: So ist das Verfahren häufig zügiger und kennt meist nur eine Instanz. Da – im Fall eines Schiedsgerichts aus drei Schiedsrichtern – zwei Schiedsrichter von den Parteien benannt sind und ein Schiedsrichter i. d. R. von den parteibenannten Schiedsrichtern, sind die Schiedsrichter für den zu beurteilenden Sachverhalt fast immer sachkundiger als staatliche Richter. Das Verfahren ist – anders als staatliche Verfahren – nicht öffentlich. Der Inhalt ist auf Grund von Verfahrensordnung oder Vereinbarung vertraulich. Auch können die Parteien vereinbaren, in welcher Sprache das Verfahren ablaufen soll. Schiedssprüche sind auf Grund der New York Convention, der 157 Länder beigetreten sind, international leichter und sicherer vollstreckbar als Urteile eines staatlichen Gerichts. Die Parteien haben durch Wahl der Schiedsordnung oder durch Vereinbarung des Verfahrens großen Einfluss auf den Verfahrensprozess. Durch Auswahl des Schiedsorts und des Ortes, wo tatsächlich das Schiedsgericht tagt, können Parteien einen neutralen Boden für das das Schiedsverfahren übergreifende nationale Recht und die Lokalität der Sitzung wählen.

Deutschland als Ort internationaler Verfahren

In Deutschland hat sich gerade die **Deutsche Institution für Schiedsgerichtsbarkeit (DIS)** eine neue, modernere Schiedsordnung gegeben. Bei internationalen Verfahren, bei denen ein deutscher Schiedsort vorgesehen ist, wird häufig auch die Verfahrensordnung der **International Chamber of Commerce (ICC)** gewählt. Es ist problemlos, die Schiedsordnung der ICC oder auch eine andere internationale Schiedsordnung für Verfahren mit deutschem Schiedsort und/oder Ort der Gerichtsverhandlung zu wählen.

Für die Wahl eines deutschen Schiedsorts und dort insbesondere für die Wahl Frankfurts sprechen neben der Schiedsordnung der DIS verschiedene gute Gründe. Zum einen hat Frankfurt einen großen logistischen Vorteil: Flughafen und Bahnhof machen die Stadt optimal erreichbar, zudem gibt es zahlreiche Orte, an denen Schiedsgerichtsverfahren abgehalten werden können (Hotels, Kanzleien, Gesellschaftshäuser etc.). Auch haben viele internationale Anwaltskanzleien in Frankfurt ein Büro, so dass bei der Wahl von Schiedsrichtern aus diesen Büros oder bei der Auswahl der Parteivertreter häufig eine Bürounterstützung am Standort Frankfurt möglich ist. Die Durchführung von Schiedsgerichtsverfahren in englischer Sprache ist in Frankfurt selbstverständlich. Sollten Entscheidungen des Schiedsgerichts – was nur bei sehr ausgewählten Verfahrensfehlern möglich ist – beim staatlichen Gericht angegriffen werden, so ist in Frankfurt das dort ansässige Oberlandesgericht zuständig, eines der in Schiedssachen erfahrensten Oberlandesgerichte in Deutschland. Die Verfahrenskosten sind bei Anwendung der DIS-Schiedsordnung meist auch niedriger als bei ausländischen Schiedsordnungen.

Wilhelm Haarmann
McDermott Will & Emery

Frankfurt vs. London, Paris, Zürich und Stockholm

In Europa finden statistisch derzeit die meisten Schiedsgerichtsverfahren außerhalb Deutschlands statt. Vor allem London, Paris, Zürich oder Stockholm werden als Schiedsorte gewählt. Teilweise werden für die Auswahl die am Ort gesprochene Sprache, das dem jeweiligen Vertrag zugrundeliegende Recht, die Neutralität des Ortes, die Vertrautheit mit dem gewählten Verfahren und das Vertrauen in das übergreifende nationale Recht und die dortige Gerichtsbarkeit genannt. So gibt es im jeweiligen konkreten Einzelfall sicherlich gute Gründe für die Wahl eines bestimmten Ortes. Allerdings ist es objektiv nicht zu verstehen, warum Frankfurt nicht statistisch häufiger gewählt wird. Insbesondere London hat es geschafft, sich als Standort für Schiedsgerichtsverfahren einen Namen zu machen. So wird bei Abschluss internationaler Verträge häufig London als Schiedsort vorgesehen, obwohl keine der Parteien eine besondere Beziehung zu London hat und auch der Vertrag nicht englischem Recht unterliegt. Gerade der Brexit sollte Anlass sein darüber nachzudenken, ob Schiedsverfahren an einem Ort und in einem Rechtssystem stattfinden sollten, das anders als das kontinentaleuropäische System funktioniert. Insbesondere bei Parteien aus Ländern mit kontinentaleuropäischem Rechtssystem – und dazu zählen auch die Länder Osteuropas sowie Russland – wäre ein Schiedsort in Kontinentaleuropa besser nachzuvollziehen als ein Schiedsort außerhalb dieses Systems. Dies würde insbesondere dann gelten, wenn das zugrundeliegende Recht des streitigen Rechtsverhältnisses nicht englisches Recht ist.

Frankfurt hat – anders als seine europäischen Konkurrenten – auch mit einem innerdeutschen Wettbewerb zu kämpfen. Dennoch ist Frankfurt die deutsche Stadt, die bei internationalen Verfahren meistens als Schiedsort gewählt wird. Eine weitere Konzentration in Frankfurt wäre sicherlich im nationalen Interesse, auch um Deutschlands Stellung in der internationalen Schiedsgerichtsbarkeit weiter zu stärken. ■