DAVID L. DICKINSON
Appalachian State University (USA)

I Z A
World of Labor
Evidence-based policy making

Alternative Streitbeilegung

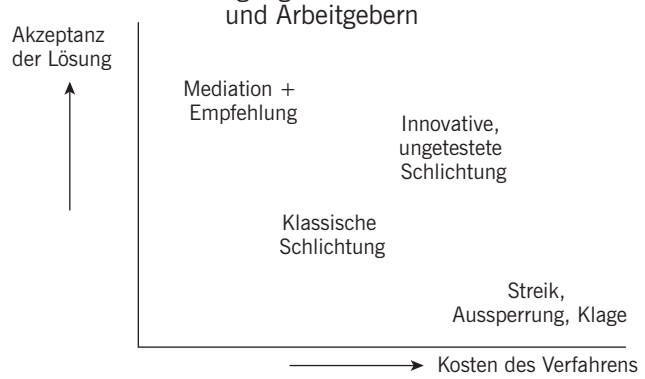
Es lohnt sich, die Erwartungen der Streitparteien im Hinblick auf eine verbindliche Streitschlichtung zu fördern

Schlagworte: Streitbeilegung, Schlichtung, Mediation, Risikoaversion, Optimismus

RELEVANZ DES THEMAS

Verfahren wie Schlichtung und Mediation sind gängige Methoden zur Beilegung von Lohn-, Arbeitsvertrags- und Kündigungsstreitigkeiten, unterscheiden sich aber je nach Design in den Erfolgsaussichten und der Akzeptanz durch die Streitparteien. Einige innovative Methoden, die in der realen Welt noch nicht implementiert sind, könnten die bestehenden Verfahren deutlich verbessern. Kontrollierte Versuche mit einigen dieser neuen Methoden zeigen, dass allein die Vorschaltung einer unverbindlichen Phase die Kosten (monetär und in Form von „Unsicherheit“) reduzieren und die Akzeptanz steigern kann.

Titel: Streitbeilegung zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern



Quelle: Darstellung des Autors.

I Z A World of Labor

WICHTIGE RESULTATE

Pro

- Eine verbindliche Streitschlichtung garantiert ein Ergebnis.
- Gut durchdachte Verfahren fördern eine freiwillige Einigung.
- Eine unverbindliche Stufe der Streitbeilegung kann dazu beitragen, Streitigkeiten aufgrund unvollständiger Informationen einzudämmen.
- Langfristig dürfte jedes Verfahren, das primär auf Freiwilligkeit setzt, von Vorteil sein.

Contra

- Die üblichen Streitbeilegungsverfahren erhöhen die Streitfallquote im Vergleich zu radikaleren Alternativen wie Streiks oder Aussperrungen.
- Schlecht gestaltete Streitbeilegungsverfahren können bewirken, dass weniger Verträge nach „Treu und Glauben“ geschlossen werden.
- Schlichtungen durch Dritte führen häufiger zu „extremen“ Ergebnissen und stoßen auf weniger Akzeptanz als freiwillige Einigungen.
- Durch regelmäßigen Einsatz kann auf Dauer eine „Abhängigkeit“ von Streitbeilegungsverfahren entstehen.

KERNBOTSCHAFT DES AUTORS

Streitbeilegungsverfahren können für die Lösung betrieblicher Lohnauseinandersetzungen und arbeitsvertraglicher Streitigkeiten insbesondere dann hilfreich sein, wenn einem verbindlichen Verfahren (z.B. Schlichtung) zunächst eine unverbindliche Stufe (z.B. Mediation) vorgeschaltet wird, um unrealistische Erwartungen zu dämpfen und eine freiwillige Einigung zu fördern. Kontrollierte Laborexperimente zeigen, dass die Einbindung einer solchen Phase effektiver und einfacher umzusetzen ist als komplexe theoretische Verfahren. Die Politik sollte die Befunde aus der experimentellen Forschung berücksichtigen, da die verfügbaren Daten aus der realen Welt aufgrund verschiedener Störgrößen anfällig für Fehlinterpretationen sind.

Alternative dispute resolution. IZA World of Labor 2023: 71v2
doi: 10.15185/izawol.71.v2 | David L. Dickinson © | March 2023 [Previous version September 2014] | wol.iza.org