

ドイツにおける労働法上の 紛争解決システム

ウルリッヒ・ツァヒャルト
山 川 和 義 (訳)

1. ドイツおよび日本における労働法上の紛争解決 ：法の比較に関する考え

「Vergleichende Einführung in das japanische Arbeitsrecht (日本労働法比較入門)」⁽¹⁾ という良書で、西谷敏はこう述べる。「ある国の法システムを他の国の人にわかりやすく説明することは、簡単な課題ではない。なぜなら、ある人には当然であると思われることが、他の人にとっては、その人が生きる異なる法文化のために、ほとんど理解できない現象として現れうるからである。」

それはあらゆる法の比較に当てはまる⁽²⁾。確かに、我々のドイツと日本、両国の法システム、また労働法システムは、形式的な規定にだけ違いがあるわけではない。むしろ、長年かけて発展した法文化は、少なくとも同様に重要な役割を果たす。だから西谷は、法の貫徹(Rechtsdurchsetzung)の問題は別として、不満を抱いている日本の労働者は、その問題を裁判所や労働委員会に持ち込むよりも、上司との非公式な話し合いや互いの合意の中で解決することを好む⁽³⁾ということを指摘する⁽³⁾。

それはドイツでは奇妙に思われるだろう。しかし、一目でわかるように、我々の法システムは互いかけ離れているわけではないかもしれない。したがって、ドイツでも、存続する労働関係期間中の労働者と使用

者の間の紛争は、裁判所で決着がつけられるのが典型的なわけではない。そのうえで私は、ドイツの企業の共同決定システムは、同様に強い合意的性格がみられ、それゆえに日本の法文化と全くの赤の他人というわけではない、企業内紛争処理の形式ではないかという問題を、適切に説明するつもりである。

最後に、経済、政治および実務から構成される日本の同僚のイニシアチブで、2004年4月、日本に労働審判法が施行された。これについては、あなた方は私の報告よりもよいものを知っているので、私はその点では差し控えることにする。しかし、毛塚勝利は、労働審判という新たな日本のシステムは、イギリスの例よりもドイツやフランスに非常に近いことをはっきりと指摘する。なぜなら、ドイツとフランスの両国は、「調停手続」をそれぞれの係争中の裁判手続に含めるからである⁽⁴⁾。その類似性は偶然ではない。なぜなら日本の労働審判法の施行前に、特にドイツがその労働裁判を通じて行った経験について、集中的に意見交換が行われたからである⁽⁵⁾。

私たちの労働法文化は、多くの点でそれほどお互いに距離のあるものではない。少なくとも私たち両国の空間的な距離ほど遠くはない。私の報告でも、冒頭に示したあらゆる違いのほかに、多くの重なる点や共通の特徴が明らかになる。あらゆる場合に、労働法における紛争解決に関する両国の経験から、相互に学ぶことには意義がある。

私はドイツのいわば「三つの柱のモデル “Drei-Säulen-Modell”」を紹介したい。なぜなら、労働裁判に労働法上の紛争における中心的な意義が認められているとしても、それにもかかわらず、そのほかに紛争調整の更なる方法が存在するからである。それは、労働生活における紛争を解決するために、私たちが全体として相当にオープンで、フレキシブルで、そしてまた効率的なシステムを自由に使えることに役立っている。

2. 労働協約上の調停手続による紛争解決

(1) ドイツと日本の共通点と相違

ドイツ労働法の理解にとって非常に重要であるのは、労働時間法をはじめ女性、若者または障がい者のような特別な人的グループの保護に関する法律、さらに解雇制限にまでおよぶ国家の労働者保護法によって緊密に張り巡らされた網がたしかに存在するということである。しかし、その反面でドイツでは、たとえばフランスやスペインのような多くの隣国よりも、非常に強力に労働協約によって労働条件が規制されている。このような自治的な労働協約交渉の権利は、ドイツでは憲法（基本法9条3項）で保護されている。ただし、日本とは異なり、企業別労働協約⁶⁾ではなく、多くの企業を対象とするある分野の広い空間的な範囲に適用される横断的な労働協約が問題となる。

約60,000の労働協約が現在効力を有している。毎年7,000から8,000の労働協約が新たに締結されるか、または改定されている⁷⁾。

日本法のように、ドイツ法も権利紛争といわゆる規整紛争とを区別する。後者は、利益紛争の調整および解決が問題となることが特徴である。両者の境界は時としてあいまいである。典型的な規整紛争で同時に利益紛争の例は、労働組合と使用者団体の間の賃金または労働時間の長さおよび配置に関する紛争である。

(2) ドイツにおける自主的な労働協約上の調停手続

ドイツの労働法システムにおいては、この性質の協約上の紛争（規整紛争）の解決は、一般的に協約当事者によって自治的に行われることが特徴的である。それは協約当事者によって、協約上の調停委員会と呼ばれる委員会が作られるということである。協約当事者は委員の数と中立

〈6〉 ドイツにおける労働法上の紛争解決システム（ウルリッヒ・ツァヒャルト〔和田、山川〕

的な立場の会長を決め、手続は自動的にまたは一方当事者のイニシアチブによって行われるか、結果は拘束力を有するか等を決める⁸⁾。

比較的大きな実務上の意義を有するこの自主的な調停は、ほんのわずかなだけ、国家の委員会であり、アングロアメリカの調停手続の伝統に存在する日本の労働委員会と比較することができる⁹⁾。そのような国家による調停の提案はドイツにも存在するが、それは実務上重要な役割を果たしていない¹⁰⁾。

協約当事者による自主的な調停手続は、比喩的にいうと、ドイツ労働法における紛争解決手続の「第一の柱」である。

3. 事業所の仲裁委員会による紛争解決

「第二の柱」は事業所の仲裁委員会である。それは事業所委員会による共同決定なくしては理解することはできない。事業所委員会の委員は、労働組合員だけでなく事業所のすべての労働者によって選ばれる。周知のように、事業所の共同決定はドイツの産業関係の重要な要素である。ここでドイツ労働法は日本だけでなく、多くのヨーロッパの隣国と異なる。後者の国々にもたしかに事業所委員会も存在するが、それは使用者に対する情報請求および協議権を有するのみである。

事業所委員会が共同決定事項、とりわけ労働時間や賃金（事業所組織法87条1項2、3、10、11号）の問題で使用者に要求を貫くことのできる事業所協定に関する紛争において、仲裁委員会が判断を下すことができる。

仲裁委員会の費用は使用者が負担する（事業所組織法76a条）。さらに、法律は仲裁委員会の設置およびその手続について、ごくわずかではあるが強行的な枠付け規制をする。労働裁判所はいわば単なる監視者として背後にまわり、使用者と事業所委員会がそのときの委員または仲裁

委員会の中立的な会長の数について合意がされない場合や、または、事業所委員会が一般的に共同決定権を持ち、仲裁委員会が召集できるかどうかについて基本的に争いがある場合に、即決裁判手続（事業所組織法76条2項、労働裁判所法98条）で判断を行う。

仲裁委員会は事業所でその委員会を行う。比喩的にあらわすと、中立的な会長（これはしばしば労働裁判官である）の手を借りて、「円卓」で合意によって共通の解決を見つけようとする試みである。それがうまくいかない場合には投票が行われ、そして中立的な会長の投票が決定的に重要となる（事業所組織法76条3項）。労働裁判所での仲裁委員会の裁定取消しは、例外的にのみ可能である。ここでも労働裁判所は、たとえば仲裁委員会がその裁量を逸脱した場合（事業所組織法76条5項）にのみ補充的な役割を担う。

事業所の仲裁委員会は、通常、紛争をすばやく、そして「経営に即して (betriebsnah)」解決する¹⁰⁾。最新の調査は、この手続の機会は、使用者と事業所の利益代表の間の妥協を探り、通常はそれを見つけることに寄与するということを示している。したがって、2006年春に事業所委員会委員2000人に聞いたアンケートでは、その11パーセントが、彼らの事業所で過去2年間に仲裁手続を行ったと回答した¹¹⁾。

この労働法上の紛争調整の「第二の柱」である仲裁委員会は、日本法に比較できる制度ではない。他方で私たちは「第三の柱」である労働裁判権について、2004年春から短くはあるが、ある程度共通の経験をしていることを指摘することができる。以下の予測はいくつかの一般的な原則に限定されている。実務上の観点および問題ならびに名誉職裁判官の役割は、シュタイン報告が取り扱う。

4. 労働裁判所による紛争解決

(1) 労働裁判権の歴史の概観

労働法上の紛争を労働者と使用者が参加する特別裁判所によって判断させようとする思想は、フランス革命にまでさかのぼる。フランスの労働裁判所の第一審としての“conseils de prud’homme”は、今日なおこの伝統の中に生き続けている。

ドイツでは、商工業の使用者とその労働者との紛争を管轄する裁判所は、19世紀から20世紀への変わり目ころに帝国で設置された。これは商工業裁判所と呼ばれ、ワイマール共和国（1918-1933）の時代まで存在した。それは私たちの労働裁判所の前身とみなすことができる。

1926年、労働裁判所法が施行された。この法律は初めてすべての個別的な労働法上の紛争および協約に関する紛争についての包括的な裁判権を規定した。労働組合は独立した労働裁判所の導入を注目すべき社会政策上の進歩であると評価した。

1926年労働裁判所法は、すでに三審制を定めていた。労働裁判所は第一審として完全に独立したものと位置づけられた。州（ラント）労働裁判所は第二審として、ただし組織の上では民事裁判所に分類された。それぞれに専門職裁判官1名と名誉職裁判官2名が配置された。名誉職裁判官は労働組合または使用者組織の提案に基づいてその職についた。ライヒ労働裁判所はライプチヒ（ザクセン州）に置かれ、ドイツ帝国のライヒ裁判所に配置された。したがって、組織上も一般的な裁判権に統合された。

1945年以降、再び独立の労働裁判権が設置された。もっともそれは初めには第一審と第二審に制限された¹³。

1953年から新たな労働裁判所法（ArbGG）が施行された。この法律は通常の民事裁判に対する労働裁判権の完全な独立を規定する。手続の迅

速化を目的とする1979年のいくつかの「現代化」にもかかわらず、その構造は今日でも変わりがない。連邦労働裁判所は1999年までカッセル（ヘッセン州の北に位置する）にあった。両ドイツの統合後、連邦労働裁判所はドイツ連邦共和国の新しい州のひとつに移転した。その場所は、現在チューリンゲン州のエルフルトである。

(2) 労働裁判所の権限

労働裁判所の権限に関して、ドイツの労働裁判権と日本のそれとの間にそれほど重大な違いはない。少なくともそれは判決手続における個別的な権利紛争に当てはまる。

中心的な規定である労働裁判所法2条1項3号によると、労働裁判所は労働者と使用者の間の民事紛争であって、それが労働関係から生ずるもの、労働関係の存否に関するもの、労働関係の締結に関する交渉および余後効から生ずるもの、労働関係に関係する不法行為から生ずるもの、そして、職歴証明書に関するものを管轄する¹⁰⁾。

ドイツの労働裁判権では、以上の紛争類型のうち、解雇に関する訴訟がおよそ60パーセントを占め、賃金に関する訴訟がおよそ30パーセントを占める¹¹⁾。

日本の労働裁判権とは異なり、ドイツの労働裁判所は、量的には比較的わずかしかないが、集団的な紛争についても管轄する。それは協約当事者間の権利紛争、または協約当事者と第三者が労働協約の存否に関して争う権利紛争についてのみ管轄する（労働裁判所法2条1項1号）。

最後に、労働裁判所は、今述べた判決手続のほかに、いわゆる決定手続を管轄する。これは事業所組織法に関係する紛争である（労働裁判所法2a条1項1号）。決定手続はいくつかの手続法上の特徴によって、判決手続と区別される。たとえば、裁判所は判決手続において、一般に民事訴訟のように、いわゆる弁論主義により、当事者が主張した事実のみ

〈10〉 ドイツにおける労働法上の紛争解決システム(ウルリッヒ・ツァヒャルト〔和田、山川〕)

基づかなければならない。決定手続では、それに対して職権探知主義が採られ、それに基づいて裁判所は請求の範囲内で事実関係を職権で調査する(労働裁判所法83条)。

(3) 労働裁判所の構成

ドイツ法と日本法の間には、労働裁判権の構造に違いが見られる。すでに述べたように、ドイツの労働裁判権は「三審制 “Drei-Instanzen-Struktur”」を採る(労働裁判所法14条以下)。裁判長は1名の職業裁判官で、さらに名誉職裁判官2名が置かれる。名誉職裁判官は、1名は(通常)労働組合が、そして、使用者側のもう1名は通常は使用者団体が提案する(労働裁判所法23条)。

すべての者は労働裁判所において自ら訴訟を行うことができる(労働裁判所法11条1項1文)。もっとも、これは実務上ほとんど行われぬ。むしろ、手続はすでに昔から相当に専門化してきた。当事者は労働専門の弁護士によって代理されるか、労使団体の法律家によって代理される(労働裁判所法11条1項2文)。私たちの労働裁判所法は、これに関連して、労働組合の代理人または使用者団体の代理人による代理が有効であると明確に規定する。労働生活に絶え間なく関係しているため、労使団体の訴訟代理人は、通常、依頼人である労働者または使用者の利益のために手続を進めるのに非常に適している。これは日本のような手続規則にも確かに示唆となる側面である。

日本の手続法とは異なり、審理は公開である。手続の公開によって司法への信頼が強まる場合、公の支配が可能とされ、同時に裁判官が独立して判決を下すことが保障される。ドイツでは、ここに法治国家の裁判手続の原則をみてとることができる¹⁶⁾。

訴訟は、名誉職裁判官が参加せずに職業裁判官のみによって行われる和解手続に取りかかる。和解に至らない場合、裁判長は3名の裁判官に

よる法廷での手続の期日を決める（労働裁判所法54条以下）。

第二審では、州労働裁判所が判決を下す。それは労働裁判所同様、職業裁判官1名とそのつど大きな労使団体によって提案される2名の名誉職裁判官が配置される。第二審では、当事者は弁護士または労働組合あるいは使用者団体の代理人によって代理されなければならない（労働裁判所法11条2項）。控訴要件は労働裁判所法に詳細に規定されている（労働裁判所法64条）。

第三審は、すでに述べたように、1999年からチューリンゲン州エルフルトにある連邦労働裁判所である。現在事案毎に10の法廷があり、それらは職業裁判官3名とそのつどの労働組合または使用者側の提案による2名の名誉職裁判官から構成される。2名（のみ）の名誉職裁判官に3名の職業裁判官をもつこの審級における職業裁判官および名誉職裁判官の数的関係は他の審級とは異なるが、その理由は、連邦労働裁判所は上告審として、法律問題のみを判断し、事実認定に関する問題は判断しないことにある。上告審では、当事者は弁護士によってのみ代理されなければならない（労働裁判所法11条2項）。上告要件は同様に労働裁判所法に詳細に規定されている（労働裁判所法72条）。

(4) 統計上のデータと実務についての指摘

- a) 労働裁判権の活動とその負担は、第一審への新たな訴訟の提起を見ることでもっとも明確になる。

1989年の東西両ドイツの統一以降、1995年から新旧の州に関する共通の統計調査が行われている。1995年から2005年の期間では、第一審の新たな訴訟の数は、年平均約600,000件存在する。もっとも多いのは、1996年の約676,000件（判決手続）である。もっとも少ないのは2005年で、約524,000件（判決手続）を記録した⁷⁷⁾。

統計上の数字の変動の理由が多様であるのは明らかである。しかし、

〈12〉 ドイツにおける労働法上の紛争解決システム（ウルリッヒ・ツァヒャルト〔和田、山川〕）

とくに労働市場の状況が、労働裁判手続の数や集中度合いに少なからぬ影響をもっている。労働裁判手続の数は経済状況について確実に反景気循環的な状態にある。労働市場の状況が悪化すると、労働裁判官の負担も高まる¹⁸⁾。

b) 新しい日本の労働裁判権

日本の新しい労働裁判権には、ドイツの労働裁判手続のような、比較できる裁判手続がないにもかかわらず、ドイツの第二審や第三審の多くの手続がどのようにして行われているかは、日本の読者にとっても決して無益ではない。控訴および上告数はわずかである。つまり、すべての訴訟のうちたった3.7パーセントが州労働裁判所に控訴され、0.24パーセントのみが連邦労働裁判所に上告される¹⁹⁾。

c) 他の分野の裁判権と比べると、労働裁判手続の期間は短い。

これは、近年の経験に基づいて徹底的に調査された解雇制限訴訟の例を見ると明らかになる²⁰⁾。まず、広く普及している考えとは異なり、ドイツの労働市場の変化は相対的にみて非常に早い。慎重に見積もって、すべての従属労働者の10パーセントから13パーセントにあたる400万人の労働者は、毎年その労働ポストを失い、その多くは再び新たに雇用されている。

およそ300,000件の解雇制限訴訟のうち、約90パーセントは裁判官が提案する和解によって終了する。労働者は労働ポストを失うが、その代わりに、その損害に対する補償金を獲得するということが、一般的になっている（解雇制限法1a条2項参照）。

解雇制限訴訟のおよそ70パーセントは、およそ3ヵ月後に和解によって終了し、約90パーセントは6ヵ月後、手続期間が終了する。

d) さらに重要な点は、裁判手続にかかる当事者の費用である。

労働裁判手続の費用は比較的少額である。たとえば、民事裁判手続のような他の分野の裁判権とは異なり、第一審の労働裁判手続では、勝訴、敗訴にかかわらず、いずれの当事者も自身の費用を負担する（労働裁判所法12a条）。当事者が労働組合または使用者団体の構成員である場合には、一般的に、当事者に費用はかからない。それは、団体の構成員であることには労働（および社会）裁判所での訴訟代理権が含まれており、この団体が支援してくれるからである。

5. 展望：ヨーロッパとの比較におけるドイツ（労働）裁判権の状況

2002年9月、欧州委員会の大任委員会によって、「裁判の効率に関する委員会」が設置された。それによって、裁判制度におけるヨーロッパ・スタンダードの確保と、EUの25、現在は27加盟国の司法制度の質および効率を改善するために、革新のための委員会が設立された。最初の成果として、ヨーロッパの司法制度に関する報告書が提出された⁹⁹。裁判制度についての国をまたいだ学問的な比較調査は、初期の時期にあるが、そこから導かれる結果について、提出された比較報告から次のことを読み取ることができる。

労働裁判権や社会裁判権のような特別裁判所は、ヨーロッパの多くの国に存在する。ドイツは、したがってヨーロッパ内部のこの関係の中でよそ者ではない。昨年にはこの問題については激しい議論が交わされたが、こうした事情を背景にして現在では、独立の労働裁判権は全面的に維持されなければならないという見解が支配的になっており、それは喜ばしいことである¹⁰⁰。ここでは専門化と職業化の観点が重要な役割を演じる。労働裁判所の高度の独立性によって、専門化し専門的知識をもつ

〈14〉 ドイツにおける労働法上の紛争解決システム（ウルリッヒ・ツァヒャルト〔和田、山川〕）

た裁判官（ならびに弁護士および訴訟代理人）が、すばやくそして適切な解決をもたらしうることが示されている。これも日本のような他の裁判手続への示唆となりうる。

全体としてみると、この欧州委員会の最初の報告は、ドイツの司法制度は、労働裁判権だけでなく、公開のモデルを考慮しても、相当によく機能していることを示している⁸³。ただしその際に、裁判所による紛争の調停や仲裁の重要な機能が、経済の分野では一般に理解されていない。

さらには、我々法律家は職業上の理由から、まずは紛争の法的な解決システムに目を向けがちである。だから、ドイツの毎年およそ600,000件という新しい労働裁判手続の数字は、一見非常に多いように見える。しかし、よくよく見てみると、労働生活における紛争の非常に多くは裁判所、そして調停委員会において終了しているわけではない。使用者と労働者の間の紛争は、逆に、話し合いの中で、場合によっては事業所の利益代表による協議の中で調整されている⁸⁴。

労働裁判所と調停手続は、いわば「万一のとき」のための解決の裁判所であり、解決手段である。しかし、私のみるところでは、それには重要な意義があり、それどころか今後も失われてはならない意義があることが確認できる。

注

- (1) *Nishitani*, Vergleichende Einführung in das japanische Arbeitsrecht, 2003, S. 1.
- (2) Grundsätzlich *Kahn-Freund*, On Uses and Misuses of Comparative Law, The Modern Law Review, 1974, S. 1, 27.
- (3) *Nishitani*, Vergleichende Einführung in das japanische Arbeitsrecht, S. 369f.
- (4) *Kezuka*, Significance and Tasks Involved in Establishment of a Labor Tribunal System, Japan Labor Review 2006, S. 13, 19.
- (5) *Sugeno*, Die Entstehung des Arbeitsgerichtssystems in Japan: eine Synthese

- zwischen Arbeitsrechtsreform und Gerichtsreform, *Recht der Arbeits (RdA)* 2006, S. 242, 245 sowie zum Hintergrund ders., *Judicial Reform of the Labor Dispute Resolution System*, *Japan Labor Review*, S. 4 ff.
- (6) *Nishitani*, Vergleichende Einführung, S. 127 ff.
- (7) Im Einzelnen *Kempen/Zachert/Zachert*, TVG, 4. Aufl. 2006, § 1 Rn. 4 ff.
- (8) Im Einzelnen: *Zachert*, Effective resolution of Collective Labour disputes in Germany, in: *Effective resolution of Collective Labour disputes*, Hrsg. Brenninkmeijer/ Sprengers/ de Roo/Jagtenberg, 2006, S.81, 89 f.; *ders.*, Labour conciliation, mediation and arbitration in European Countries, Hrsg. Valdés Da l-Ré, 2003, S. 171, 191 f.
- (9) *Nishitani*, Vergleichende Einführung, S. 360 ff.; *Doko*, The Labor Relation Commission as an Organization to Resolve Collective Labor Disputes, *Japan Labor Review*, S.32 ff.
- (10) *Zachert*, Labour conciliation, a.a.O., S.171, 185, 190.
- (11) Vergleiche *Pünnel/Isenhardt*, Die Einigungsstelle des BetrVG 1972, 4. Aufl. 1977, S. 5 Rn. 6 ff.
- (12) *Behrens*, Der institutionalisierte Konflikt im Betrieb in: Schäfer/Seifert, Hrsg., *Kein bisschen leise: 60 Jahre WSI*, 2006, S. 147, 153 ff.
- (13) Von den Zahlreichen Veröffentlichungen über die Geschichte der Arbeitsgerichtsbarkeit lediglich: *Linsenmaier*, vonlyon nach Erfurt- zur Geschichte der Deutschen Arbeitsgerichtsbarkeit, *Neue Zeitschrift für Arbeits (NZA)* 2005, S. 401 ff.
- (14) *Sugeno*, Die Entstehung des Arbeitisgerichtssystems in Japan, *Recht der Arbeit (RdA)* 2006, S. 242, 245.
- (15) *Grotmann/Höfling*, Zur Lage der Arbeitsgerichtsbarkeit im Jahr 2000, *Zeitschrift für Rechtssoziologie* 1997, S.205, 209.
- (16) *Germelmann/Matthes/Prütting/Müller-Glöge*, *Arbeitsgerichtsgesetz*, 5 Aufl. 2004, § 52, Randnummer 1.
- (17) *Grotmann-Höfling*, Die Arbeitsgerichtsbarkeit im Lichte der Statistik, *Arbeit und Recht (AuR)* 1977, S. 268 ff.; sodann Jährlich Berichte; zuletzt: Die

〈16〉 ドイツにおける労働法上の紛争解決システム (ウルリッヒ・ツァヒャルト [和田、山川])

Arbeitsgerichtsbarkeit 2005 im Lichte der Statistik, Arbeit und Recht 2006, S. 429 ff.

(18) *Grotmann-Höfling*, Die Arbeitsgerichtsbarkeit 2001 im Lichte der Statistik, Arbeit und Recht 2002, S. 416 f.

(19) *Lipke* in: “Grosse Justizreform”, Informationen zum Arbeits- und Sozialrecht, Hrsg. Deutscher Gewerkschaftsbund, Bundesvorstand 8/2005, S.19, 20.

(20) Insbesondere *Pfarr/Ullmann/Bradtko/Schneider/Kimmich/Bothfeld*, Der Kündigungsschutz zwischen Wahrnehmung und Wirklichkeit, 2005, S. 44 ff.

(21) Zusammenfassung *Gabke*, Wo die deutsche Justiz besser und schlechter abschneidet, Soziale Sicherheit 2006, S. 127 ff. mit Nachweisen.

(22) *Jüngst Weth*, Einige prozessrechtliche Anmerkungen zur Grossen Justizreform, Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (NZA) 2006, S. 182 ff.

(23) *Gabke*, a.a.O., S. 133.

(24) *Schramm/Zachert*, Arbeitsrecht in der betrieblichen Anwendung (“Ariba”), Empirisches Projekt, gefördert durch die Hans Böckler Stiftung, Kurzinformation: Böcklerimpuls 6/2006, S. 3 und 8/2007, S. 3; Tornau, Belastbar und funktional, Die Mitbestimmung 2007, S. 58 f.; ferner Peter Stein, Abschied vom Arbeitsrecht?, WSI Mitteilungen 2006, S. 110, 111.