

독일의 개별 노사분쟁 및 법원

Lothar Funk

(독일 IW 경제연구소)

■ 제도

독일 노동법은 사용자와 근로자의 개별적 근로관계와, 둘 사이의 집단적 노사관계를 나타내는 규정을 모두 명시하고 있다. 개별 노동법의 주요 사항은 개별적인 근로관계인 반면, 집단 노동법의 주요 사항은 기업의 노사관계 구조이다. 이와 같이 개별 노동법과 집단 노동법이 외견상 이분화되어 있음에도 불구하고, 두 법은 상호 밀접한 상관관계를 가지고 있다. 특히 분쟁이 개별 근로분쟁인지 집단 노사분쟁인지의 여부는 노동법원의 관할권에 영향을 미치지 않는다. 독일의 노동법원은 개인뿐만 아니라 집단 노사분쟁도 취급하기 때문에, 독일의 노동법원은 개인과 집단 노사분쟁과 관련하여 발생하는 분쟁을 해결하는 주요 방안으로서 활용되고 있다.

노동법은 민법에 따르는 개별 고용계약을 기반으로 한 노사관계만을 대상으로 적용된다. 전문직 공무원(Beamte)은 엄격한 의미에서 노동법의 적용 대상이 아니다. 공무원과 국가 간의 관계는 사적인 고용계약을 기반으로 한 관계가 아니라 공법(public law)에 따라 규정되고 있으며, 공무원법(Beamtenrecht)은 공법의 특정 부문으로 간주된다. 따라서 공무원과 관련된 분쟁은 노동법원이 아닌 행정법원에서 해결되기 마련이다. 그렇지만 노동법은 공공부문의 일부, 즉 공공부문에서 근무하는 노무직 근로자(Arbeiter)와 사무직 근로자(Angestellte)에게 적용되는데, 이들 일반 공무원들은 일반적인 고용계약을 체결하고 근로 활동을 하기 때문에 노동법의 적용을 받고 있다(Labour law and industrial relations in Germany, Manfred Weiss and Marlene Schmidt, Kluwer Law Inter-

national, The Hague, London and Boston, 3rd revised edition, 2000 참고).

독일의 노동법원 제도는 3단계로 이루어진다. 초심노동법원(Arbeitsgerichte), 주노동법원(Landesarbeitsgericht) 및 연방노동법원(Bundesarbeitsgericht)으로 구성되는데, 이 중 연방노동법원은 노동법과 관련된 소송에 대해 최종 심판권을 보유하고 있다(단, 헌법에 보장된 권리의 침해와 관련된 것으로 인정되는 소송건은 연방노동법원의 판결 이후 항소 목적으로 연방 헌법재판소로 회부된다). 위의 노동법원은 부당해고, 종업원평의회(works council) 절차 위반, 급여 지급 및 단체협약의 해석과 관련된 분쟁 등 법적 권리(statutory rights)와 관련된 민사소송(아래 참조)을 취급한다. 다시 말하면, '노동법원은 고용계약의 존재 유무 등과 관련된 고용관계로 인한 사용자와 근로자 간의 민사소송, 고용계약의 해지 이후에 잔존하는 의무, 고용관계와 관련된 불법 행위와 관련된 민사소송 등에 대한 배타적 관할권을 보유한다. 이는 노동법원이 고용관계로 인해 발생하는 사용자와 근로자 간의 거의 모든 법적 분쟁에 대해 배타적인 관할권을 가진다는 의미이다. 여기서 근로자는 육체근로자, 사무직 근로자, 견습공 및 유사 근로자를 포함한다'(Weiss and Schmidt, 2000 참고).

각 노동법원은 전문법관(Berufsrichter)과 비상임법관(ehrenamtliche Richter)으로 구성된다. 초심노동법원은 전문법관 1인과 비상임법관 2인으로 구성된다. 이 비상임법관은 사용자 단체와 노동조합이 임명한 여러 명의 대표 중에서 선출된다. 관련 법규정에 의하면 비상임법관을 임명하는 조직들은 비상임법관의 재판권에 영향력을 행사하지 못하

도록 규정되어 있다. 그러나 현실은 이와 다를 수 있다. 법원의 심판 과정에서 비상임법관의 의결권은 전문법관의 의결권과 동일하므로 적어도 이론적으로는 초심노동법원과 주노동법원에서 비상임법관의 의결권이 전문법관의 의결권을 압도할 수 있는 가능성이 있다. 그러나 이와 같은 상황은 매우 드물게 발생하는데, 그 이유는 매우 광범위하고 복잡한 독일 노사관계 법규정이 비상임법관보다 전문법관의 결정에 우선권을 부여하고 있기 때문이다.

초심노동법원의 경우 변호인단(counsel)의 대리 여부는 선택사항인 반면 상급 노동법원의 경우 변호인단의 대리는 의무사항이다. 즉 상급 노동법원에서 소송에 참여하는 당사자들은 변호사 혹은 사용자 단체의 대표자나 노동조합의 대표를 통해 대리되어야 한다. 독일에서 변호 자격을 취득한 변호사는 초심노동법원, 상급 노동법원 등 모든 법원에서 의뢰인을 대리할 수 있다.

사회보장 소송은 노동법원의 소관이 아니다. 이는 독일의 사회보장법은 노동법과 분리되어 있고 공법의 일부로 이해되기 때문이다. 따라서 사회보장과 관련하여 발생하는 소송은 노동법원이나 행정법원이 아닌 특정 사회보장법원(Sozialgerichte)에서 취급된다. 사회보장법원이 취급하는 연간 소송건수는 약 250,000건으로, 이 중 과반수가 법정 연금제도나 실업보험 및 완전장애법 등과 관련된 소송들이다. 본 내용은 노동법원을 다루기 때문에 사회보장법원에 대한 추가적인 설명은 하지 않기로 한다.

민사법원의 주요 역할은 두 가지 측면에서 살펴볼 수 있다. 첫째, 일반 기업의 이사회(supervisory boards)에 근로자 대표가 참여

하는 제도와 관련된 모든 소송은 민사법원이 담당한다(그 이유는 민사법원이 기업법과 관련된 소송을 해결하는 업무를 담당하고 있으며, 근로자 대표와 관련된 사안은 기업법에 포함되어 있기 때문이다). 둘째, 민사법원은 노동조합과 사용자 단체의 내부 구조와 관련된 권리분쟁을 담당한다. 예를 들어, 노동조합의 참여 허용 여부는 일반 민사법원이 담당한다(*Dispute resolution systems in EU state nations and their practices*, Rolf Birk and Bernd Waas, Institute for Labour Law and Industrial Relations in the European Union Discussion Paper, Trier, 1997 참고).

[표 1] 제소 당사자별 초심노동법원에 제소된 소송: 1990~2002(선별된 연도별)

	1990	1997	2002
해당 연도에 미결된 소송	99,975	262,599	199,469
신규 소송	325,969	659,185	625,323
근로자, 노조, 종업원평의회에서 제기한 소송	315,902	637,486	607,467
사용자, 사용자 단체가 제기한 소송	9,841	21,373	17,417
주정부기구에서 제기한 소송	226	326	439
전 체	425,944	921,784	824,792

Source: Federal Ministry of Economics and Labour (Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, BMWA) 2003; Weiss and Schmidt, 2000

일부 다른 국가들과는 달리 독일의 경우 노동조합뿐만 아니라 근로자 개인도 노동법

원에 제출하는 소송의 당사자가 될 수 있다. 이는 즉 노동조합은 개별 근로자가 법원에 소송을 제기하는 것을 막지 못한다는 것을 의미한다. 대부분의 소송 제기자는 개별 근로자, 노조 혹은 종업원평의회임을 알 수 있다(표 1 참고).

노동법원의 소송 절차는 간단하고 신속하며 비용을 최소화하도록 되어 있다. 따라서 초심법원 앞으로 제소된 모든 소송은 위원장 1인이 담당하는 조정절차(Gutetermin)를 거친다. 이와 같은 절차는 양 당사자간의 타협을 통한 우호적인 화해를 유도하기 위한 것으로서 이와 같은 절차를 거쳤다고 해서 반드시 공식적인 소송에 대해 소구권을 갖는 것은 아니다. 만일 조정 단계를 통해 양 당사자간의 화해가 이루어진다면 해당 법원은 최초 소송 제소 수수료 이외의 재판 수료를 부과하지 않는 것이 일반적이다. 초심노동법원에서 발생하는 각 당사자의 비용은 해당 당사자가 부담할 의무를 지고 있으나, 패소 당사자는 법정 수수료뿐만 아니라 증인 비용까지 부담하여야 한다. 상급 노동법원의 경우에는, 패소 당사자가 양 당사자의 변호사 비용까지 부담하는 경우도 있다. 그러나 어느 일방 당사자가 해당 비용을 부담해야 하는 경우에 가족의 생계비 감소가 우려된다면, 일정 조건 아래 국가가 소송비용을 지원하기도 한다(자세한 내용은 Weiss and Schneider, 2000 참고).

소송은 중재절차를 거치지 않고서는 노동법원의 심판으로 나아가지 않는 것이 일반적이다. 그러나 해당 소송이 직업훈련이나 관련 단체협약에 중재절차가 포함되어 있을 경우는 예외이다.

노동법원에 제기된 모든 소송은 1개월 이

내의 항소권을 가진다. 단, 해당 소송가액인 600유로를 초과하거나, 고용관계의 존재 유무를 결정짓는 소송이거나 초심노동법원에서 항소를 명시적으로 인정된 경우에 한한다. 항소권은 해당 분쟁이 기본적으로 중요성을 가지거나 광범위한 단체교섭과 관련된 사안을 다루거나 초심노동법원의 심판이 주노동법원의 사전 결정과 다른 내용을 바탕으로 하고 있는 경우에는 의무적으로 부여된다.

주노동법원은 해당 소송에 대해 법적인 측면과 사실적인 측면에서 세부적인 내용을 검토한다. 일반적으로, 연방노동법원에 제기되는 항소심은 주노동법원의 동의나 연방노동법원 자체의 항소청원이 있어야 가능하다. 주노동법원의 심판일로부터 1개월 이내에 주노동법원은 항소 동의를 해 주어야 한다. 항소는 민사소송의 경우에는 법의 내용(Berufung)을 근거로 이루거지며, 단체 소송의 경우에는 재검토(Beschwerde)를 위해 항소할 수 있다(주로 경영조직법법(Works Constitution Act,

Betriebsverfassungsgesetz)과 관련하여 발생하는 일체의 소송을 포함한다). 연방노동법원은 관계 법령과 관련된 결정만을 내린다. 독일의 노동법원 절차는 위 두 가지 유형의 항소를 모두 인정한다.

■ 소송 · 분쟁건수, 비용 및 소요기간

초심노동법원에 제기된 신규 소송 및 계류 중인 소송의 전체 건수는 [표 1]에서 이미 제시된 바 있다. 아래의 [표 2]는 초심노동법원이 매년 해당 사안에 대해 판결한 내용을 요약하여 신고 있다.

[표 3]과 [표 4]는 초심노동법원에 제기된 소송에 소요되는 기간을 보여주고 있다.

[표 5]와 [표 6]은 주노동법원에 제기된 항소의 건수와 소요기간을 나타내고 있다.

마지막으로 [표 7]과 [표 8]은 연방노동법원에 제기된 상고 건수와 소요기간을 나타내고 있다.

[표 2] 초심노동법원의 사안별 종결된 연간 소송건: 1990~ 2002(분쟁 유형별)

분쟁 유형	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
해고	135,565	135,565	183,048	230,355	235,853	287,008	313,586	310,295	285,474	260,249	246,808	256,384	296,609
급여	107,271	109,18	119,810	126,474	141,174	211,412	226,443	249,485	236,042	226,937	223,982	221,382	211,618
고용증명 (의 수정)	10,203	10,775	11,417	11,910	12,457	14,089	15,395	15,939	17,585	21,254	23,425	25,878	27,908
휴가, 휴가보너스	12,306	12,932	13,034	12,308	12,908	16,533	17,209	19,331	19,307	23,399	20,026	22,741	19,819
상해	4,637	4,583	4,710	4,596	4,241	5,204	5,601	4,951	5,283	5,515	5,144	4,861	4,525
분류	3,071	3,176	4,071	5,062	5,539	15,061	8,426	9,484	5,787	4,243	3,195	3,513	2,843
기타	105,291	101,794	105,175	114,917	126,201	155,892	162,665	167,708	162,835	162,816	164,026	166,700	170,599
전체*	320,298	330,298	383,545	441,920	472,816	621,460	656,207	672,804	625,462	589,531	574,644	582,598	610,079

주: * 일부 소송의 경우 복합적인 원인으로 발생되어 각 부문에 중복 표기되었기 때문에, 총계는 각 유형의 합보다 작음.
출처: Federal Statistical Office (Statistisches Bundesamt, destatis), various years.

[표 3] 초심노동법원에서 소송 제기부터 판결까지 소요기간: 1999~2001

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
6개월 이내 해결(%)	86	85	82	81	77	76	78	75	75	73	81	82
12개월 이내 해결(%)	97	97	97	96	95	94	95	95	94	90	96	97
해당연도에 해결되지 않고 계류된 사건	105,646	117,531	149,797	185,055	176,410	243,509	262,572	248,980	208,178	192,539	187,001	199,564

출처: Federal Statistical Office (Statistisches Bundesamt, destatis), various years.

[표 4] 초심노동법원에 제기된 소송의 소요기간: 1990~2002, 1999 (선별된 연도별)

	1990	1997	2002
소송 제기부터 해결까지 소요기간: 해고사건			
1개월 이내	42,687	62,765	72,186
1~3개월	53,468	123,601	134,254
3~6개월	22,641	65,117	59,092
6~12개월	12,939	53,487	34,933
12개월 이상	2,138	23,395	6,039
소송 제기부터 해결까지 소요기간: 기타사건			
1개월 이내	47,030	57,545	59,029
1~3개월	70,385	123,057	116,534
3~6개월	38,442	70,551	59,149
6~12개월	242,501	80,422	55,051
12개월 이상	6,067	23,395	13,822
연말까지 미결된 사건	105,646	248,980	214,713

출처: BMWA 2003; Weiss and Schmidt, cited above, 2000.

[표 5] 주노동법원에 제기된 항소의 현황 및 소요기간: 1990~2002

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
전체 종결된 사건 수	16,019	14,823	15,643	17,963	20,202	26,646	25,133	27,062	29,109	27,134	25,224	22,701	21,145
6개월 이후 종결된 사건(%)	72	71	73	72	68	60	60	62	59	56	62	64	-
12개월 이후 종결된 사건(%)	91	91	92	91	90	86	86	88	87	86	88	89	-
연말까지 미결된 사건	7,700	7,802	9,234	11,084	11,711	15,016	15,866	17,280	16,191	14,145	11,970	11,221	11,356

출처: Federal Statistical Office (Statistisches Bundesamt, destatis), various years.

[표 6] 주노동법원에 제기된 항소의 현황과 소요 기간: 1990~2002(선별된 연도별)

	1990	1997	2002
계류중인 소송	7,936	15,865	11,221
신규 소송	15,827	28,477	21,280
전체	23,763	44,342	32,501
1년 이내 해결된 사건	16,019	27,062	21,145
- 해당 사건에 관한 판결에 의해 종결	5,931	8,536	6,487
- 다른 판결에 의해 종결	168	286	243
- 법원의 중재로 해결	4,873	8,812	7,070
- 기타(항소포기 등)	4,051	9,428	6,800
소송 제기부터 해결까지 소요기간: 해고사건			
3개월 이내	2,448	3,865	3,199
3~6개월	2,138	4,448	3,718
6~12개월	1,093	3,423	2,334
12개월 이상	341	1,252	798
소송 제기부터 해결까지 소요기간: 기타사건			
3개월 이내	3,812	4,410	3,319
3~6개월	3,158	4,086	3,693
6~12개월	1,964	3,543	2,804
12개월 이상	1,065	2,035	1,280
연말까지 미결된 사건	7,744	17,280	11,356

출처: BMWA 2003; Weiss and Schmidt, cited above, 2000.

[표 7] 연방노동법원에 제기된 상고의 현황과 소요 기간: 1990~2001

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
전체 해결된 사건 수	1,494	1,437	1,386	1,615	2,195	2,184	2,221	2,086	2,284	1,996	2,054	1,862
12개월 이후 종결된 사건(%)	64	62	68	72	60	51	44	36	45	42	41	47
24개월 이후 종결된 사건(%)	99	92	96	93	95	96	87	95	100	100	99	97
연말까지 미결된 사건	805	891	813	1,163	1,343	1,258	1,151	1,153	1,163	1,136	1,095	1,077

출처: Federal Statistical Office (Statistisches Bundesamt, destatis), various years.

[표 8] 연방노동법원에 제기된 상고의 현황과 소요 기간: 1990, 2002년(선별된 연도별)

	1990	1997	2002
계류중인 소송	675	858	783
신규 소송	658	774	695
전체	1,333	1,632	1,478
1년 이내 해결된 사건	715	775	849
- 해당 사건에 관한 판결에 의해 종결	466	587	548
- 다른 판결에 의해 종결	18	-	0
- 법원의 중재로 해결	111	60	61
- 항소 포기	101	110	204
- 기타	10	18	36
해당 사건의 판결에 의해 종료된 사건의 경우, 항소 제기에서 해결까지 소요기간			
6개월 이내	114	34	21
6~12개월	184	175	177
12개월 이상	168	378	350
연말까지 미결된 사건	618	857	629

출처: BMWA 2003; Weiss and Schmidt, cited above, 2000.

초심노동법원과 관련된 수치는 1990~97년 기간 동안 소송건수가 상당히 증가하였으나 이후 감소하고 있음을 나타내고 있다. 그 결과, 해당 소송이 종결되기까지 소요되는 기간은 1997년까지는 증가하였으나 1997년 이후에는 감소하였다. 소송의 내용과 관련하여, 해고, 급여 및 분류(classification)와 관련된 소송건수가 상당히 많다는 것을 알 수 있다(그러나 '기타' 항목에 대해서는 자세한 정보가 부족하다). 주노동법원에 제기되는 항소와 관련하여 1990~97년 기간 동안 항소건수가 증가하였으나 이 후 항소건수 감소하였음을 알 수 있다.

노동법원과 관련된 사항에 대한 통계조사를 담당하는 기관은 연방경제노동부(BMWA)인데, 소송비용과 관련된 세부적인 통계 수치는 최근 공식적으로 제공되고 있지 않다(Ergebnisse der Statistik der Arbeitsgerichtsbarkeit 2002, Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, Referat III A 1, Berlin 2003).

■ 개별 분쟁해결을 위한 기타 방안

노동법원은 권리와 관련된 분쟁에 대해 관할권을 가진다. 개별 노동법과 관련하여 노동법원의 관할권은 노동법원법(Labour Courts Act)에 명시된 모든 유형의 소송에 적용된다. 관련된 대부분 소송에 대해 노동법원이 배타적인 관할권을 보유하고 있으며, 달리 표현하면 소송 당사자가 원하더라도, 해당 소송은 다른 법원에서 취급될 수 없다. 양방의 소송 당사자가 해당 소송건이 노동법원이나 일반 민사법원에서 진행되는 것을 원

한다 하더라도 당사자가 이를 선택할 수 있는 예외 사항은 거의 없다.

그렇지만 대안적인 수단 혹은 보완적인 수단으로서 중재(arbitration)제도가 존재한다. 그러나 노동법원을 대신하여 중재심판원(arbitration tribunal)이 판결을 내리는 경우는 매우 드문 경우이고 예외적인 경우에 제한되어 있다. 단체협약이 적용되는 자가 무대, 영화, 기타 예술가이거나 선원일 경우 민사 중재규정이 적용될 수 있고 특히 단체협약이 이를 반영하고 있을 경우 중재심판원이 이와 같은 결정을 내릴 수 있다. 그러나 이것보다 더 중요한 중재제도가 있다. 경영조직법에는 종업원평의회와 사용자 간의 이해관계가 상충될 경우 동 분쟁을 중재하는 규정이 포함되어 있다. 이 중재제도는 1972년 경영조직법의 개정을 통해 도입되었다. 사용자 혹은 동료 직원에 의한 부당대우나 차별대우 등을 받고 있다고 주장하는 근로자가 제기한 사안에 대해 사용자와 종업원평의회가 서로 다른 의견을 갖게 될 경우 종업원평의회는 이 사안을 중재위원회에 회부할 수 있다. 중재위원회는 사용자가 선임한 소수 위원들과 종업원평의회가 선임한 소수 위원들로 구성되고 독립적인 입장을 가진 위원장이 의장장직을 맡고 있다. 총 위원수는 사용자와 종업원평의회 상호 합의에 의해 결정된다. 양 당사자가 해당 사건에 대해 의견이 일치하지 않으면, 일방 당사자는 이 사건을 노동법원에 회부할 것을 요청할 수 있다. 중재위원회에서 다루어지는 일반적인 분쟁의 유형은 근로자의 근태, 근로시간 등에 관련된 것이다(Birk and Waas, 1997 참고).

중재위원회 절차는 해당 사안이 권리를 들

러싼 분쟁인지 이해관계를 둘러싼 분쟁인지의 여부에 따라 다르다. 만일 해당 사안이 권리를 둘러싼 분쟁일 경우 중재위원회의 결정은 사용자와 종업원평의회측에 해당 소송의 해결 방안에 대한 권고로 간주된다. 그러나 만일 해당 사안이 이해관계를 둘러싼 분쟁일 경우 중재위원회가 내린 결정은 사용자와 종업원평의회 간의 일체의 협약에 우선한다. 그러나 양 당사자 중 중재위원회의 결정에 불복하는 일방 당사자는 중재위원회가 관할권을 월권했다는 이유를 들어 해당 사건을 노동법원에 항소할 수 있다.

현실적으로는 기업 수준에서 경영조직법 상에 명시된 위의 분쟁해결 절차는 규정이라기보다는 예외인 경우가 대부분이다. Weiss and Schmidt(2000)에 의하면 ‘근로자들은 분쟁이 법원 제소 등과 같이 공식적인 법적 절차를 거치기보다는 인사관리 등의 측면에서 회사 내부에서 해결되기를 선호한다.’

■ 논쟁

일반적으로 기업 수준의 개별 노사분쟁을 법원을 통해 해결하는 심판제도는 현재 독일에서 논의 대상이 아니다. 예를 들어, 노동법원에 제기된 소송에 노사 당사자(social partner)가 참여하는지의 여부에 대해서나 그와 같은 내용을 입법화하는 것에 대해서 논의가 이루어지지 않고 있다. 더 나아가 이 주제에 대한 연구도 별다르게 이루어지지 않고 있다('Recent developments in German and European labour law', Manfred Weiss, in *The changing contours of German industrial relations*, Walther Muller-Jentsch and Hansjörg Weitbrecht (eds), Rainer

Hampp Verlag, Munich and Mering, 2003 참고).

그러나 최근 노동법 개정 과정에서 비용절감 등의 차원에서 노동법원(및 사회법원)과 일반법원을 통합하고자 하는 안이 논의되고 있다. 이에 대한 관할권을 가지는 독일법무부 상임위원회(permanent committee of the ministers of justice of the German states, Länder)는 이 제안에 대해 논의한 바 있다. 그러나 현재 시점에서는 이와 같은 논의가 실제로 새로운 법 제정으로 나타날지는 불분명하다. 독일노동조합총연맹(DGB)은 이 제안에 대해 반대의 입장을 취하며, 법원 소송의 노사 당사자의 참여와 관련한 명확한 계획이 없는 경우 ‘사회법원, 노동법원, 행정법원, 일반법원의 통합은 현재 심판제도의 연속성과 수용성에 심각한 저해 요인이 된다. 사회보장제도와 노동시장이 현재 재편되고 있는 과정에서 분쟁해결과 관련한 사회적 측면의 균형은 특히 중요하다고 할 수 있다. 이 과정에서 심판제도는 일익을 담당하고 있으며 이와 같은 심판제도가 저해되어서는 아니 된다’는 주장을 제기하고 있다.

더 나아가 단체협약 당사자(collective actors)의 소송권 (Verbandsklagerecht) 여부를 둘러싸고 논쟁이 일고 있다. 일례로 DGB는 현재 소송권의 미부여가 차별 행위라고 주장하며 소송권을 요구하고 있다. 그러나 독일사용자연합(BDA)은 소송권 부여를 반대하는 입장을 표명하고 있다.

초심노동법원의 경우, 노조는 해당 노조원에게 무료로 변호인을 제공하고 있다. ‘바로 이와 같은 이유로 많은 근로자들이 노조에 가입하고 있다. 즉 노조는 법률비용보험과

같은 역할을 담당하고 있다'(Weiss and Schneider, 2000년 참고). 주노동법원의 경우, 노조원은 노조가 무료로 제공하는 변호인의 변호를 받을 수 있다. 그러나 주노동법원의 경우 노조원에게 무조건적으로 노조의 변호인 제공을 보장하는 것은 아니며, 노조가 해당 사건에 대해 변호인의 법률서비스를 무료로 제공할 것인지의 여부를 결정하게 된다. 노조가 이와 같은 결정을 내리는 과정에서 해당 노조원의 승소 가능성 등 여러 요인이 고려된다. 2003년 DGB는 법률비용보험(DGB Rechtsschutz GmbH)을 가입하고 이를 통해서 164,000여 노조원을 대상으로 노동법원 및 사회법원에서 무료로 변호를 제공해 주고 있다. 이와 같은 소송의 주요 내용은 해고 및 급여와 관련되거나 연금, 실업보험, 중증장애 등을 포함한다.

마지막으로, 노동법원은 노동법의 법률 제정 과정에서 공식적인 발언권을 가지지 않는다. 그러나 독일 노동법의 경우 특히 파업, 태업 등과 관련하여 직접적으로 적용되는 법규정이 존재하지 않는다. 이 경우, 법원이 '법관법(judge-made law)'을 '제정(inventing)'하는 경우가 있는데, 이는 독일 헌법에 의해 보장되는 기본적인 원칙을 토대로 하여 이루어진다.