

RAPPORT ALLEMAND

(Wolfgang Däubler)

Différences catégorielles et égalité de traitement.

Les enseignements d'une comparaison européenne

Questionnaire

Les « catégories professionnelles » dont l'objet nous intéresse, sont à distinguer des catégories statistiques (catégories socio-professionnelles). Il s'agit de catégories *juridiques*, de qualifications de droit productrices d'effets de droit. Elles se distinguent des simples classifications professionnelles.

Ne nous intéressent dans le cadre de cette étude que les catégories juridiques ayant une envergure interprofessionnelle, en ce sens qu'elles se retrouvent, peu ou prou, dans les différentes branches d'activités et produisent, dans ces branches, des effets comparables. L'étude ne porte donc pas sur les classifications conventionnelles de branches ayant pour vocation de dresser des grilles de salaire et de classer les métiers d'une branche, sauf si ces classifications révèlent l'existence, la formation ou le maintien, de catégories professionnelles transversales, à vocation interprofessionnelles. Sont en outre exclues les catégories qui couvrent plusieurs branches, mais sont trop précises et visent précisément un métier, ou bien un caractère spécifique du métier. Typiquement, nous ne nous intéresserons pas aux catégories « VRP », « télé-travailleur », « travailleur à domicile »... Seules les grandes catégories font spécifiquement l'objet de cette étude.

1 GRANDES CATÉGORIES PROFESSIONNELLES EXISTANTES

Traité par Djamila pour le rapport français

11. Votre système juridique reconnaît-il de grandes distinctions ou lignes de fractures entre travailleurs salariés ? Si oui, quelles sont les grandes catégories professionnelles que connaît et qu'a connu votre système juridique ?

Le système allemand a connu trois catégories de travailleurs salariés :

Arbeiter – ouvriers

Angestellte - employés

Leitende Angestellte - cadres dirigeants

Actuellement la distinction entre ouvriers et employés a pratiquement disparu ; il ne restent que les « **Arbeitnehmer** » (travailleurs salariés) et les « **leitende Angestellte** » (cadres dirigeants)

Dans le secteur public on trouve des fonctionnaires ayant un statut spécial du droit public (« **Beamte** »). Je suppose qu'ils ne sont pas inclus dans l'étude.

12. En particulier, connaissez-vous une catégorie transversale qui puisse se rapprocher de la catégories françaises :

- de « cadre » ?
- de « cadres dirigeant » ?
- d'« employé » ?
- d'« ouvrier » ?
- d'« agent de maîtrise » ?...

Le droit allemand ne connaît pas de notion comparable à la notion du « **cadre** ».

Dans la pratique des entreprises, on trouve des «**Führungskräfte**», cela veut dire des personnes ayant une position importante dans l'entreprise. Comme ce n'est pas une notion juridique, chaque entreprise peut définir qui sera une « Führungskraft ». Quand il y a des problèmes dans l'entreprise, on convoque des « Führungskräfte » pour en discuter. La jurisprudence a dû traiter le problème si un système de pension de retraite complémentaire versée par l'employeur peut être limité à des « Führungskräfte ». C'est un problème du principe de l'égalité ; selon la jurisprudence ce principe est suffisamment respecté s'il existe une raison juste (« sachlicher Grund ») pour intégrer quelqu'un dans le groupe des « Führungskräfte » (BAG 11.11.1986 – 3 ABR 74/85 - AP Nr. 4 zu § 1 BetrAVG Gleichberechtigung). Cette décision a été critiquée parce qu'elle n'a pas pris en considération la discrimination indirecte des femmes (Däubler, Das Arbeitsrecht 2, Reinbek 2008, Rn. 1313).

En pratique, on trouve aussi les « **AT-Angestellte** » abréviation pour « Außertarifliche Angestellte ». Ce sont des personnes qui à cause de la nature de leurs travaux ne sont pas couverts par la convention collective applicable dans l'établissement. La loi écrite ne connaît pas cette notion. Il dépend de la convention si ce groupe est plus ou moins grand. Les « Führungskräfte » sont normalement aussi des AT-Angestellte, mais pas tous les AT-Angestellte sont des « Führungskräfte ». Il se peut en plus qu'une personne est «en dehors» du champ d'application d'une convention collective mais en même temps couverte par une autre. Dans certaines régions de la métallurgie p.ex., les conventions sur la semaine de 35 heures couvrent tous les travailleurs sauf les cadres dirigeants, mais les conventions sur le salaire ont un champ d'application plus restreint. Le nom « AT-Angestellte » est normalement donné à ceux qui ne sont pas couverts par la convention sur le salaire. L'absence d'une convention a comme conséquence que le conseil d'établissement peut exercer tous ses droits de codétermination sur les principes de calculer les salaires et les prestations sociales qui sont normalement restreints à des questions qui ne sont pas touchées par une convention collective.

Aux « cadres dirigeants » correspondent en Allemagne les « **leitende Angestellte** » (littéralement : les employés dirigeants). Ce groupe est défini par l'article 5 de la loi sur les conseils d'établissement d'une façon un peu vague. L'essentiel est qu'ils participent à des « décisions d'entreprise ». Le texte de la loi est le suivant :

Art. 5 alinéa 3 et 4 :

„(3) Dieses Gesetz findet, soweit in ihm nicht ausdrücklich etwas anderes bestimmt ist, keine Anwendung auf leitende Angestellte. Leitender Angestellter ist, wer nach Arbeitsvertrag und Stellung im Unternehmen oder im Betrieb

1.

zur selbständigen Einstellung und Entlassung von im Betrieb oder in der Betriebsabteilung beschäftigten Arbeitnehmern berechtigt ist oder

2.

Generalvollmacht oder Prokura hat und die Prokura auch im Verhältnis zum Arbeitgeber nicht unbedeutend ist oder

3. regelmäßig sonstige Aufgaben wahrnimmt, die für den Bestand und die Entwicklung des Unternehmens oder eines Betriebs von Bedeutung sind und deren Erfüllung besondere Erfahrungen und Kenntnisse voraussetzt, wenn er dabei entweder die Entscheidungen im Wesentlichen frei von Weisungen trifft oder sie maßgeblich beeinflusst; dies kann auch bei Vorgaben insbesondere aufgrund von Rechtsvorschriften, Plänen oder Richtlinien sowie bei Zusammenarbeit mit anderen leitenden Angestellten gegeben sein.

Für die in Absatz 1 Satz 3 genannten Beamten und Soldaten gelten die Sätze 1 und 2 entsprechend.

(4) Leitender Angestellter nach Absatz 3 Nr. 3 ist im Zweifel, wer

1. aus Anlass der letzten Wahl des Betriebsrats, des Sprecherausschusses oder von Aufsichtsratsmitgliedern der Arbeitnehmer oder durch rechtskräftige gerichtliche Entscheidung den leitenden Angestellten zugeordnet worden ist oder
2. einer Leitungsebene angehört, auf der in dem Unternehmen überwiegend leitende Angestellte vertreten sind, oder
3. ein regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt erhält, das für leitende Angestellte in dem Unternehmen üblich ist, oder,
4. falls auch bei der Anwendung der Nummer 3 noch Zweifel bleiben, ein regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt erhält, das das Dreifache der Bezugsgröße nach § 18 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch überschreitet.

Le droit allemand se réfère uniquement à la fonction exercée; la formation de l'individu ne joue aucun rôle.

La notion de «cadre dirigeant» n'est pas ouverte aux contrats individuels ou aux conventions collectives. Comme la notion contient une marge d'appréciation considérable, il y a dans beaucoup d'entreprise des accords tacites entre employeur et conseil d'établissement que les personnes exerçant certaines fonctions sont considérées comme des « leitende Angestellte ». Cet accord n'a aucune valeur juridique mais est respecté pour éviter des procédures judiciaires difficiles hors des élections des conseils d'établissement.

Quant aux conséquences, voir No. 14

La catégorie « employé » (**Angestellter**) et la catégorie « ouvrier » (**Arbeiter**) existent mais ne sont guère utilisées par le législateur. Seules quelques conventions collectives font toujours cette distinction. Le travail intellectuel est typique pour les « Angestellte » et le travail physique est typique pour les « Arbeiter ». La délimitation a causé pas mal de problèmes qui ne jouent plus aucun rôle dans la pratique actuelle.

La catégorie « agent de maîtrise » correspond au **Meister** ou **Industriemeister**. Ce sont des personnes qui ont terminé une formation professionnelle avec succès et ont reçu un diplôme (« Meisterbrief ») qui certifie que la personne a obtenu le grade le plus haut. En droit du travail cette notion est utilisé dans certaines conventions collectives qui règlent l'évaluation des postes de travail.

13. Quelles sont les sources juridiques de ces catégories ?

En particulier, dans la définition et l'organisation des effets de ces catégories, quelle est la place des sources suivantes (si ces sources sont connues dans votre système juridique) :

- Des sources internationales ou européennes

- De la loi
- Des conventions collectives interprofessionnelles, de branche, d'entreprise
- De la jurisprudence
- Des pratiques d'entreprise ?

Je peux me référer au no. 12.

Les sources internationales et européennes ne jouent aucun rôle.

La loi utilise la catégorie « Arbeitnehmer » (travailleur salarié) et la catégorie « leitende Angestellte » (cadres dirigeants)

Ces catégories, mais aussi les catégories « Arbeiter » et « Angestellte » et « Meister » sont utilisées dans des conventions collectives.

La jurisprudence n'a pas créé de nouvelles catégories.

Les pratiques d'entreprise ont ajouté la catégorie « Führungskräfte » et la catégorie « AT-Angestellte » (voir ci-dessus)

14. Actuellement, existe-t-il une catégorie de salarié qui demande à être traitée différemment, juridiquement, du reste du salariat ?

Les cadres dirigeants sont exclus de la loi sur les conseils d'établissement. Leur représentation volontaire est réglée dans une loi spéciale (« Sprecherausschussgesetz »). Dans la matière de la cogestion au niveau de l'entreprise, ce groupe est privilégié : Dans des entreprises avec plus de 2000 travailleurs un des représentants des travailleurs dans le conseil de surveillance doit être un cadre dirigeant (même si cela ne serait pas possible dans une élection proportionnelle). La loi sur le temps de travail ne s'applique pas aux cadres dirigeants ; il n'y a que la règle de l'article 618 du Code Civil selon lequel l'employeur est obligé de minimiser les dangers pour la vie et la santé du travailleur. Une partie des cadres dirigeants qui ont le droit d'embaucher et de licencier des travailleurs n'ont pas la pleine protection contre le licenciement : Même sans raison juste ils peuvent être licenciés; l'employeur doit seulement payer une indemnisation (« Abfindung »).

Il n'y a aucun groupe qui demande d'être traité différemment du reste du salariat.

2 EVOLUTIONS DES CATEGORIES PROFESSIONNELLES : LES MOTIVATIONS DU CHANGEMENT

Traité par Nicole pour le rapport français

Ci-joint, je donne un aperçu sur la séparation entre ouvriers et employés. Les autres groupes comme les cadres dirigeants ne font pas objet de discussion en Allemagne.

1. Le développement historique (en allemand)

Die Trennung von Arbeitern und Angestellten hat eine lange Tradition. Solange sich die Produktion

wie in der Zeit des Frühkapitalismus in relativ kleinen wirtschaftlichen Einheiten vollzog, war es dem Unternehmer und seiner Familie in der Regel möglich, den gesamten Arbeitsprozess selbst zu planen und zu kontrollieren. Mit der Entfaltung des Kapitalismus und der einsetzenden Konzentrationsbewegung wurde dies jedoch weithin illusorisch: Der Arbeitgeber musste sich besonderer Hilfspersonen bedienen, die ihn bei der Erfüllung seiner Aufgaben entlasteten (Zur Entstehung der Angestellten siehe etwa Croner, Soziologie der Angestellten, Köln 1962; U. Kadritzke, Angestellte – Die geduldigen Arbeiter, Frankfurt a. M./Köln 1975, S. 156 f.; Witt, Leitende Angestellte und Einheitsgewerkschaft, Frankfurt a. M./Köln 1975, S. 29 f., sowie aus neuerer Zeit Blanke, AuR 1991, 1 ff.). Als erste entstanden so die kaufmännischen Angestellten, deren Rechtsstellung bereits im ADHGB (= Allgemeines Deutsches Handelsgesetzbuch) von 1861 gesetzlich geregelt war (Vgl. Mayer-Maly, Arbeiter und Angestellte, Wien und New York 1969, S. 7). In der Folgezeit kamen auf der Grundlage der Gewerbeordnung von 1869 die «technischen Angestellten» hinzu. Die Entwicklung des privaten und staatlichen Dienstleistungssektors sowie der Aufbau von Vertriebssystemen brachten einen weiteren erheblichen Zuwachs. Während im Jahre 1882 auf 21 Arbeiter nur 1 Angestellter kam, lag dieses Verhältnis in den 30er Jahren des 20. Jahrhunderts nur noch bei 4:1 (Zahlen nach Falkenberg, Das Arbeitsrecht der Gegenwart, 7 (1970), 67). Dabei blieb die Landwirtschaft jeweils ausgeklammert.

2. La délimitation entre les deux groupes (en allemand)

Ihrem Ursprung als «Leitungspersonal» entsprechend, werden traditionellerweise diejenigen Arbeitnehmer als Angestellte betrachtet, bei denen die geistige Arbeit im Vordergrund steht, während die Tätigkeit des Arbeiters vorwiegend körperlicher Natur ist ; eine klare gesetzliche Abgrenzung existierte nicht. Dabei gab es viele Irrationalitäten. So wurden etwa Verkäuferinnen als Arbeiterinnen qualifiziert, obwohl ein Verkaufsgespräch grundsätzlich zu den geistigen Leistungen zu zählen ist. Auch Lkw-Fahrer waren Arbeiter, obwohl die körperliche Anstrengung immer mehr in den Hintergrund tritt und die sorgsame Beobachtung an Bedeutung gewinnt (weitere Beispiele bei Blanke AuR 1991, 1, 6). In Zweifelsfällen berief sich die Rechtsprechung auf die «Verkehrsanschauung».

3. Die Besserstellung der Angestellten

3.1. Arbeits- und Sozialrecht

Die «Nähe zum Arbeitgeber» führte dazu, dass die Angestellten in verschiedener Hinsicht privilegiert waren. Dies galt insbesondere für ihre arbeits- und sozialversicherungsrechtliche

Stellung.

- (1) Angestellte verfügten über sehr viel längere **Kündigungsfristen** und waren bis 1993 insoweit im Verhältnis zu den Arbeitern besser gestellt.

Bereits 1861 sah das «Allgemeine Deutsche Handelsgesetzbuch» in seinem Art. 61 vor, dass den kaufmännischen Angestellten, damals «Handlungsdienner» genannt, nur mit einer Frist von sechs Wochen zum Quartalsende gekündigt werden konnte. Durch die Gewerberechtsnovelle von 1891 wurde diese Regelung auf die sog. technischen Angestellten wie insbesondere Werkmeister («agents de maîtrise») ausgedehnt (§§ 133a ff. GewO). Beide Vorschriften waren freilich nicht mehr als ein erster Schritt, da im Arbeitsvertrag kürzere Fristen vereinbart werden konnten.

Dies änderte sich allerdings bereits im Jahre 1900 mit dem Inkrafttreten des Handelsgesetzbuchs (HGB): Danach durfte die Kündigungsfrist zwar weiterhin im Arbeitsvertrag verkürzt werden, doch musste sie für beide Seiten gleich lang sein und mindestens einen Monat betragen. Auch war die Kündigung nur zum Monatsende zulässig (§ 67 HGB). Eine entsprechende Mindestregelung wurde auch für technische Angestellte eingeführt (§ 133aa GewO). Die übrigen Angestellten hatten nur einen vertraglich abdingbaren Schutz durch die Sechs-Wochen-Frist des § 622 BGB a. F.

Eine wesentliche Änderung brachte das Angestellten-Kündigungsschutzgesetz vom 9. 7. 1926 (RGBl I, 399). Danach mussten gegenüber langjährigen Angestellten ohne Rücksicht auf die ausgeübte Funktion längere Fristen beachtet werden, die im Arbeitsvertrag nicht verkürzt werden konnten. So konnte etwa ein Angestellter nach einer Beschäftigungsdauer von zwölf Jahren nur noch mit einer Frist von sechs Monaten zum Quartalsende gekündigt werden. Zeiten vor Vollendung des 25. Lebensjahres wurden allerdings nicht mitgerechnet.

Bei den Arbeitern verlief die Entwicklung sehr viel langsamer. Die Gewerbeordnung des Jahres 1869 sah in ihrer ursprünglichen Fassung lediglich eine 14-tägige Kündigungsfrist vor, die zudem durch Vertrag abgekürzt werden konnte. Die Novelle von 1891 brachte als einzige Schranke, dass vereinbarte Kündigungsfristen für beide Seiten gleich sein mussten (§ 122 Satz 2 und 3 GewO). Auch das Inkrafttreten des BGB im Jahre 1900 änderte an diesem Zustand praktisch nichts. Bei Zeitlöhnern wurde die Kündigungsfrist an den Entlohnungszeitraum gekoppelt (§ 621 BGB a. F.); der Tagelöhner konnte daher jeden Tag, der Arbeiter mit Wochenlohn zu jedem Wochenende gekündigt werden. Bei Akkordarbeitern sah § 623 BGB a. F. eine 14-tägige Kündigungsfrist vor,

doch konnte auch sie im Arbeitsvertrag abbedungen werden. Die sog. entfristete Kündigung war daher unbestrittenermaßen zulässig.

Dieser Zustand änderte sich erst im Jahre 1969 durch die Neufassung des § 622 BGB. Danach war die 14-Tages-Frist von jetzt an zwingend zu beachten. Bei längerer Betriebszugehörigkeit trat eine Fristverlängerung ein, die jedoch erheblich hinter dem Angestellten-Kündigungsschutzgesetz von 1926 zurückblieb. Auch zählten nur die Zeiten nach der Vollendung des 35. Lebensjahres mit. Eine einheitliche Regelung für Arbeiter und Angestellte erfolgte erst mit dem Kündigungsfristengesetz von 1993 (s. unten).

(2) Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall hat in Deutschland einen **hohen symbolischen Stellenwert**. Wer sie in wesentlichen Punkten in Frage stellt, riskiert erhebliche soziale Auseinandersetzungen. Das hängt mit der historischen Entwicklung zusammen.

Vorreiterfunktion hatte auch in diesem Bereich ursprünglich das Recht der kaufmännischen Angestellten, denen seit dem ADHGB von 1861 ein (allerdings vertraglich abdingbarer) Anspruch auf Gehaltsfortzahlung für sechs Wochen zustand. 1891 wurde dieses Privileg auf die technischen Angestellten ausgedehnt, 1896 eine allgemeine Regelung in Form des § 616 BGB a. F. getroffen (Näher zur Gesetzesgeschichte Kehrman–Pelikan, Lohnfortzahlungsgesetz, 2. Aufl., Köln 1973, S. 2–6). Mit Rücksicht auf die Möglichkeit, die Vorschrift vertraglich abzubedingen, war auch dies jedoch noch kein wirklicher Durchbruch. Erst im Jahre 1930 wurden die bestehenden gesetzlichen Regelungen für zwingend erklärt, soweit sie Angestellte betrafen: Man wollte offensichtlich bewusst eine Besserstellung dieser (damals noch kleinen) Gruppe, um so deren Loyalität zu sichern und gleichzeitig eine **einheitliche Interessenvertretung zu erschweren**.

Das «Aufholen» der Arbeiter dauerte recht lange. Einen entscheidenden Schritt stellte der schleswig-holsteinische Metallarbeiterstreik von 1956 dar, der für die Arbeiter der Metallindustrie die volle Lohnfortzahlung für die Dauer von sechs Wochen brachte. Kurz darauf zog der Gesetzgeber nach: Im sog. Arbeiterkrankheitsgesetz vom 26.6.1957 (BGBl I 649) wurde der Arbeitgeber verpflichtet, vom dritten Krankheitstag an einen Zuschuss zum Krankengeld zu bezahlen, sodass der Arbeitnehmer im Ergebnis 90 % seines Nettoentgelts erhielt. 1961 wurde die Zuschusspflicht des Arbeitgebers erhöht, sodass nunmehr 100 % des Nettolohns erreicht wurden –

allerdings blieben noch immer zwei «Karenztage» (ohne Bezahlung), was bei Kurzerkrankungen erheblich ins Gewicht fiel und was es bei Angestellten nicht gab. Erst das Lohnfortzahlungsgesetz von 1969 brachte die faktische Gleichstellung von Arbeitern und Angestellten ; auch die Arbeiter hatten nunmehr einen vollen Lohnfortzahlungsanspruch für sechs Wochen vom ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit an.

(3) Sozialversicherung

In der Rentenversicherung gab es seit 1911 eine institutionelle Trennung zwischen Arbeitern und Angestellten. Für die Arbeiter waren die « Landesversicherungsanstalten », für die Angestellten war die « Bundesversicherungsanstalt für Angestellte » zuständig. Da die Angestellten die « besseren Risiken » waren, konnten die Beiträge geringer oder die Leistungen höher sein (Mayer-Maly, op. cit., S. 7). Ziel war eine Altersversorgung, die an die der Beamten angeglichen und deshalb sehr viel günstiger als die der Arbeiter war (Blanke AuR 1991, 3). Nach dem Zweiten Weltkrieg wurden die Unterschiede jedoch immer mehr reduziert ; der wichtigste Schritt wurde durch die Rentenreform von 1957 vollzogen. Durch das Gesetz zur Organisationsreform der gesetzlichen Rentenversicherung von 2004 (BGBl I S. 3242) wurden die vorhandenen Organisationen fusioniert ; nunmehr gibt es nur noch die « Deutsche Rentenversicherung Bund » (DRV Bund).

Im Bereich der Krankenversicherung wurde am Anfang keine Unterscheidung zwischen Arbeitern und Angestellten gemacht. Beide Gruppen von Beschäftigten werden gleich behandelt, doch waren die Angestellten Mitglieder der sog. Ersatzkassen, die im Einzelfall (etwas) günstigere Leistungen gewährten. Der heute geltende § 5 Abs. 1 Nr. 1 SGB V (= Sozialgesetzbuch Teil V) erinnert noch an die alte Unterscheidung, indem er bestimmt, die Versicherungspflicht bestehe für «Arbeiter, Angestellte und zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte, die gegen Arbeitsentgelt beschäftigt sind.» Unterschiedliche Risiken der einzelnen Kassen (hohes Krankheitsrisiko bei den Versicherten infolge beruflicher Belastung, geringeres Einkommen der Versicherten und damit geringere Beiträge, zahlreiche mitversicherte Familienangehörige) werden durch finanzielle Zuwendungen, den sog. Risikostrukturausgleich, ausgeglichen (Waltermann, Sozialrecht, 10. Aufl. 2012, Heidelberg u.a. 2012, Rn. 139). Der Einzelne kann heute die Krankenkasse frei wählen.

In der Renten- wie in der Krankenversicherung (sowie in der Arbeitslosenversicherung) gibt es eine sog. Beitragsbemessungsgrenze; Einkommensbestandteile, die darüber liegen, werden bei der Bestimmung der Beitragshöhe nicht berücksichtigt. Diese beträgt in der Rentenversicherung für

2015 monatlich € 6.050,- im Westen und € 5.200 im Osten der Bundesrepublik. Die Beitragsbemessungsgrenze in der Krankenversicherung liegt niedriger, und zwar liegt sie bundesweit bei € 49.500 im Jahr, was € 4.125 im Monat entspricht (Angaben nach <http://www.bundesregierung.de/Content/DE/Artikel/2014/10/2014-10-15-rechengroessen-sozialversicherung.html>). Durch diese Regelung werden sog. Hochverdiener begünstigt, die prozentual einen geringeren Anteil ihres Einkommens für die Sozialversicherung aufbringen müssen als andere. Dieses Privileg wird aber ausschließlich an die Einkommenshöhe geknüpft; der Status als Angestellter oder leitender Angestellter spielt dabei keine Rolle.

3.2. Faktische Besserstellung

Neben diesen rechtlichen gab es lange Zeit auch eine faktische Besserstellung der Angestellten im Verhältnis zu den Arbeitern. Die Arbeitsbedingungen waren denen der Arbeiter in vieler Hinsicht überlegen („Weiße-Kragen-Arbeiter“, „white-collar-workers“). Häufig hatten die Angestellten mehr Dispositionsspielräume am Arbeitsplatz und schienen sehr viel stärker «Herr der eigenen Arbeit» zu sein. Um es am Beispiel zu verdeutlichen: Einem Angestellten nahm man es in der Regel nicht übel, wenn er sich während der Arbeitszeit fünf Minuten lang über private Probleme mit einem Kollegen unterhielt, während ein Fließbandarbeiter schon mit Rücksicht auf das ihm vorgegebene Arbeitstempo darauf im Regelfall verzichten musste. Statt des bei Arbeitern üblichen Akkordlohns erhielten die Angestellten ein konstantes Gehalt, das nur bei «groben Verstößen» in Gefahr kommen konnte.

Die relative Privilegierung der Angestellten führte zu einer Art «Angestelltenmentalität» (dazu Braun/Fuhrmann, Angestelltenmentalität, Neuwied/Berlin 1970), die sich deutlich vom Arbeiterbewusstsein unterschied: Die Tätigkeit wurde als «Auszeichnung» empfunden (Falkenberg, op. cit., S. 66; ähnlich Mayer-Maly, op. cit., S. 46), man versuchte, seine individuelle Karriere zu planen, und vertraute stärker auf die Wertschätzung der Vorgesetzten und des Arbeitgebers als auf solidarische Interessenvertretung. Die Bereitschaft, sich gewerkschaftlich zu organisieren, war (und ist) daher deutlich geringer.

4. Der Angleichungsprozess

In der Gegenwart sind die **Angestellten** zur **zahlenmäßig dominierenden Gruppe** geworden. Am 30. 6. 1984 betrug ihr Anteil an allen Arbeitnehmern 47,5 %, der der Arbeiter noch 52,5 % (Auf

20,04 Mio. Arbeitnehmer kamen 10,525 Mio. Arbeiter und 9,515 Mio. Angestellte, siehe Statistisches Jahrbuch 1985, S. 108). Im Mai 1992 lagen die Angestellten nach dem Ergebnis des Mikrozensus erstmals deutlich vorne: Von insgesamt 30,828 Mio. Arbeitnehmern in Deutschland waren 54,69 % Angestellte und 45,31 % Arbeiter (Statistisches Jahrbuch 1994, 116 und eigene Berechnungen. 1988 betrug das Verhältnis 50,87 % zu 49,13 % zugunsten der Angestellten, siehe Statistisches Jahrbuch 1989, 95). Inzwischen hat sich dieser Trend weiter verstärkt: Im Jahre 2003 machten die Angestellten 63,91 %, die Arbeiter 36,05 % aller Arbeitnehmer aus (Statist. Jahrbuch 2006, 83, eigene Berechnungen ; erfasst sind nur die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten). Nimmt man alle Erwerbstätigen als Bezugsgröße, so entfielen auf die Angestellten im Jahr 2011 56,9 %, auf die Arbeiter 26,2 % (dazu kommen ca. 5,2 % Beamte, 0,6 % mithelfende Familienangehörige und 11 % Selbständige – Angaben nach <http://www.bpb.de/nachschlagen/zahlen-und-fakten/soziale-situation-in-deutschland/61698/erwerbstaetige-nach-stellung-im-beruf>). Die Zahl der Angestellten ist also heute mehr als doppelt so groß als die der Arbeiter.

Gleichzeitig hat sich die Arbeitssituation von Arbeitern und Angestellten immer mehr angenähert. Der technische Wandel brachte es mit sich, dass viele Facharbeitertätigkeiten ein hohes Maß an geistiger Arbeit voraussetzen, während eine wachsende Zahl von Angestelltentätigkeiten nur relativ geringe Anforderungen stellt (Kraushaar, Ist der Unterschied zwischen Arbeitern und Angestellten noch verfassungsgemäß ? AuR 1981, 65, 72 – AuR = Arbeit und Recht). Gleichzeitig wird die « digitale Arbeit » zu einer universellen Erscheinung, die den Angestellten und sein Verhalten in gleicher Weise für den Arbeitgeber transparent macht wie es seit jeher die Tätigkeit des Arbeiters war (Blanke op. cit. AuR 1991, 1, 6).

Die rechtliche Angleichung wurde oben in Bezug auf Kündigungsfristen, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und Sozialversicherung bereits beschrieben. Nachzutragen sind noch zwei Punkte.

- Bei der Angleichung der Kündigungsfristen spielte die **Rechtsprechung** eine entscheidende Rolle. Das Bundesverfassungsgericht hat mit Entscheidung vom 30.5.1990 (1 BvL 2/83 – DB 1990, 1565 – DB = Der Betrieb et. AP Nr. 28 zu § 622 BGB – AP = Arbeitsrechtliche Praxis) die unterschiedlichen Kündigungsfristen für Arbeiter und Angestellte für verfassungswidrig erklärt, weil es für eine generelle Regelung dieser Art keinen sachlichen Grund gebe und deshalb der Gleichheitsgrundsatz nach Art. 3 Abs. 1 des Grundgesetzes verletzt sei (dazu Blanke, op. cit., AuR 1991, 1 ff.). Dem Gesetzgeber wurde eine Frist bis 30.6.1993 eingeräumt, um eine einheitliche

Regelung zu schaffen. Diese brachte für Arbeiter eine deutliche Verbesserung, für (die mittlerweile viel größere Gruppe der) Angestellte aber eine ebenso deutliche Verschlechterung, was aber keinen Widerstand provozierte.

- Bis zum Jahr 2001 wurden im **Betriebsverfassungsrecht** die Gruppen der Arbeiter und der Angestellten unterschieden, die nach dem gesetzlichen Modell getrennt die Mitglieder im Betriebsrat wählen sollten; die zahlenmäßig kleinere Gruppe genöß bei der Verteilung der Sitze einen Minderheitenschutz. Dieses sog. Gruppenprinzip wurde durch die Reform der Betriebsverfassung im Jahre 2001 abgeschafft ; nunmehr wählen alle Arbeitnehmer gemeinsam. Dasselbe gilt seither für die Unternehmensmitbestimmung. Was die leitenden Angestellten angeht, so sind sie weiter aus der Betriebsverfassung ausgeschlossen, werden aber gleichzeitig in der Unternehmensmitbestimmung privilegiert (s. oben).

Die **Tarifpraxis** erwies sich demgegenüber als **beständiger** (um nicht zu sagen: strukturkonservativer); in nicht wenigen Branchen gibt es noch unterschiedliche Eingruppierungskataloge und unterschiedliche Vergütungsformen für Arbeiter und Angestellte. Allerdings ist auch hier der Anpassungsprozess unübersehbar. 1988 wurde der einheitliche Bundesentgelttarifvertrag für die chemische Industrie geschlossen (dazu Förster/Hausmann WSI-Mitt. 1993, 782). 15 Jahre später zog die Metallindustrie mit ihren Entgeltrahmentarifabkommen (ERA) nach (dazu Meine, Reform des Flächentarifvertrages: Gemeinsame Entgeltrahmentarifverträge, AuR 2004, 136). Seit 2005 gilt im öffentlichen Dienst der TVöD, der nicht nur den Bundesangestelltentarifvertrag (=BAT), sondern auch die für Arbeiter geltenden Tarifverträge ablöste.

Tarifliche **Differenzierungen** (aber auch solche durch Betriebsvereinbarung und vorformulierte Arbeitsverträge) dürfen nicht einfach an der Eigenschaft als „Arbeiter“ und „Angestellter“ anknüpfen. Sie bleiben aber dann zulässig, wenn sie sich auf einen **sachlichen Grund** stützen können. Die entsprechenden Obiter Dicta in den Entscheidungen des BVerfG zu den unterschiedlichen gesetzlichen Kündigungsfristen (BVerfG 16.11.1982 – 1 BvL 1675 und 1 BvL 36/79 - AP Nr. 16 zu § 622 BGB ; BVerfG 30.5.1990 – 1 BvL 2/83 – AP Nr. 28 zu § 622 BGB) hat sich das BAG zueigen gemacht (S. etwa BAG 29.8.1991 – 2 AZR 220/91 (A) - NZA 1992, 166). Dies hatte eine Reihe praktischer Konsequenzen.

Bisweilen wird das freiwillige 13. Monatsgehalt aufgrund Tarifvertrags oder einer betrieblichen

Regelung gekürzt, weil die fragliche Person höhere Fehlzeiten hatte. Dies pauschal für Arbeiter mit höheren Fehlzeiten zu tun, ist nicht zulässig. Außerdem muss ausgeschlossen sein, dass der hohe Krankenstand auf den Arbeitsbedingungen beruht (So BVerfG 1.9.1997 – 1 BvR 1929/95 - NZA 1997, 1339; anders noch BAG 19.4.1995 – 10 AZR 136/94 - NZA 1996, 133). Weiter stellt es einen eindeutigen Verstoß gegen den Gleichheitssatz des Art. 3 Abs.1 GG dar, wenn der tarifliche Zuschuss zum Kurzarbeitergeld von vorne herein auf die Angestellten beschränkt wird (BAG 28.5.1996 – 3 AZR 752/95 - NZA 1997, 101). Gebilligt wurde dagegen eine Regelung, wonach die im Innendienst einer Zeitungsfirma beschäftigten Angestellten eine Weihnachtsgewährung erhielten, wenn dies einen Ausgleich dafür darstellen sollte, dass sie im Gegensatz zu ihren Kollegen im Außendienst keine Trinkgelder erhalten (BAG 19.4.1995 – 10 AZR 344/94 - NZA 1995, 985). Beifallswert ist auch die Aussage, es reiche nicht aus, wenn sich der Arbeitgeber zur Rechtfertigung eines höheren Weihnachtsgeldes für Angestellte pauschal auf den Gedanken der Betriebsbindung berufe; vielmehr müsse er im einzelnen darlegen, weshalb ein wirkliches Bedürfnis an der stärkeren Bindung gerade der Angestellten bestehe (BAG 12.10.2005 – 10 AZR 640/04 - NZA 2005, 1418). Der „sachliche Grund“ ist immer im Hinblick auf den Zweck der fraglichen Leistung zu bestimmen. Deshalb mag es zwar im Einzelfall auch heute noch Gründe für unterschiedliche Kündigungsfristen in einem Tarifvertrag geben, doch ist nicht zu erkennen, weshalb auch unterschiedliche tarifliche Ausschlussfristen möglich sein sollen (So aber BAG 4.12.1997 – 2 AZR 809/96 - AP Nr. 143 zu § 4 TVG Ausschlussfristen; kritisch Kittner/Zwanziger/Deinert-Deinert, Arbeitsrecht. Handbuch für die Praxis, 7. Aufl., Frankfurt/Main 2013, § 105 Rn. 7). Der Arbeitgeber darf außerdem typisieren, also auch einzelne Personen einbeziehen, die die allgemeinen Voraussetzungen wie z. B. Unentbehrlichkeit nicht erfüllen (BAG 25.1.1984 – 5 AZR 251/82 - NZA 1984, 323).

21. Pouvez-vous éclairer le contexte historique de l'apparition de ces catégories professionnelles ? Ou les motifs qui d'après vous expliquent l'absence de ces catégories ?

Le contexte historique est expliqué dans l'aperçu ci-dessus. L'absence de certaines catégories comme p. ex. «agents de maîtrise» dans la législation ne peut pas être expliquée d'une façon rationnelle ; ni le législateur ni les syndicats ont probablement vu une nécessité de développer des règles spécifiques. Parfois c'est le hasard qui joue un rôle dans l'histoire.

22. Pouvez nous dire quelles sont grandes évolutions observées depuis une quinzaine d'années ?

En particulier :

221. Les catégories professionnelles sont-elles ou ont-elles été récemment l'objet de débats dans votre pays ? Oui, voir la description ci-dessus.

Sont-elles mise en cause politiquement ? Oui

Sont-elles mise en cause juridiquement ? Si oui, quelles furent les sources juridiques de cette mise en cause (loi, convention collective, jurisprudence...)? Le principe d'égalité est-il mobilisé à l'encontre des catégories professionnelles ?

C'était le principe constitutionnel de l'égalité qui a joué un rôle définitif dans la législation sur la distinction entre ouvriers et employés. Voir ci-dessus.

222. Certaines catégories ont-elles disparu ou sont-elles en voie de disparition ? Certaines catégories sont-elles apparues ou sont-elles en voie d'apparition ? La distinction entre ouvriers et employés est en voie de disparition.

Si oui :

2221- Comment ont été motivées ces évolutions ? (du point de vue politique, juridique, financier, technique, de l'évolution de métiers, du rapport de force...)?

Quand on a établi des règles privilégiant les employés vers la fin du 19^e siècle et surtout à l'époque de Weimar (1918 – 1933), l'idée était d'empêcher les travailleurs de se mettre ensemble et de mener une lutte commune (Blanke op. cit. AuR 1991, 1, 3). C'était une forme de « scission » qui a eu un certain succès, car il était rare que les syndicats des employés ont collaboré avec les syndicats généraux.

30 ans après la deuxième guerre mondiale, la distinction semblait être dépassée considérant la situation de travail de plus en plus semblable entre ouvriers et employés. Le procès de rapprochement se déroulait sans grande résistance de la part des employeurs: Comme le nombre des employés avait beaucoup grandi, ce n'était plus une «distinction» d'être employé. La «distinction» peut être donnée aujourd'hui en nommant certaines personnes d'être «Führungskraft» ou «AT-Angestellter». Economiquement, l'égalité était favorable aux employeurs dans la matière des délais de préavis (pour le groupe toujours grandissant des employés les délais sont devenus beaucoup plus courts). En ce qui concerne la rémunération en cas de maladie l'égalité a augmenté les coûts du travail mais le législateur a créé une solution utile pour les petites entreprises jusqu'à 30 travailleurs : Il y a une caisse qui rembourse 80 % les sommes à payer aux employés (Aufwendungsausgleichsgesetz vom 22. Dezember 2005, BGBl I S. 3686). Avant cette réforme ce principe s'appliquait uniquement aux ouvriers qui travaillaient dans des entreprises avec moins de 20 travailleurs.

Politiquement il est préférable pour les employeurs et le gouvernement si les forces des travailleurs se concentrent au principe de l'égalité qui peut être réalisé sans changer le niveau de protection comme tel.

2222- Quels furent les acteurs de ce changement, les principales forces en leur faveur ?

Les syndicats des travailleurs étaient favorables à l'égalité mais ce n'était pas un objet de lutte. C'étaient les juges un peu influencés par les idées de 68 qui ont réalisé le changement.

2223- Quels furent les résistances, les acteurs de ces résistances ?

Il y a un certain conservatisme auprès de l'administration, au Parlement et même dans les syndicats des deux côtés : Il faut garder en principe les structures établies, tout changement implique peut-être des risques qu'on ne peut pas dominer. Mais la résistance n'était pas très forte.

2224- Quelles furent les positions des principaux acteurs sociaux (syndicaux, patronaux) et politiques ?

En principe, tous les acteurs importants étaient d'accord de réaliser l'égalité.

2225- Quelle a été l'importance du droit européen dans l'évolution et dans les discours ayant entouré l'évolution ?

Aucune

2226- Quel fut l'effet de la disparition d'une catégorie (si elle a eu lieu). Et en particulier qui à gagné quoi ? et qui a perdu quoi ?

Voir l'aperçu ci-dessus

2227- Certains avantages ont-ils été étendus à d'autres catégories ? et si oui lesquels ?

La rémunération en cas de maladie a été étendu aux ouvriers au cours d'un long procès. Les ouvriers ont obtenu des délais de préavis plus longs.

2228- Certains avantages ont-ils été perdu par certaines catégories ? et si oui lesquels ?

Les employés ont perdu les longs délais de préavis. Ils ont perdu la protection comme minorité dans les élections aux conseils d'établissement, mais ils n'en avaient plus besoin car ils sont devenu la majorité.

2229- Quelles furent les principales difficultés de mise en œuvre ?

Jusqu'à l'année 2001, il y avait un syndicat spécial pour les employés en dehors du DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund = Confédération des Syndicats Allemands). Ce syndicat (DAG – Deutsche Angestelltengewerkschaft) avait environ 500.000 membres et résistait longtemps contre la disparition du groupe des «employés». En 2001, il y eut pourtant une fusion avec quatre syndicats du DGB ; les 5 ont formé le syndicat « verdi » (Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft – syndicat réuni des services). Les dirigeants du DAG ont su qu'ils n'auront plus de chances de défendre les intérêts spécifiques des employés.

3 : CATÉGORIES PROFESSIONNELLES ET RELATIONS INDIVIDUELLES DE TRAVAIL

Traité par Morgan pour le rapport français

31. En cas d'évolution récente importante dans votre système juridique, pouvez vous expliquer la nature de ces changements ?

Qu'est-ce vous entendez par «nature» ? C'était un procès politique qui se manifeste dans des changements juridiques.

32. Les catégories professionnelles existant chez vous ont-elles un impact juridique sur les dimensions suivantes de la relation de travail ?

321- Droit du licenciement/rupture des contrats de travail – délais de préavis (jusqu'à 1993) entre employés et ouvriers ; cadres dirigeants: protection contre le licenciement

322- Conclusion des contrats de travail, périodes d'essai, types de contrat disponibles (aucun impact

juridique d'être ouvrier ou employé ou cadre dirigeant

323- Temps de travail (les cadres dirigeants sont exclus de la loi sur le temps de travail (Arbeitszeitgesetz))

324- Maintien du salaire en cas de maladie autrefois oui ; voir la description ci-dessus

325- Montant du salaire – non, mais un cadre dirigeant gagne plus qu'un ouvrier..

326- Epargne d'entreprise – non

327- Autres éléments accessoire de rémunération (stock option...).

Les stock options sont donnés à des « Führungskräfte » ou à une partie des cadres. Ils ne se réfèrent pas à une catégorie professionnelle utilisée par le législateur.

33. Quelles sont les éléments de droit du travail dont sont exclues les catégories professionnelles supérieures ?

Pour les cadres dirigeants voir réponse à la question 14.

4 : CATÉGORIES PROFESSIONNELLES, MOUVEMENT SYNDICAL ET ACCORDS COLLECTIFS

Traité par Christophe pour le rapport français

41. En cas d'évolution récente importante dans votre système juridique, pouvez vous expliquer la nature de ces changements ?

Voir réponse à la question 31.

42. Existe-t-il dans votre système juridique des syndicats catégoriels ?

Il y a un syndicat des fonctionnaires publics : DBB – Deutscher Beamtenbund (Fédération allemande des fonctionnaires publics)

Le syndicat des employés a disparu (fusion avec d'autres syndicats).

DJV – Deutscher Journalisten-Verband (association allemande des journalistes – mais les journalistes ne sont pas une catégorie au sens de cette étude)

Il y a aussi des organisations dont la qualité de syndicat est douteuse car ils n'acceptent pas le droit de grève.

- ULA – Union der leitenden Angestellten (union des cadres dirigeants)

- VAA – Verband Angestellter Akademiker und leitender Angestellter der chemischen Industrie (association des employés avec une formation universitaire et des cadres dirigeants de l'industrie chimique)

- DHV – Deutscher Hochschulverband (association professionnelle des professeurs universitaires – mais les professeurs ne sont pas une catégorie au sens de cette étude)

43. Existe-t-il dans votre système juridique d'importantes confédérations syndicales catégorielles ?

Le syndicat des fonctionnaires a une certaine importance ; de même le syndicat des employés au cours de son existence

44. Existe-t-il des divisions syndicales catégorielles :

Au niveau national ?

Au niveau régional / Provincial/ Etatique (pour les système politiques fédéraux) ?
Dans les entreprises ?

Des divisions syndicales catégorielles n'existent pas. Autrefois la plupart des syndicats du DGB, organisés sur le niveau des branches, avaient des «Angestelltenausschüsse», c'est à dire des commissions pour les affaires des employés. Ces commissions avaient un caractère purement consultatif. Dès que les employés ne sont plus une minorité ces commissions ont disparu.

45. Existe-t-il des catégories professionnelles exclues de l'application des conventions collectives, du fait de l'importance de leurs fonctions ?

Oui. Juridiquement on pourrait inclure dans les conventions collectives même les cadres dirigeants, mais on n'utilise pas cette possibilité. Les cadres dirigeants ne sont pas soumis à d'autres conventions collectives. Une exception existe pour les capitaines des vaisseaux.

D'autres cadres sont souvent exclus des conventions ; je me réfère à la réponse à la question 12.

46. Dans les classifications de branche, existe-t-il des catégories professionnelles récurrentes ?

Voir Introduction a la question 2 (Evolutions des catégories professionnelles : Les motivations du changement) sous 4.

47. Existe-t-il des conventions collectives propres à certaines catégories de personnel ?
Voir réponse à la question 46.

5 : REPRÉSENTATION DES SALARIÉS

Traité par Ismaël pour le rapport français

51. En cas d'évolution récente importante dans votre système juridique, pouvez vous expliquer la nature de ces changements ?
En 2001 le législateur a aboli la distinction entre employés et ouvriers dans la loi sur les conseils d'établissement.

52. Existe-t-il une représentation catégorielle, ayant un mandat, des fonctions spécifiques pour une ou plusieurs catégories professionnelles ?

Dans le secteur privé : non.

Dans le secteur public : Il y a toujours des représentants des fonctionnaires publics dans les soi-disants conseils du personnel (« Personalräte ») qui correspondent aux conseils d'établissement

53. Existe-t-il une représentation élue dans l'entreprise dans votre système juridique ?

Si oui :

531- Pouvez-vous la décrire en quelques mots ?

Le système des conseils d'établissement ne se décrit pas en quelques mots. J'ajoute un texte en anglais.

532- Le vote peut-il être organisé par collège, par catégories professionnelles ? Non, suffrage universel

533- Le vote doit-il obligatoirement être organisé par collège, par catégories professionnelles ? Non

534- Les dirigeants, cadres-dirigeants, managers... sont ils électeurs ? éligibles ?
Les cadres dirigeants sont ni électeurs ni éligibles pour les conseils d'établissement.

54. Existe-t-il une représentation élue de salariés dans des chambres professionnelles de métier ?
Oui
Si oui, ces chambres distinguent-t-elles des catégories professionnelles ? Non

55. Existe-t-il une négociation collective catégorielle ?
Dans l'entreprise ? non
Dans les branches ? Parfois dans des branches il y a des conventions collectives qui donnent certains droits aux employés. Voir Introduction question 2, sous 3. Jamais il n'y a des négociations menées uniquement par des employés ou par des ouvriers dans les syndicats.
Au niveau interprofessionnel ? non

6 : JURIDICTIONS

Traité par Emmanuel pour le rapport français

61. En cas d'évolution récente importante dans votre système juridique, pouvez vous expliquer la nature de ces changements ? Faute de changement, je ne peux pas répondre à la question.

62. Existe-t-il des juridictions spécialisées dans les matières sociales ? En droit du travail ?

Les tribunaux de travail (**Arbeitsgerichte**) sont en trois instances compétents pour les litiges entre travailleurs salariés et employeurs, de même que pour des litiges entre syndicats, conseils d'établissement d'une part et employeurs ou associations d'employeurs d'autre part.

Les tribunaux de sécurité sociale (**Sozialgerichte**) sont compétents pour des litiges concernant des affaires de sécurité sociale. Eux aussi sont organisés en trois instances.

63. Existe-t-il au sein de ces juridictions des divisions spécialisées par catégories professionnelles ?

Après la deuxième guerre mondiale: Non. A l'époque de Weimar, il y avait des chambres différentes pour ouvriers et employés. Des divisions spécialisées pour des branches sont possibles aujourd'hui mais bien rares.

64. Si certains juges sont élus, le sont-ils par collègue ?

Il n'y a pas d'élection de juges par les travailleurs ou les employeurs en Allemagne ; dans certains « Länder » ils sont élus par le Parlement. Les juges non-juristes (un du côté patronal, l'autre du côté des travailleurs) sont nommés par le ministre de travail sur proposition des syndicats des deux côtés. Durant l'existence du syndicat des employés, le ministre a choisi aussi des juges proposés par ce syndicat. Une règle informelle disait que le numéro des juges devait plus ou moins correspondre au nombre des membres des syndicats dans la circonscription judiciaire.

65. Existe-t-il des procédures d'arbitrage ou des modes alternatifs de règlement des litiges, spécifiques pour certaines catégories professionnelles ?
Non ; il n'y a que l'accès immédiat aux tribunaux de travail. Deux exceptions qui n'intéressent pas ici: Marins et acteurs de théâtre.

Si oui, lesquels ?

7 : PROTECTION SOCIALE/RETRAITES

Traité par Sophie pour le rapport français

71. En cas d'évolution récente importante dans votre système juridique, pouvez vous expliquer la nature de ces changements ?

Voir réponse à la question 31

72. Existe-t-il des régimes de protection sociale spécifiques pour certaines catégories professionnelles ? Aujourd'hui: non

Si de telles différences existent, pouvez-vous les décrire, en traitant des domaines suivants :

721- Maladie-invalidité (assurance de base, assurances complémentaires, mutuelles...) Même dans le passé : pas de différence de principe. Les employés avaient accès à des « Ersatzkassen » offrant des conditions plus favorables.

722- Vieillesse / retraites (retraite de base, retraites complémentaires, retraites chapeau...)

Statut légal unifié aujourd'hui. Il y a des pensions supplémentaires financées par l'employeur. Normalement elles s'adressent à tout le personnel. Distinguer entre employés et ouvriers ne serait pas accepté par les tribunaux. Il y a des cas où la pension supplémentaire est donnée uniquement au cadres (« Führungskräfte »), voir réponse à la question 12. Plus souvent ce groupe reçoit une pension plus élevée parce que la pension payée par l'assurance-vieillesse ne considère pas le revenu au-dessus de la « Beitragsbemessungsgrenze », voir introduction à la question 2, sous 3.1. (3).

723- Chômage Aucune différenciation

724- Allocations familiales: Aucune différenciation

725- Aide sociale : Egalité totale dans la pauvreté

73. Existe-t-il des spécificités pour certaines catégories professionnelles en matière fiscale ? Non

74. Dans d'autres domaines ? Non