

# **Tarifvertrag zur Förderung der Altersteilzeit vom 25. Mai 2000**

zwischen den  
in der Tarifgemeinschaft des Großhandels, Außenhandels und  
der Dienstleistungen  
in Nordrhein-Westfalen zusammengeschlossenen Verbänden  
einerseits

und der  
Deutschen Angestellten-Gewerkschaft, Landesverband  
Nordrhein-Westfalen

sowie  
Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen  
im Deutschen Gewerkschaftsbund  
Landesbezirksleitung Nordrhein-Westfalen  
andererseits

**gültig ab 1. Juli 2000**

wird folgender Tarifvertrag zur Förderung der Altersteilzeit  
abgeschlossen:

## **Präambel**

Mit diesem Tarifvertrag wollen die Tarifvertragsparteien einen Beitrag zur Entspannung der von hoher Arbeitslosigkeit gekennzeichneten Arbeitsmarktlage leisten. Durch ein früheres Ausscheiden älterer Arbeitnehmer/innen unter sozial vertretbaren Bedingungen sollen neue Beschäftigungsmöglichkeiten geschaffen, die Berufschancen junger Menschen und/oder Arbeitsloser verbessert und die vorhandenen Arbeitsplätze sicherer gemacht werden.

## **§ 1**

### **Geltungsbereich**

#### **1. Örtlicher Geltungsbereich**

Der Tarifvertrag zur Förderung der Altersteilzeit gilt im Lande Nordrhein-Westfalen.

## 2. Fachlicher Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt fachlich für alle Groß- und Außenhandelsunternehmen einschließlich der Hilfs- und Nebenbetriebe. Er gilt auch für die Groß- und Außenhandelsunternehmen, die im Rahmen ihres Handelsgeschäftes Nebenleistungen erbringen, wie z. B. Brenn-, Säge-, Bohr-, Schneid-, Fräs-, Spalt-, Stahlbiege- und Flechtarbeiten, Montage, Instandhaltung und Instandsetzung, Holz- und Holzschutzarbeiten, Vermietung von Maschinen, auch Baumaschinen mit Bedienungspersonal.

## 3. Persönlicher Geltungsbereich

Der Tarifvertrag zur Förderung der Altersteilzeit gilt für alle Arbeitnehmer/innen im Sinne von § 2 Abs. 1 Altersteilzeitgesetz.

### § 2

#### Voraussetzungen der Altersteilzeitarbeit

Arbeitnehmer/innen, die das 55. Lebensjahr vollendet haben und in den letzten fünf Jahren vor Beginn der Altersteilzeitarbeit innerhalb der gesetzlichen Rahmenfrist von zur Zeit mindestens 1.080 Kalendertagen in einer versicherungspflichtigen Beschäftigung nach dem SGB III gestanden haben, können mit dem Arbeitgeber Altersteilzeitarbeit nach Maßgabe des Altersteilzeitgesetzes und der nachfolgenden tariflichen Bestimmungen vereinbaren.

### § 3

#### Einführung/Vereinbarung von Altersteilzeit

1. Arbeitgeber und Betriebsrat – soweit ein solcher besteht – beraten über die Möglichkeit der Einführung von Altersteilzeitarbeitsverhältnissen.

In den Beratungen sind die wirtschaftlichen Belange des Unternehmens/Betriebes und die sozialen Gesichtspunkte der betroffenen Arbeitnehmer/innen zu erörtern.

Im Anschluss daran entscheidet der Arbeitgeber, ob er Altersteilzeit nach diesem Tarifvertrag in seinem Betrieb/Unternehmen einführt. An diese Entscheidung ist er mindestens ein Kalenderjahr, bei abweichendem Geschäftsjahr zwölf Monate, gebunden.

2. Der Antrag auf Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ist beim Arbeitgeber spätestens zwei Monate vor dem von dem/der Arbeitnehmer/in angestrebten Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses formlos schriftlich zu stellen. Der/die Arbeitnehmer/in ist an seinen/ihren Antrag bis zu einer Entscheidung gebunden.

Der Arbeitgeber informiert den Betriebsrat über den Altersteilzeitwunsch des/der Arbeitnehmers/in.

Der Betriebsrat wird an dem nachfolgenden Entscheidungsprozess beteiligt.

Dabei ist zu prüfen, ob dem Antrag unter Berücksichtigung von betrieblichen Belangen, z. B.

- Anzahl der Anträge auf Altersteilzeit und tatsächliche Umsetzungsmöglichkeit,
- Wiederbesetzung im Sinne des Gesetzes zur Altersteilzeit,
- Unabkömmlichkeit des/der Arbeitnehmers/in und sozialer Gesichtspunkte, z. B.
- Betriebszugehörigkeit,
- Lebensalter,
- Familienstand,
- Gesundheitszustand bzw. Schwerbehinderteneigenschaft stattgegeben werden kann.

Wird im Rahmen des Entscheidungsprozesses der Antrag vom Arbeitgeber oder Betriebsrat abgelehnt, kommt der Altersteilzeitarbeitsvertrag nicht zustande. Der/die Arbeitnehmer/in ist berechtigt, nach Ablauf von einem Jahr einen erneuten Antrag gemäß Ziff. 2 Abs. 1 zu stellen.

Die Entscheidung über den erneuten Antrag unter Berücksichtigung der genannten Belange bleibt dem Arbeitgeber nach Beratung mit dem Betriebsrat vorbehalten.

3. Der Arbeitgeber hat dem/der Arbeitnehmer/in innerhalb einer Frist von zwei Monaten seit Eingang des Antrages schriftlich begründet mitzuteilen, ob und ab wann er dem Antrag entspricht.

#### § 4 Arbeitszeit

1. Die Arbeitszeit eines/einer Arbeitnehmers/in in Altersteilzeitarbeit beträgt die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit im wöchentlichen Durchschnitt des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses.

2. Die Arbeitszeit kann grundsätzlich wie folgt festgelegt werden:

- Altersteilzeitmodell 1:

Die wöchentliche Arbeitszeit des/der Arbeitnehmers/in in Altersteilzeit beträgt die Hälfte der **bisherigen** wöchentlichen Arbeitszeit. Die so vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit wird gleichbleibend auf die gesamte Dauer der Altersteilzeit verteilt.

- Altersteilzeitmodell 2: Blockmodell

Es wird vereinbart, dass die während der Gesamtdauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses anfallende Arbeitszeit in einem nach dem Altersteilzeitgesetz zulässigen Rahmen so verteilt wird, dass sie in der ersten Hälfte der Altersteilzeit geleistet wird und der/die Arbeitnehmer/in anschließend entsprechend des von ihm/ihr erworbenen Wertguthabens von der Arbeit freigestellt wird.

- Auf betrieblicher Ebene können unter Beachtung der Mitbestimmungsrechte weitere Formen der Altersteilzeit vereinbart werden, sofern die durchschnittliche Arbeitszeit 50 % der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit entspricht.

Als bisherige wöchentliche Arbeitszeit ist die wöchentliche Arbeitszeit zugrunde zu legen, die mit dem/der Arbeitnehmer/in vor dem Übergang in die Altersteilzeitarbeit vereinbart war. Bei schwankender Arbeitszeit kann für die Dauer der Altersteilzeit höchstens die Hälfte der im Referenzzeitraum von 24 Monaten vor dem Übergang ermittelten durchschnittlichen Arbeitszeit maximal aber die Hälfte der regelmäßig tariflichen Arbeitszeit zugrundegelegt werden; im übrigen gilt § 6 Abs. 2 Altersteilzeitgesetz. Die ermittelte durchschnittliche Arbeitszeit kann auf die nächste volle Stunde aufgerundet werden.

Der/die Arbeitnehmer/in muss sozialversicherungsspflichtig in der Arbeitslosenversicherung nach dem SGB III bleiben.

3. Zeiten nach Ablauf der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall sowie für unbezahlten Urlaub in verblockten Altersteilzeitmodellen sind zur Hälfte nachzuarbeiten und führen zu einem entsprechend späteren Beginn der Blockfreizeit.

#### § 5

##### Dauer und Ende des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses

1. Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis darf die Dauer von 24 Kalendermonaten nicht unter- und die nach dem Altersteilzeitgesetz höchst zulässige Dauer nicht überschreiten. Die Dauer von 24 Kalendermonaten kann unterschritten werden, wenn der/die Arbeitnehmer/in keine Altersrente nach Altersteilzeitarbeit im rentenrechtlichen Sinne in Anspruch nehmen will.

2. Es endet mit Ablauf des Kalendermonats vor dem Kalendermonat, für den der/die Arbeitnehmer/in eine Rente wegen Alters, eine Knappschaftsausgleichsleistung, eine ähnliche Leistung öffentlich-rechtlicher Art oder, wenn er von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreit ist, eine vergleichbare Leistung einer Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung oder eines Versicherungsunternehmens beanspruchen kann; dies gilt nicht für Renten, die vor der für den/die Arbeitnehmer/in maßgebenden Rentenantrittsgrenze in Anspruch genommen werden können.

Es endet ferner mit Ablauf des Kalendermonats, in dem der/die Arbeitnehmer/in die Altersteilzeit beendet, spätestens jedoch, wenn er/sie das 65. Lebensjahr vollendet hat.

3. Während der Arbeitsphase besteht weiterhin die Möglichkeit der Kündigung. Die Regelungen über einen besonderen Kündigungsschutz nach dem Manteltarifvertrag sind zu beachten. Bei Altersteilzeit kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis ab dem Zeitpunkt, ab dem der/die Arbeitnehmer/in von der Arbeit freigestellt ist, nicht kündigen, ausgenommen: wichtiger Grund (§ 626 BGB), Betriebs-/Unternehmensschließung.

#### § 6

##### Vergütung

1. Der/die Arbeitnehmer/in erhält für die Dauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses sein/ihr bisheriges Arbeitsentgelt zu 50 % (Altersteilzeitentgelt) sowie die Aufstockungszahlung nach § 7.

men zugrunde zu legen, das sich bei einem/einer vergleichbaren, im Inland lohnsteuerpflichtigen Arbeitnehmer/in ergeben hätte.

## § 8

### Beiträge zur Rentenversicherung

1. Neben den vom Arbeitgeber zu tragenden Sozialversicherungsbeiträgen für das Altersteilzeitentgelt entrichtet der Arbeitgeber für den/die Arbeitnehmer/in gemäß § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b) Altersteilzeitgesetz Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen 90 % des bisherigen Entgelts und dem Altersteilzeitentgelt, höchstens jedoch bis zur Beitragsbemessungsgrenze.
2. Ein Ausgleich von Rentenabschlägen bei vorzeitiger Inanspruchnahme von Altersrente findet nicht statt. Der/die Arbeitnehmer/in ist gehalten, sich über die Auswirkungen auf die Altersrente bei dem zuständigen Rentenversicherungsträger eingehend zu informieren. Der/die Arbeitnehmer/in ist verpflichtet, vor Abschluss des Altersteilzeitarbeitsvertrages eine aktuelle Rentenauskunft zu beschaffen und dem Arbeitgeber vorzulegen.

## § 9

### Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

1. Im Falle krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit leistet der Arbeitgeber Entgeltfortzahlung nach den für das Arbeitsverhältnis jeweils geltenden Bestimmungen. Dabei entsprechen 82,5 % des bisherigen Entgelts den 100 % der Entgeltfortzahlung.
2. a) Bezieht ein/eine Arbeitnehmer/in in der Arbeitsphase Krankengeld, Verletztengeld oder Übergangsgeld, zahlt der Arbeitgeber dem/der Arbeitnehmer/in für die Dauer des Krankengeldbezuges, maximal jedoch 78 Wochen, den Aufstockungsbetrag nach § 7 in unveränderter Höhe weiter, soweit eine Anrechnung gemäß § 49 Abs. 1 Ziff. 1 SGB V nicht erfolgt. Leistungen des Arbeitgebers im Krankheitsfall nach Ablauf der Entgeltfortzahlung (Krankengeldzuschuss) nach dem Manteltarifvertrag werden angerechnet.

41

2. Das bisherige Arbeitsentgelt umfasst alle festen sowie variablen Entgeltbestandteile, z. B. Prämien, Provisionen u. ä. Nicht erfasst werden Einmalzahlungen usw. Während der Arbeitsphase erhalten die Arbeitnehmer/innen Prämien, Provisionen u. ä. in unveränderter Höhe errechnet. Dieser Betrag wird zu 50 % ausbezahlt. Das Wertguthaben aus der Arbeitsphase wird zu einem Durchschnittswert zusammengefasst und in der Freizeiphase in monatlich gleichen Teilen ausbezahlt. Betrieblich können abweichende Regelungen vereinbart werden.

Wiederkehrende Einmalzahlungen, z. B. 13. Gehälter, Abschlussvergütungen, Tantiemen, tarifliche Sonderzahlungen werden während der Arbeits- und Freizeiphase jeweils zu 50 % gewährt. Die Höhe dieser Leistungen errechnet sich auf Basis der bisherigen Beschäftigung.

3. Für vermögenswirksame Leistungen gilt Ziff. 2 Abs. 2 entsprechend.
4. Das tarifliche Altersteilzeitentgelt nimmt während der Freistellungsphase des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses an der allgemeinen tariflichen Entwicklung teil.

## § 7

### Aufstockungszahlung

1. Für den durch den Übergang auf die Altersteilzeitbeschäftigung ausfallenden Teil seiner/ihrer bisherigen Arbeitszeit erhält der/die Arbeitnehmer/in eine Aufstockungszahlung nach Maßgabe des Altersteilzeitgesetzes. Das jeweilige monatliche Altersteilzeitentgelt ist jedoch auf mindestens 82,5 % des um die gesetzlichen Abzüge, die bei Arbeitnehmer/innen gewöhnlich anfallen, verminderten bisherigen monatlichen Bruttoarbeitsentgelts gemäß § 6 Ziff. 2, das der/die Arbeitnehmer/in ohne Eintritt in die Altersteilzeitarbeit erzielt hätte, aufzustocken. Der/die Arbeitnehmer/in erhält vor Abschluss des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses eine entsprechende Berechnung.
2. Bei einem/einer Arbeitnehmer/in, der/die nicht besteuert wird, da er/sie z. B. weder einen Wohnsitz noch seinen/ihrer gewöhnlichen Aufenthalt im Inland hat, ist das Nettoeinkomm-

40

Der Arbeitgeber zahlt in Fällen ungeforderter Altersteilzeit-  
arbeit auch den Aufstockungsbetrag nach § 8 weiter,  
soweit und solange für den/die Arbeitnehmer/in noch  
nicht für insgesamt 24 Kalendermonate Aufstockungsbe-  
träge gemäß § 3 Abs. 1 Ziff. 1 Altersteilzeitgesetz gezahlt  
worden sind.

Insoweit tritt der Arbeitgeber für die Leistungen der Bun-  
desanstalt für Arbeit nach § 10 Abs. 2 Altersteilzeitgesetz  
in Vorlage. Etwaige Ansprüche des/der Arbeitnehmers/in  
gegen die Bundesanstalt für Arbeit gehen auf den Arbeit-  
geber über, soweit der Arbeitgeber in Vorleistung getreten  
ist.

Im Übrigen gilt § 4 Ziff. 3.

- b) Während der Freizeitphase (Blockfreizeit) erhält der/die  
Arbeitnehmer/in unabhängig von einer eventuellen Krank-  
heit das erworbene Wertguthaben ausbezahlt, sofern  
Lohnersatzleistungen durch den Sozialversicherungsträ-  
ger, z. B. Krankenkasse, Berufsgenossenschaft usw., nicht  
gezahlt werden.

#### § 10 Überstunden

Wird für den/die Altersteilzeitbeschäftigten/Altersteilzeitbeschäf-  
tigte über den in § 4 festgelegten Umfang der Altersteilzeitarbeit  
hinaus notwendige zusätzliche Arbeit angeordnet, ist diese  
während der Arbeitsphase durch entsprechende Freizeit auszu-  
gleichen.

Bei verblockter Altersteilzeit kann diese zusätzliche Arbeit auch  
einvernehmlich durch Freizeit unmittelbar vor der Freistellungs-  
phase ausgeglichen werden.

#### § 11 Beschäftigungsverbot

1. Der/die Arbeitnehmer/in darf neben seiner/ihrer Altersteilzeit-  
arbeit keine Beschäftigungen oder selbständige Tätigkeiten  
ausüben, die die Geringfügigkeitsgrenze des § 8 SGB IV über-  
schreiten oder für die er/sie aufgrund einer solchen Beschäf-  
tigung eine Lohnersatzleistung erhält.

Bei einem Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze entfällt  
der Anspruch auf die Aufstockungszahlung nach § 7 sowie auf  
den zusätzlichen Rentenversicherungsbeitrag.

2. Soweit der/die Arbeitnehmer/in eine nach § 5 Abs. 3 Alters-  
teilzeitgesetz unzulässige Tätigkeit ausübt, hat er/sie dem  
Arbeitgeber den Aufstockungsbetrag sowie die zusätzlichen  
Rentenbeiträge insoweit zu erstatten, soweit dem Arbeitgeber  
hierdurch ein Schaden entsteht.

Beschäftigungen oder selbständige Tätigkeiten bleiben unbe-  
rückichtigt, soweit der/die altersteilzeitarbeitende Arbeitneh-  
mer/in sie bereits innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn  
der Altersteilzeitarbeit ständig ausgeübt hat.

#### § 12 Urlaub

Für die Arbeitnehmer/innen, die in verblockten Altersteilzeit-  
arbeitsmodellen beschäftigt werden, gilt während der Zeit der Frei-  
stellung ein eventueller Urlaubsanspruch als erfüllt.

Im Kalenderjahr des Übergangs von der Beschäftigung zur Frei-  
stellung hat der/die Arbeitnehmer/in für jeden angefangenen  
Kalendermonat Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs, der  
in Freizeit zu gewähren ist.

#### § 13 Insolvenz

Soweit Altersteilzeitarbeitsverhältnisse nach diesem Tarifvertrag  
abgeschlossen werden, gilt § 7d SGB IV.

Die Absicherung gegen Insolvenz erfolgt durch

- Bankbürgschaft,
- versicherungsrechtliche Absicherung,
- Einrichtung eines Treuhandkontos auf den Namen des/der  
Altersteilzeitnehmers/Altersteilzeitnehmerin, auf das der/die  
Arbeitnehmer/in nur im Falle der Insolvenz oder Zahlungsun-  
fähigkeit Zugriff erhält,
- Sicherung über die BG,
- Sicherung in Zusammenarbeit mit der Sozialkasse Bau

- oder ähnliche, in ihrer Sicherungsfunktion gleichwertige Absicherungen.

Die Modalitäten der Insolvenzversicherung werden betrieblich festgelegt.

Der Arbeitgeber weist gegenüber dem/der Arbeitnehmer/in und dem Betriebsrat die Insolvenzversicherung nach.

#### § 14

##### **Sonstige allgemeine Arbeitsbedingungen**

Altersteilzeitbeschäftigte im Altersteilzeitmodell 2 zählen in ihrer Freistellungsphase bei der Ermittlung der Zahl der unterstellten Mitarbeiter für Gehaltsstaffeln nicht mit.

#### § 15

##### **Ausgliederung**

Der Arbeitgeber stellt im Falle des Verkaufes von Unternehmens-/Betriebsstellen für unterschriebene Altersteilzeitarbeitsverträge durch geeignete schriftliche Vereinbarungen mit dem Unternehmer sicher, dass diese Altersteilzeitarbeitsverträge durch den Unternehmer erfüllt werden. Der/die Arbeitnehmer/in wird von dieser Vereinbarung schriftlich in Kenntnis gesetzt.

#### § 16

##### **Beteiligung des Betriebsrates**

Die Rechte des Betriebsrates bei im Zusammenhang mit Altersteilzeitarbeit stehenden Maßnahmen des Arbeitgebers richten sich nach den Bestimmungen des BetrVG.

In Betrieben mit Betriebsrat können ergänzende Regelungen durch freiwillige (Gesamt-)Betriebsvereinbarungen geregelt werden.

#### § 17

##### **Mitwirkungs- und Erstattungspflichten**

1. Der/die Arbeitnehmer/in in einem Altersteilzeitarbeitsverhältnis hat Änderungen der ihm/sie betreffenden Verhältnisse, die seinen/ihren Vergütungsanspruch oder den Anspruch auf Aufstockungszahlung betreffen können, dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen.

2. Der/die Arbeitnehmer/in ist verpflichtet, frühestmöglich den Antrag auf eine ungekürzte Rente wegen Alters, Schwerbehinderung, Berufs-, Erwerbsunfähigkeit oder vergleichbare Leistungen, die zum Erlöschen des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses nach § 5 Ziff. 2 Abs. 1 führen, zu stellen und den Arbeitgeber hierüber unverzüglich zu unterrichten.

3. Erfüllt der/die Arbeitnehmer/in seine/ihre Mitwirkungs- und Mitteilungspflichten nicht oder gibt er/sie unrichtige oder unvollständige Angaben oder Auskünfte, die seinen/ihren Vergütungsanspruch oder seinen/ihren Anspruch auf Aufstockungszahlung berühren können, hat der Arbeitgeber ein Zurückbehaltungsrecht; zu Unrecht empfangene Leistungen hat der/die Arbeitnehmer/in zurückzuerstatten. Gemäß § 11 Altersteilzeitgesetz sind von dem/der Mitarbeiter/in die gesetzlichen Leistungen direkt an die Bundesanstalt für Arbeit (BA), alle übrigen Leistungen an den Arbeitgeber zu erstatten.

#### § 18

##### **Inkrafttreten und Laufzeit**

1. Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Juli 2000 in Kraft und löst § 3 Abs. 6 und 7 des Manteltarifvertrages vom 9. Juli 1997 ab.
2. Für Altersteilzeitarbeitsverhältnisse, die spätestens bis zum 9. Juni 2000 vereinbart wurden, bleibt es bei den von den Vertragspartnern vereinbarten Regelungen; Altersteilzeitarbeitsverhältnisse, die in der Zeit vom 10. Juni 2000 bis 30. Juni 2000 vereinbart wurden, sind den in diesem Tarifvertrag vereinbarten Regelungen unter Beachtung der gesetzlichen Vorschriften anzupassen.
3. Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten, frühestens zum 31. Juli 2004, gekündigt werden. Für Arbeitnehmer/innen, die bis zu diesem Zeitpunkt in Altersteilzeitarbeit eingetreten sind, gelten die tariflichen Bestimmungen weiterhin.
4. Sollten sich während der Laufzeit dieses Tarifvertrages wesentliche gesetzliche Regelungen verändern, die diesen Tarifvertrag beeinflussen, gilt ein Sonderkündigungsrecht von drei Monaten.

5. Die Kündigung kann sich auch auf einzelne Bestimmungen beschränken. Ist eine Kündigung einzelner Bestimmungen gemäß Ziffern 3 oder 4 erfolgt, so können nach Ablauf der Kündigungsfrist weitere Bestimmungen auch ohne Einhaltung der Kündigungsfrist gekündigt werden.

Düsseldorf, 7. September 2000

Für die in der Tarifgemeinschaft des Großhandels, Außenhandels und der Dienstleistungen in Nordrhein-Westfalen zusammengeschlossenen Verbände:

Wirtschaftsvereinigung  
Großhandel-Außenhandel-Dienstleistungen  
Bezirksvereinigung Ostwestfalen-Lippe e.V., Bielefeld  
Arbeitgeberverband Großhandel-Außenhandel-Dienstleistungen  
Westfalen-Mitte e.V., Dortmund

Unternehmerverband Großhandel, Außenhandel,  
Dienstleistungen  
Düsseldorf-Niederrhein e.V., Düsseldorf

Wirtschaftsvereinigung Großhandel-Außenhandel-  
Dienstleistungen  
Ruhrgebiet e.V., Essen

Wirtschaftsvereinigung Groß- und Außenhandel sowie  
Dienstleistungen  
Gelsenkirchen-Vest Recklinghausen e.V., Gelsenkirchen

Wirtschaftsvereinigung Großhandel-Außenhandel-  
Dienstleistungen e.V., Köln

Wirtschaftsvereinigung Großhandel-Außenhandel-  
Dienstleistung  
Niederrhein e.V., Krefeld

Unternehmens- und Arbeitgeberverband Großhandel-  
Außenhandel-Dienstleistungen  
Westfalen-Münsterland e.V., Münster

46

Groß- und Außenhandelsverband  
Siegen-Olpe-Wittgenstein e.V., Siegen  
Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband Großhandel-  
Außenhandel-Dienstleistung  
Bergisch-Land e.V., Wuppertal  
Landesverband Nordrhein-Westfalen der Gewerblichen  
Verbundgruppen e.V., Bonn

(Schröteler)

einerseits

(Wilke)

Deutsche Angestellten-Gewerkschaft,  
Landesverband Nordrhein-Westfalen  
(Heimann)

(Hecker)

Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen  
im Deutschen Gewerkschaftsbund, Landesbezirksleitung  
Nordrhein-Westfalen  
(Keuchel)

(Domke)

andererseits

47