



Beilage

zum
Rahmenkollektivvertrag
und zu den
Zusatz-Kollektivverträgen
für die
ANGESTELLTEN
in der
Stein- und keramischen
Industrie Österreich

Erhöhung der Gehälter
Änderung des Rahmenkollektivvertrags
Änderung der Zusatzkollektivverträge
Gehaltsordnung

wirksam ab
1. November 2010

Beilage zum Rahmenkollektivvertrag Stein- und keramische Industrie¹

KOLLEKTIVVERTRAG

abgeschlossen zwischen dem **Fachverband der Stein- und keramischen Industrie**
einerseits und dem **Österreichischen Gewerkschaftsbund**
Gewerkschaft der Privatangestellten,
Druck, Journalismus, Papier
Wirtschaftsbereich 07 Stein und Keramik/Holz/Säge
andererseits.

I. Geltungsbereich

Der Kollektivvertrag gilt

räumlich: für alle Bundesländer;

fachlich: für alle Mitgliedsunternehmen des oben genannten Fachverbandes. Für alle Mitgliedsunternehmen, die gleichzeitig auch anderen als dem vertragsschließenden Fachverband angehören, ist in Zweifelsfällen die Vertragszugehörigkeit einvernehmlich zwischen den beteiligten Fachverbänden und der Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier, Wirtschaftsbereich 07 Stein und Keramik/ Holz/ Säge, festzustellen. Bei dieser Feststellung ist davon auszugehen, welcher Produktionszweig überwiegend ausgeübt wird;

persönlich: für alle jene dem Angestelltengesetz unterliegenden Dienstnehmer, auf welche der Rahmenkollektivvertrag für Angestellte der Industrie vom 1. November 1991 in der geltenden Fassung anzuwenden ist.

II. Erhöhung der Istgehälter

(1) Das tatsächliche Monatsgehalt (Istgehalt) der Angestellten - bei Provisionsvertretern ein etwa vereinbartes Fixum - ist mit Wirkung ab **1. November 2010** wie folgt zu erhöhen:

Verwendungsgruppe	Erhöhung
I, II, III, MI	2,1%
IV, IVa, MII o.a.F., MII m.a.F.	1,9%
V, Va, MIII	1,8%
VI	1,6%

Berechnungsgrundlage für diese Erhöhung ist das Oktobergehalt 2010.

(2) Liegt bei Provisionsvertretern das Fixum unter dem bisherigen kollektivvertraglichen Mindestgrundgehalt, ist es ab 1. November 2010 um den Eurobetrag zu erhöhen, um den sich das vor dem 1. November 2010 auf den Angestellten anwendbare Kollektivvertragsgehalt aufgrund der kollektivvertraglichen Gehaltserhöhung erhöht. Bei nicht vollbeschäftigten Vertretern verringert sich diese Erhöhung entsprechend dem zeitlichen Anteil der vereinbarten Arbeitszeit an der kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit.

¹ Änderungen im Rahmenkollektivvertrag und in den Zusatzkollektivverträgen sind dort jeweils bereits eingearbeitet (www.baustoffindustrie.at).

(3) Angestellte, die nach dem 31. Oktober 2010 in ein Unternehmen eingetreten sind, haben keinen Anspruch auf Erhöhung ihres Istgehaltes.

(4) Andere Bezugsformen als Monatsgehalt (Fixum), wie z.B. Provisionsbezüge, Mindestprovisionen, Mindestgarantien bei Provisionsbeziehern, Prämien, Sachbezüge etc. bleiben unverändert.

III. Mindestgrundgehälter

(1) Die Mindestgrundgehälter werden wie folgt erhöht.

Verwendungsgruppe	Erhöhung
I, II, III, MI	2,4%
IV, IVa, MII o.a.F., MII m.a.F.	2,1%
V, Va, VI, MIII	1,9%

Die ab 1. November 2010 geltenden Mindestgrundgehälter ergeben sich aus der im Anhang I angeführten Gehaltsordnung.

(2) Nach Durchführung der Istgehaltserhöhung im Sinne des Art. II ist zu überprüfen, ob das tatsächliche Gehalt dem neuen, ab 1. November 2010 geltenden Mindestgrundgehalt bzw. bei den Übergangsfällen aufgrund der Neugestaltung des Gehaltssystems ab 1. Mai 1997 dem jeweiligen individuellen Mindestgrundgehalt entspricht. Ist dies nicht der Fall, so ist das tatsächliche Monatsgehalt der Angestellten so aufzustocken, dass es den kollektivvertraglichen Mindestgehaltsvorschriften entspricht.

IV. Überstundenpauschalien

Überstundenpauschalien sind um den gleichen Prozentsatz zu erhöhen, um den sich das Monatsgehalt der Angestellten aufgrund der Vorschriften des Art. II oder III effektiv erhöht.

V. Änderungen im Rahmenkollektivvertrag Angestellte

1. Im § 18 Lehrlingsentschädigung wird folgende lit. e) hinzugefügt:
„Lehrlinge, die die Lehrabschlussprüfung mit gutem Erfolg absolvieren, erhalten eine Prämie in Höhe von 200 EUR; Lehrlinge, die sie mit Auszeichnung absolvieren, erhalten eine Prämie in Höhe von 250 Euro.“
2. Nach dem § 4c wird ein neuer „§ 4d. Andere Verteilung der Normalarbeitszeit für Produktionsangestellte“ eingefügt, der die Regelung des § 3A Rahmen-KV Arbeiter (Stand 1.5.2010) für diese Angestellten übernimmt.

„§ 4d. Andere Verteilung der Normalarbeitszeit für Produktionsangestellte

Die folgenden Bestimmungen gelten für Angestellte, deren Tätigkeit in direktem Zusammenhang mit der Produktion steht. Voraussetzung für die Möglichkeit der Anwendung dieser Bestimmungen ist eine Vereinbarung im korrespondierenden Arbeiterbereich.

1. In den Betrieben ist neben der regelmäßigen wöchentlichen Normalarbeitszeit gemäß § 3 von 38,5 Stunden eine andere Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit unter Anwendung der jeweiligen Mitwirkungsrechte und Zustimmungserfordernisse möglich.
Im Sinne des § 11 Abs. 2 und 2a KJBG ist eine andere Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auch für Arbeitnehmer und Lehrlinge unter 18 Jahren zulässig.

2. Verteilung innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes und einer Bandbreite

2.1 Durchrechnungszeitraum

Die Normalarbeitszeit kann innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von längstens 52 Wochen (1 Jahr) ungleichmäßig so verteilt werden, dass sie im wöchentlichen Durchschnitt 38,5 Stunden nicht überschreitet.

2.2 Bandbreite

2.2.1. Die Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit kann innerhalb einer Bandbreite von 32 bis 45 Stunden erfolgen. Dabei darf die wöchentliche Normalarbeitszeit 45 Stunden nicht überschreiten und 32 Stunden nicht unterschreiten.

Während des Durchrechnungszeitraumes kann Mehrarbeit gemäß Ziffer 7 nicht angewendet werden.

2.2.2. Auf diese Weise können innerhalb von 52 Wochen ab Beginn des ersten Durchrechnungszeitraumes maximal 135 Zeitausgleichstunden nach der 38,5. bis einschließlich der 45. Wochenstunde erworben werden. Für diese Zeitausgleichstunden gebührt ein Zeitzuschlag. Dieser Zeitzuschlag beträgt 15% pro Stunde. Mit Ausnahme bei befristeten Arbeitsverhältnissen, bei Arbeitskräfteüberlassung und bei Schichtarbeit kann anstelle des Zeitzuschlages in dieser Betriebsvereinbarung beziehungsweise in Betrieben ohne Betriebsrat in den schriftlichen Einzelvereinbarungen vereinbart werden, dass der Zuschlag in Entgelt gebührt. Grundlage für die Berechnung des Zuschlages bildet die Normalarbeitsstunde gemäß § 5 Abs. 2.

2.2.3. Ist das Maximum von 135 Zeitausgleichstunden - ohne Berücksichtigung der Zeitzuschläge - im Sinne der Ziffer 2.2.2 erster Satz innerhalb von 52 Wochen ab Beginn des ersten Durchrechnungszeitraumes erreicht, ist ein weiterer Erwerb solcher Zeitausgleichstunden - auch in weiteren Durchrechnungszeiträumen innerhalb dieser 52 Wochen - nicht zulässig.

2.2.4. Ist der Zeitausgleich zur Herbeiführung der durchschnittlichen kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit innerhalb des Durchrechnungszeitraumes nicht möglich, so kann ein positiver Stundensaldo in den nächsten sechs Kalenderwochen ausgeglichen werden. Ein negativer Stundensaldo gilt mit Ende des Durchrechnungszeitraumes als geleistet. Erfolgt der Ausgleich nicht, sind die Zeitguthaben, einschließlich jener die aus Zeitzuschlägen entstanden sind, wie Überstunden mit 50% abzugelten.

2.2.5. Ein Unterschreiten der Bandbreitenuntergrenze ist nur in jenen Wochen möglich, in denen Zeitausgleich in ganzen Arbeitstagen vereinbart wird. Die Einhaltung der Obergrenze und der Untergrenze kann im Fall des Einarbeitens in Verbindung mit Feiertagen gemäß § 4 Abs. 3 AZG und in Schichtbetrieben mit mehrschichtiger Arbeitsweise aufgrund von Schichtplänen entfallen. Jedoch darf auch in diesem Fall die so festgelegte Normalarbeitszeit 45 Stunden pro Woche nicht überschreiten, ausgenommen sind davon Regelungen mit teil- oder vollkontinuierlicher Arbeitsweise mit mehr als drei Schichten gemäß Ziffer 5, letzter Satz.

2.3 Durchrechnungszeitraum und Mitbestimmung

2.3.1 Ein Durchrechnungszeitraum bis zu 13 Wochen ist durch Betriebsvereinbarung oder Einzelvereinbarung festzulegen.

2.3.2 Ein Durchrechnungszeitraum von über 13 Wochen bis zu 52 Wochen (1 Jahr) ist durch Betriebsvereinbarung mit Zustimmung der Kollektivvertragspartner festzulegen. Erfolgt binnen 4 Wochen nach Verständigung der Kollektivvertragspartner kein Widerspruch, gilt die Zustimmung als erteilt. In Betrieben, in denen kein Betriebsrat besteht, ist ein solcher Durchrechnungszeitraum schriftlich mit jedem einzelnen Arbeitnehmer zu vereinbaren.

Diese schriftliche Vereinbarung bedarf für Arbeitnehmer in Betrieben gemäß § 40 ArbVG der Zustimmung der Kollektivvertragspartner. Erfolgt binnen 4 Wochen nach Verständigung der Kollektivvertragspartner kein Widerspruch, gilt die Zustimmung als erteilt.

2.3.3 Beendigung des Dienstverhältnisses vor Ablauf des Durchrechnungszeitraumes

Scheidet der Arbeitnehmer durch Kündigung seitens des Arbeitgebers, durch Austritt mit wichtigem Grund oder Entlassung ohne sein Verschulden aus, gebührt für die bis zum Ausscheiden im Verhältnis zur durchschnittlichen Normalarbeitszeit (38,5 Stunden) zuviel geleistete Arbeit Überstundenentlohnung, in den anderen Fällen der Stundenverdienst.

Den im Verhältnis zu der geleisteten Arbeit bis zum Ausscheiden gegenüber der durchschnittlichen Normalarbeitszeit (38,5 Stunden) zuviel bezahlten Verdienst hat der Arbeitnehmer dann zurückzuzahlen, wenn er selbst kündigt, ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder aus seinem Verschulden entlassen wird.

Aus Zeitzuschlägen erworbene Zeitguthaben sind wie Überstunden mit 50 % abzugelten.

3. Beibehaltung der Betriebslaufzeit und Einarbeiten nach Kollektivvertrag (ohne Bandbreite im Durchrechnungszeitraum)

3.1 Ausdehnung der Normalarbeitszeit und Zeitausgleich

Die regelmäßige wöchentliche Normalarbeitszeit kann zur Beibehaltung der Betriebslaufzeit oder zur Erreichung einer längeren, zusammenhängenden Freizeit für die Arbeitnehmer in Verbindung mit Feiertagen bis zu 40 Stunden ausgedehnt werden. Zur Erreichung der kollektivvertraglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit von 38,5 Stunden hat der Zeitausgleich in ganzen Tagen zu erfolgen.

3.2 Durchrechnungszeitraum und Mitbestimmung

Der Zeitausgleich hat innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes zu erfolgen.

Bei einem Durchrechnungszeitraum von mehr als 13 Wochen bis zu höchstens 52 Wochen (1 Jahr) ist zur Festlegung einer Betriebsvereinbarung und dort, wo kein Betriebsrat besteht, eine schriftliche Einzelvereinbarung notwendig. Die Vereinbarung muss beim Einarbeiten in Verbindung mit Feiertagen die Festlegung des Zeitausgleiches beinhalten.

4. Zeitausgleich

Ist die Differenz zwischen der durchschnittlichen wöchentlichen Normalarbeitszeit und der kollektivvertraglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit (38,5 Stunden) durch Zeitausgleich in ganzen Tagen auszugleichen, gelten folgende Bestimmungen:

Steht die Lage des Zeitausgleiches nicht von vornherein durch Vereinbarung fest, ist der Zeitpunkt der Konsumation im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer festzulegen. Im Falle der Nichteinigung hat der Zeitausgleich vor Ende des Durchrechnungszeitraumes oder Ausgleichszeitraumes zu erfolgen, wobei in diesem Fall bei Urlaub, Feiertag und bezahlter Arbeitsverhinderung vor Ende des Durchrechnungszeitraumes oder Ausgleichszeitraumes der Zeitausgleich unmittelbar vor- oder nachher zu erfolgen hat. Ist dies aus wichtigen Gründen im Sinne des § 20 AZG nicht möglich, kann er in die nächste Gehaltsabrechnungsperiode vorgetragen werden. Ist die Lage des Zeitausgleiches nicht im Voraus festgelegt, entsteht bei einer Arbeitszeitverteilung gemäß Ziffer 3 für Tage des Gebührenurlaubes kein Anspruch auf Zeitausgleich (d. h. keine Zeitgutschrift für Zeitausgleich); dies gilt nicht für eine Arbeitszeitverteilung in der Bandbreite.

Kann der Zeitausgleich aus Gründen, die auf Seiten des Arbeitgebers liegen, nicht erfolgen, ist mit Ablauf des vereinbarten Durchrechnungszeitraumes und Ausgleichszeitraumes die über 38,5 Stunden pro Woche geleistete Zeit als Überstunden zu werten und zu bezahlen. Dasselbe gilt auch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses von Seiten des Arbeitnehmers unter Einhaltung der kollektivvertraglichen Kündigungsfristen. Mit Ausnahme von einvernehmlich vereinbartem Urlaub, Feiertagen und Ersatzruhe gemäß ARG bleibt in allen Fällen einer bezahlten und unbezahlten Dienstverhinderung eine bereits getroffene zeitliche Festlegung von Zeitausgleich aufrecht. Ein festgelegter Zeitausgleich gilt in diesen Fällen als konsumiert.

5. Schichtbetrieb

In Schichtbetrieben mit mehrschichtiger Arbeitsweise auf Grund von Schichtplänen kann die durchschnittliche Wochenarbeitszeit im Schichtturnus bis zu 40 Stunden betragen.

Wird die sich ergebende Zeitdifferenz gegenüber der durchschnittlichen kollektivvertraglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit nicht von vornherein im Schichtplan berücksichtigt, ist für Zeitguthaben ein Zeitausgleich in Form von Freischichten innerhalb der auf den Schichtturnus folgenden 13 Wochen zu gewähren. Durch Betriebsvereinbarung bzw. Individualvereinbarung kann dieser Zeitraum bis zu 52 Wochen (1 Jahr) ausgedehnt werden.

Die Ansprüche nach dem Nachtschwerarbeitsgesetz werden durch die Gewährung von Freischichten im Sinne dieses Punktes nicht berührt. Dies gilt hinsichtlich des Zusatzurlaubes nach Nachtschwerarbeitsgesetz auch dann, wenn die kollektivvertragliche Arbeitszeitverkürzung von 38,5 Stunden so erfolgt, dass bei gleichbleibendem Schichtsystem (z. B. 3-Schichtbetrieb mit Sonntagsruhe) einzelne Schichten pro Woche verkürzt werden und dadurch eine Verlagerung von Nachtschichten eintritt.

Gemäß § 4a Abs. 4 AZG kann die wöchentliche Normalarbeitszeit bei teil- oder vollkontinuierlicher Arbeitsweise mit mehr als drei Schichten bis zu 56 Stunden betragen.

6. Mitteilung der jeweiligen Wochenarbeitszeit

Im Rahmen der für den Durchrechnungszeitraum durchschnittlich vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit ist das Ausmaß und die Lage unter Bedachtnahme auf § 97 Abs. 1 Ziff. 2 ArbVG jeweils 2 Wochen im Vorhinein festzulegen und den betroffenen Arbeitnehmern in geeigneter Form mitzuteilen, soweit nicht wichtige unvorhersehbare Ereignisse, die vom Arbeitgeber nicht beeinflusst werden können, eintreten. In diesem Fall ist die Arbeitszeiteinteilung ehestmöglich zu treffen.

7. Mehrarbeit

Das Ausmaß der Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit (bei bisher 40 Stunden 1,5 Stunden in jeder Woche) ist Mehrarbeit; diese Mehrarbeit wird auf das erlaubte Überstundenausmaß nicht angerechnet.

net. Dieser Grundsatz gilt auch bei anderer Verteilung der Normalarbeitszeit im Sinne dieses Paragraphen. Für diese Mehrarbeit gebührt ein Zuschlag von 50%.

Durch die Mehrarbeit darf mit Ausnahme jener Fälle, in denen eine längere als 9-stündige tägliche Normalarbeitszeit aufgrund der gesetzlichen Bestimmungen zulässig ist, eine tägliche Arbeitszeit von 9 Stunden nicht überschritten werden. Für die Anordnung von Mehrarbeit gelten dieselben Bestimmungen wie für die Anordnung von Überstunden nach § 6 (2) AZG. Mehrarbeitsstunden sind im vorhinein anzuordnen und als solche zu bezeichnen. Eine rückwirkende Bezeichnung ist unzulässig.

Arbeitszeiten, für die aufgrund des Kollektivvertrages ein höherer als 50%iger Überstundenzuschlag zu zahlen ist, gelten nicht als Mehrarbeit, sondern als Überstunden.“

3. Der § 18 Abs. a „Lehrlinge, Vorlehre, Integrative Berufsausbildung“ des Rahmenkollektivvertrages für Angestellte der Industrie vom 1. November 1991 i.d.g.F. lautet wie folgt

„Die monatliche Lehrlingsentschädigung für Lehrlinge im Sinne des § 2 Abs. 1 beträgt ab 1. November 2010 im

	Tabelle I	Tabelle II
1. Lehrjahr	€ 510,11	€ 676,45
2. Lehrjahr	€ 676,45	€ 908,74
3. Lehrjahr	€ 908,74	€ 1.130,34
4. Lehrjahr *)	€ 1.221,41	€ 1.313,85
Vorlehre	€ 586,31	

*) Gilt nur für Lehrlinge im Lehrberuf Technischer Zeichner aufgrund der am 1. September 1998 geltenden Ausbildungsvorschriften.

Die Tabelle II gilt für Lehrlinge, deren Lehrverhältnis nach dem 1. November 1990 nach Vollendung des 18. Lebensjahres oder nach bestandener Reifeprüfung beginnt.

VI. Änderungen im Zusatzkollektivvertrag Reisekosten Inland

1. Die Reiseaufwandsentschädigung gemäß § 3 Abs. 5 wird wie folgt abgeändert:

Die Reiseaufwandsentschädigung beträgt für je volle 24 Stunden der Abwesenheit ab Beginn der Dienstreise für

Angestellte der Verwendungsgruppe	Taggeld mindestens	Nachtgeld mindestens	volle Reiseaufwandsentschädigung (Tag- und Nachtgeld) mindestens
I bis III, M I	€ 46,47	€ 25,77	€ 72,24
IV, IVa, M II und M III	€ 46,60	€ 27,81	€ 74,40
V, Va,	€ 51,85	€ 27,81	€ 79,66
VI	€ 59,27	€ 27,81	€ 87,08

2. Festgelegt wird die Übernahme der Vereinbarungen der Globalrunde 2010, welche den Reiseaufwandsersatz für Angestellte, welche aufgrund ihres Dienstvertrages oder ihrer dienstlichen Verwendung regelmäßig zu reisen haben, regeln. Dies wird mit gesondertem Protokoll auf BÜroebene im Zusatz-KV festgehalten.

3. Die Trennungskostenentschädigung gemäß § 4 Abs. 4 wird wie folgt abgeändert:

Die Trennungskostenentschädigung beträgt pro Kalendertag für

Angestellte der Verwendungsgruppe	mindestens
I bis III, M I	€ 19,58
IV bis VI, M II und M III	€ 20,98

4. Das Messegeld gemäß § 5 Abs. 1 wird wie folgt abgeändert:

Das Messegeld beträgt pro Kalendertag für

Angestellte der Verwendungsgruppe	mindestens
I bis III, M I	€ 22,01
IV bis VI, M II und M III	€ 24,10

VII. Änderungen im Zusatzkollektivvertrag über die Verrechnung von Kilometergeld für Personenkraftwagen

Der § 2 Abs. 3 des Zusatz-KV Kilometergeld wird direkt nach der Tabelle in Abs. 3 wie folgt ergänzt:

„ ... Diese Sätze gelten auch über den 31.12.2009 hinaus, sofern die Reisegebührenschrift weiterhin ein Kilometergeld von 42 Cent vorsieht und entsprechend der darin vorgesehenen Geltungsdauer.“

VII. Geltungsbeginn

Dieser Kollektivvertrag tritt mit Wirkung ab 1. November 2010 in Kraft.
Der gehaltsrechtliche Teil gilt vom 1. November 2010 bis 31. Oktober 2011.

Wien, am 21. Oktober 2010

Fachverband der Stein- und keramischen Industrie

Der Obmann:
Mag. Dr. Manfred ASAMER e.h.

Der Geschäftsführer:
Dr. Carl HENNRICH e.h.

Österreichischer Gewerkschaftsbund Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier

Der Vorsitzende:
Wolfgang KATZIAN e.h.

Die Geschäftsbereichsleiter:
Karl PROYER e.h.

Wirtschaftsbereich 07 Stein und Keramik/Holz/Säge

Der Vorsitzende:
Helmut TOMEK e.h.

Der Wirtschaftsbereichssekretär:
Roman KRENN e.h.

Anhang I

GEHALTSORDNUNG

gemäß § 19 Abs. 3 des Rahmenkollektivvertrages
für Angestellte der Industrie vom 1. November 1991 i.d.g.F.
für die Mitgliedsunternehmen des Fachverbands der

Stein- und keramischen Industrie,

gültig ab 1. November 2010

Für Mitgliedsfirmen, die gleichzeitig auch einem anderen als dem vertragsschließenden Fachverband angehören, ist in Zweifelsfällen die Vertragszugehörigkeit einvernehmlich zwischen den beteiligten Fachverbänden und der Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier, Wirtschaftsbereich 07 Stein und Keramik/Holz/Säge, festzustellen. Bei dieser Feststellung ist davon auszugehen, welcher Produktionszweig überwiegend ausgeübt wird.

Verw.Gr. Jahre	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI	MI	M II o.	M II m.	M III
-------------------	---	----	-----	----	-----	---	----	----	----	---------	---------	-------

Beträge in EUR

1. u. 2.	1.432,14	1.626,63	1.958,20	2.514,96	2.766,63	3.367,31	3.704,54	4.899,92	2.200,11	2.576,58	2.732,47	2.939,75
n. 2.	1.496,65	1.701,46	2.057,56	2.645,21	2.909,97	3.539,22	3.893,73	5.266,82	2.200,11	2.576,58	2.732,47	3.105,65
n. 4.	1.561,16	1.776,29	2.156,92	2.775,46	3.053,31	3.711,13	4.082,92	5.633,72	2.276,74	2.685,80	2.847,85	3.271,55
n. 6.		1.851,12	2.256,28	2.905,71	3.196,65	3.883,04	4.272,11	6.000,62	2.353,37	2.795,02	2.963,23	3.437,45
n. 8.		1.925,95	2.355,64	3.035,96	3.339,99	4.054,95	4.461,30	6.367,52	2.430,00	2.904,24	3.078,61	3.603,35
n. 10.		2.000,78	2.455,00	3.166,21	3.483,33	4.226,86	4.650,49		2.506,63	3.013,46	3.193,99	3.769,25

BS in EUR	64,51	74,83	99,36	130,25	143,34	171,91	189,19	366,90	76,63	109,22	115,38	165,90
-----------	-------	-------	-------	--------	--------	--------	--------	--------	-------	--------	--------	--------