

**Bundesentgelttarifvertrag  
(BERTV)**

für die

**feinkeramische Industrie**

**vom 16.04.2024,  
gültig ab 01.01.2025**

Zwischen dem

**Bundesverband Keramische Industrie e. V.**

Ludwigsmühle 4, 95100 Selb

und der

**IGBCE,**

Hauptvorstand Hannover

Königsworther Platz 6, 30167 Hannover

wird folgender

**Bundesentgelttarifvertrag  
(BERTV)**

geschlossen:

#### **I. Geltungsbereich**

##### **§ 1 Räumlicher, persönlicher und fachlicher Geltungsbereich**

Der Tarifvertrag gilt für den räumlichen, persönlichen und fachlichen Geltungsbereich der Manteltarifverträge für die Keramische Industrie, jedoch nicht für Auszubildende und Praktikanten.

## II. Entgeltrahmenbestimmungen

### § 2 Allgemeine Entgeltbestimmungen

1. Der Bundesentgeltrahmentarifvertrag (BERTV) ist die Grundlage der Entgeltfestsetzung.
2. Die Arbeitnehmer werden entsprechend der von ihnen ausgeübten Tätigkeit in die Entgeltgruppen eingruppiert. Für die Eingruppierung in eine Entgeltgruppe ist nicht die berufliche Bezeichnung, sondern allein die Tätigkeit des Arbeitnehmers maßgebend. Die Eingruppierung richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppen.
3. Ein- und Umgruppierungen erfolgen unter Beachtung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrates nach den Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes.
4. Übt ein Arbeitnehmer innerhalb seines Arbeitsbereiches ständig wiederkehrend mehrere Tätigkeiten (z. B. Springer) aus, auf die verschiedene Entgeltgruppen zutreffen, so richtet sich die Eingruppierung nach der überwiegend ausgeübten Tätigkeit. Für solche Tätigkeiten, die bezüglich ihrer Anforderungen zu höheren Entgeltgruppen gehören und durch die Eingruppierung nach Satz 1 noch nicht abgegolten sind, ist ein angemessener Ausgleich zu gewähren. Dieser Betrag ist mit dem Betriebsrat zu vereinbaren und kann pauschalisiert werden.
5. Übt ein Arbeitnehmer auf Anordnung des Vorgesetzten vorübergehend (mindestens eine volle Schicht) eine Tätigkeit aus, die nicht zu seinem persönlichen Arbeitsbereich gehört und die der Voraussetzung einer höheren Entgeltgruppe entspricht, ist ihm für diese Zeit unter Anrechnung einer etwaigen Ausgleichszulage das Tarifentgelt der höheren Entgeltgruppe, welches am nächsten über seinem bisherigen Entgelt liegt, zu zahlen.
6. Einem Arbeitnehmer, der auch Provision bezieht, muss im Jahresdurchschnitt als Einkommen das Tarifentgelt seiner Entgeltgruppe garantiert sein.
7. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Arbeitnehmer über die erfolgte Ein- oder Umgruppierung innerhalb eines Monats nach erfolgter Zustimmung des Betriebsrats zur Ein- bzw. Umgruppierung in Textform zu unterrichten.
8. Tätigkeiten, die den erfolgreichen Abschluss eines nach dem Berufsbildungsgesetz anerkannten Ausbildungsberufes erfordern, können die dafür erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten auch durch eine mehrjährige Berufserfahrung erwerben.

### § 3 Entgeltberechnung

1. Das Entgelt wird monatlich an einem mit dem Betriebsrat zu vereinbarem Arbeitstag bargeldlos gezahlt.
2. Die Ermittlung des Stundenentgelts erfolgt, indem das tarifliche Monatsentgelt durch einen Divisor geteilt wird, welcher sich aus der Multiplikation der jeweiligen regelmäßigen

tariflichen Wochenarbeitszeit mit dem Faktor 4,35 ergibt. Bei einer Wochenarbeitszeit von 38 Stunden beträgt der Divisor 165,3. Auf die gleiche Art und Weise wird der entsprechende Multiplikator ermittelt.

3. Dem Arbeitnehmer ist eine Abrechnung auszuhändigen bzw. zu übermitteln, aus der für den Abrechnungszeitraum die Errechnung des Gesamtverdienstes, die Abzüge und der Nettobetrag zu ersehen sind.
4. Teilzeitbeschäftigte erhalten ein anteiliges Entgelt im Verhältnis ihrer vereinbarten Wochenarbeitszeit zur tariflichen Wochenarbeitszeit.
5. Bei Ereignissen, die eine Erhöhung des Entgelts auslösen, tritt die Erhöhung entgegen § 187 I BGB bereits mit Eintritt des Ereignisses in Kraft.
6. Eine dem Arbeitnehmer auferlegte Schweigepflicht darf sich nicht auf seine tariflichen Ansprüche beziehen.

#### § 4 Vorarbeiter

Als Vorarbeiter gelten solche Arbeitnehmer, die dazu von der Betriebsleitung schriftlich ernannt worden sind. Dazu zählen Arbeitnehmer unterhalb der Meisterebene, denen die fachliche Aufsicht über eine Arbeitsgruppe übertragen worden ist. Sie erhalten zu dem Tariflohn der Entgeltgruppe, in die sie eingruppiert sind einen Funktionszuschlag in Höhe von 20 %. In diesem Funktionszuschlag ist der Zuschlag gemäß § 7 VII. Mantel-TV gewerbl. enthalten.

#### § 5 Entgeltgruppen

EG 1	Tätigkeiten, für die aufgabenspezifische Fertigkeiten oder Geschicklichkeiten erforderlich sind, die in der Regel eine Anlernzeit von bis zu vier Wochen erfordern.
EG 2	Tätigkeiten, die in der Regel eine Anlernzeit von bis zu sechs Monaten erfordern oder Tätigkeiten der Entgeltgruppe 1, die dauerhaft mit gravierenden Belastungen (z. B. Heben und Tragen von Lasten, Arbeiten unter Hitze / Kälte / Staub usw.) verbunden sind.
EG 3	Tätigkeiten, die in der Regel eine Anlernzeit von mehr als sechs Monaten erfordern und überwiegend eigenständig ausgeführt werden.
EG 4	Tätigkeiten, die in der Regel eine Anlernzeit von mehr als sechs Monaten erfordern und eigenständig ausgeführt werden.
EG 5	Tätigkeiten, die den erfolgreichen Abschluss einer 2-jährigen Berufsausbildung erfordern oder Tätigkeiten auf Teilgebieten eines nach Berufsbildungsgesetz anerkannten Ausbildungsberufes, die die Anforderungen der EG 6 nicht erfüllen. Diese Kenntnisse und Fertigkeiten können auch durch entsprechende mehrjährige Berufserfahrung erworben werden.

EG 6	<p>Fachtätigkeiten*, die im Rahmen allgemeiner Anweisungen ausgeführt werden und die Fertigkeiten und Kenntnisse voraussetzen, die durch eine abgeschlossene, in der Regel mindestens 3-jährige nach Berufsbildungsgesetz anerkannte Berufsausbildung erworben werden. Diese Kenntnisse und Fertigkeiten können auch durch entsprechende mehrjährige Berufserfahrung erworben werden.</p> <p>*Die Ausübung von Teiltätigkeiten, wie sie in den Ausbildungsverordnungen für keramische Facharbeiter enthalten sind, führen nicht automatisch zu einer Eingruppierung in die Entgeltgruppe 6.</p>
EG 7	<p>Fachtätigkeiten, die über die Anforderungen der Entgeltgruppe 6 hinausgehende zusätzliche Fachqualifikation erfordern.</p>
EG 8	<p>Tätigkeiten mit Führungsverantwortung (fachlich und/oder disziplinarisch) für Arbeitsbereiche, in denen überwiegend Tätigkeiten bis Entgeltgruppe 5 ausgeführt werden, bzw. qualifizierte Tätigkeiten, die neben den Voraussetzungen der Entgeltgruppe 7 zusätzliche Fachkenntnisse erfordern und die im jeweiligen Aufgabenbereich eigenständig ausgeführt werden.</p>
EG 9	<p>Tätigkeiten mit Führungsverantwortung (fachlich und/oder disziplinarisch) für Arbeitsbereiche, in denen überwiegend Tätigkeiten ab der Entgeltgruppe 6 ausgeführt werden, bzw. Fachtätigkeiten im kaufmännischen oder technischen Bereich, die Kenntnisse und Fähigkeiten erfordern, die in der Regel durch eine abgeschlossene funktionsbezogene zusätzliche Aufstiegsweiterbildung oder durch eine mehrjährige Berufserfahrung in der Entgeltgruppe 8 erworben wurden und eigenständig ausgeführt werden.</p>
EG 10	<p>Tätigkeiten, die umfassendes Fachwissen erfordern, das in der Regel durch höherwertigen Abschluss (z. B. Techniker, Meister, Bachelor) erworben wurde und die im jeweiligen Aufgabenbereich eigenständig und verantwortlich, gegebenenfalls unter Einschluss von Führungsaufgaben ausgeführt werden.</p>
EG 11	<p>Tätigkeiten, die über die Anforderungen der EG 10 hinausgehen, z. B. Tätigkeiten mit Führungsverantwortung für einen großen Aufgabenbereich in Verbindung mit Entscheidungsbefugnissen (z. B. Materialbestellungen, Budget, Personal) oder Tätigkeiten, die besonderes Spezialwissen erfordern, und die im jeweiligen Aufgabenbereich eigenständig und verantwortlich ausgeführt werden.</p>
EG 12	<p>Tätigkeiten, die über die Anforderungen der EG 11 hinausgehen, insbesondere Tätigkeiten, die umfangreiches Fachwissen, das in der Regel durch ein abgeschlossenes Hochschulstudium (Masterabschluss) erworben wird, voraussetzen.</p>

## § 6 Zuordnungs- und Überführungsregelung

### 1. Grundsätze

- (1) Arbeitsverhältnisse, die ab dem Zeitpunkt des Inkrafttretens des BERTV, also ab dem 01.01.2025 (Stichtag), beginnen, sind entsprechend der von ihnen ausgeübten Tätigkeit in eine der Entgeltgruppen nach § 6 dieses Tarifvertrages einzugruppieren.
- (2) Arbeitsverhältnisse, die vor dem Stichtag begonnen haben sind am Stichtag gemäß ihrer Tätigkeit in eine der Entgeltgruppen nach § 6 dieser Vereinbarung einzugruppieren. Bei diesen Arbeitnehmern sind jedoch zur Wahrung der Kostenneutralität zusätzlich die Regelungen aus § 6 Nr. 3 bis Nr. 7 dieses Tarifvertrags zu beachten.
- (3) Jeder Entgeltgruppe sind neben der Eingangsstufe 0 (Entgeltstufe 0) acht weitere Steigerungsstufen (Entgeltstufen 1 bis 8) zugeordnet.
- (4) Der Aufstieg in die Entgeltstufen 1, 2, 3 und 4 erfolgt als Zeitaufstieg. So erreicht ein Arbeitnehmer nach vollen zwei Tätigkeitsjahren in der Entgeltstufe 0 die Entgeltstufe 1. Nach vollen zwei Tätigkeitsjahren in der Entgeltstufe 1 erreicht ein Arbeitnehmer die Entgeltstufe 2. Nach weiteren vollen zwei Tätigkeitsjahren in der Entgeltstufe 2 erreichen Arbeitnehmer die Entgeltstufe 3. Nach weiteren vollen zwei Tätigkeitsjahren in der Entgeltstufe 3 erreicht ein Arbeitnehmer die Entgeltstufe 4. Der Aufstieg erfolgt mit Beginn des auf die Vollendung des jeweiligen Tätigkeitsjahres folgenden Kalendermonats.

Die Betriebsparteien können vereinbaren, den Aufstieg in eine Steigerungsstufe (ausschließlich der Leistungsstufen) bei schlechter wirtschaftlicher Situation des Unternehmens, welche den Tarifvertragsparteien nachzuweisen ist, mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien für bis zu 12 Monate auszusetzen. Bei anhaltenden wirtschaftlichen Schwierigkeiten kann ein Aussetzen der Steigerung für bis zu weiteren 12 Monaten vereinbart werden. Eine Kombination mit weiteren Öffnungsklauseln ist nicht möglich. Das Aussetzen des Zeitaufstiegs führt nicht zu einem Hinausschieben des Leistungsaufstiegs. In betriebsratslosen Betrieben erfolgt die Anhörung der Belegschaft.

- (5) Der Aufstieg in die Entgeltstufen 5 bis 8, welcher erst nach vollzogenem Zeitaufstieg gemäß § 6 Nr. 1. Abs. 4 dieses Tarifvertrags möglich ist, erfolgt als Leistungsaufstieg.

Die genauen Voraussetzungen, die ein Arbeitnehmer für einen Leistungsaufstieg zu einem von den Betriebsparteien zu bestimmenden Beurteilungszeitpunkt erfüllen muss, haben die Betriebsparteien auf betrieblicher Ebene zu vereinbaren (**Leistungsaufstiegsvereinbarung**).

Die Leistungsaufstiegsvereinbarung muss eine Regelung dazu enthalten, dass der Leistungsaufstieg vom Arbeitgeber versagt werden kann, wenn ein Arbeitnehmer zwar die Voraussetzungen für einen Leistungsaufstieg erfüllt, unternehmens- oder betriebsbezogene Umstände, die der Arbeitgeber zu begründen hat, einem Leistungsaufstieg aber nach Ermessen des Arbeitgebers entgegenstehen. Daneben muss die Leistungsaufstiegsvereinbarung eine Regelung dazu enthalten, dass ein bereits vollzogener Leistungsaufstieg für die Zukunft alle drei Jahre rückgängig gemacht werden kann, wenn ein Arbeitnehmer die Voraussetzungen für den Leistungsaufstieg zu ei-

nem von den Betriebsparteien zu bestimmenden Beurteilungszeitpunkt nicht mehr erfüllt, sofern der Arbeitnehmer das 55. Lebensjahr noch nicht vollendet hat und gleichzeitig noch keine 15 Jahre dem Betrieb angehört hat. Haben die Betriebsparteien eine frühere als dreijährige Möglichkeit des Vorrückens vereinbart, ist auch die Möglichkeit eines entsprechend früheren als dreijährigen Zurückrückens erforderlich. Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bleiben gewahrt.

Für die Entgeltstufen 5 bis 8 findet das Senioritätsprinzip nach der Überführung keine Anwendung, sondern es erfolgt eine flexible Anhebung nach Kriterien (z. B. nach persönlichen Leistungsfaktoren, z. B. Qualitätskennzahlen, Akkordlohn, Leistungslohn, Stücklohn, etc.; Zielerreichung etc.; Flexibilität z. B. Anzahl der Einsatzmöglichkeiten an Arbeitsplätzen, Arbeitszeiten, Einsatz von Springertätigkeiten, Bereitschaftsdienste etc. oder Betriebszugehörigkeit).

Die Betriebsparteien können bei ihrer Leistungsaufstiegsvereinbarung auf einen Text zurückgreifen, den die Tarifvertragsparteien mit übereinstimmendem Inhalt als Muster vorhalten (Anlage ...).

Lehnt eine Betriebspartei jede Leistungsaufstiegsvereinbarung ab, gelten die bestehenden oder ggf. noch neu hinzukommenden betrieblichen Vereinbarungen zur Honorierung von Leistung/Leistungslohn, etc. weiter, bis entsprechende neue Regelungen zum Leistungsaufstieg als Teil des BERTV zwischen den Betriebsparteien vereinbart werden.

In diesem Fall sind zur Vermittlung die Tarifvertragsparteien von den Betriebsparteien anzurufen. Kommt keine Einigung über eine Leistungsaufstiegsvereinbarung zustande und lehnt der Arbeitgeber auch den von den Tarifparteien entwickelten Kompromissvorschlag ab, findet für die Stufen 5 bis 8 das Zeitaufstiegssystem statt. Lehnt der Betriebsrat diesen Kompromissvorschlag ab, können in den Stufen 5 bis 8 keine Stufensprünge stattfinden.

- (6) Bei Höhergruppierung erfolgt die Einstufung in diejenige Entgeltstufe der höheren Entgeltgruppe, die mindestens dem bisherigen Entgelt entspricht.
- (7) Ein freiwilliges Vorziehen der Entgeltstufen bzw. eine Anerkennung von Berufserfahrung bei Neueinstellungen ist bei besonders herausragenden Leistungen möglich, soweit hierüber Einvernehmen zwischen den Betriebsparteien besteht.
- (8) Höhergruppierungen und/oder ein Vorrücken in den Entgeltstufen sind mit übertariflichen/außertariflichen Zulagen zu verrechnen.
- (9) Garantieentgelt bei Leistungslohnarbeit im Sinne des § 8 I. Nr. 7 Mantel-TV gewerbl. ist das tarifliche Monatsentgelt in Form der 0. Stufe der jeweiligen Entgeltgruppe.

## **2. Überführungsregel bei Inkrafttreten des BERTV**

Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass die neuen Entgeltgruppen und die bisherigen Lohn- und Gehaltsgruppen in ihren Eingruppierungsvoraussetzungen gemessen an der Tätigkeit zum Stichtag einander wie folgt entsprechen.

Die Musterüberführungstabelle soll als Handlungshilfe dienen, sie ist nicht erschöpfend. Die Betriebsparteien können davon abweichende Regelungen entsprechend ihrer betrieblichen Gegebenheiten vereinbaren.

Bei Nichteinigung können die Tarifvertragsparteien hinzugezogen werden.

Entgeltgruppen	Musterzuordnung
E 1	LG 1; LG 2
E 2	LG 3; K/T 1
E 3	LG 4
E 4	LG 4; LG 5
E 5	LG 5; LG 6; K/T 2
E 6	LG 5; LG 6; K/T 2
E 7	LG 7; K/T 3
E 8	K/T 3; M1; M2
E 9	K/T 4; M2; M3
E 10	K/T 4; M3; M4
E 11	K/T 5; M4
E 12	K/T 5; M5

Arbeitnehmer, die bei Inkrafttreten des ERTV in eine der bisherigen Lohn- und Gehaltsgruppen eingruppiert waren, werden in die neuen Entgeltgruppen des ERTV gemäß Musterüberführungstabelle überführt bzw. durch die betriebliche Vereinbarung zwischen den Betriebsparteien.

### 3. Kostenneutralität

Die Tarifparteien sind sich darüber einig, dass sowohl die Einführung der neuen Entgeltgruppen und der neuen Entgeltstufen als auch die Überführung von Arbeitnehmern in den neuen Entgelttarifvertrag auf Ebene der betroffenen Unternehmen und Betriebe für den Arbeitgeber kostenneutral zu erfolgen hat. Diese Kostenneutralität soll durch Anwendung der nachstehenden § 6 Nr. 4 bis Nr. 7 dieser Vereinbarung gewährleistet werden.

### 4. Überführung in die Entgeltgruppen des BERTV

Arbeitnehmer, die bei Inkrafttreten des BERTV in eine der bisherigen Lohn- oder Gehaltsgruppen eingruppiert waren, werden in die neuen Entgeltgruppen des BERTV gemäß ihrer Tätigkeit überführt.

### 5. Überführung in die Entgeltstufen

Arbeitnehmer sind in die Entgeltstufe der korrekten Entgeltgruppe einzugruppiert, die mindestens ihrem Lohn bzw. Gehalt entspricht (monatliches Grundentgelt), auf das sie am Tag vor dem Stichtag der Überführung, also am 31.12.2024, einen Anspruch hatten. In dem mo-

natlichen Grundentgelt sind keine etwaigen Zuschläge, Zulagen, Leistungs- und Prämienlöhne aus den Manteltarifverträgen enthalten. Bisher erworbene Tätigkeitsjahre werden bei der erstmaligen Überführung in die Entgeltstufen nicht berücksichtigt.

Folgt aus Anlass der erstmaligen Anwendung des BERTV zum Stichtag, dass das bisherige tarifliche Grundentgelt das Grundentgelt des BERTV **übersteigt**, erfolgt die Sicherung des Besitzstands nach § 6 Nr. 6 (Besitzstandszulage) dieses Tarifvertrags.

Folgt aus Anlass der erstmaligen Anwendung des BERTV zum Stichtag, dass das bisherige tarifliche Grundentgelt das Grundentgelt des BERTV **unterschreitet**, erfolgt die Anpassung des Entgelts nach § 6 Nr. 7 (Anpassungsabgabe/Zwischenstufe) dieser Vereinbarung.

## 6. Besitzstandszulage

Die Höhe einer etwaigen Besitzstandszulage ist der rechnerisch **positive** Betrag, der sich aus der Differenz des bisherigen tariflichen Grundentgelts abzüglich des tariflichen Grundentgelts nach dem BERTV ergibt.

Die so ermittelte Besitzstandszulage wird durch zukünftige Tarifierhöhungen jeweils um 50% der jeweiligen Tarifierhöhung so lange abgeschmolzen, bis sie die jeweilige Entgelthöhe des jeweils geltenden BERTV erreicht hat, wobei die Betriebsparteien hiervon abweichende Vereinbarungen treffen können.

## 7. Anpassungsabgabe/Zwischenstufe

Die Höhe einer etwaigen Anpassungsabgabe/Zwischenstufe ist der rechnerisch **negative** Betrag, der sich aus der Differenz des bisherigen tariflichen Grundentgelts abzüglich des Grundentgelts nach dem BERTV ergibt.

Der Arbeitnehmer wird somit in eine Zwischenstufe eingruppiert. Diese Zwischenstufe entspricht dem bisherigen tariflichen Entgelt. Der dazugehörige Stufensprung wird zum Zeitpunkt der erstmaligen Kündigungsmöglichkeit der aktuellen Entgelttabellen (01.07.2025; 01.08.2025; 01.09.2025) vollzogen. Für den Zeitraum 01.01.2025 bis 01.07.2025; 01.08.2025 wird der Arbeitnehmer in eine Zwischenstufe eingruppiert. Diese Zwischenstufe entspricht dem bisherigen tariflichen Grundlohn bzw. Grundgehalt.

Die damit verbundenen Kosten, die durch den Stufensprung entstehen, durch die jeder Arbeitnehmer einen Zuwachs erhält, werden damit aufgefangen, dass für diese Erhöhung eine sechsmonatige Laufzeit vereinbart wird.

## § 7 Öffnungsklausel

- (1) Im Falle besonderer wirtschaftlicher Schwierigkeiten können die Tarifvertragsparteien vereinbaren, dass das Entgelt um bis zu zehn Prozent abgesenkt wird. Für einen einmal entsprechend vereinbarten Tarifvertrag besteht die Möglichkeit der mehrmaligen Verlängerung.

- (2) Im Falle einer weit überdurchschnittlichen Geschäftsentwicklung können die Tarifvertragsparteien vereinbaren, dass das Entgelt um bis zu zehn Prozent angehoben wird. Eine einmal entsprechend getroffene Vereinbarung ist von den Betriebsparteien jährlich zu überprüfen und wieder aufzuheben, sofern ihre Voraussetzungen nicht mehr vorliegen.

## § 8 Schlussbestimmungen

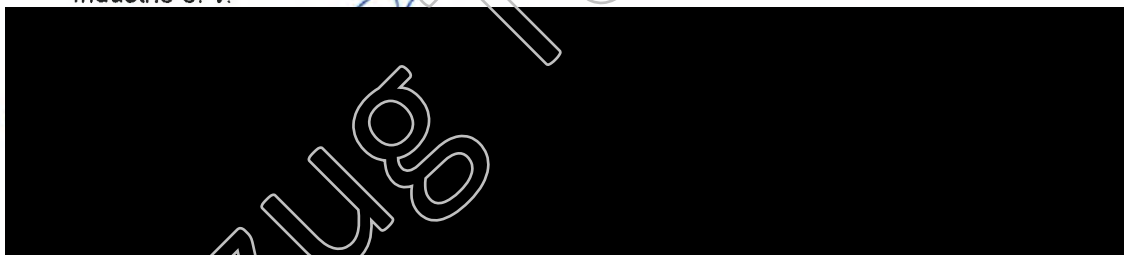
Der BERTV tritt zum 01.01.2025 in Kraft (Stichtag) und ist mit einer Frist von 3 Monaten erstmals zum 31.12.2027 kündbar.

Sollten sich bei der praktischen Umsetzung des BERTV Schwierigkeiten ergeben, nehmen die Tarifvertragsparteien Gespräche mit dem Ziel einer entsprechenden Anpassung des BERTV auf.

Mittels Betriebsvereinbarung können die Betriebsparteien die Überführung bis spätestens zum 01.01.2026 verschieben. Machen die Betriebsparteien hiervon Gebrauch, sind die Zahlungen der korrekten Eingruppierung in die Steigerungsstufe (01.07.2025, 01.08.2025 bzw. 01.09.2025) nach § 6 Nr. 7 BERTV rückwirkend zu erstatten. Bis zum Ablauf des 31.12.2025 ausgeschiedene Arbeitnehmer erhalten keine Rückerstattung.

Selb, den 30.4.24 Hannover, den

Bundesverband der Keramischen Industrie e. V. IGBCE



	Zeitaufstieg					Leistungsaufstieg			
	Stufe 0	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7	Stufe 8
EG 1	2.308,51 €	2.366,22 €	2.425,38 €	2.486,01 €	2.548,16 €	2.611,87 €	2.677,16 €	2.744,09 €	2.812,70 €
EG 2	2.413,22 €	2.473,55 €	2.535,39 €	2.598,77 €	2.663,71 €	2.730,34 €	2.798,60 €	2.868,56 €	2.940,27 €
EG 3	2.517,93 €	2.580,88 €	2.645,40 €	2.711,54 €	2.779,32 €	2.848,81 €	2.920,03 €	2.993,03 €	3.067,85 €
EG 4	2.558,18 €	2.632,13 €	2.687,69 €	2.754,88 €	2.803,75 €	2.894,35 €	3.001,44 €	3.112,49 €	3.227,65 €
EG 5	2.598,43 €	2.663,39 €	2.729,98 €	2.798,22 €	2.868,11 €	2.939,89 €	3.086,88 €	3.241,22 €	3.461,92 €
EG 6	2.638,68 €	2.704,65 €	2.772,26 €	2.841,57 €	2.912,61 €	2.985,42 €	3.134,70 €	3.307,10 €	3.579,00 €
EG 7	2.678,94 €	2.772,70 €	2.869,75 €	2.970,19 €	3.074,15 €	3.181,74 €	3.361,49 €	3.541,25 €	3.721,00 €
EG 8	2.839,68 €	2.939,07 €	3.041,93 €	3.148,40 €	3.258,59 €	3.372,64 €	3.622,43 €	3.872,21 €	4.122,00 €
EG 9	3.365,12 €	3.499,72 €	3.639,71 €	3.785,34 €	3.936,72 €	4.094,18 €	4.257,95 €	4.428,27 €	4.738,25 €
EG 10	3.520,21 €	3.696,22 €	3.881,03 €	4.075,68 €	4.278,44 €	4.492,78 €	4.717,42 €	4.953,29 €	5.175,25 €
EG 11	3.767,96 €	3.956,36 €	4.154,18 €	4.361,88 €	4.579,98 €	4.808,98 €	5.049,43 €	5.301,90 €	5.566,99 €
EG 12	3.946,94 €	4.144,29 €	4.351,50 €	4.568,07 €	4.797,53 €	5.037,40 €	5.289,27 €	5.553,74 €	5.822,35 €

Auszug