VERENIGING VAN TOEZICHTHOUDERS IN ONDERWIJSINSTELLINGEN ~ VTOI
&
ONDERWIJSBESTUURDERSVERENIGING ~ OBV

CAO bestuurders VO
2015 – 2016

Rotterdam/Zoetermeer
11-11-2015

Inhoud

Preambule **Ошибка! Закладка не определена.**

1. Algemene Bepalingen 3
   1.1 Begripsbepalingen 3
   1.2 Overige bepalingen 3

2. Dienstverband 3
   2.1 Aard van het dienstverband 3
   2.2 Dienstverband voor bepaalde tijd 3
   2.3 Functiecontract 3
   2.4 Arbeidsduur 4
   2.5 Vakantieverlof 4

3. Overgangsregeling 4

4. Bezoldiging 4
   4.1 Bezoldigingsmaximum 4
   4.2 Bezoldiging 4
   4.3 Inkomensparagraaf 4

5. Kostenregelingen 5
   5.1 Kostenvergoeding 5

6. Sociale zekerheid 5
   6.1 Pensioen 5
   6.2 Ziekte en arbeidsongeschiktheid 5
   6.3 Werkloosheidsuitkering 5

7. Beëindiging van het dienstverband 5
   7.1 Einde dienstverband van rechtswege 5
   7.2 Beëindiging dienstverband 5
   7.3 Opzeggingstermijn 6

8. Overige rechten en plichten 6
   8.1 Nevenwerkzaamheden 6
   8.2 Geheimhouding 6

9. Commissie van Geschillen 6
   9.1 Instelling 6
   9.2 Samenstelling 6
   9.3 Reglement 6
   9.4 Kosten 7
   9.5 Bevoegdheid 7

10. Slotbepaling 7

Toelichting bij de CAO bestuurders VO 2015 - 2016 **Ошибка! Закладка не определена.**

Bijlage 1: Bezoldiging 9

CAO bestuurders VO 2015 -2016

1. Algemene Bepalingen

1.1 Begripsbepalingen

Arbeidsduur	het aantal uren dat de werknemer in een bepaalde periode arbeid verricht
CAO	de door partijen overeengekomen regeling van de arbeidsvoorwaarden van de werknemers
Functie	het samenstel van werkzaamheden, dat de werknemer krachtens zijn dienstverband moet verrichten
Functiecontract	een dienstverband van de werknemer voor bepaalde tijd (maximaal 5 jaar) met een strategische opdracht van de werkgever, welke in de individuele arbeidsovereenkomst nader wordt gespecificeerd
Instelling	een school of scholengroep voor voortgezet onderwijs
Partijen	elk van de volgende organisaties: VTOI - De werkgeversorganisatie; OBV - De werknemersorganisatie.
Voortgezet onderwijs	scholen voor voortgezet onderwijs als bedoeld in de WVO
Werkgever	raad van toezicht van de instelling
Werknemer	statutair bestuurder van een instelling voor voortgezet onderwijs met een arbeidsovereenkomst

1.2 Overige bepalingen

1. Werkingssfeer

Deze CAO is van toepassing op de werkgevers van instellingen voor bijzonder ~~en openbaar~~ voortgezet onderwijs en de werknemers in dienst van deze werkgever.

2. Looptijd

Deze CAO treedt in werking op 1 januari 2015 en loopt tot 1 januari 2017. Aan het einde van deze periode loopt deze cao van rechtswege af, tenzij beide partijen verlenging overeenkomen.

3. Billijkheidsbepaling

Indien er sprake is van apert onbillijke, kennelijk onredelijke of kennelijk onbedoelde gevolgen van de invoering van deze CAO kan de werkgever CAO-partijen verzoeken een passende oplossing vast te stellen.

4. Betrekkingsomvang

De rechten en plichten die de werkgever en de werknemer op grond van deze CAO ten opzichte van elkaar hebben, gelden naar rato van de betrekkingsomvang.

2. Dienstverband

2.1 Aard van het dienstverband

Het dienstverband kan worden aangegaan:

- voor bepaalde tijd (art. 2.2.), dan wel
- voor onbepaalde tijd, dan wel
- op basis van een functiecontract (art. 2.3.).

2.2 Dienstverband voor bepaalde tijd

1. Het dienstverband wordt aangegaan voor een periode van maximaal 12 maanden.
2. Het dienstverband eindigt na afloop van de termijn van rechtswege of kan worden omgezet in een dienstverband voor onbepaalde tijd.

2.3 Functiecontract

1. In een functiecontract wordt de looptijd in overleg tussen werknemer en werkgever vastgesteld met een maximum van vijf jaar.

2. In afwijking van het gestelde in de artikelen 7:668a en art. 7:669 van het Burgerlijk Wetboek kan het functiecontract van maximaal vijf jaar maximaal twee keer worden verlengd zonder dat er recht ontstaat op een dienstverband voor onbepaalde tijd.
3. Het functiecontract eindigt na afloop van het contract zonder dat opzegging is vereist.

2.4 Arbeidsduur
De wekelijkse arbeidsduur bij een volledige betrekking wordt vastgesteld op 40 uur.

2.5 Vakantieverlof
1. De werknemer heeft, met behoud van salaris, recht op 30 vakantiedagen per jaar, telkens op te nemen in het betreffende jaar.
2. Het vakantieverlof zoals bedoeld in lid 1, is exclusief de algemeen erkende feestdagen. Het betreft de volgende feestdagen:
- Nieuwjaarsdag
- Tweede Paasdag
- Koningsdag (27 april)
- 5 mei
- Hemelvaartsdag
- Tweede Pinksterdag
- Eerste en Tweede Kerstdag

3. Overgangsregeling

De werknemer die op basis van een bestaande arbeidsovereenkomst een hogere bezoldiging ontvangt dan conform de bepalingen voor hem zouden gelden, geldt de overgangsregeling die vergelijkbaar is met die van de WNT: 4 jaar behoud van de bezoldiging conform de bestaande arbeidsovereenkomst, daarna afbouw in 3 jaar tijd naar het niveau van de cao zoals die op dat moment geldt.

4. Bezoldiging

4.1 Bezoldigingsmaximum
1.De ‘Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector’ (WNT) en, indien van toepassing, het door het ministerie van OCW vastgestelde sectorale bezoldigingsmaximum voor het voortgezet onderwijs vormen het kader van de bezoldiging en worden derhalve gerespecteerd.
2. Werkgever en werknemer komen, ongeacht de betrekkingsomvang, geen bezoldiging overeen die per kalenderjaar meer bedraagt dan de maximale bezoldiging, bedoeld in artikel 4.2.

4.2 Bezoldiging
1. Conform de Wet verlaging bezoldigingsmaximum WNT (beter bekend als WNT II) bestaat de bezoldiging uit drie onderdelen: beloning (gebaseerd op bruto salaris, vakantie- en eindejaarsuitkering), de pensioenbijdrage (werkgeversdeel) en belastbare onkostenvergoedingen.
2. Het in lid 1 genoemde bedrag wordt door de werkgever in overleg met de werknemer vastgesteld conform de door partijen overeengekomen bezoldigingscode die als bijlage 1 ‘Bezoldiging’ bij deze CAO is opgenomen.

4.3 Inkomensparagraaf
- In afwijking van de 1,2% loonsverhoging die werknemers in het VO met ingang van 1-8-2014 hebben ontvangen zal de verhoging van bestuurders zich beperken tot 0,7% met ingang van 1 januari 2015.

- Voor 2015 betekent dit in aanvulling op het gestelde in het eerste gedachtestreepje:
  - een loonsverhoging van 0,8% met terugwerkende kracht tot 1 januari 2015
  - een loonsverhoging van 1,25% met terugwerkende kracht tot 1 september 2015
  - een eenmalige uitkering van 500 euro in november 2015.
- Bovenstaande is alleen van toepassing voor zover de verhoging het maximum van wet- en regelgeving niet overschrijden.

5. Kostenregelingen

5.1 Kostenvergoeding

De werkgever vergoedt naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid en met inachtneming van de vigerende wet- en regelgeving de kosten die de werknemer maakt ten behoeve van een passende uitoefening van de functie.

6. Sociale zekerheid

6.1 Pensioen

Voor de werknemer geldt met betrekking tot de pensioenvoorziening het voor hem bepaalde in het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.

6.2 Ziekte en arbeidsongeschiktheid

De werknemer die wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid geheel of gedeeltelijk verhinderd is arbeid te verrichten, heeft gedurende het eerste ziektejaar recht op doorbetaling van 100% van de bezoldiging en het tweede jaar op 70% van de bezoldiging als bedoeld in artikel 4.2. lid 1 en 2.

6.3 Werkloosheidsuitkering

Bij gehele of gedeeltelijke werkloosheid heeft de (gewezen) werknemer aanspraak op een uitkering ingevolge de WW indien hij voldoet aan de bepalingen van de WW. De WW-uitkering wordt gedurende de eerste 12 maanden per dag aangevuld tot 78% en vervolgens gedurende maximaal nog eens 12 maanden tot 70% van de ongemaximeerde berekeningsgrondslag.

7. Beëindiging van het dienstverband

7.1 Einde dienstverband van rechtswege

Van rechtswege eindigt:
a. het dienstverband voor bepaalde tijd door het verstrijken van de tijd waarvoor het is aangegaan,
b. het dienstverband van de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, een en ander met ingang van de eerste dag van de maand volgend op die waarin voornoemde leeftijd is bereikt, met dien verstande dat de werkgever in overleg met de werknemer deze ontslagdatum telkenmale met maximaal een jaar kan opschorten.

7.2 Beëindiging dienstverband

1. Een dienstverband voor bepaalde tijd kan tussentijds worden beëindigd.
2. Het tussentijds beëindigen van een dienstverband voor bepaalde tijd, dan wel het beëindigen van een dienstverband voor onbepaalde tijd, geschiedt:
a. door opzegging,
b. door onverwijlde opzegging wegens een voor de werkgever of de werknemer dringende reden als bedoeld in art. 7:678, c.q. art. 7:679 van het Burgerlijk Wetboek,
c. door ontbinding van het dienstverband wegens gewichtige reden op grond van art.7:685 dan

wel wegens wanprestatie als bedoeld in art. 7:686 van het Burgerlijk Wetboek,
d. met wederzijds goedvinden op het door de werkgever en werknemer overeengekomen tijdstip.
3. Het dienstverband eindigt op de datum waarop werknemer de daadwerkelijke uitoefening van zijn taken behorend bij zijn functie beëindigt. Het is niet mogelijk het dienstverband op een later tijdstip dan voornoemd te beëindigen.

7.3 Opzeggingstermijn
1. In geval van opzegging van een dienstverband voor onbepaalde tijd en in geval van tussentijdse opzegging van een dienstverband voor bepaalde tijd nemen zowel de werkgever als de werknemer, tenzij er sprake is van opzegging op grond van artikel 7.2.2. onder b, de volgende opzeggingstermijn in acht:
a. tenminste één maand indien het dienstverband zes maanden of minder heeft geduurd,
b. tenminste twee maanden indien het dienstverband meer dan zes maanden, doch minder dan twaalf maanden heeft geduurd,
c. tenminste drie maanden indien het dienstverband twaalf maanden of meer heeft geduurd.
2. Indien de opzeggingstermijn die bij wijze van overgangsbepaling is voorgeschreven op grond van art. XXI van de Wet van 14 mei 1998 (Stb. 300, 1998) langer is dan de opzeggingstermijn, genoemd in dit artikel, geldt voor de werkgever de termijn volgens laatstgenoemde Wet.
3. Met wederzijds goedvinden kan van de in lid 1 en 2 genoemde termijnen worden afgeweken.

8. Overige rechten en plichten

8.1 Nevenwerkzaamheden
1. De werknemer stelt de werkgever in kennis van het aanvaarden van een dienstverband, dan wel van alle andere werkzaamheden waarvoor hij salaris, dan wel anderszins inkomen uit arbeid ontvangt en van al die nevenwerkzaamheden die voor het uitoefenen van de functie van belang kunnen zijn.
2. De werknemer stelt de werkgever eveneens in kennis van elke wijziging in de aard en de omvang van de in lid 1 bedoelde werkzaamheden.
3. Als de in lid 1 bedoelde werkzaamheden naar het oordeel van de werkgever redelijkerwijs in strijd zijn met de belangen van de instelling, zijn zij niet toegestaan.
4. Nevenwerkzaamheden waarvoor de werknemer geen salaris dan wel anderszins inkomen uit arbeid ontvangt, worden door de werknemer niet langer verricht indien deze redelijkerwijs in strijd zijn met de belangen van de instelling.

8.2 Geheimhouding
1. Zowel de werkgever als de werknemer nemen met betrekking tot hetgeen in of uit hoofde van hun functie vertrouwelijk te hunner kennis is gekomen de nodige zorgvuldigheid en geheimhouding in acht.
2. De in lid 1 genoemde verplichting geldt ook na beëindiging van het dienstverband.

9. Commissie van Geschillen

9.1 Instelling
Partijen stellen een Commissie van Geschillen in en brengen deze onder bij de Stichting Onderwijsgeschillen.

9.2 Samenstelling
De Commissie bestaat uit drie leden, van wie één lid wordt aangewezen door de werkgeversorganisatie en één door de werknemersorganisatie. De aldus aangewezen leden kiezen gezamenlijk een onafhankelijke voorzitter.

9.3 Reglement
Het reglement als opgenomen in bijlage 2 ‘Reglement van de Commissie van Geschillen’.

9.4 Kosten
Partijen dragen gezamenlijk de kosten van instandhouding van de Commissie.

9.5 Bevoegdheid
1. De Commissie oordeelt op verzoek van werkgever dan wel werknemer over geschillen:
    a. die naar hun mening de onderlinge verstandhouding schaden of kunnen schaden;
    b. omtrent de interpretatie van bepalingen van deze CAO.
2. De uitspraak van de Commissie is alleen dan bindend wanneer werknemer en werkgever de commissie hiertoe in een gezamenlijk schrijven hebben verzocht.

10. Slotbepaling

1. Deze CAO kan worden aangehaald als: CAO bestuurders VO 2015 - 2016.
2. De bij deze CAO behorende Bijlage ~~en Toelichting~~ maken integraal deel uit van deze CAO.

Bijlage 1: Bezoldiging

I Bezoldiging

Conform de Wet verlaging bezoldigingsmaximum WNT (beter bekend als WNT II) bestaat de bezoldiging uit drie onderdelen: beloning (gebaseerd op bruto salaris, vakantie- en eindejaarsuitkering), de pensioenbijdrage (werkgeversdeel) en belastbare onkostenvergoedingen.

A. Bedrag voor beloning

De beloningscomponent is samengesteld uit twaalf maal een maandsalaris (bruto jaarsalaris), een eindejaarsuitkering (EJU) (7,4% van het bruto jaarsalaris) en vakantiegeld (8% van het bruto jaarsalaris).

Werkgever en werknemer maken afspraken over:

- Het aantal termijnen waarin het jaarsalaris wordt uitgekeerd;
- Of het vakantiegeld in bovenstaande termijnen wordt uitgekeerd of eenmaal per jaar;
- Of de EJU in termijnen wordt uitgekeerd of eenmaal per jaar.

Op basis van het leerlingenaantal wordt de bestuurder ingeschaald in één van de schalen B1 – B5. De werkgever bepaalt op basis van een aantal factoren waaronder het salarisniveau van werknemer bij zijn/haar vorige werkgever, de relevante werkervaring van de werknemer en de complexiteit van de opdracht in welke regel van de schaal de werknemer wordt ingeschaald. Afhankelijk van de structurele complexiteit van de functie deelt de werkgever de werknemer in op het minimum of het maximum van de regel, of er tussenin. Zulks ter beoordeling van de werkgever.

Alle afspraken met betrekking tot de beloning komen aan de orde in de functionerings- en beoordelingscyclus van de werknemer. De werkgever verantwoordt zich over de inschaling van werknemer in het Jaarverslag en vermeldt daarbij expliciet de gehanteerde salarisschaal, inclusief de regel.

B. Pensioenbijdrage

De werknemer heeft recht op een pensioenbijdrage van de werkgever die overeenkomt met de regeling voor andere werknemers van de onderwijsinstelling. De premiepercentages van het ABP zijn van toepassing.

II Inschaling

De complexiteit van de bestuursfunctie wordt bepaald door een aantal factoren, zoals leerlingaantal, complexiteit en aantal onderwijstypen.

Op basis van het onderzoek naar de bezoldiging van bestuurders in relatie tot de complexiteit van de bestuursfunctie is naar voren gekomen dat het leerlingaantal het meest discriminerende gegeven is. Daarom is het leerlingaantal het vertrekpunt voor de inschaling van bestuurders.

Hoe meer leerlingen de organisatie heeft, hoe meer werknemers (fte) er in dienst zijn. De complexiteit neemt ook op andere terreinen navenant toe: meer leerlingen betekent vaak meer scholen en meer schooltypes, meer gemeentes en/of grotestedenproblematiek.

ll.-aantal	schaal
≤ 500	**B1**
501 - 2000	**B2**
2001 - 4000	**B3**
4001 - 12.500	**B4**
≥ 12.501	**B5**

~~**PO - VO - MBO**~~

III Beloningstabel per 1 januari 2015

Dienstverband (on)bepaalde tijd

B1	regel	minimum	maximum
	B1-1	€ 81.343	€ 85.409
	B1-2	€ 83.605	€ 87.785
	B1-3	€ 85.885	€ 90.179
	B1-4	€ 88.180	€ 92.589
	B1-5	€ 90.572	€ 95.101
	B1-6	€ 93.045	€ 97.698
	B1-7	€ 95.584	€ 100.363

B2	regel	minimum	maximum
	B2-1	€ 88.180	€ 92.589
	B2-2	€ 90.572	€ 95.101
	B2-3	€ 93.045	€ 97.698
	B2-4	€ 95.584	€ 100.363
	B2-5	€ 98.623	€ 103.554
	B2-6	€ 101.775	€ 106.863
	B2-7	€ 104.991	€ 110.241

B3	regel	minimum	maximum
	B3-1	€ 95.584	€ 100.464
	B3-2	€ 98.623	€ 103.554
	B3-3	€ 101.775	€ 106.863
	B3-4	€ 104.991	€ 110.241
	B3-5	€ 108.370	€ 113.789
	B3-6	€ 111.797	€ 117.387
	B3-7	€ 115.369	€ 121.138

B4	regel	minimum	maximum
	B4-1	€ 104.991	€ 110.241
	B4-2	€ 108.370	€ 113.789
	B4-3	€ 111.797	€ 117.387
	B4-4	€ 115.369	€ 121.138
	B4-5	€ 119.071	€ 125.024
	B4-6	€ 122.854	€ 128.996
	B4-7	€ 126.765	€ 133.104

B5	regel	minimum	maximum
	B5-1	€ 118.182	€ 124.092
	B5-2	€ 121.350	€ 127.418
	B5-3	€ 124.519	€ 130.744
	B5-4	€ 127.687	€ 134.072
	B5-5	€ 131.146	€ 137.704
	B5-6	€ 134.606	€ 141.336
	B5-7	€ 137.224	€ 144.085

Functiecontract

B1	regel	minimum	maximum
	B1-1	€ 84.879	€ 93.367
	B1-2	€ 87.240	€ 95.964
	B1-3	€ 89.618	€ 98.580
	B1-4	€ 92.014	€ 101.215
	B1-5	€ 94.510	€ 103.961
	B1-6	€ 97.091	€ 106.800
	B1-7	€ 99.739	€ 109.713

B2	regel	minimum	maximum
	B2-1	€ 92.014	€ 101.215
	B2-2	€ 94.510	€ 103.961
	B2-3	€ 97.091	€ 106.800
	B2-4	€ 99.739	€ 109.713
	B2-5	€ 102.910	€ 113.201
	B2-6	€ 106.199	€ 116.820
	B2-7	€ 109.556	€ 120.512

B3	regel	minimum	maximum
	B3-1	€ 99.739	€ 109.713
	B3-2	€ 102.910	€ 113.201
	B3-3	€ 106.199	€ 116.820
	B3-4	€ 109.556	€ 120.512
	B3-5	€ 113.081	€ 124.390
	B3-6	€ 116.657	€ 128.323
	B3-7	€ 120.386	€ 132.424

B4	regel	minimum	maximum
	B4-1	€ 109.556	€ 120.512
	B4-2	€ 113.081	€ 124.390
	B4-3	€ 116.657	€ 128.323
	B4-4	€ 120.386	€ 132.424
	B4-5	€ 124.248	€ 136.673
	B4-6	€ 128.195	€ 141.015
	B4-7	€ 132.277	€ 144.494

B5	regel	minimum	maximum
	B5-1	€ 136.217	€ 137.025
	B5-2	€ 137.724	€ 138.397
	B5-3	€ 139.231	€ 139.770
	B5-4	€ 140.739	€ 141.143
	B5-5	€ 142.246	€ 142.515
	B5-6	€ 143.753	€ 143.888
	B5-7	€ 145.261	€ 145.261

IV Beloningstabel per 1 september 2015

Dienstverband (on)bepaalde tijd

B1	regel	minimum	maximum
	B1-1	€ 82.359	€ 86.476
	B1-2	€ 84.650	€ 88.882
	B1-3	€ 86.958	€ 91.306
	B1-4	€ 89.282	€ 93.747
	B1-5	€ 91.705	€ 96.289
	B1-6	€ 94.208	€ 98.919
	B1-7	€ 96.779	€ 101.617
B2	**regel**	**minimum**	**maximum**
	B2-1	€ 89.282	€ 93.747
	B2-2	€ 91.705	€ 96.289
	B2-3	€ 94.208	€ 98.919
	B2-4	€ 96.779	€ 101.617
	B2-5	€ 99.856	€ 104.848
	B2-6	€ 103.047	€ 108.199
	B2-7	€ 106.304	€ 111.619
B3	**regel**	**minimum**	**maximum**
	B3-1	€ 96.779	€ 101.720
	B3-2	€ 99.856	€ 104.848
	B3-3	€ 103.047	€ 108.199
	B3-4	€ 106.304	€ 111.619
	B3-5	€ 109.725	€ 115.211
	B3-6	€ 113.195	€ 118.855
	B3-7	€ 116.811	€ 122.652
B4	**regel**	**minimum**	**maximum**
	B4-1	€ 106.304	€ 111.619
	B4-2	€ 109.725	€ 115.211
	B4-3	€ 113.195	€ 118.855
	B4-4	€ 116.811	€ 122.652
	B4-5	€ 120.560	€ 126.587
	B4-6	€ 124.390	€ 130.609
	B4-7	€ 128.350	€ 134.768
B5	**regel**	**minimum**	**maximum**
	B5-1	€ 119.659	€ 125.643
	B5-2	€ 122.867	€ 129.011
	B5-3	€ 126.075	€ 132.379
	B5-4	€ 129.283	€ 135.748
	B5-5	€ 132.786	€ 139.425
	B5-6	€ 136.288	€ 143.103
	B5-7	€ 138.940	€ 145.886

Functiecontract

B1	regel	minimum	maximum
	B1-1	€ 85.940	€ 94.534
	B1-2	€ 88.331	€ 97.164
	B1-3	€ 90.739	€ 99.812
	B1-4	€ 93.164	€ 102.480
	B1-5	€ 95.691	€ 105.261
	B1-6	€ 98.305	€ 108.135
	B1-7	€ 100.986	€ 111.085
B2	**regel**	**minimum**	**maximum**
	B2-1	€ 93.164	€ 102.480
	B2-2	€ 95.691	€ 105.261
	B2-3	€ 98.305	€ 108.135
	B2-4	€ 100.986	€ 111.085
	B2-5	€ 104.197	€ 114.616
	B2-6	€ 107.527	€ 118.280
	B2-7	€ 110.925	€ 122.018
B3	**regel**	**minimum**	**maximum**
	B3-1	€ 100.986	€ 111.085
	B3-2	€ 104.197	€ 114.616
	B3-3	€ 107.527	€ 118.280
	B3-4	€ 110.925	€ 122.018
	B3-5	€ 114.495	€ 125.945
	B3-6	€ 118.116	€ 129.927
	B3-7	€ 121.890	€ 134.080
B4	**regel**	**minimum**	**maximum**
	B4-1	€ 110.925	€ 122.018
	B4-2	€ 114.495	€ 125.945
	B4-3	€ 118.116	€ 129.927
	B4-4	€ 121.890	€ 134.080
	B4-5	€ 125.801	€ 138.382
	B4-6	€ 129.798	€ 142.777
	B4-7	€ 133.930	€ 146.300
B5	**regel**	**minimum**	**maximum**
	B5-1	€ 137.919	€ 138.738
	B5-2	€ 139.445	€ 140.127
	B5-3	€ 140.972	€ 141.517
	B5-4	€ 142.498	€ 142.907
	B5-5	€ 144.024	€ 144.297
	B5-6	€ 145.550	€ 145.687
	B5-7	€ 147.077	€ 147.077