

# **AUSFÜHRUNGSBESTIMMUNGEN ZUR PERSONALVERORDNUNG (PEV)**

**vom 2. April 2001**

**mit Änderungen Stadtratsbeschlüsse  
vom 10. Dezember 2001, 15. Juli 2002,  
18. Juni 2012, 9. September 2013 und  
21. August 2023**

# **1. ÜBERZEIT, NACHT-, SONNTAGS- UND PIKETTDIENST (Art. 38 PEV)**

## **Art. 1**

*Voraussetzung der Überzeit*

<sup>1</sup> Als Überzeit gilt Arbeitszeit, welche über die Kompensationsmöglichkeiten der flexiblen Arbeitszeit hinaus für klar abgegrenzte Zeiten und ausserordentliche Aufträge geleistet wird. Überzeit muss durch die vorgesetzte Stelle im voraus angeordnet werden.

<sup>2</sup> Die Beschäftigung von Teilzeitangestellten über ihr Teilzeitpensum hinaus gilt bis zum Vollpensum nicht als Überzeit, sondern als normale Arbeitszeit.

## **Art. 2**

*Verhältnis zur flexiblen Arbeitszeit*

Schwankungen in der Arbeitsbelastung sind grundsätzlich durch sinnvolle Handhabung des Arbeitszeitreglements aufzufangen. Überzeit darf nur angeordnet werden, wenn der Arbeitsanfall die Ausgleichsmöglichkeit, welche das Arbeitszeitreglement bietet, übersteigt. <sup>3)</sup>

## **Art. 3 <sup>3)</sup>**

*Zuständigkeit zur Anordnung*

<sup>1</sup> Die direkten Vorgesetzten können nach Rücksprache mit der jeweiligen Abteilungsleitung Überzeit bis zu 20 Stunden im Kalendermonat anordnen.

<sup>1 bis</sup> Die Zuständigkeit gemäss Abs. 1 gilt sinngemäss auch für das Alters- und Gesundheitszentrum, den Werkhof, das Betriebsamt sowie die Kinder- und Erwachsenenschutzbehörde.

<sup>2</sup> Für Überzeit von mehr als 20 Stunden im Monat ist vorgängig die Bewilligung der Anstellungsbehörde einzuholen.

## **Art. 4**

*Kontrolle der Überzeit*

Die vorgesetzte Stelle sorgt im Einvernehmen mit dem Personalamt für eine zweckmässige Kontrolle der Überzeit.

## **Art. 5**

*Ausgleich*

Überzeit ist grundsätzlich durch Gewährung entsprechender Freizeit auszugleichen. Der Ausgleich hat, sofern möglich, im gleichen Kalenderjahr zu erfolgen. Ist ein Zeitausgleich aus betrieblichen Gründen nicht möglich, ist die Überzeit ausnahmsweise zu vergüten.

## **Art. 6**

*Zuschlag für angeordnete Überzeit*

<sup>1</sup> Bei Zeitausgleich und Barvergütung wird Angestellten bis und mit Lohnstufe 5 ein Zuschlag von 25 % an Werktagen und von 50 % an Sonn- und allgemeinen Feiertagen sowie in der Nacht ab 20.00 Uhr bis 06.00 Uhr gewährt. <sup>3)</sup>

<sup>2</sup> Angestellte ab Lohnstufe 6 erhalten keinen Zuschlag. <sup>3)</sup>

<sup>3</sup> Der Stundensatz für die Vergütung beträgt bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 42 Stunden 1/2184 der Jahresbesoldung.

#### **Art. 7** <sup>3)</sup>

Für Überzeit auf Geschäftsreisen sowie für Überzeit, die nicht geprüft werden kann oder nicht ausdrücklich angeordnet wurde, besteht kein Anspruch auf Ausgleich oder Vergütung.

*Geschäftsreisen, unkontrollierte Überzeit*

#### **Art. 8**

<sup>1</sup> Feiertage gemäss Art. 42 PEV, die auf einen Wochentag fallen, werden als Zeitgutschrift für einen Arbeitstag berücksichtigt.

*Anrechnung von Feiertagen*

<sup>2</sup> Beim Personal, das nicht der flexiblen Arbeitszeit untersteht, werden die Feiertage in analoger Weise als freie Wochentage im Dienstplan berücksichtigt und in dessen Rahmen ausgeglichen.

<sup>3</sup> Feiertage, die auf einen Samstag oder Sonntag fallen, sind auch dann keine zusätzlichen arbeitsfreien Tage, wenn der Dienstplan Samstags- und Sonntagsarbeit vorsieht.

#### **Art. 9** <sup>3)</sup>

<sup>1</sup> Pikett ist die angeordnete Bereitschaft zur sofortigen Arbeitsaufnahme bei Bedarf. Pikettzeit gilt nicht als Arbeitszeit, wird aber mit einer Zulage entschädigt.

*Pikett*

<sup>2</sup> Die Pikettzulage folgt der generellen Lohnanpassung im Sinn von Art. 53 Abs. 2 PEV. Sie beträgt, sofern nachfolgend nicht etwas anderes bestimmt ist, für alle Lohnstufen

Nacht  
(Arbeitsschluss bis Arbeitsbeginn) Fr. 28.00

Ganzer Tag  
(inkl. nachfolgende Nacht; Samstag, Sonntag, Feiertag) Fr. 56.00

<sup>3</sup> Einsätze während des Piketts gelten als Arbeitszeit, allenfalls mit Nacht- und Sonntagszuschlag im Sinne von Art. 6.

#### **Art. 10**

<sup>1</sup> Die Angehörigen des Stadtpolizeikorps, welche regelmässig Sonntags-, Nacht- und Schichtdienst leisten, erhalten eine versicherte Pauschalentschädigung, die generellen Lohnanpassungen im Sinne von Art. 53 Abs. 2 PEV folgt. <sup>3)</sup>

*Sonntags-, Nacht- und Schichtzulage der Stadtpolizei*

<sup>2</sup> <sup>3)</sup>

#### **Art. 11**

<sup>1</sup> Die Gas- und Wasserversorgung stellen ein Pikett, welches für technische Störungen zuständig ist. <sup>3)</sup>

*Pikett der Gas- und Wasserversorgung*

<sup>2</sup> Für Kontrollgänge während des Tagespiketts werden für alle Lohnstufen 2¼ Stunden Arbeitszeit angerechnet.

#### **Art. 12<sup>1+2+3)+4)</sup>**

*Nacht-, Samstags- und Sonntagsarbeit im Alters- und Gesundheitszentrum*

<sup>1</sup> Den Angestellten bis und mit Lohnband 6 des Alters- und Gesundheitszentrums, welche Nacht-, Samstags- oder Sonntagsdienst leisten, wird für Arbeitsleistungen in der Nacht zwischen 20.00 und 06.00 Uhr sowie an Samstagen, Sonntagen und allgemeinen Feiertagen (Art. 42 PEV) zwischen 06.00 und 20.00 Uhr eine Zulage von Fr. 5.25 pro Stunde ausgerichtet, die nicht Bestandteil des versicherten Lohnes ist.

<sup>2</sup> Für Nachtarbeit von mindestens acht Stunden zwischen 20.00 und 06.00 Uhr wird ausserdem eine Zeitgutschrift von 20 % zur Kompensation gewährt.

<sup>3</sup> Die Zulage gemäss Abs. 1 folgt der generellen Lohnanpassung im Sinne von Art. 53 Abs. 2 PEV.

#### **Art. 13**

*Samstags- und Sonntagsarbeit im Schwimmbad*

Die Verpflichtung zur Arbeit an Samstagen, Sonntagen und allgemeinen Feiertagen beim Schwimmbadpersonal wird bei der Einstufung der Stellen berücksichtigt. Es erfolgt weder eine Lohnzulage noch ein Zeitzuschlag.

## **2. BEZAHLTER UND UNBEZAHLTER URLAUB (Art. 39 PEV)**

### **A. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN**

#### **Art. 14**

*Bezahlter Urlaub*

<sup>1</sup> Für die nachfolgend genannten Ereignisse und Verpflichtungen wird bezahlter Urlaub gewährt, soweit nicht die Kompensation vorgeschrieben ist.

#### **Art. 15**

*Teilzeitbeschäftigte*

Teilzeitbeschäftigten wird der Urlaub entsprechend ihrer prozentualen Arbeitsverpflichtung gewährt.

#### **Art. 16**

*Zeitpunkt des Bezuges*

Bezahlter Urlaub im Sinne dieser Bestimmungen bezieht sich stets auf ein konkretes Ereignis und kann nur im Zeitpunkt des Ereignisses bezogen werden. Ein Nach- oder Vorbezug ist ausgeschlossen.

#### **Art. 17**

*Dienstliche Interessen*

Die Vorgesetzten können bei einer Kollision mit dienstlichen Interessen eine Verschiebung verlangen oder den Urlaub ablehnen, sofern die Abwesenheit nicht durch eine öffentlich-rechtliche Pflicht vorgeschrieben ist.

## Art. 18

Wo in den einzelnen Bestimmungen Eltern, Kinder oder Geschwister genannt werden, gilt die Regelung auch für Stief- und Pflegeverhältnisse.

*Stief- und Pflegeverhältnisse*

## Art. 18bis <sup>3)</sup>

Wo in den einzelnen Bestimmungen Ehegatten genannt werden, gilt die Regelung auch für eingetragene Partnerschaften und für Konkubinatsverhältnisse von mindestens fünfjähriger Dauer und gemeinsamem Wohnsitz.

*Eingetragene Partnerschaften / Konkubinatsverhältnisse*

## Art. 19

Zuständig für die Bewilligung von Urlaub für die nachstehend aufgeführten Ereignisse und Verpflichtungen sind die direkten Vorgesetzten.

*Zuständigkeiten*

Bezahlter und unbezahlter Urlaub aus andern als den unten aufgeführten Gründen kann vom Stadtrat im Einzelfall auf Gesuch hin bewilligt werden. <sup>3)</sup>

## B. EINZELNE EREIGNISSE

### Art. 20

- |   |  |               |                 |
|---|--|---------------|-----------------|
| 1 | Eigene Hochzeit  | 3 Arbeitstage | <i>Hochzeit</i> |
| 2 | Hochzeit eines eigenen Kindes, von Geschwistern, Vater oder Mutter | 1 Arbeitstag  |                 |

### Art. 21

- |                             |                             |               |
|-----------------------------|-----------------------------|---------------|
| Geburt eines eigenen Kindes | 5 Arbeitstage <sup>3)</sup> | <i>Geburt</i> |
|-----------------------------|-----------------------------|---------------|

### Art. 22 <sup>3)</sup>

- |   |   |                               |
|---|---|-------------------------------|
| 1 | Plötzliche schwere Krankheitsfälle in der Familie, wenn andere Hilfe fehlt <ul style="list-style-type: none"><li>- die notwendige Zeit,</li><li>- jedoch höchstens 3 Arbeitstage bei Krankheit von leiblichen Kleinkindern und</li><li>- Kindern im Primarschulalter höchstens 3 Arbeitstage.</li></ul> | <i>Pflege von Angehörigen</i> |
| 2 | Sterbebett des Ehegatten, eines leiblichen Kindes, des Vaters oder der Mutter <ul style="list-style-type: none"><li>- bis 3 Arbeitstage</li></ul>   |                               |

### Art. 23

- |   |  |                             |                   |
|---|--|-----------------------------|-------------------|
| 1 | Tod von Ehegatte, leibliches Kind, Eltern  | 3 Arbeitstage <sup>3)</sup> | <i>Todesfälle</i> |
| 2 | Tod von Schwiegereltern, Schwiegersohn, Schwiegertochter, Grosseltern, Geschwistern, Ehegatten von Geschwistern, Geschwistern des Ehegatten, Enkel, Tante, Onkel | 1 Arbeitstag                |                   |

<i>Zügeln</i>	<p><b>Art. 24</b></p> <p>Wohnungswechsel      1 Arbeitstag</p>
<i>Militär und Zivilschutz</i>	<p><b>Art. 25</b></p> <p>Orientierungstag, Aushebung und Entlassung - die notwendige Zeit <sup>3)</sup></p>
<i>Ausserschulische Jugendarbeit</i>	<p><b>Art. 26</b></p> <p><sup>1</sup> Bis zum vollendeten 30. Altersjahr wird für unentgeltliche leitende, betreuende oder beratende Tätigkeit im Rahmen ausserschulischer Jugendarbeit in einer kulturellen oder sozialen Organisation sowie für die dazu notwendige Aus- und Weiterbildung</p> <p>- die notwendige Zeit, höchstens 5 Arbeitstage pro Kalenderjahr. <sup>3)</sup></p> <p><sup>2</sup> <sup>3)</sup></p>
	<p><b>Art. 27</b> <sup>3)</sup></p>
	<p><b>3. TEILZEITBESCHÄFTIGTE IM STUNDENLOHN (Art. 49 PEV)</b></p>
<i>Zuständigkeit</i>	<p><b>Art. 28</b></p> <p><sup>1</sup> Die Begründung und Beendigung des Anstellungsverhältnisses von Teilzeitbeschäftigten im Stundenlohn erfolgt durch Verfügung des Stadtpräsidenten bzw. der Stadtpräsidentin. Die Verfügung wird dem Stadtrat zur Kenntnis gebracht. <sup>3)</sup></p> <p><sup>2</sup> Eine Anstellung ist nur zulässig, wenn der entsprechende Stellenwert im Stellenplan enthalten ist.</p>
<i>Schulpersonal</i>	<p><b>Art. 29</b></p> <p><sup>1</sup> Die Begründung und Beendigung des Anstellungsverhältnisses von Teilzeitbeschäftigten im Stundenlohn erfolgt beim Schulpersonal durch Verfügung des Präsidenten bzw. der Präsidentin der Schulpflege. Verfügung oder Beschluss werden dem Stadtrat zur Kenntnis gebracht. <sup>3)</sup></p> <p><sup>2</sup> Eine Anstellung ist nur zulässig, wenn der entsprechende Stellenwert im Stellenplan enthalten ist.</p>
<i>Stundenlohn</i>	<p><b>Art. 30</b></p> <p>Der Stundenlohn entspricht 1/2184 eines nach den Grundsätzen von Art. 52 PEV festgelegten Jahreslohns zuzüglich Ferien- und Feiertagszuschlag.</p>
<i>Feste Lohnansätze</i>	<p><b>Art. 31</b></p> <p>Für einzelne Stellen können im Stellenplan oder durch separaten Beschluss feste Löhne bestimmt werden.</p>

## Art. 32

<sup>1</sup> Der Lohnzuschlag für Ferien und Feiertage beträgt bei einem Ferienanspruch von:

25 Tagen	15.55 %
27 Tagen	16.59 %
32 Tagen	19.27 % <sup>5)</sup>

*Ferien- und Feiertagszuschlag*

<sup>2</sup> Der Lohnzuschlag ist sowohl in der Anstellungsverfügung als auch der Lohnabrechnungen gesondert auszuweisen. <sup>3)</sup>

<sup>3</sup> Die Angestellten haben keinen weiteren Anspruch auf Lohnzahlung während Ferien und Feiertagen. Die Ferien sind jedoch gemäss den Bestimmungen der PEV zu beziehen. <sup>3)</sup>

## Art. 33

Angestellte mit mindestens 8 Stunden wöchentlicher Arbeitszeit (Lehrpersonen mit mindestens 4 Wochenstunden) sind gegen Nichtberufsunfall versichert. <sup>3)</sup>

*Unfallversicherung*

## Art. 34

Im übrigen sind für Teilzeitbeschäftigte im Stundenlohn die Bestimmungen der PEV sinngemäss anwendbar.

*Verweis auf PEV*

## 4. ERSATZ VON BARAUSLAGEN FÜR AMTLICHE VERRICHTUNGEN (Art. 60 PEV)

### Art. 35 <sup>3)</sup>

Die Bestimmungen über den Ersatz der Barauslagen für dienstliche Verrichtungen gelten für alle Angestellten der Stadt (inkl. städt. Lehrpersonen), ausgenommen die Lehrpersonen der Volksschule. Sie sind sinngemäss auch für die nebenamtlichen Funktionäre und Behördenmitglieder anwendbar.

*Anwendungsbereich*

### Art. 36 <sup>3)</sup>

<sup>1</sup> Geschäftsreisen sind möglichst kostengünstig zu organisieren. Sie bedürfen vor ihrem Antritt der Bewilligung durch die vorgesetzte Stelle.

*Geschäftsreisen*

<sup>2</sup> Bei Bahnreisen werden die effektiven Billettkosten 2. Klasse und Billette anderer öffentlicher Verkehrsmittel von Dietikon aus vergütet. Bei Benützung des eigenen Halbtax- oder Generealabonnements können die Fahrkosten der 2. Klasse verrechnet werden.

<sup>3</sup> Bei geschäftlich bedingter Begleitung von in der 1. Klasse reisenden Personen dürfen die Bahnbillette 1. Klasse verrechnet werden.

### Art. 37 <sup>3)</sup>

<sup>1</sup> Ist die Benützung der öffentlichen Verkehrsmittel nicht möglich oder unzweckmässig, werden für private Motorfahrzeuge folgende Entschädigungen ausgerichtet:

*Fahrzeugentschädigung*

- a. Auto Fr. 0.70 pro km
- b. Motorrad Fr. 0.40 pro km

<sup>2</sup> Massgebend für die zu entschädigende Kilometerzahl ist je nach geschäftlichen Bedürfnissen die kürzeste Fahrstrecke ab Dietikon. Vorbehalten bleiben die Bestimmungen über die pauschale Kilometerentschädigung an die Bezugsberechtigten gemäss besonderen Beschlüssen des Stadtrates.

### Art. 38

#### *Spesenvergütung*

<sup>1</sup> Die Angestellten können bei Geschäftsreisen folgende Vergütungen verrechnen:

- a. Hauptmahlzeit effektive Kosten, max. Fr. 30.00
- b. Übernachtung mit Morgenessen effektive Kosten, max. Fr. 200.00
- c. Nebenauslagen effektive Kosten, max. Fr. 15.00 <sup>3)</sup>

<sup>2</sup> Bei besonderen Verhältnissen mit unvermeidbaren Auslagen, die wesentlich über diesen Ansätzen liegen, können die tatsächlichen Auslagen vergütet werden.

<sup>3</sup> Bei offiziellen Einladungen oder Veranstaltungen, bei denen die Verpflegung im Kursgeld inbegriffen ist, können nur die tatsächlichen Auslagen bis zum Ansatz für Nebenauslagen vergütet werden; vorbehalten bleibt die Vergütung allfälliger Reisekosten.

<sup>4</sup> Sofern bei der Teilnahme an Augenscheinen, Konferenzen usw. Auslagen entstehen, ohne dass ein Anspruch gemäss Art. 39 auf Vergütung von Hauptmahlzeiten oder Nebenauslagen entsteht, können die tatsächlichen Auslagen verrechnet werden, und zwar für Mittag- oder Nachtessen bis höchstens zum Ansatz für eine Hauptmahlzeit, für andere Konsumationen bis höchstens zum Ansatz für Nebenauslagen. <sup>3)</sup>

### Art. 39

#### *Voraussetzungen*

Die Vergütung erfolgt unter folgenden Voraussetzungen:

- a. Hauptmahlzeit:  
Antritt der Reise vor 12.30 Uhr oder vor 19.00 Uhr, Rückkehr nach 13.00 Uhr oder nach 19.30 Uhr.
- b. Übernachten:  
Abwesenheit zwischen 19.00 Uhr und 07.00 Uhr während mindestens acht Stunden mit nur einer Hauptmahlzeitvergütung.

### Art. 40

#### *Geltendmachung*

<sup>1</sup> Die Rechnungen über Reisevergütungen sind in der Regel am Ende eines jeden Monats auf besonderem Abrechnungsformular einzureichen und haben folgende Angaben zu enthalten:

- a. Ziel, Zweck und Dauer der Reise,
- b. Die Fahrkosten bzw. die Zahl der gefahrenen Kilometer,
- c. Vergütungen für Hauptmahlzeiten, Übernachtungen und Nebenauslagen,
- d. Allfällige besondere Kosten.



<sup>2</sup> Die Abrechnungen sind von der visumsberechtigten vorgesetzten Stelle zu prüfen und zu visieren.

#### Art. 41

<sup>1</sup> Die Benützung des Geschäftstelefons sowie des privaten Mobiltelefons zu privaten Zwecken während der Arbeitszeit ist auf dringliche Angelegenheiten und ein zeitliches Minimum zu beschränken. <sup>3)</sup>

*Telefon*

<sup>2</sup> <sup>3)</sup>

### **5. URLAUB ANSTELLE EINES DIENSTALTERSGESCHENKES (Art. 65 PEV)**

#### Art. 42

<sup>1</sup> Die wahlweise Auszahlung des Dienstaltersgeschenkes gemäss Art. 65 Abs. 2 PEV wird unter Berücksichtigung der betrieblichen Verhältnisse durch die jeweiligen Abteilungsleitenden entschieden. <sup>3)</sup>

*Auszahlung des Dienstaltersgeschenkes*

<sup>2</sup> Der Entscheid gemäss Abs. 1 gilt sinngemäss auch für das Alters- und Gesundheitszentrum, den Werkhof, das Betreibungsamt sowie die Kinder- und Erwachsenenschutzbehörde. <sup>3)</sup>

<sup>3</sup> Die Anstellungszeit während des Urlaubs wird angerechnet, und der Versicherungsschutz bleibt aufrechterhalten.

#### Art. 43

<sup>1</sup> Der Urlaub kann in Abschnitte von je mindestens einer Woche aufgeteilt werden.

*Aufteilung des Urlaubs*

<sup>2</sup> <sup>3)</sup>

### **6. SCHWANGERSCHAFT UND GEBURT (Art. 66 PEV)**

#### Art. 44

<sup>1</sup> <sup>3)</sup>

<sup>2</sup> Bei befristeten Arbeitsverhältnissen besteht der Anspruch auf Urlaub nur bis zum vereinbarten Austrittsdatum. <sup>3)</sup>

*Urlaub*

<sup>3</sup> Der Stadtrat kann zusätzlich unbezahlten Urlaub gewähren. Dieser darf grundsätzlich vor der Geburt vier Wochen und nach dem Mutterschaftsurlaub sechs Monate nicht überschreiten.

#### Art. 45

Für weitere Arbeitsaussetzungen gelten die Bestimmungen über Krankheit. Ergänzend ist für den Schutz der Schwangeren und Mütter das Arbeitsgesetz sinngemäss anwendbar. Für besondere Verhältnisse im Einzelfall kann der Stadtrat auf Antrag des Personalamtes eine angemessene Lösung treffen. <sup>3)</sup>

*Weitere Arbeitsaussetzungen*

## **7. LOHN BEI LÄNGER DAUERNDER ARBEITSUNFÄHIGKEIT (Art. 67 PEV)**

### **Art. 46**

*Arbeitsunfähigkeit über  
12 Monate*

<sup>1</sup> Hat die Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder Nichtberufsunfalls zwölf Monate gedauert und besteht begründete Aussicht auf Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit, oder ist die Wiederaufnahme der Arbeit oder die Auflösung des Anstellungsverhältnisses wegen Invalidität noch ungewiss, so wird im Fall der Krankheit 90 % und im Fall von Unfall 80 % des Lohnes während des zweiten Jahres nach dem Ereignis ausgerichtet. <sup>3)</sup>

<sup>2</sup> <sup>3)</sup>

### **Art. 47 <sup>3)</sup>**

*Kinderzulagen*

Familienzulagen werden auch nach Ablauf von zwölf Monaten ungekürzt ausgerichtet.

## **8. AUSHILFSPERSONAL (Art. 83 PEV)**

### **Art. 48**

*Anstellungsdauer*

<sup>1</sup> Die Anstellung von Aushilfspersonal ist immer befristet. Sie dauert in der Regel nicht länger als sechs Monate. <sup>3)</sup>

<sup>2</sup> Das Anstellungsverhältnis endet ohne weiteres nach Ablauf des in der Anstellungsverfügung bestimmten Datums.

### **Art. 49**

*Ferien, Feiertage, Versi-  
cherung*

Für die Abgeltung von Ferien und Feiertagen sowie für die Unfallversicherung gelten Art. 32 und 33.

### **Art. 50**

*Inkrafttreten*

Diese Ausführungsbestimmungen treten sofort in Kraft und ersetzen die Ausführungsbestimmungen vom 27. Juli 1992 zur Besoldungsverordnung vom 19. Dezember 1991 sowie die Ergänzung der Ausführungsbestimmungen vom 15. März 1993 zur Besoldungsverordnung vom 19. Dezember 1991.

NAMENS DES STADTRATES

Roger Bachmann  
Stadtpräsident

Claudia Winkler  
Stadtschreiberin

<sup>1)</sup> Stadtratsbeschluss vom 10. Dezember 2001

<sup>2)</sup> Stadtratsbeschluss vom 15. Juli 2002

<sup>3)</sup> Stadtratsbeschluss vom 18. Juni 2012 (in Kraft per 1. Juli 2012)

<sup>4)</sup> Stadtratsbeschluss vom 9. September 2013

<sup>5)</sup> Stadtratsbeschluss vom 21. August 2023