

# HUMAN RESOURCES REPORT 2024

Strategische Kennzahlen und Trends einer zukunftsorientierten Stadtverwaltung





# INHALTSVERZEICHNIS

Vorwort.....	4
Organigramm .....	6
Auf einen Blick.....	7
Gesamtpersonal .....	8
Führung.....	10
Teilzeit .....	12
Demografische Situation .....	14
Diversität.....	16
Ausfallzeiten .....	18
Betriebszugehörigkeit.....	20
Bewerbermanagement.....	22
Schlusswort.....	24

# VORWORT DES OBERBÜRGERMEISTERS

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

unsere Stadtverwaltung steht- wie viele andere öffentliche Verwaltungen auch- vor bedeutenden Herausforderungen, die durch die dynamischen Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt noch verstärkt werden. In einer Zeit, in der der Fachkräftemangel zunehmend spürbar wird und die Anforderungen an Flexibilität und Digitalisierung steigen, ist es unser Personal, das den entscheidenden Unterschied macht.

Ihre Fachkompetenz, Ihre Innovationsfreude, Ihre Bereitschaft, sich den wandelnden Anforderungen anzupassen, Ihr täglicher Einsatz und das Engagement sind von unschätzbarem Wert für den Erfolg unserer Stadtverwaltung und damit für das Wohl unserer Stadt und ihrer Bürgerinnen und Bürger.

Die Herausforderungen, vor denen wir stehen, verlangen nach einer zukunftsfähigen und nachhaltigen Personalpolitik. Der demografische Wandel, der steigende Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte und die Notwendigkeit, neue Arbeitsmodelle zu integrieren, sind nur einige der Aspekte, die wir in den kommenden Jahren bewältigen müssen.

In einer immer komplexer werdenden Arbeitswelt ist es entscheidend, ein klares Bild unserer Stärken, aber auch der Herausforderungen, vor denen wir stehen, zu haben. Mit dem Human Resources Report wird sowohl nach innen, wie auch nach außen Transparenz geschaffen und die Grundlage, um unsere Personalpolitik nachvollziehbar weiterzuentwickeln und zukünftige Entscheidungen auf einer soliden Basis zu treffen.

Ganz bewusst haben wir uns hierbei für den Begriff des Human Resources Reports entschieden. So spiegelt das Wort „Ressource“ wieder, dass wir in unseren Mitarbeitenden die zentrale Quelle für unseren Erfolg und das Wachstum der Organisation sehen. Sie alle sind ein unverzichtbarer Teil in der strategischen Planung unserer Ziele. Ressourcen müssen nachhaltig gemanagt werden. Im Hinblick auf Ihre Arbeitskraft bedeutet dies, dass es wichtig ist, nicht nur den aktuellen Bedürfnissen gerecht zu werden, sondern auch in die Entwicklung, Weiterbildung und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden zu investieren, um ihre langfristige Leistungsfähigkeit und Zufriedenheit sicherzustellen.



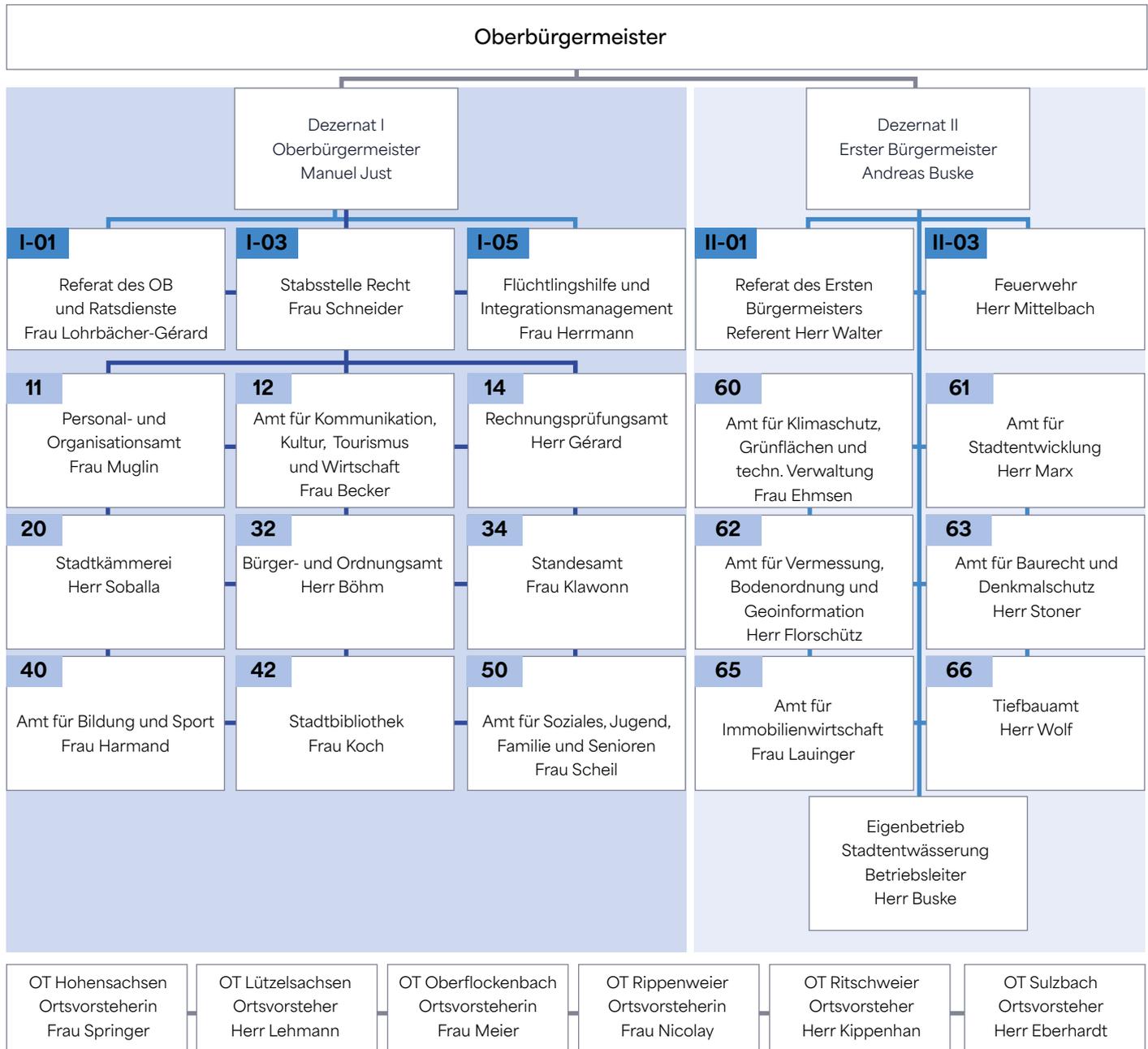
Wir freuen uns, Ihnen diesen Report als ersten Aufschlag zur Verfügung zu stellen.

A handwritten signature in blue ink, consisting of a stylized 'M' followed by a flourish.

Manuel Just

Oberbürgermeister der Stadt Weinheim

# ORGANIGRAMM



# AUF EINEN BLICK

GESAMTPERSONAL



FRAUEN



MÄNNER



PERSONALAUFWAND

42,06 Mio. €



TEILZEITQUOTE IN %



ALTERSDURCHSCHNIITT

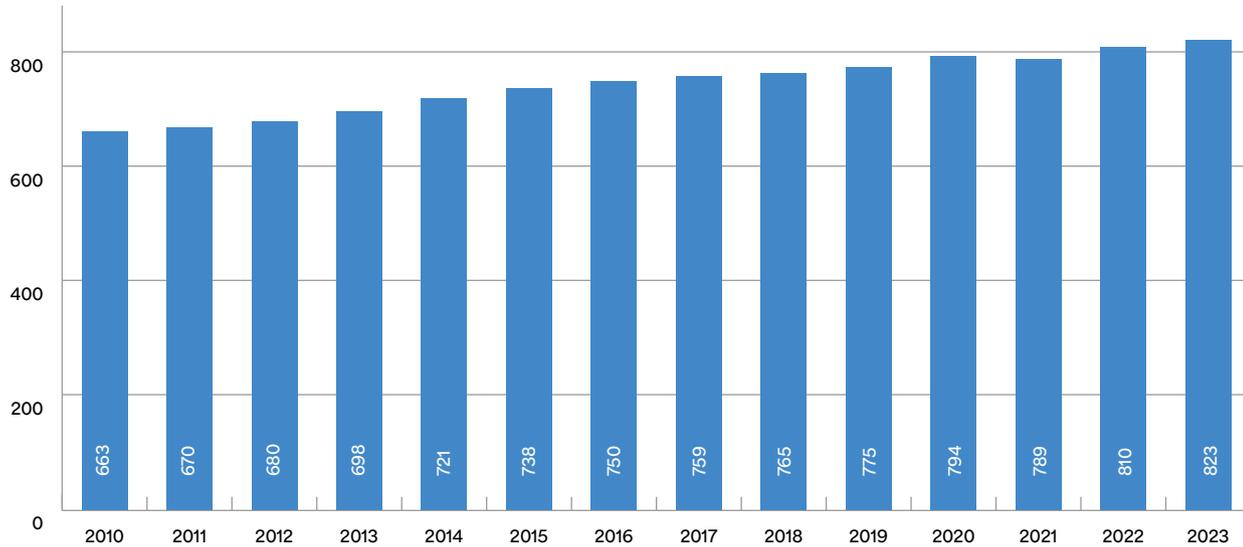


DURCHSCHNITTliche  
BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT



# GESAMTPERSONAL

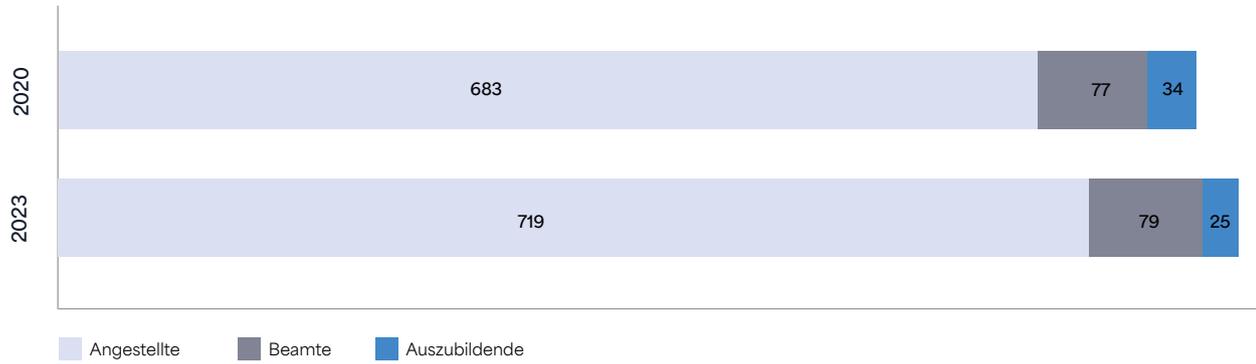
Abb. 1: Entwicklung des Gesamtpersonals Stichtag 31.12. d.J.



Tab. 1: Vergleich der Personalstruktur

	2020	2023
Gesamtpersonal	794	823
Frauen	522	549
Männer	272	274
Personalaufwand	36.653.902,13 €	42.064.943,85 €
Teilzeitquote	43,32%	47,26%
Altersdurchschnitt in Jahren	45,6	46

Abb. 2: Vergleich des Personalstatus



# FÜHRUNG

## **Bis zum Jahr 2033 werden 43 % der am 31.12.2023 tätigen Führungskräfte (FK 1 + 2) als Abgang prognostiziert.**

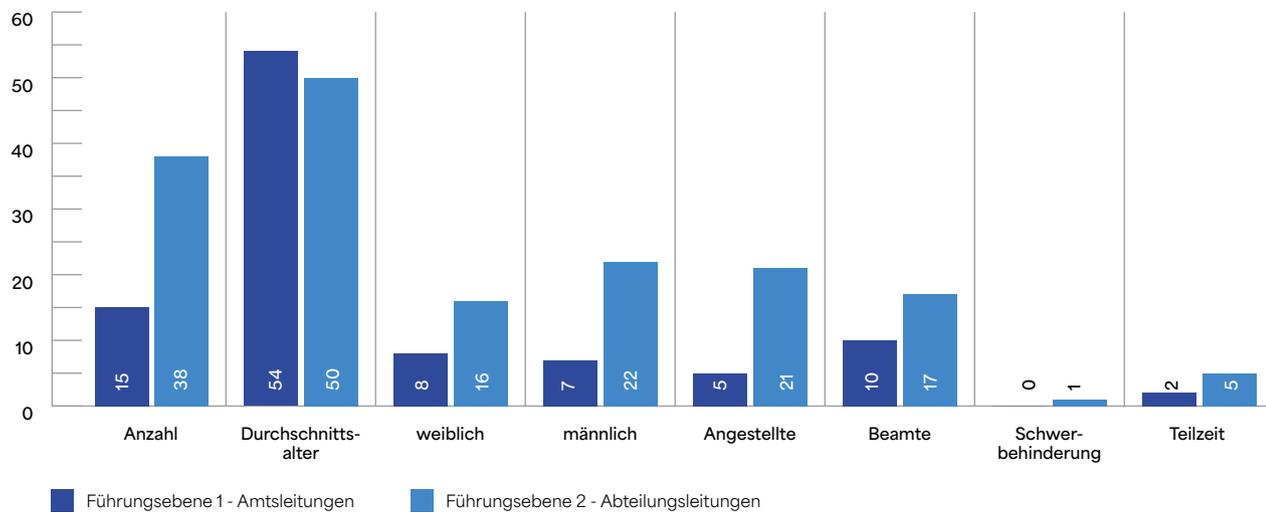
In den kommenden zehn Jahren wird eine Vielzahl von Führungskräften die Stadtverwaltung Weinheim insbesondere aufgrund des Erreichens der Regelaltersgrenze verlassen.

Zu den Führungskräfteebenen 1 und 2 zählen im Wesentlichen die Amts- und Stabstellenleitungen, aber auch die Abteilungsleitungen in den Ämtern.

Besonders spürbar wird die Fluktuation auf Ebene der Amtsleitungen sein. In den nächsten 10 Jahren werden 8 von 15 Amtsleitungen, rund 53% altersbedingt ausscheiden.

Die Abgänge auf beiden Ebenen bergen das Risiko, wertvolles Wissen und Führungskompetenzen zu verlieren, die über Jahre hinweg aufgebaut wurden. Diese Führungskräfte haben nicht nur entscheidende strategische Kenntnisse, sondern auch ein tiefes Verständnis für die Kultur und die operativen Prozesse unserer Stadtverwaltung. Ein adäquater Ersatz durch qualifizierte Nachwuchskräfte ist daher unerlässlich, um Kontinuität zu gewährleisten und Innovationskraft zu sichern.

Abb 3: Struktur der Führungskräfte



Tab 2: kumulierte Werte der prognostizierten Abgänge bis 2033

Abgänge bis 2033	2027	2033
Führungsebene 1 - Amtsleitungen	5	8
Führungsebene 2 - Abteilungsleitungen	5	15

# TEILZEIT

**Die Teilzeitquote steigt von 44,57 % im Vorjahr auf 47,26 % am 31.12.2023.**

Zum Stichtag gingen insgesamt 389 Mitarbeitende einer Teilzeitbeschäftigung nach. Bei näherer Betrachtung ist stark auffällig, dass der Frauenanteil mit 357 bei 91,7 % liegt.

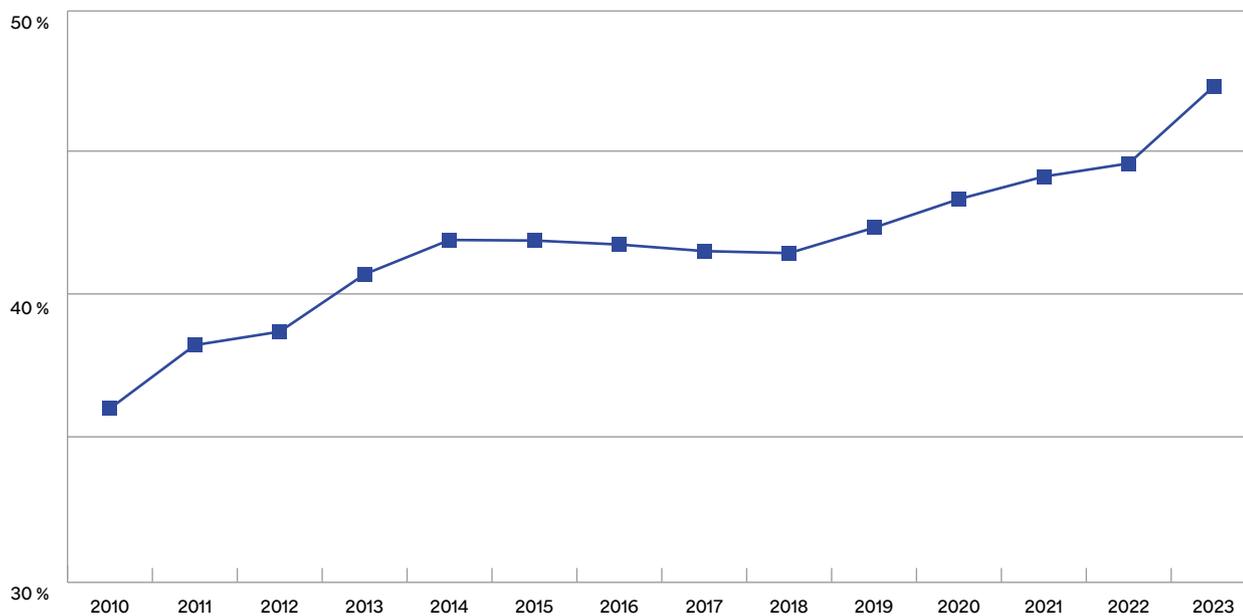
Diese Zahlen werfen wichtige Fragen zur Arbeitskultur und zur Gleichstellung der Geschlechter auf und verdeutlichen zugleich die Notwendigkeit einer bewussten Personalstrategie, die sowohl den Bedürfnissen der Mitarbeitenden als auch den Anforderungen der Verwaltung gerecht wird.

Besonders wichtig ist es zu erkennen, dass sich unter den Teilzeitbeschäftigten oftmals erhebliches Potenzial ver-

birgt, dass bislang ungenutzt bleibt- eine Art „stille Reserve“ innerhalb der Organisation. Viele dieser Mitarbeitenden verfügen über wertvolle Fähigkeiten, Erfahrungen und Kompetenzen, die über ihre derzeitige Arbeitszeit hinausgehen. Eine gezielte Förderung und Integration dieser Potenziale könnte nicht nur zur persönlichen Weiterentwicklung der Beschäftigten beitragen, sondern auch den Mehrwert für die Stadtverwaltung insgesamt erheblich steigern.

Es ist daher notwendig, eine Arbeitsumgebung zu schaffen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützt, ohne dass dies zu einem Karrierehemmnis wird. Gleichzeitig muss die Verwaltung sicherstellen, dass die organisatorische Effizienz und die Qualität der öffentlichen Dienstleistungen nicht beeinträchtigt werden.

Abb 6: Entwicklung der Teilzeitquote Stichtag 31.12. d.J.



Tab 3: Teilzeitbeschäftigung zum Stichtag 2023

	2023
Teilzeitquote	47,26%
Anzahl der Teilzeitbeschäftigten	389
davon männlich	32
davon weiblich	357
davon divers	0

# DEMOGRAFISCHE SITUATION

## **Der Altersdurchschnitt der Mitarbeitenden bei der Stadt Weinheim beträgt zum Stichtag 46 Jahre.**

Die demographische Entwicklung bei der Stadtverwaltung Weinheim zeigt einen Anstieg bei den Mitarbeitenden über 56 Jahre. Diese Altersgruppe wächst kontinuierlich und weist auf die zunehmende Erfahrung und Expertise hin, die diese Mitarbeiter in die Organisation einbringen und die es in den kommenden Jahren gilt aufzufangen und auszugleichen.

Eine weitere Zunahme ist in der Altersgruppe der 36 bis 46-Jährigen zu erkennen. Die Altersstruktur und deren Entwicklung zeigt die Wichtigkeit, den Wissensaustausch zwischen den Generationen zu fördern und gleichzeitig Strategien zu entwickeln, um jüngere Talente zu gewinnen und langfristig in der Verwaltung zu halten.

Ziel ist es, eine ausgewogene Altersstruktur zu schaffen, welche die Vielfalt der Perspektiven und Erfahrungen in der Stadtverwaltung unterstützt und gleichzeitig die Handlungsfähigkeit der Organisation sichert.

Abb 4: Altersverteilung nach Geschlecht

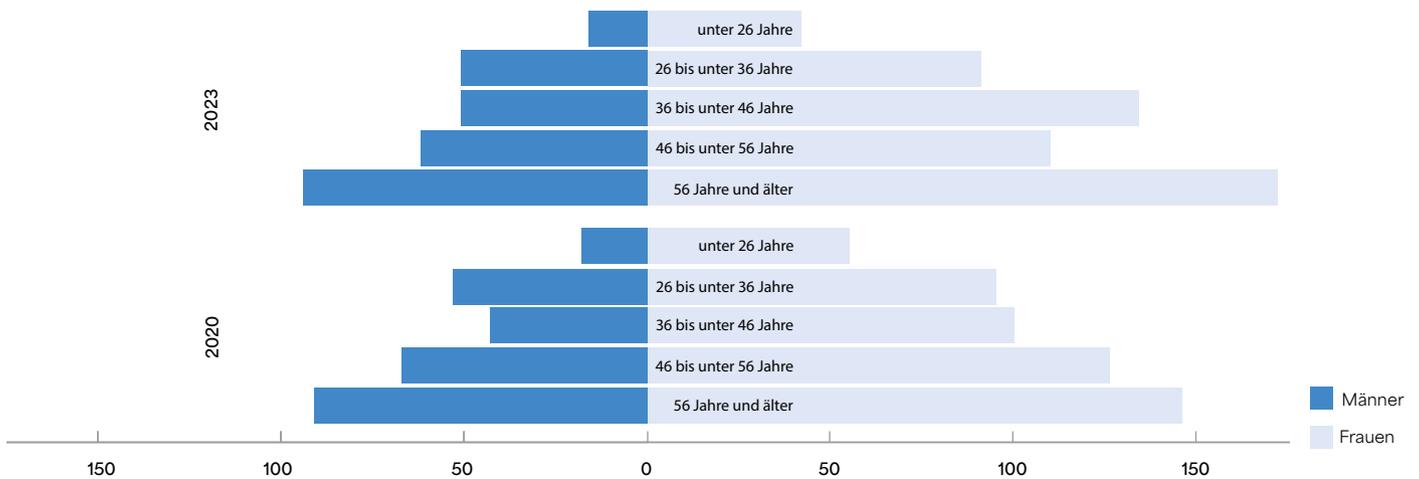
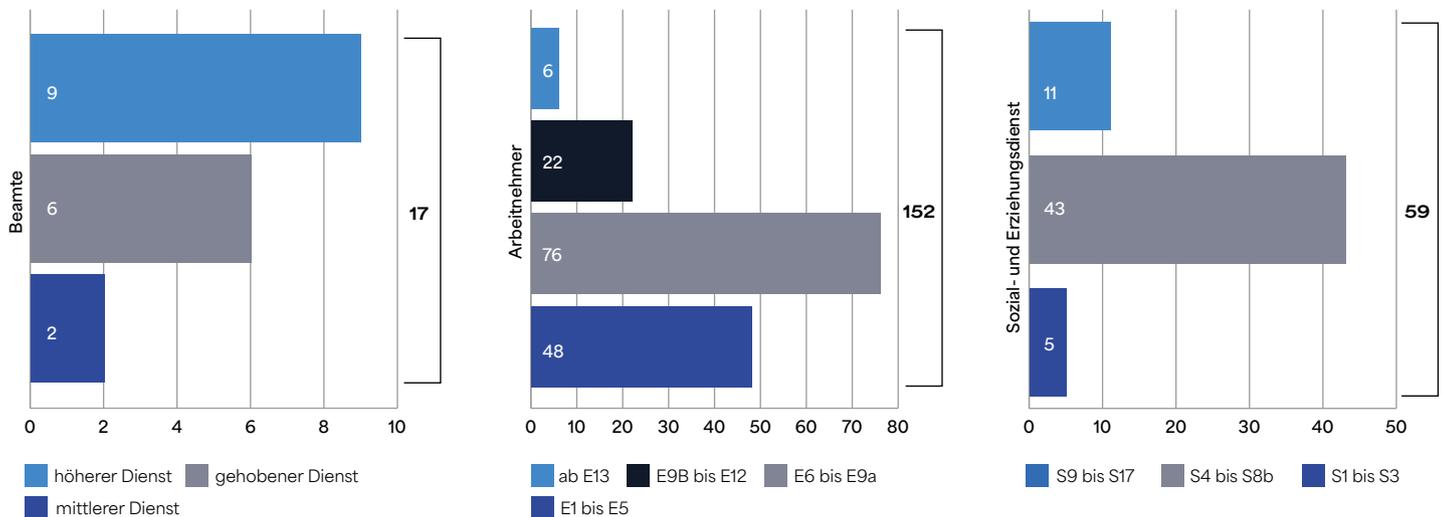


Abb 5: Altersbedingt ausscheidende Mitarbeiter bis 2033\*



\*Ausscheiden perspektivisch in den nächsten 10 Jahren. Zum Stichtag 57 Jahre und älter (Regelaltersgrenze 67 Jahre) ggf. früherer Austritt individuell möglich

# DIVERSITÄT

## Diversität: Gleichstellung der Geschlechter

Diversität ist ein zentrales Thema in modernen Organisationen, da sie nicht nur eine Frage der Gerechtigkeit und Chancengleichheit darstellt, sondern auch ein entscheidender Faktor für den Erfolg und die Innovationskraft einer Institution ist.

Der Frauenanteil ist im Vergleich zum Vorjahr auf 66,71 % gestiegen. Zum Stichtag 31.12.2023 sind 549 Frauen bei der Stadtverwaltung Weinheim beschäftigt, dies sind 16 Frauen mehr, als zum Stichtag im Vorjahr (65,8 %).

Der Anteil schwerbehinderter und gleichgestellter Menschen steigt von 44 auf 46 Personen und entspricht somit zum Stichtag 7,14 %. Die gesetzliche Mindestvorgabe nach dem Sozialgesetzbuch IX von 5 % wird übertroffen. Neben dem Aspekt, dass die Stadtverwaltung Weinheim sich für Inklusion und die Schaffung eines integrativen Arbeitsumfeldes engagiert, musste erneut keine Ausgleichsabgabe entrichtet werden, welche vom Arbeitgeber zu zahlen ist, wenn die Pflichtquote nicht erfüllt wird.

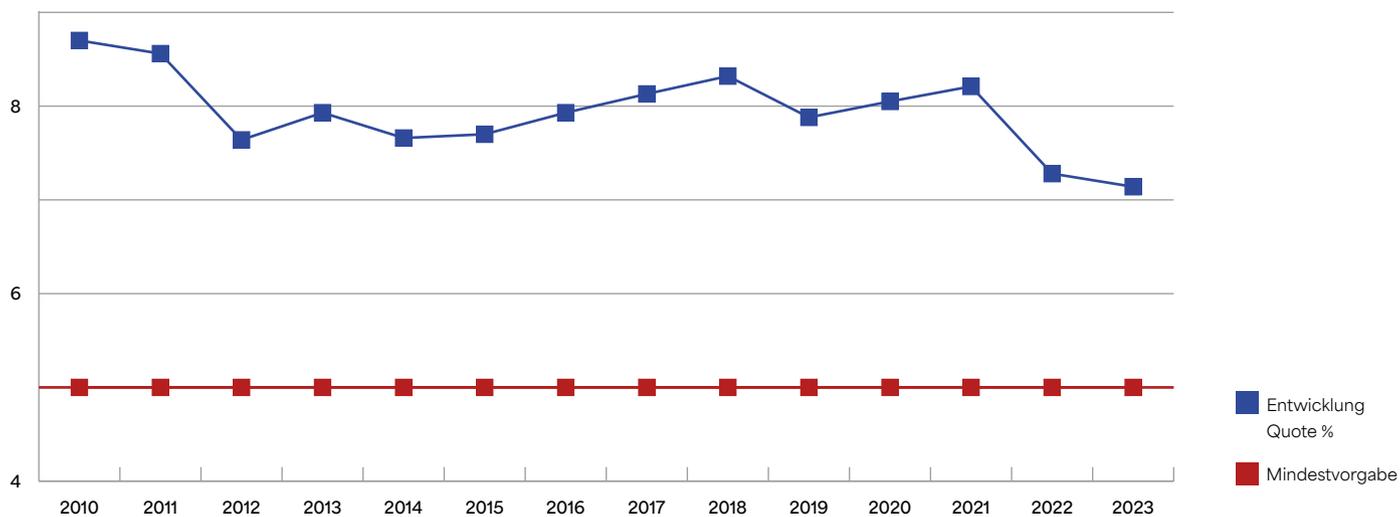
Tab 4: Frauenanteil nach Laufbahnen und Eingruppierungen

		gesamt	dar. Frauen	Frauenanteil %
<b>Beamt*innen</b>	höherer Dienst	10	2	20
	gehobener Dienst	46	29	63
	mittlerer Dienst	17	6	35
<b>Arbeitnehmer*innen</b>	ab E13	13	9	69
	E9B bis E12	90	52	58
	E5 bis E9a	294	157	53
	E1 bis E4	81	54	67
	S9 bis S17	41	33	80
	S4 bis S8a	175	164	94
	S2 bis S3	25	23	92
	Auszubildende	24	16	67
	Sonstige (Ehrenbeamte, FSJ)	7	4	57

Tab 5: Gleichstellung der Geschlechter

	2022	2023
Anzahl der Frauen zum Stichtag	533	549
Anzahl der Männer zum Stichtag	277	274
Gesamtzahl der Mitarbeitenden	810	823
Quote Frauenbeschäftigung %	65,8	66,7

Abb 7: Inklusion, Entwicklung der Quote %



# AUSFALLZEITEN

**Die Ausfallzeiten sanken im Vergleich zum Vorjahr um 14,5 %.**

Vergleicht man die Ausfallzeiten jedoch mit dem Niveau vor der COVID-19 Pandemie, ist allerdings ein deutlicher Anstieg zu verzeichnen, welcher sich insbesondere in dem Anstieg der Arbeitsunfähigkeit bis zu drei Kalendertagen ohne Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung und bei den länger erkrankten über 42 Krankheitstagen widerspiegelt.

Krankheitsbedingte Ausfallzeiten sind ein wichtiger Indikator für die Gesundheit und das Wohlbefinden der Belegschaft. Sie stellen nicht nur eine persönliche Herausforderung für die betroffenen Mitarbeitenden dar, sondern wirken sich auch auf die Effizienz und Leistungsfähigkeit der gesamten Stadtverwaltung aus. Hohe Ausfallzeiten

können zu erheblichen Mehrbelastungen für die verbleibenden Mitarbeitenden führen, den Arbeitsfluss stören und zusätzliche Kosten verursachen.

Um die Auswirkungen krankheitsbedingter Ausfälle zu minimieren und eine nachhaltige Rückkehr der betroffenen Mitarbeitenden in den Arbeitsprozess zu ermöglichen, ist das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) von entscheidender Bedeutung. Hierbei sollen insbesondere durch präventive Angebote und individuelle Lösungsansätze die Fehlzeiten reduziert werden und damit die Mehrbelastung in den jeweiligen Organisationseinheiten verringert werden, als auch anfallende Kosten minimiert werden. Das Personal- und Organisationsamt wird sich daher ab 2025 verstärkt dem Thema des Betrieblichen Eingliederungsmanagements annehmen.

Abb 8: Entwicklung der Anzahl der Krankheitstage

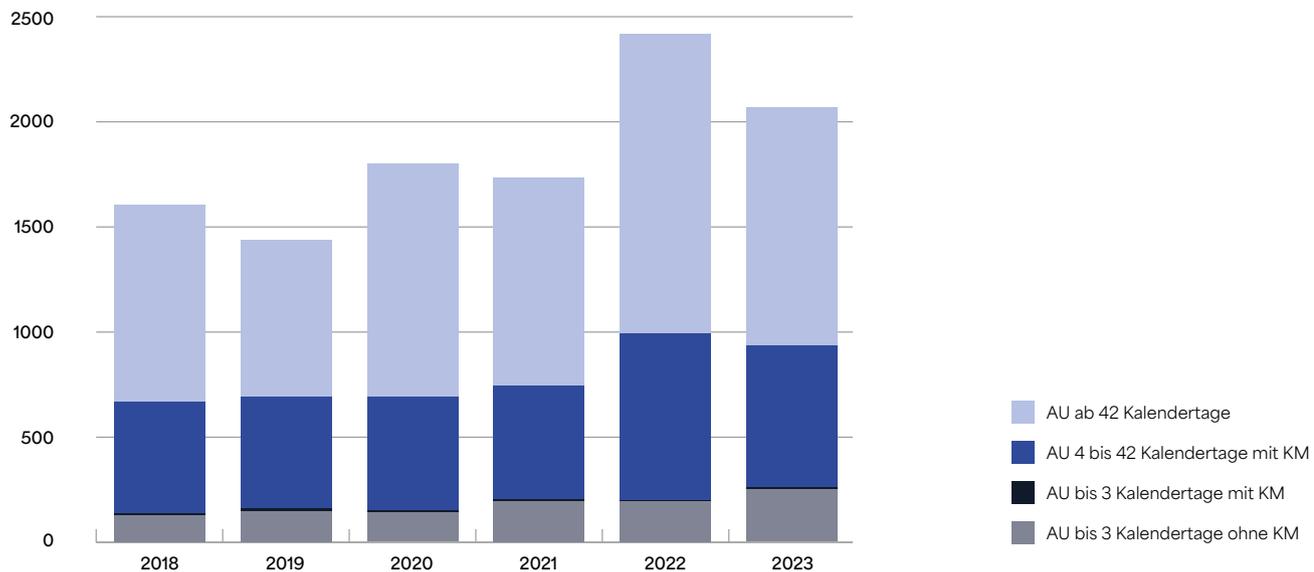
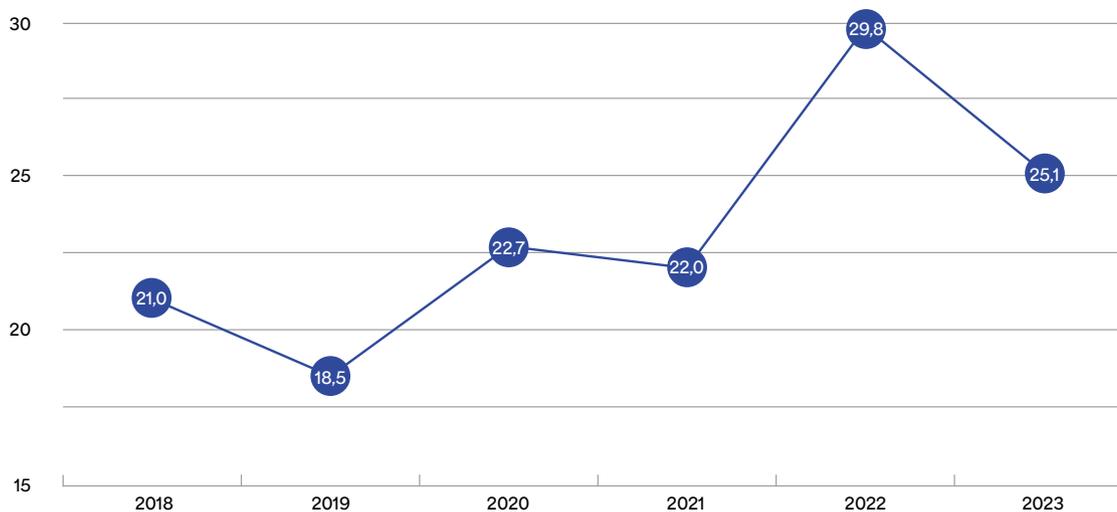


Abb 9: Entwicklung der durchschnittlichen Arbeitsunfähigkeit



# BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT

**Die Fluktuationquote erreicht mit 10,8 % einen Höchststand.**

Insgesamt haben 89 Mitarbeitende die Verwaltung im vergangenen Jahr verlassen. Diese Zahl verdeutlicht die Dynamik innerhalb der Belegschaft und zeigt zugleich die Herausforderungen, welchen sich die Stadtverwaltung Weinheim gegenüber sieht.

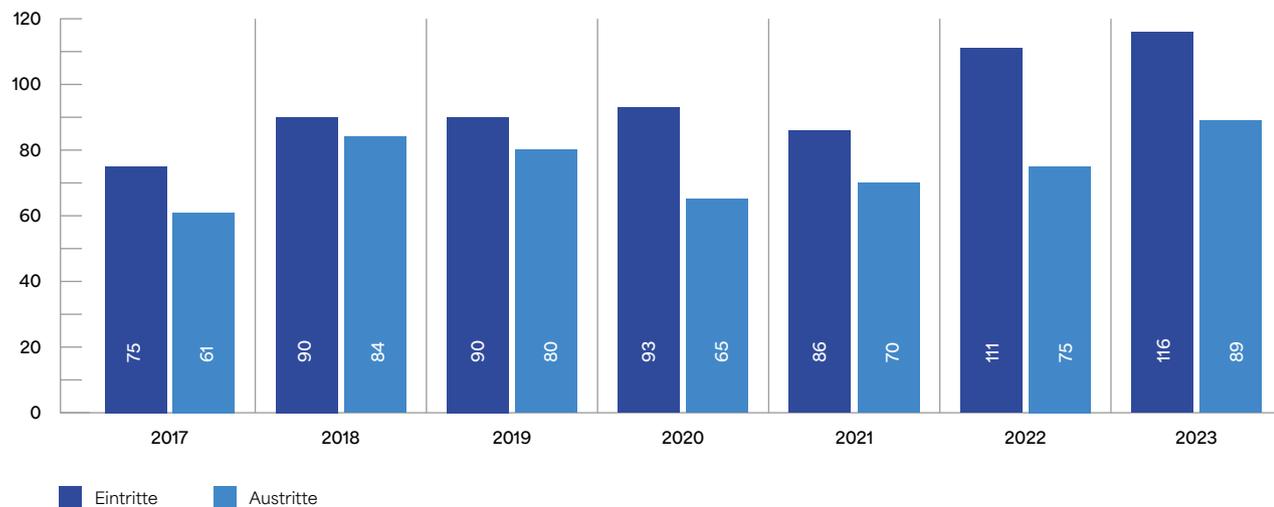
Eine solche Fluktuationsrate kann erhebliche Auswirkungen auf die Kontinuität der Verwaltungsarbeit, das Know-how in den Teams sowie die Mitarbeiterführung

verbleibender Mitarbeitender haben. Eine hohe Fluktuationsquote birgt Risiken, wie den Verlust von Wissen und Erfahrung, Kosten für die Rekrutierung und Einarbeitung neuer Mitarbeitender, Beeinträchtigung des Teamzusammenhaltes und des Arbeitsklimas. In einer gesunden Fluktuation steckt jedoch auch das Potenzial der Innovation und neuer Perspektiven. Daher ist es für die Stadtverwaltung Weinheim in der Ausrichtung für die kommenden Jahre von erheblicher Relevanz, einen starken Fokus auf die Mitarbeiterbindung zu legen, um die nicht altersbedingte Fluktuation zu steuern.

Tab 6: Vergleich der Dauer der Betriebszugehörigkeit

	2022	2023	
durchschnittliche Betriebszugehörigkeit zum Stichtag	12,37	12,09	↓
Mitarbeitende mit Betriebszugehörigkeit unter 1 Jahr	84	89	↑
Mitarbeitende mit Betriebszugehörigkeit 1 Jahr bis 5 Jahre	195	210	↑
Mitarbeitende mit Betriebszugehörigkeit 5 Jahre bis 10 Jahr	157	148	↓
Mitarbeitende mit Betriebszugehörigkeit 10 Jahre bis 20 Jahr	169	179	↑
Mitarbeitende mit Betriebszugehörigkeit über 20 Jahre	205	197	↓

Abb 10: Entwicklung der Eintritte und Austritte



Tab 7: Entwicklung der Stellenanzahl und des Personalaufwands

	2020	Entwick- lung %	2021	Entwick- lung %	2022	Entwick- lung %	2023
Entwicklung der Stellenanzahl Teil A und Teil B VZÄ	544,67	~ +1	550,59	~ +1,8	560,33	~ +1,5	568,8
Entwicklung des Personalaufwands analog, Ergebnis	36.653.902,13 €	~ +2,5	37.587.112,13 €	~ +3,5	38.915.137,79 €	~ +8	42.064.943,85 €

# BEWERBERMANAGEMENT

**Die Anzahl der Bewerbungen ist in den vergangenen drei Jahren um 30 % gestiegen. Die Anzahl der durchgeführten Vorstellungsgespräche stieg sogar um 40% in diesem Zeitraum.**

Das Bewerbermanagement stellt für die Stadtverwaltung Weinheim eine zunehmend komplexe Aufgabe dar, die durch verschiedene Faktoren beeinflusst wird. Zu den zentralen Herausforderungen gehören die Einhaltung von EU-Richtlinien, die adäquate Durchführung von Vorstellungsgesprächen sowie die effektive Handhabung von Mehrfachausschreibungen insbesondere bei exponierten Stellen. Diese Aspekte erfordern nicht nur ein hohes Maß an Sorgfalt und Professionalität, sondern auch einen zunehmend erheblichen Zeitaufwand seitens der Personalsachbearbeiter.

Die Einhaltung der EU-Richtlinien, insbesondere im Hinblick auf Datenschutz und Diskriminierungsfreiheit, erfordert eine sorgfältige Dokumentation und Transparenz, um sicherzustellen, dass alle Bewerber gleichbehandelt werden und die notwendigen Anforderungen eingehalten werden. Die Herausforderung besteht insbesondere darin, die Richtlinien nicht nur formal zu erfüllen, sondern auch im täglichen Bewerbungsprozess zu integrieren. Die Einhaltung dieser Standards ist nicht nur eine rechtliche Verpflichtung, sondern auch ein entscheidender Faktor für die Wahrung der Integrität und des Rufs der Stadtverwaltung Weinheim als Arbeitgeber.

Ein weiterer zentraler Aspekt des Bewerbermanagements ist die Durchführung von Vorstellungsgesprächen. Diese erfordern eine sorgfältige Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung, um sicherzustellen, dass die Bewerber fair und objektiv bewertet werden, sowie dass eine rechtssichere Dokumentation vorliegt. Insbesondere bei einer hohen Anzahl an Bewerbungen kann dies zu einem weiteren erheblichen Zeitaufwand für die Personalsachbearbeiter führen. Um diesen Prozess zu optimieren und gleichzeitig die Qualität der Bewerberauswahl zu verbessern, hat das Personal- und Organisationsamt 2024 standardisierte Interviews eingeführt. Dieses Verfahren soll gewährleisten, dass alle Bewerber anhand gleicher Kriterien bewertet werden, was nicht nur die Vergleichbarkeit der Ergebnisse erhöht, sondern auch die Einhaltung der EU-Richtlinien unterstützt.

Eine weitere spezifische Herausforderung stellen die Mehrfachausschreibungen von exponierten Stellen oder Stellen in Branchen mit einem eklatanten Fachkräftemangel dar. Mehrfachausschreibungen führen zu einer Verlängerung des gesamten Bewerbungsprozesses, einer erhöhten Belastung der Teams mit den vakanten Stellen, als auch bei den Personalsachbearbeitern, welche die Verfahren koordinieren und durchführen müssen.

Um diesen Herausforderungen entgegenzuwirken, ist es notwendig, die Anwerbung und Auswahlprozesse weiter zu professionalisieren.

Tab 8: Entwicklung der Bewerberstatistik

	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>zum 31.08.2024</b>
Stellenausschreibungen	29	36	63	67	83	72	58
Bewerbungen			866	649	701	844	765
Weiblich			560	386	364	477	415
Männlich			306	263	337	366	350
Vorstellungsgespräche			217	213	281	303	231
Eintritte	90	90	93	86	111	116	53

# SCHLUSSWORT

Das vergangene Jahr hat der Stadtverwaltung Weinheim eine Vielzahl von Herausforderungen im Bereich Human Resources aufgezeigt. Themen wie Fluktuation, krankheitsbedingte Ausfallzeiten, Diversität, Mitarbeiterbindung und die Einhaltung von rechtlichen Vorgaben standen im Fokus. Diese Aspekte haben uns deutlich gemacht, dass die langfristige Sicherung unserer Personalkapazitäten und die Förderung eines gesunden, integrativen und motivierenden Arbeitsumfelds zentrale Aufgaben bleiben.

Die Entwicklung unseres Personalkörpers rückblickend betrachtet, aber ebenso in die Zukunft gerichtet, unterstreicht die dringende Notwendigkeit sowohl in die Sicherung von Nachwuchskräften als auch in den Wissens- und Erfahrungstransfer proaktiv zu investieren, um eine nachhaltige und langfristige Aufgabenerfüllung unserer Stadtverwaltung sicherzustellen.

Das Personal- und Organisationsamt möchte diesen zukünftigen Anforderungen frühzeitig begegnen und strebt daher folgende Maßnahmen an:

## 1. Nachwuchsförderungsprogramm:

Die Implementierung von gezielten Entwicklungsprogrammen für Nachwuchskräfte, die sich auf Führungskompetenzen und strategisches Denken konzentrieren, ist von zentraler Bedeutung. Dazu gehören Mentoring-Programme, Führungstrainings und projektbasierte Lernmöglichkeiten. Ebenso wird das Potenzial der Ausbildungs-

möglichkeiten zum einen quantitativ, aber auch qualitativ stärker genutzt. Dies bedeutet, dass die Stadtverwaltung Weinheim zum einen mehr Menschen ausbildet, aber auch neue Ausbildungs- und Studiengänge anbietet.

## 2. Succession Planning:

Die systematische Planung der Nachfolge von Schlüsselpositionen ist ein entscheidender Schritt. Dies beinhaltet die Identifikation und Förderung von Talenten, die das Potenzial haben, in den kommenden Jahren Führungsrollen zu übernehmen.

## 3. Wissensmanagementsysteme:

Der Einsatz von Wissensmanagementsystemen kann den Transfer von Wissen strukturieren und dokumentieren und unterstützt den Austausch von Wissen zwischen ausscheidenden und verbleibenden Führungskräften langfristig. Seit einigen Jahren wird dieses Instrument daher schon gewinnbringend bei der Stadtverwaltung Weinheim eingesetzt und soll in den kommenden Jahren weiter verstärkt werden.

## 4. Tandem-Modelle und Job-Rotation:

Durch Tandem-Modelle, bei denen erfahrene Führungskräfte und Nachwuchstalente zusammenarbeiten, kann ein fließender Übergang von Wissen und Verantwortung sichergestellt werden. Job-Rotation kann zudem den Aufbau von breiterer Erfahrung und einem tieferen Verständnis für unterschiedliche Bereiche der Verwaltung fördern.

5. Stärkung der Führungskräfte und deren Aufgabenwahrnehmung:

Die Rolle unserer Führungskräfte ist entscheidend für den Erfolg aller genannten Maßnahmen. Führungskräfte tragen nicht nur die Verantwortung für die operative Umsetzung, sondern auch für die Schaffung eines positiven und unterstützenden Arbeitsumfelds. Wir werden gezielte Weiterbildungsprogramme und Coaching-Möglichkeiten anbieten, um Führungskompetenzen weiter zu stärken und sicherzustellen, dass unsere Führungskräfte in der Lage sind, ihre Teams effektiv zu leiten und zu entwickeln.

Die Stadtverwaltung Weinheim steht vor diversen Herausforderungen im Bereich Human Resources, die wir jedoch als Chancen zur Weiterentwicklung begreifen. Mit einem klaren Fokus auf Führungskräfteentwicklung, Mitarbeiterbindung, Gesundheitsmanagement, Diversität und einer gezielten Nachwuchskräfteförderung sind wir gut gerüstet, um diesen erfolgreich zu begegnen. Unser Ziel ist es, auch in Zukunft eine attraktive und leistungsfähige Arbeitgeberin zu sein, die ihre Mitarbeitenden wertschätzt und ihnen optimale Bedingungen für ihre berufliche Entfaltung bietet.



Mardjan Muglin,  
Leiterin Personal- und Organisationsamt



## Gendering

Um Gleichberechtigung auch sprachlich umzusetzen wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit auf die gleichzeitige Verwendung weiblicher und männlicher Sprachformen verzichtet. Alle personenbezogenen Bezeichnungen gelten für alle Geschlechter.

Für nicht gewerbliche Zwecke sind Vervielfältigungen und die unentgeltliche Überlassung gestattet. Die Verbreitung - auch auszugsweise - über elektronische Systeme/Datenträger bedarf der vorherigen Zustimmung. Alle übrigen Rechte bleiben vorbehalten.

Die Statistiken beziehen sich auf den Stichtag 31.12.2023

Stand: Oktober 2024



Stadt Weinheim  
Obertorstraße 9  
69469 Weinheim

