



Andreas Mickisch
Berufsmäßiger Stadtrat

I. Herrn StR Leo Agerer

CSU-Stadtratsfraktion
Rathaus

20.05.2026

[LHM-Schutzbedarf: 1]

HR-Analytics nach Systemumstellung – Hat die Stadt München ihre Steuerungsfähigkeit im Personalmanagement verloren?

Schriftliche Anfrage gemäß § 68 GeschO
Anfrage Nr. 26-32 / F 00002 von Herrn StR Leo Agerer
vom 05.05.2026, eingegangen am 05.05.2026

Aktenzeichen: D-HA II/V1 0241.1-8-0007

Sehr geehrter Herr Stadtrat Agerer,

auf Ihre Anfrage vom 05.05.2026 nehme ich Bezug. Sie haben folgenden Sachverhalt vorausgeschickt:

"Mit der Ablösung des bisherigen Systems ‚PRISMA‘ durch ein neues Personalmanagementsystem soll nach Rückmeldungen aus der Verwaltung eine zentrale Funktion verloren gegangen sein: die Möglichkeit, belastbare HR-Analytics-Daten, insbesondere zu Krankenständen, Abwesenheiten und Fluktuation, differenziert nach Organisationseinheiten digital auszuwerten. Darüber hinaus war es im Vorgängersystem möglich, Altersstrukturen der Beschäftigten differenziert auszuwerten. Diese Daten sind vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung von besonderer Bedeutung, da in den kommenden Jahren geburtenstarke Jahrgänge in den Ruhestand gehen werden, während qualifiziertes Fachpersonal zunehmend schwer zu gewinnen ist. Eine vorausschauende Personalplanung, rechtzeitige Nachbesetzung sowie eine geordnete Einarbeitung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter setzen daher zwingend voraus, dass entsprechende Altersdaten verfügbar und auswertbar sind.



Gerade in großen Referaten wie dem Sozialreferat und dem dort angesiedelten Stadtjugendamt sind solche Daten jedoch unverzichtbar, um Personalressourcen gezielt zu steuern, Belastungssituationen frühzeitig zu erkennen und fundierte Entscheidungen zu treffen. Dies gilt umso mehr vor dem Hintergrund aktueller Haushaltskonsolidierungen und eines Einstellungsstopps, in denen vorhandene personelle Ressourcen besonders effizient eingesetzt werden müssen.

Im Vorgängersystem waren entsprechende Auswertungen möglich. Der Wegfall dieser Funktion stellt daher nicht nur einen technischen Rückschritt dar, sondern wirft grundlegende Fragen zur Steuerungsfähigkeit der Verwaltung im Personalbereich auf."

Antwort:

Das Auswertungstool „PRISMA“ wurde im Oktober 2023 durch die SAP Analytics Cloud (SAC) abgelöst, umgangssprachlich wird dieses System auch „HR-Analytics“ genannt. Dabei handelte es sich nicht um eine bloße Systemumstellung, sondern einen grundsätzlichen Paradigmenwechsel in Reporting und Analytics, da der SAC eine völlig neue technische Basis zugrunde liegt.

Zu den im Einzelnen gestellten Fragen kann ich Ihnen Folgendes mitteilen:

Frage Nr. 1:

Welche konkreten Funktionalitäten im Bereich HR-Analytics (z. B. Auswertung von Krankenständen, Abwesenheiten und Fluktuation nach Organisationseinheiten etc.) sind mit der Ablösung von PRISMA durch das neue System entfallen?

Antwort:

Es sind keine Funktionalitäten entfallen. Die städtische Krankenstatistik gemäß PeCon-Definition wurde auch in der Vergangenheit nicht mittels PRISMA, sondern direkt aus SAP-HCM (paul@) ausgewertet. Diese Praxis wird fortgesetzt. Die externe Fluktuation (Einstellungen und Austritte) sowie stadtinterne Personalveränderungen (die Person bleibt in einem städtischen Arbeitsverhältnis) können aus HR-Analytics ausgewertet werden.

Frage Nr. 2:

War es im Vorgängersystem PRISMA möglich, Altersstrukturen der Beschäftigten auszuwerten und ist diese Funktion im neuen System derzeit verfügbar? Falls nicht: wann wird diese zentrale Datengrundlage für eine vorausschauende Personalplanung, insbesondere im Hinblick auf anstehende Renteneintritte, wieder zur Verfügung stehen?

Antwort:

Die Möglichkeit, Altersstrukturen der Beschäftigten auszuwerten, bestand in PRISMA und ist auch unter HR Analytics im gleichen Umfang möglich.

Frage Nr. 3:

Wie wird die tägliche Personalplanung nach der Umstellung durchgeführt, digital oder händisch/analog? Falls Letzteres, wird dieses Vorgehen den Ansprüchen der „digitalsten Stadt Deutschlands“ gerecht?

Antwort:

Für eine tägliche Personaleinsatzplanung war bereits PRISMA nicht geeignet, auch HR-Analytics ist dafür nicht gedacht. Für eine tägliche Personaleinsatzplanung sind Daten in Echtzeit erforderlich. Eine konkrete Personaleinsatzplanung (bspw. für Bereiche mit

Schichtbetrieb) kann über das Workforce Management abgebildet werden. Eine konkrete tägliche Personalplanung findet vor Ort in den einzelnen Dienststellen statt. In welchem Maß dies händisch / analog oder digital erfolgt, entzieht sich der Kenntnis des Personal- und Organisationsreferats.

Frage Nr. 4:

Aus welchen Gründen wurden diese Funktionen im neuen System zunächst nicht abgebildet, obwohl sie im Vorgängersystem vorhanden waren und offensichtlich benötigt werden?

Antwort:

Zum Produktivstart der SAC (10/2023) konnten nicht alle Auswertungen sofort umgesetzt werden. Eine Liste der wichtigsten Auswertungen wurde unter Berücksichtigung der Prioritäten der Referate / Eigenbetriebe erstellt. Zwischenzeitlich ist der Funktionsumfang, den auch unter PRISMA alle Standard-User*innen hatten, hergestellt.

Frage Nr. 5:

Ist dem Oberbürgermeister und der Verwaltung bewusst, dass zentrale Referate derzeit nicht in der Lage sind, wesentliche personalwirtschaftliche Kennzahlen auszuwerten? Wenn ja, seit wann?

Antwort:

Dem Personal- und Organisationsreferat sind keine Defizite hinsichtlich der Auswertbarkeit wesentlicher personalwirtschaftlicher Kennzahlen bekannt. Wie oben beschrieben können alle benannten Bedarfe an Kennzahlen ausgewertet bzw. bereitgestellt werden.

Neue Bedarfe der Referate und Eigenbetriebe können jederzeit über einen etablierten Anforderungsprozess gemeldet werden.

Frage Nr. 6:

Welche Auswirkungen hat der Wegfall dieser Auswertungsmöglichkeiten auf das Personaleinsatzmanagement, insbesondere in stark belasteten Bereichen wie dem Sozialreferat und dem Stadtjugendamt?

Antwort:

Es stehen alle Auswertungsmöglichkeiten zur Verfügung.

Frage Nr. 7:

Ist geplant, die fehlenden HR-Analytics-Funktionen kurzfristig nachzurüsten? Wenn ja, in welchem Zeitrahmen?

Antwort:

Es stehen alle Auswertungsmöglichkeiten zur Verfügung. Darüber hinaus werden zusätzliche Datenquellen (aus anderen HR-Systemen) laufend erschlossen und die Auswertungsmöglichkeiten stetig erweitert.

Frage Nr. 8:

Welche Kosten entstehen für die Nachrüstung bzw. Erweiterung der entsprechenden Funktionalitäten im neuen System?

Antwort:

Neue Auswertungen erfolgen durch das Anforderungs- und Betriebsteam HR-Analytics (POR, it@M) aus Ressourcen für den laufenden Betrieb. Je nach Größe und technischer Komplexität sind die Systemerweiterungen Gegenstand der IT-Vorhabensplanung.

Frage Nr. 9:

Wurde im Rahmen der Systemumstellung geprüft, welche Steuerungsinformationen für die Referate zwingend erforderlich sind und wenn ja, warum wurden diese nicht vollständig übernommen?

Antwort:

Ja. Mit den Referaten und Eigenbetrieben wurde die Priorisierung der umzustellenden Auswertungen und Berichte abgestimmt. Im Übrigen siehe Antwort auf Frage 4.

Frage Nr. 10:

Sind auch andere Referate der Landeshauptstadt München von diesem Defizit betroffen und wenn ja, in welchem Umfang?

Antwort:

Siehe Antworten auf Fragen 5 und 6.

Frage Nr. 11:

Wie stellt die Stadtverwaltung sicher, dass trotz einer eventuell eingeschränkten Datenlage weiterhin ein effektives und verantwortungsvolles Personalmanagement gewährleistet ist?

Antwort:

Grundsätzlich besteht keine Einschränkung der Datenlage. Mit weiterem Fortschritt der Digitalisierung werden kontinuierlich zusätzliche Datenquellen erschlossen.

Neben den Standardauswertungen in der SAP Analytics Cloud bietet das POR zahlreiche HR-Dashboards über den allgemein zugänglichen WiLMA-Auftritt des stadtweiten Personal- und Organisationscontrollings, sowie einen jährlichen Personalbericht an. Zur besseren Steuerungsunterstützung erhalten die HR Businesspartner*innen ein speziell für sie angefertigtes HR-Infoboard, das monatlich aktualisiert wird. Referate und Eigenbetriebe können zu jedem Zeitpunkt weitere Auswertungsanfragen, die durch dieses Angebot nicht abgedeckt werden, an das Personal- und Organisationsreferat richten.

Frage Nr. 12:

Wie bewertet die Stadtverwaltung die Situation vor dem Hintergrund von Haushaltskonsolidierung und Einstellungsstopp, in denen datenbasierte Steuerung eigentlich besonders erforderlich wäre?

Antwort:

Siehe vorherige Antworten. Datenbasierte Steuerung ist möglich.

Neben der Erschließung zusätzlicher Datenquellen und Auswertungsmöglichkeiten bietet die SAP Analytics Cloud zudem die Möglichkeit, flexibler auf individuelle Bedarfe einzugehen. Wie in der Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 17655 „Personalstrategie 2030: Weichen für die Zukunft des Personalhaushalts stellen“ - Beschluss des Verwaltungs- und Personalausschusses vom 10.12.2025 ausgeführt, hat das Personal- und Organisationsreferat zudem die

verwaltungsinternen Maßnahmen zum Reporting hinsichtlich Personalkennzahlen und -kosten weiterentwickelt und ergänzt.

Ich gehe davon aus, dass sich Ihre Anfrage damit erledigt hat.

Mit freundlichen Grüßen

- II. Abdruck von I.
An das Direktorium, D-II-V1 (antragsregistrierung.dir@muenchen.de)
mit der Bitte um Freigabe
- III. Abdruck von I.
An das Presse- und Informationsamt (anlagen.ru@muenchen.de)
zur Veröffentlichung in der Rathaus Umschau
- IV. Zum Akt

gez.
Andreas Mickisch
Berufsmäßiger Stadtrat