



HR Interim Manager
Alexander Kaiser

Kaiser HR GmbH
Bahnhofstraße 3a, 82166 Gräfelfing
+49 179 5023795
alexander@kaiser-hr.de
<http://www.kaiser-hr.de>

Kernkompetenzen

- ✓ Lokale Personalleitung: HR-Verantwortung für deutsche Niederlassung / Betriebsteil; Umsetzung globaler HR-Richtlinien
- ✓ Projektleiter für HR-Themen und HR Business Partner
- ✓ Besondere Expertise in Vergütungsfragen, Restrukturierungen, Unternehmensverkäufen (Share-Deal / Asset-Deal), Betriebsschließungen, Betriebsübergängen samt Verhandlung mit Betriebsratsgremien
- ✓ Mittelstand & Konzern: Erfahren in mittelständisch geprägten Organisationen sowie in komplexen Matrixstrukturen

Curriculum Vitae

Name: Alexander Kaiser, geb. am 12.10.1971 in München
 Familie verheiratet, 3 Kinder (14 / 11 / 11)
 Ausbildung: Executive Master of Business Administration (MBA) (TU München, Columbia Univ. NY)
 Sprachen-, Wirtschafts- und Kulturraumstudien (Passau, London, Granada)

Beruflicher Werdegang

Interim-Management Projekte

- 11/23 – 12/25 **CACEIS Bank S.A. Germany Branch, München: HR Projektmanager**
- Spezialbank, 7.000 MA weltweit, Standort München: 600 Mitarbeiter
 - Umfassende Restrukturierung in Folge des Verlustes des Hauptkunden (Unicredit)
 - Teil-Betriebsübergang – Rückverlagerung einer Einheit in komplexem Umfeld (Re-Transition vom Outsourcing-Dienstleister zurück auf den Kunden)
 - Betriebsschließung mit Betriebsübergang (inkl. Cross-Border Merger) und Personalabbau (Vereinbarung einer Namensliste mit Betriebsrat)
 - Überarbeitung von Policies und Standards (u.a. Arbeitsverträge, Car Policy)
- 10/22 – 08/23 **TRUMPF SE & Co KG, Ditzingen: HR Business Partner**
- Automotive / Maschinenbau / High-Tech Laserbau, 16.000 MA weltweit
 - Vollständige HR-seitige Betreuung des Produktionsbereichs (450 Mitarbeiter) der TRUMPF Laser und Systemtechnik am Stammsitz in Ditzingen
 - Durchführung der HR-Jahresprozesse, u.a. Personalplanung (Kosten/FTE), Gehaltserhöhungsprozess, Talent Management, Succession Planning
 - Projekte & Erfolge: Verlagerung einer Produktionslinie nach Italien, Reduzierung des Krankenstands, Initiative Gewinnung Industriemechaniker, Entwicklung von Grading-Kriterien für Produktionsfunktionen, Kulturinitiative "1 Werk" und "Courage to Transform"
 - Learnings: Erfahrung mit Metalltarifvertrag und Produktionsumgebung, Workday

MEAG MUNICH ERGO AssetManagement GmbH (Munich RE / Münchener Rück-Gruppe)

- 2008 – 2022 **Leiter Human Resources & Facility-Management**
- Berichtslinie an den Vorsitzenden der Geschäftsführung
 - Führungsverantwortung: 2 Teams mit 15 Mitarbeitern
 - Verhandlungsführer mit Betriebsrat zu Interessenausgleich / Sozialplan und Betriebsvereinbarungen
 - Interessenvertretung der Belange des deutschen Teilkonzerns in konzernweiten HR-Projekten und Umsetzung von Konzern-Policies
 - Zusätzlich Betriebsleitung / Standortleitung: Verantwortung für Gebäudebetrieb
- 2007 **Leiter Personalstrategie und Personaladministration**
- Aufbau einer Einheit für HR-Projekte, Personalcontrolling, Vergütungsmanagement (Compensation & Benefits), Gehaltsabrechnung / Payroll (6 Mitarbeiter)
 - Erarbeitung und Implementierung einer HR-Strategie samt Qualifizierungsplan
 - Migration der Personalsoftware (SAP R/3 HR) auf einen externen Dienstleister: Dienstleister-Auswahl, SLA-Verhandlung, Prozessdefinition, Outsourcing-Controlling
- 2004 – 2006 **Vergütungsmanager (HR-Manager Compensation & Benefits)**
- Einführung eines leistungsorientierten Funktionsbewertungs- und Vergütungssystems
 - Organisation der jährlichen Gehalts- und Bonusrunden
- 2003 – 2004 **HR-Projektmanager mit Schwerpunkt Restrukturierung & Change-Management**
- Personalabbau / Betriebsübergang samt Verhandlung mit Betriebsrat (IA/SP)
 - Post-Merger-Integration: Change-Management und Kommunikation
- 1999 – 2002 **Personalreferent / HR Business Partner**

Auswahl an Referenzprojekten

- Restrukturierungsprogramm (2024-2026)
 - Design und Umsetzung einer Retention- und Restrukturierungs-Strategie
 - Verhandlung mit Betriebsratsgremien
 - Leitung der Workstreams "Social Process" und "Employability & Mobility"
 - Abstimmung mit den französischen Stakeholders
- Strategieprogramm 2025: Restrukturierung und Kulturveränderung
 - Ermittlung des personellen Restrukturierungsbedarfs (paralleler Ab-/Aufbau) in Zusammenarbeit mit Geschäftsleitung/Führungskräften und Unternehmensberatung (McKinsey)
 - Erarbeitung eines Interessenausgleichs / Sozialplans und Verhandlung mit den Arbeitnehmergremien
 - Umsetzung des Personalabbaus (Personalgespräche) & laufendes Controlling/Reporting (FTE / Kosten)
 - Definition und Implementierung kulturverändernder Maßnahmen zu High-Performance Organisation
 - Kontinuierliche Kommunikation des Strategieprogramms an Führungskräfte und Mitarbeiter
- Neuaufstellung der Personalabteilung
 - Definition des zukünftigen Zielbilds, der organisatorische Aufstellung, der Leistungen sowie der Kapazitäten der Personalabteilung
 - Analyse und Optimierung der HR-Prozesse
 - Anpassung von Aufgaben/Rollen und Qualifizierung / Change-Management für angepasstes Rollenverständnis
- Verschiedene Vergütungsprojekte (national / international):
 - Gehalts-Benchmarking und Vorbereitung einer Vergütungs-Neustrukturierung / Entgelttransparenz-Richtlinie
 - Einführung eines neuen Funktionsbewertungs- und Vergütungssystems
 - Umstellung der variablen Vergütungssystematik
 - Benchmarking und Neukalibrierung der fixen/variablen Vergütungssystematik (USA)
 - Neukonzeption der betrieblichen Altersvorsorge
 - Transfer von Vergütungs- und bAV-Systemen aus unterschiedlichen Konzerngesellschaften
 - Vereinheitlichung der angewendeten Tarifverträge
 - Zusammenarbeit mit diversen Dienstleistern (Willis Towers Watson, hkp, McLagan, Aon Hewitt)
- Verschiedene Digitalisierungsprojekte
 - Konzeption und Implementierung eines online-Zielvereinbarungssystems
 - Überführung und Neukonzeption des Excel-gesteuerten Vergütungserhöhungsprozesses in HR-IT-System
 - Digitalisierung des Dokumentenflusses zwischen Mitarbeitern und Personalabteilung (Stammdatenänderungen, Arbeitszeit, Krankmeldungen)
- Planung, Verhandlung und Umsetzung einer Standortkonzentration/-verlagerung (1250 Arbeitsplätze)
 - Verantwortung für Erarbeitung von Flächenplanung / Raumkonzept
 - Verhandlung mit den Arbeitnehmer-Gremien
 - Change-Management für Akzeptanz des Umzugs an einen periphereren Standorts
 - Neu-Aufsetzen der externen Gebäudedienstleister und Umstellung des Steuerungskonzepts
- Weitere Projektbeispiele
 - Cross-Border Merger mit Personalabbau und Vereinbarung einer „Namensliste“
 - Vergütungs-Benchmark mit Willis Towers Watson (WTW), Radford McLagan (Aon) und Überlegungen zur Vorbereitung auf Entgelttransparenzrichtlinie
 - Durchführung einer Mitarbeiterbefragung (Mitarbeiterzufriedenheit / Employee Engagement Survey): Betriebsratsverhandlung, Auswertung & Interpretation, Berichtserstellung, Maßnahmen-Ableitung
 - Wechsel des Outsourcing-Anbieters für HR-System, Gehaltsabrechnung und Personaladministration
 - Gründung eines mitbestimmten Aufsichtsrat
 - Neues Arbeitsplatzkonzept und Umbau eines Büro-Standorts
 - Corona-Krisenmanagement: Operative Leitung des Krisenstabs

Fach- und Führungsprofil

- Branchenerfahrung
 - Versicherung, Banken / Finanz-DL, Asset-Management, Immobilien, High-Tech, Industrie, Maschinenbau
 - Branchenerfahrung (Praktika): Konsumgüterindustrie, Mineralöl, Unternehmensberatung, Handwerk
 - Branchenerfahrung (über Coaching / Mentoring): Medizin-/Industriegase, Rüstung / Luftfahrt
- Führungs- und Projektleitungserfahrung
 - Disziplinarische Führung kleiner Teams und großer Abteilungen (20+ Mitarbeitern)
 - Steuerung externer Dienstleister (15+ Dienstleister mit 100+ Mitarbeitern)
 - Fachliche Führung von Projektteams
- Personalabbau / Restrukturierung / Sanierung / HR M&A
 - Betriebsübergang / Teilbetriebsübergang (§613a) von Unternehmen, Organisationseinheiten und einzelnen Funktionen auf externe Unternehmen / Konzerneinheiten
 - Unternehmensverkauf (Share Deal) von Gesellschaften an externe Dienstleister (3 Gesellschaften / 300 Mitarbeiter)
 - Asset-Deal mit nachgelagertem Cross-Border Merger: Betriebsübergang mit Interessenausgleich und Personalabbau über „Namensliste“
 - Standortverlagerungen / Betriebsschließungen (Berlin, Frankfurt, Nürnberg)
 - Deutliche Standortverkleinerungen von Gesellschaften / Betriebsteilen (Düsseldorf, Hamburg)
- Zusammenarbeit und Verhandlung mit Arbeitnehmergremien (Betriebsrat / Wirtschaftsausschuss)
 - Verhandlung von Interessenausgleichen & Sozialplänen
 - Verhandlung von Betriebsvereinbarungen
 - Ansprechpartner für Betriebsratsvorsitzende

Lehrauftrag / Publikationen & Vorträge / Coaching & Mentoring

Seit 2022: Duale Hochschule Stuttgart: Lehrveranstaltung Personalmanagement

Kaiser, Alexander: Fallbeispiel MEAG-Zielvereinbarungssystem, in Winkler/Hofbauer: Das Mitarbeitergespräch als Führungsinstrument: Handbuch für Führungskräfte und Personalverantwortliche.

Kaiser, Alexander: Regulatorik und Personalmanagement, in: Schriftenreihe des Instituts für Versicherungswirtschaft Universität St. Gallen, I·VW-HSG Trendmonitor

Verschiedene Vorträge und Podiumsteilnahmen bei Technische Universität München, FOM Hochschule, Münchner Medientage

Coaching und Mentoring, insbes. für berufserfahrene Manager von MBA-Studiengängen

Zusatzinformationen

- Deutsch: Muttersprache
 Englisch: Verhandlungssicher
 Spanisch: gute Konversationskenntnisse

Microsoft Office: sehr gute Anwenderkenntnisse

HR-Software: gute Anwenderkenntnisse in SAP R/3 HR, Workday; zusätzlich: Loga, ADP Archiv

Präsenz (Homepage / Soziale Medien)

- Homepage: <http://kaiser-hr.de>
- LinkedIn: <http://linkedin.com/in/alexander-kaiser-muc>
- Xing: http://xing.com/profile/Alexander_Kaiser22/

Referenzen

Gerne stelle ich Referenzen zur Verfügung.