



**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: Erfahrung 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 Aufsichtsrats
  - 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/](http://xing.com/profile/Alexander_Kaiser22/)

## Referenzen

Gerne stelle ich Referenzen zur Verfügung.