



**HR Interim Manager**  
**Alexander Kaiser**

Kaiser HR GmbH  
Bahnhofstraße 3a, 82166 Gräfelfing  
+49 179 5023795  
alexander@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 (11 / 8 / 8)  
Ausbildung: Executive Master of Business Administration (MBA) (TU München, Columbia University)  
Sprachen-, Wirtschafts- und Kulturraumstudien (Universität Passau, London, Granada)

## Beruflicher Werdegang

### Interim-Management Projekte (Kaiser HR GmbH)

10/22 – 07/23 **TRUMPF SE & Co KG, Ditzingen: HR Business Partner**

- High-Tech Laserbau / Maschinenbau, 16.000 MA weltweit
- Vollständige HR-seitige Betreuung des Produktionsbereichs der TRUMPF Laser und Systemtechnik am Stammsitz in Ditzingen mit 450 Mitarbeitern
- Projekte & Erfolge: Verlagerung einer Produktionslinie nach Italien, Reduzierung des Krankenstands, Initiative Gewinnung Industriemechaniker
- 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
- Verantwortung für Personalmanagement und Ansprechpartner in personellen und organisationalen Themen für Geschäftsleitung und Führungskräfte
- 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 mit einem Team von 7 Mitarbeitern und 100+ externen Dienstleistern (Budget: € 15 Mio. p.a.): Flächenplanung, Dienstreisen/Reisekostenabrechnung, Fuhrpark, Casino & Cateringbetrieb, Empfang und Reinigung

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: Auswahl des Dienstleisters, Verhandlung der SLAs, Definition der Prozesse, Einrichtung Outsourcing-Controlling

2004 – 2006 **Vergütungsmanager (HR-Manager Compensation & Benefits)**

- Projektleitung zur Einführung eines neuen leistungsorientierten Funktionsbewertungs- und Vergütungssystems
- Organisation der jährlichen Gehalts- und Bonusrunden

2003 – 2004 **HR-Projektmanager mit Schwerpunkt Restrukturierung & Change-Management**

HR-Projektleitung für Fusion verschiedener Gesellschaften (M&A)

- Personalabbau / Betriebsübergang samt Verhandlung mit Betriebsrat (Interessenausgleich / Sozialplan)
- Post-Merger-Integration: Change-Management und Kommunikation

1999 – 2002 **Personalreferent / HR Business Partner**

## Auswahl an Referenzprojekten

- **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):**
  - 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)
- **Corona-Krisenmanagement: Operative Leitung des Krisenstabs**
  - Entscheidungsvorbereitung für Krisenstab und Unternehmensleitung
  - Abstimmung und Umsetzung konzernweiter Leitlinien unter Berücksichtigung der spezifischen Bedürfnisse des deutschen Teilkonzerns
  - Verhandlung und Umsetzung von Hygieneplan / Homeoffice-Lösung mit den Betriebsratsgremien
  - Umsetzung und Kommunikation der Maßnahmen an Mitarbeiter
  - Überführung des regulären Gebäudebetriebs in Corona-Betrieb (Belegungsplanung, Reinigung, Casino)
- **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**
  - Neues Arbeitsplatzkonzept und Umbau eines Büro-Standorts
  - Durchführung einer Mitarbeiterbefragung (Mitarbeiterzufriedenheit / Employee Engagement Survey): Betriebsratsverhandlung, Auswertung & Interpretation, Berichtserstellung, Maßnahmen-Ableitung
  - Wechsel des Outsourcing-Anbieters für HR-System, Gehaltsabrechnung und Personaladministration
  - Umsetzung der Datenschutz-Grundverordnung (EU-DSGVO)
  - Gründung eines mitbestimmten Aufsichtsrats

## Fach- und Führungsprofil

- Branchenerfahrung
  - Versicherung, Banken, Asset-Management, Immobilien, High-Tech, Maschinenbau und Anlagenbau
  - Branchenerfahrung (Praktika): Konsumgüterindustrie, Mineralöl, Unternehmensberatung, Handwerk
  - Branchenerfahrung (über Coaching / Mentoring): Medizin-/Industriegase, Rüstung / Luftfahrt
- Führungs- und Projektleitungserfahrung
  - Disziplinarische Führung kleiner Teams und großer Abteilungen (3 Teams mit 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)
  - 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

2022/2023: Duale Hochschule Stuttgart: Lehrveranstaltung Personalmanagement (6. Semester)

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, Ausgabe 2/2014

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 in Word, Excel, Powerpoint, Outlook, Teams (Power BI)

HR-Software: gute Anwenderkenntnisse in SAP R/3 HR, Workday

## Referenzen

Gerne stelle ich Referenzen zur Verfügung.