

Wolfgang U. Baun

Ludwigstraße 7 • 70794 Filderstadt

Tel.: +49 711 - 945 692 24 • mobil: +49 172 - 712 48 20

E-Mail: wolfgang.baun@gmail.com



Kurzprofil:

Führungserfahrener Personaler mit breitem Fachwissen in allen Bereichen eines modernen Personalmanagements • international und interkulturell • strukturiert und planvoll, mit realistischem Blick für das Machbare • „Hands-on-Mentalität“ • guter Teamplayer • kommunikationsstark • sehr gute Kenntnisse der HR Prozesse, HR-Systeme und -Werkzeuge • bewegt sich sicher auf allen Hierarchieebenen • in der Lage motivierte, kunden- und dienstleistungsorientierte HR-Teams zu entwickeln • erfahren in Verhandlungen mit Betriebsräten und Gewerkschaften • verfügt über sehr gute Tarifvertrags-, Arbeitsrechts- und Sozialversicherungs-Kenntnisse;

Chronologischer Werdegang

Allgemeine Angaben:

geboren: 6. August 1964 in Schorndorf
Staatsangehörigkeit: deutsch
Familienstand: ledig in Lebensgemeinschaft,
zwei Kinder (Tochter 20 Jahre, Sohn 14 Jahre)

Berufliche Erfahrung:

Seit 08/2012 **Wolfgang U. Baun - Personalmanagement.Beratung.Lösungen, Filderstadt**
Freiberuflicher Personalmanager, Personalmanagementberater und Coach
Schwerpunkte: HR-Interimsmanagement, Übernahme von strategischen und operativen HR-Projekten, Rekrutierung von Fach- und Führungskräften, lösungsorientiertes Coaching.

Interim-/Beratungsprojekte:

Seit 08/2012 **Autohaus Baun GmbH, Baun Verwaltungs-gmbH, Weil im Schönbuch,**
Position: Kaufmännischer Berater
Aufgaben:
Organisationsberatung, entwickeln von Marketing-/Werbekonzepten, Analyse von Quartalsberichten, Aufbereitung von Kennzahlen, Vorbereitung von Bilanzbesprechungen, Unterstützung bei der Gewinnung von Mitarbeitern (Recruiting) und Personalbetreuung, etc.

11/2022 – dato. **Andros Deutschland GmbH, Breuberg/Golßen/Elsterwerda/Szigetvar (HU)**
Position: Interim Head of HR Andros Deutschland
Aufgabe:
Interimistische Personalleitung der Unternehmensstandorte der Andros Deutschland, ca. 1.000 Mitarbeiter:

- Vakanz-Überbrückung zur Fortführung der Personalstrategie in enger Zusammenarbeit mit Geschäftsführung,
- Führen und steuern der HR-Teams an 4 Standorten (11 Mitarbeitende),
- Mitglied im Management-Team des Unternehmens; Berichtslinie an CEO,
- Mitglied der Tarifkommission Hessen, RPL, Saarland,
- Mitglied der betrieblicher Eingruppierungskommission,
- Ansprechpartner für Konzern-BR, Standort-BRs, Gewerkschaft,
- Team- und individuelle Entwicklung der HR-Teams an den Standorten,
- Weiterführen der Integration Produktionsstandort (Standards, Prozesse, Systeme, ...),
- Entwickeln Entgeltsystem und Haus-TV für Produktionsstandort einschl. Verhandlung mit Gewerkschaft und Einführung,
- Entwickeln und verhandeln betrieblicher Regelungen (Arbeitszeitdokumentation, Arbeitszeit, Mobile Office, Übernahme Azubis, ...),
- Entwickeln Restrukturierungskonzepte zur Anpassung der Personaldemografie sowie unterstützen der Umsetzung,
- Entwickeln von Szenarien zur Schließung Auslandsstandort und unterstützen der Umsetzung,
- Einführen von Mitarbeiterjahresgesprächen auf elektronischer Basis,
- Wiederbeleben und optimieren BEM-Prozess, BGM,
- Nachfolgeplanung und Rekrutierung von Führungskräften und Interim Managern in direkter Abstimmung mit Geschäftsführung und Management-Team,
- Abstimmen und planen des Personalkostenbudgets für die Unternehmensgruppe,

05/2022 – 10/2022 **Grüner Systemtechnik GmbH&Co.KG, Bad Überkingen**
Position: Personalleiter ad Interim
Aufgaben:
Interimistische Personalleitung für alle 5 Standorte der Unternehmensgruppe in Deutschland, ca. 900 Mitarbeiter; Berichtslinie an CFO.

- Verantwortlich für HR-Team (5 Mitarbeitende) der Unternehmensgruppe,

- Ansprechpartner für Geschäftsführung und Führungskräfte,
- Sicherstellen des Personalbedarfs der Produktionsstandorte – u.a. mitwirken bei der Koordination von ANÜ-Dienstleistern, vereinbaren von Rahmenverträgen mit Dienstleistern, etc.,
- Sicherstellen der Entgeltabrechnung,
- Sicherstellen monatliches HR-Reporting,
- Zusammenarbeit mit den BRs der Standorte,
- AG-Vertreter Paritätische Kommission – u.a. abwickeln von Reklamationen, entwickeln von BNBs, Arbeitsplatzbegehungen, enge Zusammenarbeit mit Verbandsingenieuren,
- Entwurf, Abstimmung/Verhandlung und Abschließen von Betrieblichen Regelungen.

Sonderprojekte:

- Vorbereiten einer Mitarbeitermotivationsumfrage inkl. Einführung eines Online-Tools zur Prozessoptimierung und Reduzierung benötigter Ressourcen,
- Reaktivierung des BEM-Prozesses im Rahmen BGM.

08/2020-03/2022

MAG IAS GmbH, Eislingen/Fils

Position: Interim Head of HR

Aufgaben:

ab 12/2020: Interim Head of HR (Standort HR-Verantwortung, ca. 600 Mitarbeiter);

- Mitglied Management-Team; Berichtslinie an CFO,
- Führen des HR-Teams mit 6 Personalreferentinnen,
- Steuern der externe Entgeltabrechnung,
- Steuern 1 HR Interim Manager (Entsendungen),
- Unterstützen im operativen HR-Tagesgeschäft, Zusammenarbeit mit BR,
- AG-Vertreter Paritätische Kommission - u.a. entwickeln von BNBs, bearbeiten von Reklamationen, Arbeitsplatzbegehungen,
- Begleiten Reorganisation im Vertriebsinnendienst,
- Vorbereiten und umsetzen von Kurzarbeit,
- Mitwirken bei Restrukturierung mit Personalabbau (Kosten-/HC-Kalkulationen, Präsentationen, Mitwirken in Verhandlungen zu ETV, Sozialplan und Interessenausgleich, umsetzen Transfergesellschaft und Massenentlassung, umsetzen personeller Maßnahmen, führen kritischer Mitarbeiter-Gespräche, begleiten Arbeitsgerichts-Verfahren),
- Planung, Umsetzung und Durchführung nachgelagerter freiwilliger Personalabbau,
- Begleiten DIN EN ISO-Zertifizierung, Umweltaudits im HR-Bereich.

ab 08/2020: HR Interim Manager für Entsendungsmanagement

- Analyse und optimieren des Entsendungsprozesses,
- Mitgestalten des Prozesses zur Anmeldung ausländischer Betriebsstätten,
- Bearbeiten und Begleiten von Entsendungen (Anmeldungen Einsatzländer, SV-Bescheinigungen, Steuerfreistellungen, Entsendungsverträge, ...),
- Schnittstelle zu internen Stellen, Steuerdienstleister, Ämtern, internat. Behörden und Institutionen,
- Aufarbeiten von Altfällen zur Vorbereitung von Steuererklärungen von entsandten Mitarbeitenden.

12/2019-07/2020

Andros Deutschland GmbH, Breuberg/Elsterwerda

Position: Interim Manager HR

Aufgabe:

Interimistische Personalleitung der beiden deutschen Unternehmensstandorte, ca. 650 Mitarbeiter; Berichtslinie an CEO:

- Mitgestaltung bei der Neuausrichtung des Unternehmens (Change-Management) in direkter Zusammenarbeit mit der Geschäftsführung,
- Mitgestalten von Führungskräfte-Workshops zur Verbesserung der Zusammenarbeit mit Geschäftsführung und Trainer,
- Vakanz-Überbrückung und Unterstützung der operativen Personalarbeit,
- Coaching und Beratung des Management-Teams,
- Rekrutierung von Führungskräften für beide Standorte,
- Überprüfung und Optimierung der bestehenden HR-Prozesse und -Abläufe,
- Überprüfung der bestehenden betrieblichen Regelungen und Anpassung.

- 08/2018 – 07/2019 **Thyssenkrupp Material Services GmbH, Essen**
Position: HR Projektmanager (Teilzeit)
Aufgaben:
- Projektmanagement und Unterstützung bei der Umsetzung von HR-Sonderprojekten einer zu betreuenden Konzerngesellschaft, wie z.B.:
 - Harmonisierung von betrieblichen Regelungen auf gesamtbetrieblicher Ebene,
 - Überprüfen von Harmonisierungsmöglichkeiten der bestehenden tariflichen Strukturen und Bindungen,
 - Einführung tariflicher Strukturen an tariflosen Standorten und Überführung von nicht tariflichen Mitarbeitern in die tarifliche Strukturen aufgrd. Konzernvorgabe,
 - Überarbeitung der hierarchischen Mitarbeiter- und Führungsorganisation,
 - Unterstützung bei der Entwicklung eines einheitlichen Leistungsvergütungs- und Bonus-Systems,
 - Unterstützung bei der operativen Personalbetreuung der Gesellschaft, einschl. Zusammenarbeit mit den BR-Gremien,
 - Unterstützung bei der Entwicklung eines Modells für die bundesweite Service-Organisation.
- 08/2018 – 06/2019 **Aluplast GmbH, Karlsruhe**
Position: HR Consultant (Teilzeit)
Aufgaben:
 Unterstützung bei der Entwicklung und Einführung eines Entgeltsystem für die Unternehmensgruppe in Anlehnung an ME ERA-TV Baden-Württemberg. Inhaltliche Überprüfung aller Stellenbeschreibungen. Überprüfung der Ersteingruppierungen und ggfs. Korrekturen in Abstimmung mit der GF und BR. Beratung und Unterstützung bei der Entwicklung der Entgeltlinien. Dokumentation des Systems. Entwürfe für betriebliche Vereinbarungen als Grundlage für Verhandlungen mit dem BR. Vorbereitung von Vorgesetzten- und Mitarbeiterschulungen zur Einführung des Entgeltsystems.
- 07/2018 – 07/2018 **FOBOHA (Germany) GmbH, Haslach im Kinzigtal,**
Position: Interim HR Business Partner
Aufgaben:
 Unterstützung im operativen HR-Tagesgeschäft aufgrd. Erkrankung der Stelleninhaberin. Übernahme der Recruiting-Aktivitäten zur Stellenbesetzung einschl. Vertragserstellung und Onboarding-Vorbereitungen für neue Mitarbeiter. Optimierung Recruiting-Prozess. Überprüfen von Stelleneingruppierungen im technischen Bereich einschl. Eingruppierungsvorschläge.
- Beschäftigungsverhältnisse:**
- 08/2015 – 07/2018 **Härter Stanztechnik GmbH & Co. KGaA, Königsbach-Stein**
 (Entwicklung und Fertigung von hochpräzisen Stanz- und Biegeteilen, Kunststoffverbundteilen und Baugruppen für Automobilindustrie, Medizintechnik und Industrie sowie Entwicklung und Fertigung von hochkomplexen Folgeverbundwerkzeugen, ca. 1.400 Mitarbeiter, 1 Zentralbereich mit Entwicklung, 5 Produktionsstandorte)
Position: Head of Human Resources; verantwortlich für das Personalmanagement am Standort Königsbach-Stein mit zentraler Verwaltung (Konzernebene), Stanz- und Kunststoffverbundtechnik und Werkzeugbau. Fachliche und disziplinarische Verantwortung für 5 Mitarbeiter. Berichtslinie: Kaufmännische Geschäftsführung Härter-Gruppe (CFO).
Besondere Erfolge:
- Finale Verhandlung und Einführung eines einheitlichen Entgeltsystems (angelehnt an ME ERA-TV),
 - Nachhaltige Entwicklung des Personalbereichs zum pro-aktiven Dienstleister im Unternehmen,
 - Verbesserung und Implementierung von Standard-HR-Prozessen und -Abläufen,
 - Verbesserung der Krankheitsquote um durchschnittlich -1,3% pro Jahr seit 2015,
 - Personalabbau um ca. 4% durch Abbau von Minder- und Schlechtleistern,
 - Verbesserung der Zusammenarbeit mit der Arbeitnehmerinteressenvertretung,
 - Kurzfristige erfolgreiche Verhandlungen zur Auslagerung des Logistikbereichs (Interessenausgleich, Sozialplan).
- 01/2013 – 07/2015 **Visteon Electronics Germany GmbH, Kerpen/ Karlsruhe**
 (Automobilzulieferer für elektronische Systeme und Komponenten für OEM, ca. 450 Mitarbeiter, 1 Zentralbereich mit Entwicklung, 1 Entwicklungszentrum)

Position: Human Resources Manager Germany; verantwortlich für das operative Personalmanagement beider Standorte (Kerpen, Karlsruhe), Allgemeine Verwaltung, Fachliche und disziplinarische Verantwortung für 5 Mitarbeiter. Berichtslinie: Geschäftsführung Deutschland.

Besondere Erfolge:

- Integration der übergegangenen Mitarbeiter sowie Harmonisierung der bestehenden HR-Prozesse, -Systeme und -Werkzeuge,
- Verbesserung der Visteon-HR-Prozesse zur Vorbereitung auf die Zertifizierung nach TS 16949 und VDA 6.3,
- Restrukturierung mit Personalabbau (ca. 5%) aufgrund durch die Übernahme entstandener Synergien,
- Erfolgreiche Schließung des Standorts Remchingen mit zusätzliche erzielten Einsparungen gegenüber Sozialplanbudget i.H.v. 300 TEUR.

Bis 06/2014:

Johnson Controls Automotive Electronics GmbH, Remchingen/ Karlsruhe

(Automobilzulieferer für elektronische Systeme und Komponenten für OEM, ca. 350 Mitarbeiter, 1 Produktionsstandort, 1 Entwicklungszentrum)

Position: Human Resources Manager; verantwortlich für das operative Personalmanagement beider Standorte, Allgemeine Verwaltung und Fuhrpark. Restrukturierung des Entwicklungszentrums und des Produktionsstandorts. Fachliche und disziplinarische Verantwortung für 3 Mitarbeiter. Berichtslinie: Standortgeschäftsführung und Werkleitung.

Besondere Erfolge:

- Erfolgreiche Restrukturierung des durch sozialverträglichen Personalabbau (ca. -5%),
- Implementierung der konzernweiten HR-Standards und -prozesse zur nachhaltigen Erfüllung der Qualitätsvorgaben (TS 16949),
- Verbesserung der Zusammenarbeit mit Arbeitnehmerinteressenvertretung und Gewerkschaft,
- HR-Unterstützung während der Verkaufs- und Übernahmephase der JCI Global Electronics Group durch die Visteon Group, durch kurzfristige Zusammenlegung der Standorte Kerpen und Monheim, Ausweitung der Schichtarbeit während der Übernahme- und Schließungsphase des Produktionsstandorts, Verhandlung von Interessenausgleich und Sozialplan zur Schließung des Produktionsstandorts, Abwicklung der Schließung und teilweisem Betriebsübergang (§613a BGB) von festgelegten Unternehmensbereichen auf die Visteon Group,
- Rekrutierung von High Tech Hard-, Software- und Systemingenieuren für die lokale Systementwicklungs- und Plattformgruppe.

07/2011 – 07/2012

Eissmann Automotive Deutschland GmbH, Bad Urach

(Automobilzulieferer für Bedien- und Verkleidungsteile, sowie vollständige Fahrzeuginnenausstattungen für OEM und Aftermarket, ca. 3.200 Mitarbeiter, 9 Produktionsstandorte, 1 Zentralbereich mit Entwicklungszentrum)

Position: Bereichsleiter Personalmanagement; International verantwortlich für das operative und strategische Personalmanagement der Eissmann Group Automotive. Fachliche und disziplinarische Verantwortung für 1 HR-Manager und 9 Mitarbeiter (Personalreferenten, Personal- und Entgeltsachbearbeiter) im Zentralbereich sowie fachliche Verantwortung für die HR-Manager und Personalbereiche der Produktionsstandorte. Berichtslinie: Kaufmännische Geschäftsführung (CFO).

Besondere Erfolge:

- Einführen einer Planstellenorganisation zur Unterstützung der Personalplanung,
- Überarbeitung des Management-Benchmark-Systems zur Beurteilung von Führungskräften und Talenten,
- Entwicklung und Einführung eines Nachwuchsführungskräfte- und Talente-Entwicklungsprogramms,
- Überarbeitung und Wiederaufnahme von Führungskräfte- und Projektleiter-Entwicklungsprogrammen,
- Auswahl und Einführung neuer Trainer für PE-Maßnahmen zur Verbesserung der Zusammenarbeit,
- Wiederbelebung des „Aktiv und Fit“-Programms zur Förderung der Mitarbeiterbindung.

10/2008 – 06/2011

Magna Mirrors & Magna Closures Europe, Sailauf

(Automobilzulieferer für Fahrzeugspiegeltechnologie und Schließsysteme für OEM, ca. 4.800 Mitarbeiter, 10 Produktionsstandorte, 3 Engineering-Center, 1 Headoffice).

Zusammenschluss der Magna Closures-Gruppe mit der Magna Mirrors-Gruppe in Europa unter der Magna Mirrors Holding GmbH.

Position: Director Human Resources Europe; HR-Verantwortung für alle Standorte in Europa und Afrika. Fachliche und disziplinarische Verantwortung für 1 Personalreferenten sowie fachliche Verantwortung für die HR-Manager und Personalbereiche der Produktionsstandorte und Engineering-Center. Berichtslinie: Kaufmännische Geschäftsführung (Vice President Finance & Controlling).

Besondere Erfolge:

- Vermeidung von großflächigem Personalabbau während der Krise in der Automotive-Industrie,
- Verbesserung Meinungsspiegelergebnisse von 82% auf 84% (bei 94%-iger Beteiligung),
- Verhandlung Haus-TV (IGM, Betriebsrat) für Standort Bremen mit langfristiger Laufzeit, basierend auf abgeschmolzener ERA-Tabelle Nordmetall, Reduzierung tariflicher Leistungszulage, reduziertem Urlaubsgeld sowie jährlicher Sonderzahlung,
- Einführung „Leadership Development System & Succession Planning“ innerhalb der Gruppe,
- Entwicklung und Einführung HR-Reporting-System und Prozess für strukturierte Mitarbeitergespräche,
- HR-seitige Abwicklung Standortschließung; kurzfristiger Aufbau eines HR-Task Force Teams zur Sicherung der HR-Prozesse; budgetneutrale Abwicklung aller Arbeitsgerichtsfälle.

Bis 02/2009:

Magna Closures (Germany) GmbH, Sailauf

(Automobilzulieferer für Schließsysteme, Aktuatoren, Türmodule und Fensterheber für OEM, ca. 1.700 Mitarbeiter, 4 Produktionsstandorte, 2 Engineering-Center, 1 Headoffice)

Position: Director Human Resources Europe, Magna Closures & Actuators-Gruppe. Verantwortliche Leitung und strategische Ausrichtung des Gruppen-Personalwesens. Personal- und Budgetplanung, HR-Controlling. Entwicklung standardisierter HR-/PE-Werkzeuge, gemeinsam mit den standortverantwortlichen Personalleitern. Berichtslinie: Geschäftsführung (Group Vice President).

Operative Personalbetreuung der Mitarbeiter in der Gruppenzentrale und Unterstützung aller Standorte in Europa. Fachliche Verantwortung für die HR-Manager und Personalbereiche der Produktionsstandorte und Engineering-Center.

04/2008 – 09/2008

Putzmeister Concrete Pumps GmbH, Aichtal

(Hersteller von Dickstoffpumpen, Autobetonpumpen, Mörtelmaschinen und Fördersystemen, ca. 3.000 Mitarbeiter)

Position: Personalreferent; zuständig für operative Betreuung Putzmeister Mortar Machines GmbH, Putzmeister Holding GmbH, Aufsichtsrat und Personalwesen. Fachliche Verantwortung für 1 Personalsachbearbeiter. Direkte Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat. Berichtslinie: Personalleitung.

Besonderer Erfolg:

- Einführen einer Planstellenorganisation zur Unterstützung des Planungsprozesses.

03/2007 – 03/2008

Magna Donnelly Zaberfeld GmbH, Zaberfeld

(Automobilzulieferer für Fahrzeugsonnenblenden für OEM, ca. 350 Mitarbeiter)

Position: Leiter Personalwesen und Allgemeine Verwaltung des Fertigungsstandorts. Fachliche und disziplinarische Verantwortung für 4 Mitarbeiter (Personal- und Entgeltsachbearbeiter).

Strategische und operative Personalarbeit zur Standortsanierung. Entwickeln und absichern der HR-Instrumente, -Systeme und -Prozesse. Vorbereiten der Einführung von SAP HR ERP am Standort. Konzipieren von Personalentwicklungs-, Teamentwicklungs-, Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen.

Berichtslinie: Werkleitung und HR-Direktor Europa.

Besondere Erfolge:

- Verhandlung Haus-TV (IG BCE, Betriebsrat) mit 10%-iger Personalkosteneinsparung zur Unterstützung der Standortsanierung
- Team Building des Management-Teams und der Führungskräfte
- Einführung BA-Studiengänge zur Nachwuchsförderung sowie Vertrauensarbeitszeit für Projektleiter
- Re-Zertifizierung der HR-Prozesse nach ISO TS 16949

11/2003 – 02/2007

Harman/Becker Automotive Systems GmbH, Wörth-Schaidt

(Automotive-Fertigungsstandort, Herstellung von Radio- und Navigationssystemen für OEM und Aftermarket, ca. 550 Mitarbeiter)

Position: Werkspersonalleiter für den Fertigungsstandort. Fachliche und disziplinarische Verantwortung für 3 Mitarbeiter (Personal- und Entgeltsachbearbeiter). Berichtslinie: HR-Direktor Deutschland.

Besondere Erfolge:

- Dienstleistungs- und prozessorientierte Ausrichtung des HR-Bereichs
- Einführung von SAP R/3 HR Organisationsmanagement an allen Standorten in Deutschland innerhalb von 6 Monaten
- Mitentwicklung eines globalen Data-Warehouse-Konzepts zur konzernweiten Nutzung von HR-Daten, als Entscheidungsgrundlage für den Vorstand
- Einführung des ERA TV (Pfalzmetall) am Standort

Bis 02/2005:

Harman/Becker Automotive Systems GmbH, Karlsbad

(Automobilzulieferer für Radio-, Navigations- und Fahrerassistenzsysteme für OEM und Aftermarket, ca. 3.000 Mitarbeiter)

Position: Personalreferent, zuständig für die operative Personalbetreuung der Bereiche Engineering (ca. 500 SW-/HW-Ingenieure), IT, Aftermarket. Berichtslinie: Personalleitung.

Besondere Erfolge:

- Mitwirken an der organisatorischen Neuausrichtung des Personalmanagements,
- ca. 6 Monate alleinige operative Personalbetreuung des gesamten Standorts,
- Rekrutierung von ca. 50 Hard- und SW-Ingenieuren innerhalb von 12 Monaten,
- Entwicklung Vertrauensarbeitszeitregelung für Engineering-Bereich.

10/2001 – 09/2003

Modine Europe GmbH, Filderstadt

(Automobilzulieferer für Fahrzeugkühler und Klimatisierungsgeräte für OEM, Truck-, Heavy-Duty- und Off-Highway-Bereich, ca. 2.000 Mitarbeiter)

Position: Personalreferent - zeitlich befristet - für die Vorbereitung der Einführung des Entgelttarifvertrags (ERA TV):

Ist-Analyse, Eingruppierungen, Kostenkalkulation, Schulungen für HR-Mitarbeiter, Führungskräfte und Betriebsräte, Vorverhandlungen mit BR. Berichtslinie: HR-Direktor Europa.

Besondere Erfolge:

- Entwicklung und Einführung SAP-Workflow-Management (SAP R/3 HR),
- Mitwirkung bei Erstellung des prozessorientierten Personalhandbuchs.

Bis 09/2002:

Modine Bernhausen GmbH, Filderstadt

(Fertigungsstandort für Fahrzeugkühler und Klimatisierungsgeräte im Bus-, Heavy-Duty- und Off-Highway-Bereich, ca. 120 Mitarbeiter)

Position: Werkspersonalleiter - zeitlich befristet - zuständig für die operative Personalbetreuung und für die personalwirtschaftliche Abwicklung der Betriebsschließung der beiden Modine-Werke am Standort Bernhausen. Berichtslinie: Werkleitung und HR-Direktor Europa.

Besondere Erfolge:

- Kurzfristiger Aufbau eines 2-Schicht-Betriebs mit Zeitarbeitskräften,
- Budgetneutrale Abwicklung von Arbeitsgerichtsfällen im Zuge der Stilllegung,
- Termingerechte Schließung innerhalb eines Jahres anstatt geplanter 2 Jahre.

11/1998 – 09/2001

Heinrich Schmid Personal-Systeme GmbH & Co.KG, Reutlingen

(Dienstleister im Baunebengewerbe in den Bereichen Maler, Lackierer, Ausbauer, 100 selbständige Niederlassungen, ca. 3.500 Mitarbeiter)

Position: Personalreferent als Dienstleister für Entgeltabrechnung und personalwirtschaftliche Betreuung selbständiger Unternehmen der Heinrich Schmid-Gruppe. Berichtslinie: Geschäftsführung.

Besonderer Erfolg:

- Aufbau Hotline-Support für SAP R/3 HR-Anwender,
- Kurzfristige Konzeption von SAP R/3 HR-Anwender-Schulungen,
- Deutschlandweite Schulungen dezentraler SAP R/3 HR-Anwender.

06/1997 – 10/1998

C. Haushahn GmbH & Co., Stuttgart-Feuerbach

(Maschinen- und Anlagenbau von Aufzügen, Fahrtreppen und Lagersystemen, ca. 1.200 Mitarbeiter)

Position: Personalreferent und Assistent des Ressortleiters Personal & Soziales. Betreuung aller gewerblichen Mitarbeiter am Standort und Sonderprojekte im Rahmen der Assistenzfunktion. Berichtslinie: Ressortleitung HR.

Besondere Erfolge:

- Entwurf der Betriebsvereinbarung zur Einführung von Altersteilzeit,
- Abbildung der konzernweiten Organisationsänderung in SAP R/3 HR,
- Unterstützung bei der Reorganisation der Vertriebsstruktur.

Weiterbildung:

10/1992 – 09/1996

Studium der Betriebswirtschaftslehre, Fachhochschule Nürtingen

Fachrichtungen: - Personalwirtschaft
- Organisation u. Projektmanagement
- Handelsbetriebswirtschaft

Abschluss (02/1997): Dipl. Betriebswirt (FH)

09/1988 – 06/1989

Bundefachschule für Betriebswirtschaft im Kfz-Gewerbe, Spöhrerschule Calw e.V.

Abschluss: Kfz-Betriebswirt

Berufliche Ausbildung:

09/1985 – 02/1988

Autohaus Max Moritz GmbH, Reutlingen

Ausbildung zum Groß- u. Außenhandelskaufmann

Abschluss: Kaufmannsgehilfe im Groß- u. Außenhandel (IHK)

Schulische Ausbildung:

09/1981 – 06/1984

Wirtschaftsgymnasium Böblingen

Abschluss: Fachgebundene Hochschulreife

08/1971 – 07/1981

Grundschule und Realschule

Abschluss: Mittlere Reife

Grundwehrdienst:

07/1984 – 08/1985

Luftlandebrigade 25, LLVers Kompanie 250, Calw

OG d.R., Fallschirmjäger und Fallschirmpacker

Sonstiges:

- Sehr gute Kenntnisse ME-Tarifverträge Südwestmetall (B-W), Pfalzmetall
- Gute Kenntnisse ME-Tarifverträge Nordmetall, Bayern, Chemie-Tarifvertrag Baden-Württemberg, Obst-/Gemüseverarbeitung Hessen, RLP, Saarland, Milchwirtschaft Ost/Brandenburg
- Ehrenamtlicher Richter am Arbeitsgericht Landau, Pfalz (12/2005 – 06/2007)
- Ausbildung der Ausbilder (AdA)
- DGFP: ProPers Executive
- VBM: Weiterbildungsmanagement

EDV-Kenntnisse:

- SAP HCM (Query, Organisations- und Workflow-Management, Payroll, Administration), P&I Loga,
- MS Office

Sprachkenntnisse:

- Kommunikations- und Präsentationssichere Englisch-Kenntnisse in Wort und Schrift