

Dr. André Emmermacher

LEBENS LAUF

+49 163 54 81 847 · andre.emmermacher@eta-quadrat.de
www.eta-quadrat.de · linkedin.com/in/andre-emmermacher-44642b13b
16567 Mühlenbeck bei Berlin



PROFIL

Ich übernehme die Personalleitung und gestalte die Transformation von HR, wenn sich ein Unternehmen weiterentwickeln möchte oder tiefgreifend verändern muss: bei Carve-out, Fusion, Restrukturierung, Turnaround oder starkem Wachstum. Dafür bringe ich mehr als 20 Jahre HR-Erfahrung in Konzern und Mittelstand mit, auch in der Produktion. Meine arbeits- und tarifrechtliche Sicherheit sowie mein tiefes Prozessverständnis helfen, schnell Ergebnisse zu erzielen und Probleme pragmatisch zu lösen. Das Fundament ist eine verlässliche und vertrauensvolle Zusammenarbeit mit allen Beteiligten: Geschäftsführung, Führungskräften, Mitarbeitenden und Arbeitnehmervertretungen.

KERNKOMPETENZEN

- Interim-Erfahrung als Head of HR und HR Business Partner in mittelständischen Unternehmen (Private Equity)
- Langjährige Führungserfahrung in Konzern und Mittelstand
- Standardisierung, Optimierung und Digitalisierung von HR-Prozessen
- Einführung von Künstlicher Intelligenz in der Personalarbeit
- Verschmelzung und Abspaltung von Unternehmen und Unternehmensteilen, inklusive Gestaltung der HR-Prozesslandschaft
- Krisenerprobt in volatilen und sich schnell verändernden Marktsituationen
- Gestaltung einer modernen, leistungs- und marktorientierten sowie durch Diversity geprägten Unternehmenskultur
- Gestaltung zukunftsorientierter Arbeits- und Organisationsmodelle (New Work, Next Work)
- Vertrauenswürdiger Coach, Mentor und Sparringspartner für Mitarbeitende und Führungskräfte
- Geschätzter Gesprächspartner von Betriebs- und Personalräten sowie Sozialpartnern
- Souveräner, kommunikationsstarker HR Executive mit umfassender Industrie-Expertise

VERFÜGBARKEIT

Sofort · vor Ort, hybrid oder remote · uneingeschränkte Reisebereitschaft

SPRACHEN

Deutsch (Muttersprache) · Englisch (fließend) · Russisch (Grundkenntnisse)

REFERENZEN

CEO und CHRO der Unternehmensgruppe, Kontakte auf Anfrage

BERUFLICHER WERDEGANG · FREIBERUFLICHE TÄTIGKEITEN

05/2025 – 07/2026

Interim Head of HR und HR Business Partner

Mittelständisches Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie (Private Equity), 200 Mio. € Umsatz, 450 Mitarbeitende · eta Quadrat

- Umbau der Personalabteilung nach dem Business-Partner-Modell, zukunftsfähige und skalierbare Arbeitsprozesse etabliert; später Leitung der Personalabteilung inklusive Payrollabwicklung und Einstellung einer neuen Personalleitung
- Modernisierung der HR-Prozesslandschaft inklusive HR-IT-Tools
- Beratung und Begleitung der Führungskräfte bei disziplinarischen Maßnahmen, von Ermahnungen über Abmahnungen bis zu Kündigungen
- Fachliche Leitung einer Recruiting-Initiative inklusive Steuerung von Headhuntern, Arbeitnehmerüberlassung, Gehaltsfindung, Vertragsverhandlungen und Onboarding: Einstellung und Onboarding von ca. 100 Mitarbeitenden
- Einführung eines vollkontinuierlichen Schichtsystems (3 Schichten, 24/7) inklusive Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit, um den Backlog abzuarbeiten und das Wachstum von ca. 20 % zu realisieren
- Aufbau eines systematischen Gesundheitsmanagements, im Vergleich zum Vorjahr Fehlzeiten um mehr als 5 % reduziert
- Aufbau eines Talentmanagements inklusive Orientierungscenter zur Talentbindung und -entwicklung

sowie einer systematischen Personalentwicklung

- Integration von KI in die Personalarbeit: KI-gestützte digitale Schichtplanung in der Fertigung, KI-gestützte Erstellung von Tätigkeitsbeschreibungen und Interviewleitfäden, Pilotierung eines HR-Chatbots, Entwicklung eines „KI-Mindsets“

Referenz: CEO des Unternehmens und CHRO der gesamten Unternehmensgruppe; Kontakte auf Anfrage.

03/2024 – 12/2024

CHRO / Global Head of HR der Unternehmensgruppe und Head of HR der Holding

Neu gegründete Unternehmensgruppe der Metall- und Elektroindustrie (Private Equity) nach einem Carve-out, ca. 2.100 Mitarbeitende in 6 Ländern, ca. 600 Mio. € Umsatz, Holding mit ca. 35 Mitarbeitenden · eta Quadrat

- Aufbau der Personalabteilung der neu gegründeten Holding von Grund auf, inklusive externer Payrollabwicklung
- Verantwortung für das globale HR-Programm zur Neuausrichtung der weltweiten Personalarbeit mit den Workstreams Recruiting & Onboarding, Reporting, Learning und Strategic Workforce Planning
- Wahrnehmung der Rolle Head of HR Germany: Verhandlungen mit den Betriebsräten, Begleitung der ersten Betriebsratswahlen in der Holding, Beratung der Führungskräfte bei Compliance-Verstößen auf Geschäftsführungsebene
- Fachliche Leitung einer Recruiting-Initiative auf Group-Ebene inklusive Steuerung von Headhuntern, Gehaltsfindung, Vertragsverhandlungen und Onboarding; ca. 35 Einstellungen in 6 Monaten, in der Regel in leitenden Funktionen (Sales, Controlling, Accounting, Communications, IT, Legal & Compliance)
- Vakanzüberbrückung des CHRO der Unternehmensgruppe und des HR Business Partners der Holding
- Einführung einer Global Job Architecture, Aufbau eines HR-Reportings inklusive der notwendigen Betriebsvereinbarungen mit den deutschen Gesellschaften und Einführung einer globalen Plattform für Learning & Development, jeweils mit externen Beratern
- Integration von KI in die globale und lokale Personalarbeit: KI-gestützte Erstellung von Tätigkeitsbeschreibungen und Interviewleitfäden, Einführung eines HR-Chatbots, Entwicklung eines „KI-Mindsets“ in der Holding

Referenz: CEO und CHRO der Unternehmensgruppe; Kontakte auf Anfrage.

03/2023 – 12/2023

Interim Head of People & Organization Germany

Unternehmen im Maschinen- und Anlagenbau, Konzerngesellschaft vor geplantem Verkauf, ca. 550 Mio. € Umsatz, ca. 2.000 Mitarbeitende weltweit, davon ca. 250 in Deutschland · eta Quadrat

- Neuausrichtung und Umbau der Personalabteilung Deutschland, Vorantreiben der Digitalisierung der Personalarbeit
- Aktualisierung der Aufgabenbeschreibungen und -verteilungen; Steigerung der Effizienz der Personalabteilung um 20 % durch Personalabbau bei gleichzeitiger Sicherstellung des Tagesgeschäfts, inklusive Payroll
- Optimierung der Zeitwirtschaft: Harmonisierung der Regelungen zur Arbeitszeit an den 3 deutschen Standorten inklusive der Betriebsvereinbarungen, im Wesentlichen Umstellung der Altregelungen auf Vertrauensarbeitszeit
- Prüfung der bestehenden TSA mit dem Mutterkonzern und Erarbeitung von Alternativen zu bestehenden Prozessen und IT-Lösungen; Kündigung nicht benötigter bzw. inadäquater Softwarelizenzen, z. B. im Recruiting und in der Verwaltung von Zeitarbeitnehmern
- Vorbereitung der Personalprozesse und der HR-Toollandschaft auf eine effiziente Fusion mit dem Käufer
- Auswahl und Einstellung des Head of People & Organization Germany

Referenz: CHRO des Unternehmens; Kontakt auf Anfrage.

2015 – 2022

Dozent an der Professur für Arbeits- und Organisationspsychologie, TU Dresden

Fachbereich Occupational Health Psychology · parallel zur Tätigkeit bei Siemens

- Betreuung diverser Masterarbeiten
-

2011 – 2012

Dozent für Personalwirtschaft

Duale Hochschule Baden-Württemberg, Karlsruhe · Studiengang BWL – International Business

2004 – 2008

Freiberuflicher Unternehmensberater

eta Quadrat, Berlin

- Konzeptionelle Arbeiten im betrieblichen Gesundheitsmanagement
- Entwicklung, Organisation und Evaluation von Personalentwicklungsmaßnahmen und von Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung
- Durchführung von Maßnahmen in der betrieblichen Gesundheitsförderung (bis 2006)

Referenzen (u. a.): Deutsche Telekom, Auto Club Europa, Siemens AG, Siemens Betriebskrankenkasse, Berufsgenossenschaft für Fahrzeughaltungen, Duden PAETEC Institut

1991 – 1996

Freiberuflicher Mitarbeiter im Vertrieb

Hamburg Mannheimer Versicherungs AG, Berlin

- Zuletzt in der Personalauswahl und Personalentwicklung tätig, davor Kundenakquise im Außendienst

BERUFLICHER WERDEGANG • FESTANSTELLUNGEN

01/2020 – 01/2023

Regionenpersonalleiter

Siemens Energy Global GmbH & Co. KG · Abspaltung eines DAX-Konzerns, ca. 90.000 Mitarbeitende weltweit, davon ca. 24.000 in Deutschland

Mitglied der Betriebsleitungen mehrerer Standorte. Voll verantwortlich für die gesamte operative Personalarbeit in der Region Nord-Ost (ca. 6.500 Mitarbeitende), seit 01.03.2021 zusätzlich für die Region NRW (ca. 6.000 Mitarbeitende).

- Mitarbeit beim Aufbau der Personalabteilung und der Optimierung der HR-Prozesslandschaft im neu gegründeten Unternehmen; Neustrukturierung der Personalabteilung Deutschland inklusive Aufbau eines Advisor-Pools
- Restrukturierungen: Teilnahme an den Sozialplanverhandlungen und später Verantwortung für die Umsetzung in den Regionen Nord-Ost und NRW (ca. 12.500 Mitarbeitende), inklusive Personalabbau
- Überführung eines Haustarifvertrages in die ERA-Tariflandschaft: ca. 1.200 Mitarbeitende innerhalb von 6 Monaten ohne Widersprüche, inklusive Verhandlungen mit dem Betriebsrat, Einzelgesprächen mit Mitarbeitenden und Führungskräften und der notwendigen Administration
- Sicherstellung der Entgeltabrechnung: fehlerfreie Abrechnung im ersten Monat nach der Neugründung
- Aufbau eines Gesundheitsmanagements in den betreuten Unternehmenseinheiten; Aufbau einer deutschlandweiten Community zum Themenfeld New Ways of Working
- Inhaltliche Begleitung und Gestaltung arbeitsgerichtlicher Auseinandersetzungen in allen Instanzen; personalpolitische Aktivitäten im Verantwortungsbereich

2015 – 2019

Personalleiter und HR Business Partner

Siemens AG, Region Ost

Mitglied der Betriebsleitungen mehrerer Standorte. Voll verantwortlich für die gesamte operative Personalarbeit der Niederlassungen in Berlin, Brandenburg, Sachsen-Anhalt, Sachsen und Thüringen (ca. 4.500 Mitarbeitende an 7 Standorten) sowie der Berliner Werke (ca. 9.000 Mitarbeitende).

- Restrukturierungen, auch unter Einbindung der Gewerkschaft
- Aufbau eines Gesundheitsmanagements und eines Kompetenzmanagements in den betreuten Unternehmenseinheiten
- Inhaltliche Begleitung und Gestaltung arbeitsgerichtlicher Auseinandersetzungen in allen Instanzen; personalpolitische Aktivitäten im Verantwortungsbereich
- Partner der Divisionsleitung der Division Energy Management Deutschland in strategischen Personalfragen, z. B. des divisionsweiten Kompetenzmanagements, der strategischen Personalplanung und -entwicklung sowie der Incentive-Pläne (Compensation & Benefits)

2012 – 2015

Personalleiter Sachsen

Siemens AG

Mitglied der Betriebsleitungen mehrerer Standorte. Voll verantwortlich für die gesamte operative Personalarbeit im Bundesland Sachsen (ca. 4.500 Mitarbeitende an 8 Standorten).

- Einführung von Tarifverträgen, inklusive der Verhandlungen zu den Einführungstarifverträgen
- Restrukturierungen, auch unter Einbindung der Gewerkschaft
- Aufbau eines Gesundheitsmanagements und eines Kompetenzmanagements in den betreuten Unternehmenseinheiten
- Begleitung des Verkaufs von Unternehmenseinheiten, inklusive des operativen Carve-outs
- Umorganisation und Entwicklung der Personalabteilung hin zu einer kompetenzbasierten

Arbeitsorganisation

- Inhaltliche Begleitung und Gestaltung arbeitsgerichtlicher Auseinandersetzungen in allen Instanzen; personalpolitische Aktivitäten im Bundesland Sachsen
 - Mitglied der Tarifkommission des Verbandes der sächsischen Metall- und Elektroindustrie (VSME)
-

2010 – 2012

Personalleiter

Siemens VAI MT GmbH, Legelshurst

Voll verantwortlich für die gesamte operative Personalarbeit in einer mittelständischen, rechtlich eigenständigen Einheit (ca. 350 Mitarbeitende).

- Mitarbeit bei der Verschmelzung von Tochtergesellschaften mit der Muttergesellschaft
 - Einführung der Siemens-Personalprozesse im Rahmen des Projektes „One HR“ und des ERA-Tarifvertrags
 - Einführung der Siemens-Beschäftigungsbedingungen, inklusive der Reise- und Entsendungsbedingungen, des Performance Management Process, der außertariflichen Einkommenssystematik, der Führungsgespräche u. a.
 - Klärung und Beseitigung von Compliance-Verstößen
 - Begleitung eines Kompetenz- und Strukturwandels in der Belegschaft in Form einer Recruiting- und Weiterbildungsinitiative
 - Überführung der externen Abrechnung und der Personaladministration in die unternehmensinterne Shared-Services-Einheit
-

2005 – 2010

Personalberatung, Gesundheitsmanagement und Projekte

Siemens AG, Berlin und Leipzig

- **2006 – 2010 Personalberater und später Leiter Personalberatung:** Mitglied der Betriebsleitung im Werk Leipzig (seit 2009); voll verantwortlich für die Werke in Berlin (ca. 450 Mitarbeitende, seit 2006) und Leipzig (ca. 300 Mitarbeitende, seit 2008); Fachverantwortung und Beratung (voll), Individual- und Kollektivarbeitsrecht, Veränderungsmanagement, Administration zur Beratung und interne Kommunikation (partiell)
 - **2005 – 2009 Gesundheitsmanager:** Leitung des Gesundheitsmanagements im Betreuungsbereich des Personnel Departments Berlin und Leipzig; Moderation, Organisation und fachliche Begleitung der Arbeitskreise Gesundheit; Organisation konkreter Maßnahmen zur Gesundheitsförderung; konzeptionelle Tätigkeiten; fachliches Networking mit Vertretern externer Firmen sowie intern mit Kollegen und Führungskräften
 - **2006 – 2008 Projektmanager:** „Zukunftswerkstatt Demografischer Wandel“ und „Controlling in der Betrieblichen Gesundheitsförderung“; fachliche Betreuung mehrerer Diplomarbeiten
 - **2007 – 2009 Projekte im Kompetenzmanagement:** Gestaltung und Durchführung von Seminaren und Veranstaltungen für Führungskräfte (z. B. „Grundlagen der Personalführung“, „Personal in Praxis“); Bestimmung des Qualifikationsbedarfs im Personnel Department Berlin
 - **2005 – 2006 Mitarbeiter im Recruiting:** Gestaltung und Veröffentlichung von Stellenausschreibungen entsprechend den Personalanforderungen, Matching von Bewerbern, Beratung von Führungskräften
-

STUDIUM UND AUSBILDUNG

2005 – 2008

Promotion, Technische Universität Berlin (summa cum laude, „ausgezeichnet“)

Thema: Weiterbildung und Gesundheitsmanagement – Entwicklung einer Methodik angewandten betrieblichen Gesundheitsmanagements

2001 – 2003

Studium Weiterbildungsmanagement, Technische Universität Berlin

Abschlussnote: sehr gut

1996 – 2004

Studium Psychologie, Technische Universität Berlin

Schwerpunkte: Arbeits- und Organisationspsychologie sowie Sozial- und Pädagogische Psychologie · Abschlussnote: sehr gut

1990 – 1991

Studium Technische Informatik, FHS für Technik und Wirtschaft Berlin

Studium nicht abgeschlossen (Umbruch nach der Wiedervereinigung)

1988 – 1990

Ausbildung zum Militärflieger, Offiziershochschule „O. Lilienthal“, Bautzen

Durch die Wiedervereinigung und die Auflösung der NVA beendet

SONSTIGE TÄTIGKEITEN

2008 – 2022

Ehrenamtlicher Richter an den Arbeitsgerichten

Berlin (2008 – 2010), Freiburg (2011 – 2012), Bautzen/Görlitz (2013 – 2015), Berlin (2016 – 2022)

2013 – 2015

Mitglied der Tariffkommission des Verbandes der sächsischen Metall- und Elektroindustrie (VSME)

2014 – 2015

Mitglied im Stiftungsrat der Niederschlesischen Theater-Stiftung, Görlitz

VERÖFFENTLICHUNGEN

Döbler, A.-S., Emmermacher, A., Richter-Killenberg, S., Nowak, J. & Wegge, J. (2022): New insights into self-initiated work design: The role of job crafting, self-undermining and five forms of job satisfaction for employee's health and work ability. *German Journal of Human Resource Management*, 36, 113–147. <https://doi.org/10.1177/23970022211029023>

Nowak, J., Emmermacher, A., Wendsche, J., Döbler, A.-S. & Wegge, J. (2022): Presenteeism and absenteeism in the manufacturing sector: A multilevel approach identifying underlying factors and relations to health. *Current Psychology* (online publication). <https://doi.org/10.1007/s12144-022-03013-1>

Kemter, A., Emmermacher, A., Kotte, H. & Wegge, J. (2020): Arbeit und Gesundheit in der Generation 50+ – alter(n)sgerechte Führung. In V. Amelang, S. Eble, R. Sijts, T. Ballast, H. Hildebrandt, F. Knieps, R. Lägél & P. Ex (Hrsg.), *Die Zukunft der Arbeit: in der Gesundheitsversorgung* (S. 135–149). Berlin: MWV.

Wegge, J., Emmermacher, A., Döbler, A., Fritzsche, L., Kügler, J. & Nowak, J. (2018): Arbeitsfähigkeit, Arbeitsmotivation und Führung älterer Mitarbeiter: Stand der Forschung und neue Entwicklungen. In F. Knieps & H. Pfaff (Hrsg.), *BKK Gesundheitsreport 2018: Arbeit und Gesundheit Generation 50+* (S. 190–201). Berlin: MWV.

Emmermacher, A., Rebitzer, F. & Wegge, J. (2017): Ursachen und Vorhersage von Präsentismus bei verschiedenen Personalgruppen – Ergebnisse einer Cross-Lagged-Panel-Analyse im Werk eines DAX-Konzerns. *AOW 2017*, Dresden, 13.–15.9.

Ducki, A. & Emmermacher, A. (2010): Demografischer Wandel und Innovationsfähigkeit. In M. Schmidt & Ch. Schank (Hrsg.), *Die Metropolenregion Berlin vor demografischen und gesellschaftlichen Herausforderungen*. München: Rainer Hampp Verlag.

Emmermacher, A. (2008): *Gesundheitsmanagement und Weiterbildung – Eine praxisorientierte Methodik zur Steuerung, Qualitätssicherung und Nutzenbestimmung*. Wiesbaden: Gabler Verlag.

Weiherl, Ph., Emmermacher, A. & Kemter, P. (2007): Gesundheitsmanagement, Präsentismus und Core Self-Evaluations. In P. G. Richter, R. Rau & S. Mühlpfordt (Hrsg.), *Arbeit und Gesundheit – Zum aktuellen Stand in einem Forschungs- und Praxisfeld*. Lengerich: Pabst Science Publishers.

Rohkamm, G. & Emmermacher, A. (2006): Personalentwicklung und Gesundheitsmanagement. In F. Fredersdorf & M. T. Meifert (Hrsg.), *In Bewegung: Von der betrieblichen Weiterbildung zur strategischen Personalentwicklung*. Düsseldorf: Symposion.