



INTERIM HEAD OF HR · INTERIM HR BUSINESS PARTNER · CONSULTANT

Dr. André Emmermacher

Vertrauen rockt!

Erfolgreiche Transformationen und das effiziente Agieren unter unsicheren Bedingungen erfordern Vertrauen.

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.

LETZTES MANDAT

**Interim HR Business Partner, später
Head of HR**

Mittelständisches Unternehmen der
Metall- und Elektroindustrie (Private
Equity)
200 Mio. € Umsatz
450 Mitarbeitende
05/2025 – 07/2026

VERFÜGBARKEIT

Sofort

Einsatz vor Ort, hybrid
oder remote
Uneingeschränkte
Reisebereitschaft

KONTAKT

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

01 PROFIL UND ANGEBOT

Darauf können Sie zählen.

Turnaround, Transformation & Carve-out/Fusion

Begleitung eines Turnaround, Unternehmen und Unternehmensteile abspalten, verschmelzen oder neu gründen, inklusive HR-Prozesslandschaft, Payroll und Strukturierung der Personalabteilung.

Arbeitsrecht & Mitbestimmung

Verhandlungen mit Betriebsräten und Gewerkschaften zu Betriebsvereinbarungen, Tarif- und Sozialplanthemen, Verfahren in allen Instanzen. Dazu 14 Jahre als ehrenamtlicher Arbeitsrichter.

HR-Prozesse

Ich kenne HR-Prozesse von der Einstellung bis zur Entgeltabrechnung bis ins Detail: erst standardisieren und optimieren, dann digitalisieren, auch mit KI, wo sie messbar entlastet.

150 – 12.500

Mitarbeitende in meiner Verantwortung, vom mittelständischen Unternehmen bis zur Konzernstruktur

ca. 10

Carve-outs bzw. Fusionen operativ begleitet

14 Jahre

ehrenamtlicher Arbeitsrichter (2008 – 2022)

20+ Jahre

Erfahrung im mittelständischen sowie im Konzernumfeld, als HR Business Partner und als Head of HR

ZWEI SITUATIONEN, EIN ANSPRUCH: WIRKUNG

Ich komme, wenn Erfahrung gepaart mit Hands-On-Mentalität gefragt ist.

- Carve-out, Verschmelzung oder Transformation: HR effizient, skalierbar und wirksam machen
- Aufbau der Personalfunktion von Grund auf (z. B. bei Ausgründungen oder nach starkem Wachstum als Start-up)
- Umbau auf das Business-Partner-Modell
- Aufbau eines umfassenden und nachhaltigen Gesundheitsmanagements

Ich komme, wenn professionelle Personalarbeit in besonderen Situationen gefragt ist.

- Vakanzüberbrückung der Personalleitung, inklusive Payroll und Tagesgeschäft
- Akquisition oder Exit im Private-Equity-Umfeld
- Recruiting-Initiativen mit Steuerung von Headhuntern und Zeitarbeit
- Restrukturierung mit Einbindung von Betriebsrat und ggf. Gewerkschaft
- Beratung der Führungskräfte bei disziplinarischen Maßnahmen und Compliance-Fällen
- Aufbau von Talentmanagement und Personalentwicklung

MEINE ROLLEN

Interim Head of HR

Ich verantworte die gesamte operative Personalarbeit im Unternehmen sowie die lokale Umsetzung strategischer und ggf. globaler Initiativen.

Interim HR Business Partner

Als Sparringspartner für Geschäftsführung und Führungskräfte berate ich bei Konflikten, arbeitsrechtlichen Fragestellungen oder Führungsfragen.

Consultant

Ich berate und helfe Personalabteilungen bei der Erfüllung ihrer Aufgaben.

BRANCHEN

Energie- und Elektrotechnik, Maschinen- und Anlagenbau, Industrie- und Produktionsumfeld im Mittelstand (u. a. Private-Equity-geführt) und Konzern

STÄRKEN

urteilssicher, verbindlich, pragmatisch, vertrauenswürdig

SPRACHEN

Deutsch (Muttersprache)
Englisch (fließend)

02 AUSGEWÄHLTE MANDATE

METALL- UND ELEKTROINDUSTRIE · PRIVATE EQUITY · LETZTES MANDAT

Umbau der Personalfunktion

Mittelständisches Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie · 05/2025 – 07/2026

SITUATION UND AUFTRAG

Mittelständisches Unternehmen mit ca. 150 Mio. € Umsatz und 350 Mitarbeitenden, hoher Auftragsbestand und geplantes Wachstum von ca. 20 %, bei nicht angepasster Personalarbeit. Auftrag: Umbau der Personalabteilung nach dem Business-Partner-Modell, Modernisierung der HR-Prozesse und HR-IT-Tools, Recruiting-Initiative, Aufbau von Gesundheits- und Talentmanagement sowie systematischer Personalentwicklung, später Einstellung einer neuen Personalleitung und Vakanzüberbrückung, inklusive Sicherstellung der Payroll.

ERGEBNISSE

- Einstellung und Onboarding von ca. 100 Mitarbeitenden
- Einführung eines vollkontinuierlichen Schichtsystems (3 Schichten, 24/7) inklusive Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit, um den Backlog abzarbeiten und das Wachstum von ca. 20 % zu realisieren
- Einführung eines systematischen Gesundheitsmanagements, im Vergleich zum Vorjahr Fehlzeiten um mehr als 5 % reduziert
- Einführung des Business-Partner-Modells in der Personalabteilung, zukunftsfähige und skalierbare Arbeitsprozesse etabliert
- Einführung eines Talentmanagements inklusive Orientierungscenter zur Talentbindung und -entwicklung

KERNERGEBNIS

ca. 100 Einstellungen · 24/7-Schichtsystem mit Betriebsvereinbarung · Wachstum von ca. 20 % ermöglicht

REFERENZ

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

METALL- UND ELEKTROINDUSTRIE · CARVE-OUT · PRIVATE EQUITY

Aufbau der Personalabteilung für eine neu gegründete Unternehmensgruppe

Unternehmensgruppe der Metall- und Elektroindustrie · 03/2024 – 12/2024

SITUATION UND AUFTRAG

Neu gegründete Holding ohne eigene Personalabteilung nach einem Carve-out (ca. 35 Mitarbeitende), Unternehmensgruppe mit ca. 2.100 Mitarbeitenden in 6 Ländern und ca. 600 Mio. € Umsatz. Auftrag: Aufbau der Personalabteilung von Grund auf inklusive externer Payrollabwicklung, Leitung eines globalen HR-Projektes (Recruiting & Onboarding, Reporting, Learning, Strategic Workforce Planning) sowie die Rollen CHRO der Unternehmensgruppe, Head of HR Germany (mit Betriebsratsverhandlungen und ersten Betriebsratswahlen) und Head of HR der Holding.

ERGEBNISSE

- Einstellung und Onboarding von ca. 35 Mitarbeitenden in der Holding innerhalb von 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 in der Unternehmensgruppe (mit externen Beratern)
- Aufbau eines HR-Reportings für die Unternehmensgruppe, inkl. der notwendigen Betriebsvereinbarungen mit den deutschen Gesellschaften (mit externen Beratern)
- Einführung einer globalen Plattform für Weiterbildungsaktivitäten (Learning & Development, mit externen Beratern)

KERNERGEBNIS

ca. 35 Einstellungen zur Sicherstellung der Arbeitsfähigkeit der Holding, in der Regel in leitenden Positionen · zeitgleiche Vakanzüberbrückungen in 3 HR-Rollen · grundlegende Strukturen für die globale Personalarbeit geschaffen

REFERENZ

CEO und CHRO der Unternehmensgruppe; Kontakte auf Anfrage.

MASCHINEN- UND ANLAGENBAU · VERKAUFSPROZESS

Neuausrichtung der Personalarbeit

Unternehmen im Maschinen- und Anlagenbau · 03/2023 – 12/2023

SITUATION UND AUFTRAG

Geplanter Verkauf einer mittelständischen Konzerngesellschaft in schwierigem wirtschaftlichem Umfeld (ca. 550 Mio. € Umsatz, ca. 2.000 Mitarbeitende weltweit, davon ca. 250 in Deutschland), bei ineffizienter Personalarbeit und offener Vakanz des Head of People & Organization Germany. Auftrag: Neuausrichtung und Umbau der Personalabteilung Deutschland, Digitalisierung der Personalarbeit, Optimierung der Zeitwirtschaft inklusive Betriebsvereinbarungen zur Arbeitszeit, Prüfung der bestehenden TSA mit dem Mutterkonzern und Schaffung von Alternativen sowie Sicherstellung des Tagesgeschäfts inklusive Payroll.

ERGEBNISSE

- Aktualisierung der Aufgabenbeschreibungen und -verteilungen in der Personalabteilung, zur Steigerung der Effizienz und besseren Verteilung der Arbeitslast
- Harmonisierung der Regelungen zur Arbeitszeit an den 3 deutschen Standorten, inkl. der entsprechenden Betriebsvereinbarungen; im Wesentlichen Umstellung der Altregelungen auf Vertrauensarbeitszeit
- Kündigung nicht benötigter bzw. inadäquater Softwarelizenzen und Schaffung von Alternativen, z. B. im Recruiting und in der Verwaltung von Zeitarbeitnehmern
- Auswahl und Einstellung des Head of People & Organization Germany

KERNERGEBNIS

Steigerung der Effizienz der Personalabteilung um 20 % durch Personalabbau bei gleichzeitiger Sicherstellung des Tagesgeschäfts · Vorbereitung der Personalprozesse und HR-Toollandschaft auf eine effiziente Fusion mit dem Käufer

REFERENZ

CHRO des Unternehmens; Kontakt auf Anfrage.

STIMMEN AUS DER ZUSAMMENARBEIT



Wir haben sehr gern mit Herrn Dr. André Emmermacher zusammengearbeitet. Seine verlässliche Arbeitsweise und seine Erfahrung waren eine sehr gute Unterstützung für uns in einer herausfordernden geschäftlichen Situation.

CEO

Kontakt auf Anfrage



André zeichnet sich durch seine große operative Erfahrung aus. Er gliederte sich problemlos in das HR-Team ein und war eine wertvolle Unterstützung bei der Umsetzung der globalen HR-Strategie und dem Umbau einer Personalabteilung in einem Unternehmen unserer Gruppe.

CHRO

Kontakt auf Anfrage



In kürzester Zeit hat sich André einen Überblick über das Team verschafft und sofort verstanden, was wir als Team von ihm brauchen. Er hat es sehr schnell geschafft, Vertrauen aufzubauen, und er war für mich ein Coach und Vorbild. Ich habe viel von ihm gelernt.

Anna

HR Business Partnerin

03 WERDEGANG UND QUALIFIKATION

Werdegang kompakt

03/2023 – 07/2026	Freiberuflicher Interim Manager (eta Quadrat) in verschiedenen Unternehmen mittlerer Größe
01/2020 – 01/2023	Regionenpersonalleiter, Siemens Energy
2015 – 2019	Personalleiter und HR Business Partner, Siemens AG Region Ost
2012 – 2015	Personalleiter Sachsen, Siemens AG
2010 – 2012	Personalleiter, Siemens VAI MT GmbH
2005 – 2010	Personalberatung, Gesundheitsmanagement und Projekte, Siemens AG
2015 – 2022	Dozent an der Professur für Arbeits- und Organisationspsychologie, TU Dresden

AUSBILDUNG

Promotion (summa cum laude)
Studium Psychologie
Studium Weiterbildungsmanagement

EHRENÄMTER

Ehrenamtlicher Arbeitsrichter 2008 – 2022
Mitglied der Tarifkommission VSME 2013 – 2015

PUBLIKATIONEN (AUSWAHL)

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.

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*.

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



Sprechen wir.

DR. ANDRÉ EMMERMACHER

+49 163 54 81 847 · andre.emmermacher@eta-quadrat.de

www.eta-quadrat.de · [linkedin.com/in/andre-emmermacher-44642b13b](https://www.linkedin.com/in/andre-emmermacher-44642b13b)