

## Bombardier Transportation

Mai 2007 – Dezember 2010

Berlin



### Senior HR Director, mit Hauptfokus auf HR Strategie und C&B

Mitglied des Global HR Leadership Teams und des Kernteams für HR Strategie; Verantwortlich für Compensation & Benefits und Expat-Management auf globaler Ebene (30.000 Mitarbeiter, davon 15.000 nicht regulierte / Außertarifliche); Leitungsfunktion für eine Gruppe von C&B Managern und Spezialisten

### Erfolge

-  Einführung des Watson Wyatt Global Grading mit dem Ziel, eine transparentere Organisationsstruktur zu schaffen. Firmeninterne Positionswechsel stiegen um 100% in den ersten 2 Jahren, der Anteil interner Stellenbesetzungen gegenüber externen Einstellungen stieg von 40 auf 70%.
-  Einführung von zwei sogenannten "multinational pools "(Versicherungen), die der Firma jährlich rund eine halbe Million Euro eingespart haben.
-  Wechsel der Service Provider im Bereich Expat Management – realisierte Einsparungen in Höhe von 1,5 Millionen Euro jährlich.
-  Komplette Analyse, Überarbeitung und Planung der UK Pensionspläne mit prognostizierten Einsparungen in Höhe von 10 bis 14 Millionen Euro jährlich.
-  Unterstützung des HR Transformation Projekts und der Einführung einer einheitlichen IT Infrastruktur mit geplanten Einsparungen von 4 bis 5 Millionen Euro pro Jahr.

## SAS Institute

Januar 2006 – April 2007

Heidelberg



### Senior HR Director International (#1 HR Rolle)

Verantwortlicher HR Business Partner für die EMEA (Europa, Mittlerer Osten, Afrika) Region (rund 3.200 Mitarbeiter); Führen des Headquarter HR Teams mit 12 Mitarbeitern sowie der HR Manager in den jeweiligen Ländergesellschaften; Entwicklung, Implementierung und Koordination von HR Programmen und Tools über die gesamte EMEA Region.

### Erfolge

-  Vollständige Einführung eines neuen HR Informationssystems innerhalb von sechs Monaten über die gesamte EMEA und Asien Region (42 Länder, 7.500 Mitarbeiter)
-  Einführung eines neuen Rekrutierungssystems über die gesamte EMEA Region (Taleo)
-  Outsourcing des Recruiting für das EMEA HQ. Reduzierung der durchschnittlichen Einstellungszeit (time to hire) von über 120 auf unter 30 Tage.
-  Restrukturierung und Schließung des EMEA HQ (Abbau von rund 450 Stellen und Verlagerung der Aufgaben in das US Headquarter).
-  Einsatz eines Outplacement Programms im Rahmen der Restrukturierung (nach 4 Monaten waren 80% der Mitarbeiter in neuen Rollen, nach 12 Monaten alle Mitarbeiter)

## SAP AG

2002 - 2005

Walldorf



### **VP Human Resources EMEA (#1 HR Rolle in der Region)**

2004 - 2005

Verantwortlicher HR Business Partner für die Region EMEA (Europa, Mittlerer Osten, Afrika - ca. 4.100 Mitarbeiter); Führungsverantwortung für 5 HR Direktoren in Teilregionen und indirekt ca. 100 HR Mitarbeiter; Koordination von HR Aktivitäten sowie Implementierung von globalen Programmen und Initiativen (Talent Management, Performance Feedback, Entgeltrunden, Stock Option Programme, Bonusregelungen etc.)

### **Erfolge**

-  Etablierung einer soliden und schlagkräftigen HR Organisation für die EMEA Region
-  Einführung von zwei sogenannten "multinational pools "(Versicherungen), die der Firma jährlich rund eine halbe Million Euro eingespart haben.
-  Implementierung Talent Management.
-  HR Unterstützung (Rekrutierung, C&B, Infrastructure) für eine Business Unit zum Aufbau von zwei Telesales Organisationen (Barcelona und Prag) - Dauer: 9 Monate; jeweils 150 Mitarbeiter.
-  Reorganisation der EMEA Vertriebsabteilung.
-  Harmonisierung der Bonus Pläne angelehnt an die neue Geschäftsstrategie für die EMEA Region.
-  Erfolgreicher Aufbau eines Shared Service Centers für HR in Prag; erzielte Einsparungen von rund 4 Millionen Euro pro Jahr.

### **VP Global C&B**

2002 bis 2003

Verantwortlich für Compensation & Benefits auf globaler Ebene. Führung einer Gruppe von 50 C&B Spezialisten in über 40 Ländern weltweit; Zuständig für die Entwicklung und die Einführung von verschiedenen C&B Regelungen, Programmen, Plänen und Prozessen (z.B.: Einführung aktienbasierter Vergütung, Bonuspläne, Entgeltvergleiche, Harmonisierung entgeltbezogener Prozesse und Einsatz des SAP HR Moduls HCM)

### **Erfolge**

-  Etablierung einer globalen soliden C&B Organisation
-  Design eines effektiveren Managements für die Verteilung aktienbasierter Programme. Einsparungen von knapp 100 Millionen Euro.
-  Einführung eines sogenannten Multinational Pooling (Bündelung von Versicherungen). Einsparungen von ca. 2 bis 5 Millionen Euro jährlich.
-  Einführung eines Global Compensation Rahmenwerkes.
-  Entwicklung und Einführung eines globalen Job Katalogs. Reduzierung der über 6.000 Funktionen in der Firma auf unter 300 als Basis für effektivere Karriereentwicklungspläne, Talent Management, Reporting, Entgeltmanagement, Entgeltvergleiche und einer Vielzahl weiterer Programme.

## Lucent Technologies

Juli 1998 – Dezember 2001

Nürnberg

Lucent Technologies  
Bell Labs Innovations



### **C&B Manager Central & Eastern Europe**

Verantwortlich für Compensation & Benefits in sechs europäischen Ländern (Deutschland, Schweiz, Österreich, Ungarn, Tschechische Republik, Türkei). Leitung von 4 C&B Spezialisten (inclusive Benefit Management und Expat Management). Einführung zahlreicher C&B Programme (Stock Option Pläne, Bonuspläne, Gehaltsvergleiche, intranetbasierte Entgeltprogramme und Prozesse). Integration hinzugekaufter Firmen (12 Firmen in 2 Jahren).

## DG BANK

Juli 1995 – Juni 1998

Frankfurt



### **Personalreferent**

HR Business Partner für eine Business Unit (Investment Banking); Verhandlungen mit den Betriebsratsgremien und Gewerkschaften bezüglich personalrelevanter Themen (Heimarbeit, Arbeitszeit, Entgeltsysteme, Bonusregelungen etc.); Verantwortlich als Redakteur für sämtliche HR Kommunikationen; Herausgeber einer Firmenzeitschrift

## DuPont de Nemours

Juli 1992 – Juni 1995

Bad Homburg



### **Personalreferent**

Vergütungsmanagement, Gehaltsvergleiche, Einführung eines sogenannten Cafeteria Systems (Auswahl verschiedener Sozialleistungen), Hay Stellenbewertung, Gestaltung von Sozialleistungen, Deferred Comensation, HR Controlling, Koordinierung von aktienbasierten Vergütungsprogrammen, Management der Firmenwagenflotte.

## Dowell Schlumberger

Dezember 1984 – Dezember 1985

Vechta



### **Praktikum in der Personalabteilung.**