

DIRK ARENZ



Persönliche Daten

	Adresse	Clever Straße 35 50668 Köln
	Geboren	14.07.1968
	Telefon	0162-2103301
	E-Mail	darenz@t-online.de
	Homepage	www.hr-excellence.koeln
	XING	www.xing.com/profile/Dirk_Arenz
	Linked in	www.linkedin.com/in/hr-excellence

Akademische Laufbahn

August 2010 – September 2016

Donau-Universität Krems

Wirtschafts- und Organisationspsychologie
Abschluss: Master (Note 1,3)

Berufliche Ausbildung

März 1998 – April 1999

Deutsche Angestellten Akademie
Personalfachkaufmann (IHK)

September 1987 – Januar 1990

VEBA AG
Industriekaufmann (IHK)

Berufliche Laufbahn I

seit Juli 2016 (Selbstständigkeit)

HR EXCELLENCE GMBH & CO. KG

HR Interim Manager / HR Consultant / Business Coach

Bisherige Interim-Projekte (Details ab Seite 3 f.):

November 2016 – Mai 2017

HR Business Partner – SKY Deutschland (München)

August 2017 – September 2018

HR Business Partner – Sartorius-Gruppe (Göttingen)

Dezember 2018 – Juni 2020

HR Manager – Sartorius-Gruppe (Göttingen)

Juli 2020 – September 2021 (voraussichtlich)

HR Expert Labour Relations – Novo Nordisk (Mainz)

Oktober 2010 – Juni 2016

DKV EURO SERVICE

Human Resources Director

- Steuerung des nationalen und internationalen HR-Managements (einschl. Entgeltabrechnung)
- Durchführung und Monitoring des jährlichen Strategie- und Planungsprozesses
- Einführung eines integrierten Talentmanagements
- Initiierung, Steuerung und Umsetzung diverser Change-Management-Maßnahmen zur Weiterentwicklung der Unternehmenskultur
- Arbeitsrechtliche Begleitung der Konzernbildung
- Modernisierung des Vergütungssystems
- Führung von 12 Mitarbeitern

Juli 2008 – September 2010

STRÖER MEDIA DEUTSCHLAND

Hauptabteilungsleiter Personal

- Gesamtverantwortung des betrieblichen Personalwesens aller deutschen Ströer-Gesellschaften
- Optimierung von administrativen HR-Prozessen und Implementierung von SAP HR
- Durchführung von Restrukturierungsmaßnahmen (Personalabbau / Betriebsübergänge nach § 613a)
- Zusammenarbeit mit mehreren Betriebsräten (incl. Verhandlung von Sozialplänen)
- Führung von 15 Mitarbeitern

Berufliche Laufbahn II

August 2005 – Juni 2008

QVC DEUTSCHLAND

Manager Human Resources

- Gesamtverantwortung für das betriebliche Personalwesen der QVC-Holding und der iQVC
- Aktive Begleitung von Veränderungsprozessen und Durchführung von strategischen HR-Projekten
- Konzeption und Einführung flexibler Arbeitszeitmodelle sowie einer Fachlaufbahn
- Analyse, Anwendung und Weiterentwicklung von HR-Konzepten und Instrumenten
- Zusammenarbeit mit mehreren Betriebsräten
- Führung von 3 Mitarbeitern

März 2003 – Juli 2005

VIVA FERNSEHEN

Director Human Resources

- Gesamtverantwortung des betrieblichen Personalwesens (einschl. Entgeltabrechnung)
- Operative Durchführung der kompletten Betriebsstilllegung und Verhandlung des Sozialplans
- Optimierung von administrativen HR-Prozessen
- Strategische Organisationsentwicklung
- Führung von 4 Mitarbeitern

Mai 1999 – Februar 2003

INSTITUT DER DEUTSCHEN WIRTSCHAFT

Personalleiter

- Gesamtverantwortung des betrieblichen Personalwesens (einschl. Entgeltabrechnung)
- Neustrukturierung und spätere Zusammenführung der Personalabteilungen von Institut und Verlag
- Neuausrichtung der betriebl. Altersversorgung
- Führung von 6 Mitarbeitern

Januar 1990 – April 1999

VEBA AG

Referent Personalpolitik/-controlling

- Zuständigkeit für das allgemeine Personalberichts-wesen des Konzerns und die Erstellung bzw. Interpretation sämtlicher Personalkennzahlen
- Verantwortlichkeit für die jährliche Personalplanung der Holding und Steuerung / Koordination der konzernweiten Personalplanung
- Aufbau des Bereiches Personalcontrolling (incl. Erstellung Controlling-Handbuch)
- Aufbereitung Personalkennzahlen für Vorstands- und Aufsichtsratssitzungen

Berufliche Weiterbildung

September – Oktober 2020

INeKO – Universität Köln

Basic Agile Master

Juli 2016 – August 2016

Institut für Angewandte Psychologie

Kompaktausbildung Systemischer Coach

Juni 2004 – Februar 2005

Deutsche Gesellschaft für Personalführung

ProPer Executive

Kenntnisse & Fähigkeiten

Fremdsprachen

- Englisch (sehr gut in Wort und Schrift)

Software

- MS Office (Word, Excel, PowerPoint, Outlook)
- Div. HR-Anwendungen (v.a. SAP HR, Workday, Solvenius, Lumesse ETWeb, Paisy, Perbit)

Managementenerfahrung

- Mitarbeiterführung (bis zu 15 Personen)
- Budgetverantwortung (bis zu 2,5 Mio.)
- Changemanagement
- Restrukturierung
- Projektleitung

Kernkompetenzen

- Kommunikationsfähigkeit
- Problemlösungsfähigkeit
- Durchsetzungsfähigkeit
- Veränderungsfähigkeit
- Anpassungsfähigkeit

Interim-Projekte (Inhalte)

November 2016 – Mai 2017

SKY Deutschland (München)

HR Business Partner

- Komplette HR-Betreuung des Bereiches „SKY Operations“ (insbesondere Customer Service / Supply Chain) mit rd. 400 Mitarbeitern
- Begleitung von Bereichsentscheidungen und Erarbeitung professioneller Lösungen für die sich daraus ergebenden personalpolitischen und arbeitsrechtlichen Fragestellungen
- Unterstützung der Führungskräfte bei Organisationsveränderungen und Change-Management-Prozessen
- Beratung und Coaching der Führungskräfte und Mitarbeiter bei allen HR-relevanten Themen
- Interaktive Kooperation mit den HR Competence Centern (Services, Labour Relations & Law, Compensations & Benefits, Organisational & People Development, Recruiting)
- Strategische und operative Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat

August 2017 – September 2018

Sartorius-Gruppe (Göttingen)

HR Business Partner

- Verantwortung und Steuerung aller HR-Prozesse des Mitarbeiterlebenszyklus vom Recruiting bis zum Exit-Management in Kooperation mit den zugeordneten Service-Partnern
- Beratung und Unterstützung von Führungskräften (inklusive arbeitsrechtlicher Aspekte) in allen Fragen des People Managements, der Organisationsentwicklung sowie die Mitarbeit bei der Umsetzung von Change Maßnahmen
- Betreuung von Führungskräften und Mitarbeitern in allen Fragen der operativen Personalarbeit
- Mitwirkung bei HR-Projekten sowie bei der Optimierung personalwirtschaftlicher Prozesse in Zusammenarbeit mit den lokalen und globalen HR Business Partnern
- Ableitung und Umsetzung von Maßnahmen und Initiativen aus der globalen HR- und Business-Strategie
- Vertrauensvolle Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretungen des Konzerns
- Implementierung eines professionellen BEM-Managements (einschl. der Verhandlung der dazugehörigen Konzernbetriebsvereinbarung sowie der Auswahl des externen Kooperationspartners)
- Konzeptionelle Mitwirkung im Rahmen des Projektes „Neustrukturierung der regionalen HR-Organisation“ und Verantwortlichkeit für deren operative Umsetzung

Dezember 2018 – Juni 2020

Sartorius-Gruppe (Göttingen)

HR Manager

- Fachliche und disziplinarische Führung von 13 Mitarbeitern des HR-Spartenteams BPS (HR-Funktionen: Business-Partner, Service-Partner, Payroll)
- Beratung, Betreuung und Unterstützung von oberen Führungskräften in allen personalrelevanten und arbeitsrechtlichen Themenstellungen
- Ableitung von Handlungsfeldern für den HR-Bereich aus den strategischen Unternehmens- und Bereichszielen sowie Erarbeitung und Implementierung von Lösungskonzepten
- Konzeption, Begleitung und Monitoring von Team- und Organisationsentwicklungsmaßnahmen
- Begleitung und Durchführung von Workshops sowie Informationsveranstaltungen zu unterschiedlichen HR-Themen
- Evaluierung und Weiterentwicklung der regionalen HR-Prozesse
- Vertrauensvolle Zusammenarbeit mit den Betriebsräten zu allen mitwirkungs- bzw. mitbestimmungspflichtigen Themen
- Initiierung und Leitung von regionalen HR Projekten (bspw. Einführung eines Onsite-Managements für Leiharbeiter an den deutschen Standorten, einschl. der Auswahl des Dienstleisters und der Verhandlungen mit den BR-Gremien; Konzeption neuer Arbeitsplatzbeschreibungen und Entwicklung eines Punktemodells zur anforderungsgerechten Eingruppierung von Stellen gem. der ERA-Vergütungssystematik)

Interim-Projekte (Inhalte)

Juli 2020 – September 2021 (voraussichtlich)

Novo Nordisk (Mainz)

HR Expert Labour Relations

- Begleitung von Unternehmensentscheidungen, für die sich daraus ergebenden arbeitsrechtlichen Fragestellungen
- Monitoring und Anpassung bestehender Betriebsvereinbarungen gem. tariflicher Vorgaben
- Verhandeln und Verfassen neuer Betriebsvereinbarungen und sonstiger Regularien
- Strategische und operative Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat
- Beratung von Führungskräften bei BR-relevanten Themen
- Kooperation mit den globalen HR Competence Centern bzgl. betriebsverfassungsrechtlich relevanter Themen
- Übernahme von Sonderprojekten im Bereich HR (Change Management bei der Einführung digitaler HR-Tools bzw. Plattformen wie „askHR“ und SAP SuccessFactors)