



EL NET GROUP

TRANSFER.

- Prozess- & Ergebnissicherheit
- Förderung nach §§ 110 & 111 SGB III
- Professionelle strategische Jobsuche & Qualifizierung
- Sozialverträgliche & wertschätzende Personalmaßnahmen

www.elnet.group

umgehen kann – egal ob in Familie, Firma oder eben Kirche. Ihre Prinzipien gelingender Leitung sind allgemein. Kohlhaas veranschaulicht sie zusätzlich durch ihre eigene Geschichte: von ihrem Professjubiläum auf einer Baustelle über den Umgang mit Altlasten, über Machtkämpfe und Schattenspiele hin zur Beteiligung aller in der Entscheidungsfindung. Sie weiß, was die entscheidenden »Gamechanger« auf diesem Weg sind und zeigt: Top-Down war gestern.

ISBN: 978-3-451-39282-5 (Verlag Herder), Euro 20,- (D).

PERSONALRECHT

Insolvenzrechtlicher Rang des Urlaubsabgeltungsanspruchs bei Inanspruchnahme der Arbeitsleistung durch den starken vorläufigen Insolvenzverwalter

In der Insolvenz des Arbeitgebers ist der Anspruch des Arbeitnehmers auf Urlaubsabgeltung vollständig als Masseverbindlichkeit zu berichtigen, falls der vorläufige Insolvenzverwalter mit Verwaltungs- und Verfügungsbefugnis (sog. starker vorläufiger Insolvenzverwalter) die Arbeitsleistung zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch in Anspruch genommen hat. In seiner Presserklärung Nr. 39/21 vom 25.11.2021 berichtet das Bundesarbeitsgericht über folgenden Fall: Der Kläger wurde von der Beklagten als damalige starke vorläufige Insolvenzverwalterin bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Eröffnung des Insolvenzverfahrens zur Arbeit herangezogen. Mit seiner Klage hat er für die zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch nicht genommenen Urlaubstage die Zahlung einer Abgeltung in Höhe von 3.391,30 Euro brutto als Masseverbindlichkeit verlangt. Die Beklagte hat dies als nunmehrige Insolvenzverwalterin abgelehnt, weil es sich nur um eine zur Insolvenztabelle anzumeldende Insolvenzforderung handle. Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Die Revision des Klägers hatte vor dem Sechsten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg. Die streitbefangene Urlaubsabgeltung ist in voller Höhe als Masseverbindlichkeit zu berichtigen. § 55 Abs. 2 Satz 2 InsO sieht die Begründung von Masseverbindlichkeiten vor, „soweit“ der vorläufige Insolvenzverwalter für das von ihm verwaltete Vermögen die Gegenleistung in Anspruch genommen hat. Entscheidet sich der starke vorläufige Insolvenzverwalter für die Inanspruchnahme der Arbeitskraft eines Arbeitnehmers, hat er alle Verpflichtungen aus dem Arbeitsverhältnis als Masseverbindlichkeiten zu erfüllen. Hiervon umfasst sind nicht nur Ansprüche, welche unmittelbar

auf einer tatsächlich erbrachten Arbeitsleistung beruhen, sondern auch solche, denen keine unmittelbare Wertschöpfung für die Masse gegenübersteht (vgl. bereits BAG 10. September 2020 6 AZR 94/19 (A)). Der vollen Berichtigung als Masseverbindlichkeit steht nicht entgegen, dass der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts bzgl. der vergleichbaren Regelung in § 209 Abs. 2 Nr. 3 InsO von einer nur anteiligen Zuordnung der „geldwerten Urlaubsansprüche“ ausging (vgl. BAG 21. November 2006 9 AZR 97/06). Auf Anfrage des erkennenden Senats hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts erklärt, an dieser Auffassung nicht festzuhalten (BAG 16. Februar 2021 9 AS 1/21).

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 25. November 2021 – 6 AZR 94/19.

Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, Urteil vom 10. Oktober 2018 – 23 Sa 505/18.

Rechtsanwalt Frank Prieue, Sedlatzek Rechtsanwälte, www.sedlatzek.com

TOPOS®

Headhunting | Interim Management

Hamburg · Hannover · Bonn · Frankfurt · Nürnberg · Stuttgart · München

www.topos-consult.de

PERSONALTHEMA

Job Hunting – ein wichtiger und oft entscheidender Baustein im Outplacement Auf der Jagd nach der besten Position im Management

Wenn Manager im Rahmen eines Aufhebungsvertrages Ihren Job verlieren und damit beim Outplacement-Berater landen, wollen sie eines vor allem nicht: ständig als Bewerber auf nicht gut zugeschnittene Positionen eingespielt werden. Denn das macht beiden Seiten keine Freude, dem Manager nicht und auch nicht dem Kunden. Das Mismatch ist dann einfach zu groß und führt nicht zum Erfolg. Mit einem eigens darauf zugeschnittenen Prozess, dem „Job-Hunting“ hat der Outplacement-Experte EL-NET ein erfolgversprechendes Konzept am Markt positioniert.

Outplacement unterstützt Manager in der Breite: Bevor eine passende neue Position gefunden wird, muss oftmals das Profil geschärft, psychologische



Privates Stellengesuch

PERSONALintern only (Festpreis: 250,- Euro)

PERSONALintern.de

¹Das Stellenangebot erscheint **insgesamt viermal** in PERSONALintern (drei Nachschaltungen nach dem Ersterscheinungstermin - inkl. kostenloser Chiffre-Weiterleitung und **Resonanzverstärker**).

Format: 93 mm b. x 50 mm h. als Farb-Anzeige.

Kontakt: Bernd Gey (bg@personalintern.de)

Kombi-Paket (Festpreis: 350,- Euro)

PERSONALintern.de

■ **Frankfurter Allgemeine**

Frankfurter Allgemeine
SONNTAGSZEITUNG ²

²Die Anzeige erscheint sowohl in der Samstagsausgabe der Frankfurter Allgemeine Zeitung (FAZ) als auch in der Frankfurter Allgemeine Sonntagszeitung (FAS) an **zwei nacheinander folgenden Wochenenden** (inkl. kostenloser Chiffre-Weiterleitung und **Resonanzverstärker**).
Format: 93 mm b. x 50 mm h. als Schwarz-Weiß-Anzeige.



Weitere Informationen:
www.zfm-bonn.de

30 zfm JAHRE

WIR KÖNNEN, WAS WIR TUN.
Personalberatung von Experten

PERSONALSUCHE | PERSONALAUSWAHL | PERSONALENTWICKLUNG

Aufarbeitung geleistet und die Bewerbungsunterlagen zeitgemäß aufgearbeitet werden. Allerdings: Diese Maßnahmen allein reichen oft nicht aus, um eine passende neue Position zu finden. Genau hier setzt das sogenannte Job-Hunting an: Ein erfahrener Outplacement-Berater platziert den Manager bei Entscheidern in Unternehmen seines Netzwerks. Auch der verdeckte Stellenmarkt ist hierbei von großer Bedeutung, denn Positionen auf Managementebene werden oft nicht öffentlich ausgeschrieben - laut Agentur für Arbeit lediglich 30 Prozent. Es gilt also, diesen verdeckten Stellenmarkt zu erschließen.

Headhunting-Erfahrung und vertrieblicher Ehrgeiz

Auf Beraterseite sollte beim Job-Hunting, das auch inverses Headhunting genannt wird, Erfahrung im klassischen Headhunting bzw. im Executive Search vorhanden sein. Auf diese Weise kennen Berater die Unternehmensperspektive, ihre Anforderungen und Wünsche und bringen nicht zuletzt eine vertriebliche Affinität mit ein, die bei der Positionierung des Klienten in Zielfirmen hilfreich und notwendig ist. Zudem sind sie mit der notwendigen Recherche vertraut, denn hinter jedem guten Berater steht ein erfahrenes Recherche-Team: Der Arbeitgebermarkt ist meist größer, als es den Anschein hat.

Die Herausforderung für den scheidenden Manager

Zwei Probleme stellen sich Top-Führungskräften, die gezwungen sind, sich nach einem neuen Job umzusehen: Zum einen könnten sie dem Drang nachgeben, die erstbeste Position anzunehmen. Oftmals führt das dazu, sich unter Wert zu verkaufen und den Karriereknick damit zu manifestieren. Zum anderen kann es zu Verzweiflungstaten kommen, weil die Aktivierung des eigenen Netzwerks oftmals nicht zum gewünschten Ziel führt. Dies untergräbt das Selbstwertgefühl und führt zu Frustrationen.

In manchen Situationen ist der Arbeitsmarkt in der Tat limitiert und es gibt nur ein kleines Segment potenzieller Arbeitgeber. Ein aktives Job-Hunting kann in scheinbar verfahrenen Situationen neue Möglichkeiten auf tun: Mit Kreativität

Anzeige

Weiterbildungsangebot:
Professional HR Business Partner*in

d21 Akademie
Exzellenz schafft Substanz
by dimension21

Termine

- 24.-25.08.2022
- 26.-27.09.2022
- 24.-25.10.2022
- 23.-24.11.2022

Partnerschaft auf Augenhöhe

10 % Frühbucherrabatt
bei Anmeldung bis zum 31.07.2022

Jetzt informieren und anmelden: dimension21-akademie.de

und großem vertrieblichen Ehrgeiz seitens des Beraters können Wege erschlossen werden, die aus eigener Kraft kaum aufzutun sind. Dem Manager kommt die nun entscheidende Unterstützung zu, indem der Berater hartnäckig und engagiert Networking betreibt. Aufgrund großer Erfahrung und Expertise ist er den Weg bereits mit vielen Führungskräften erfolgreich gegangen und dieser Grundoptimismus kann in den Beratungsprozess getragen werden.

Systematisch zum neuen Job

Die gemeinsame Arbeit von Berater und Klient beginnt mit der Standortbestimmung, der Erarbeitung des Kompetenzprofils und der Bestimmung des beruflichen Ziels. Dies stellt nicht nur die Weichen für eine gute Selbstvermarktung des Klienten, sondern vor allem auch für die Positionierung durch den Berater bei Entscheidern in Unternehmen und Personalberatungen.

Hierbei kommt es darauf an, den Klienten in seiner Individualität zu verstehen, beschreiben zu können und den Mehrwert für den potenziellen künftigen Arbeitgeber darzulegen.

Im zweiten Schritt erfolgt eine gründliche Recherche des Marktes und die Auseinandersetzung mit Zielfirmen. Die Analyse der Netzwerke von Berater und Beraterhaus schließt den Prozess ab. Ein warmer, direkter Kontakt ist dabei Gold wert und erleichtert die Kontaktaufnahme mit Entscheidungsträgern. Die inhaltliche Substanz ist dabei sehr wichtig: Nur ein Berater, der seinen Klienten genau kennt, kann ihn gut positionieren.

Anzeige

RACER SYMPOSIUM 22
THE SQAIRE | FRANKFURT

10. + 11. Mai 2022

Der entscheidende Moment ist die Kontaktaufnahme zum Zielunternehmen: Es kommt nicht selten vor, dass die Ansprache genau im richtigen Moment erfolgt, also dann, wenn das Unternehmen über die Besetzung einer Position nachdenkt, diese aber noch nicht öffentlich ausgeschrieben hat.

Der Erfolg lässt nicht lange auf sich warten, wenn alle Schritte mit sehr viel Konsequenz angegangen werden: Auf diese Weise kann die Vermittlungsquote bei bis zu 98 Prozent liegen. Bis zur Neuvermittlung der neuen Position vergehen dann im Durchschnitt lediglich vier Monate.

Fazit

Nach der Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses ist es für Manager und Führungskräfte nicht immer ohne weiteres möglich eine neue Position anzutreten und den Karriereknick zu vermeiden. Eine Outplacement-Beratung, die Job-Hunting professionell angeht, kann hier einen Brückenschlag leisten, in dem sie neue Märkte und Netzwerke erschließt.

Autorin:

Margit Bauer, Partnerin bei EL-NET GROUP

www.elnet.group