

Rechtsanwalt Dr. Thomas Baumann (Fachanwalt für Arbeitsrecht) – Oppenländer Rechtsanwälte

„Interims-Management: Arbeits- und sozialrechtliche Fragen“

Vortrag vom 8. Dezember 2011

Dr. Thomas Baumann behandelte in seinem Vortrag die Grundzüge des Interims-Managements sowie die daraus resultierenden arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Fragen.

Das Interims-Management ist dadurch gekennzeichnet, dass ein externer Berater vorübergehend eine Führungsaufgabe in einem Unternehmen mit Vertretungsmacht wahrnimmt. Ein solches Management wird häufig dann eingesetzt, wenn ein neuer Geschäftsbereich aufgebaut werden soll oder eine Unternehmenssanierung aufgrund einer wirtschaftlichen Notlage notwendig geworden ist.

Im 2-Personen-Verhältnis schließt der Interims-Manager mit dem Einsatzunternehmen einen Arbeits-, Berater- oder Geschäftsführer-/Vorstandsvertrag. Dr. Baumann sprach die möglichen Befristungsgründe des Arbeitsvertrages sowie die Rechtsnatur des Beratervertrages an. Besonders hervorgehoben wurde die Frage, ob der Interims-Manager als Selbständiger oder nur als Schein-Selbständiger auftrete. Weiterhin stellte Dr. Baumann klar, dass die Bestellung zum Geschäftsführer einer Annahme durch den Interims-Manager bedürfe, da hierdurch ein Rechtsverhältnis begründet werde und somit ein wesentlicher Unterschied zur einseitigen Erteilung einer Vollmacht bestehe. Behandelt wurde auch die Frage, ob es möglich sei, in den Vertrag zwischen Interims-Manager und Einsatzunternehmen satzungsdurchbrechende Regelungen aufzunehmen. Die herrschende Meinung geht insoweit davon aus, dass sich das Satzungsrecht durchsetze, während der BGH hiervon eine Ausnahme macht, wenn alle Gesellschafter der Regelung zustimmen.

Dem Interims-Management kann auch ein 3-Personen-Verhältnis zugrunde liegen: Eine Beratungsgesellschaft (oder eine Bank) stellt den Manager, der das Einsatzunternehmen beraten soll. In diesem Fall schließen Beratungsgesellschaft und Einsatzunternehmen einen Geschäftsversorgungsvertrag. Dr. Baumann besprach das Urteil des KG Berlin vom 28.6.2011 (19 U 11/11), in dem es um die Kompetenz zum Abschluss eines Vertrages, der die vergütungspflichtige Überlassung einer Person für deren Tätigkeit als Vorstandsmitglied einer Aktiengesellschaft zum Gegenstand hat, ging. In diesem Zusammenhang wurde auch auf die im Gesellschaftsrecht von der herrschenden Meinung anerkannte Trennungstheorie eingegangen, wonach grundsätzlich die Bestellung zum Geschäftsführer unabhängig von der Existenz eines Anstellungsvertrages beurteilt werden müsse.

Den Abschluss des Vortrags bildeten die sozialrechtlichen Fragen. Für die Beurteilung, ob der Interims-Manager als Selbständiger oder als Arbeitnehmer behandelt werden müsse, sei allein die Perspektive des Einsatzunternehmens relevant. Insoweit sei es unerheblich, für wie viele Unternehmen der Interims-Manager tätig werde, da ihn auch eine größere Zahl von Einsatzorten nicht zum Selbständigen mache. Im 3-Personen-Verhältnis hat das Landessozialgericht Bayern entschieden, dass das Dazwischentreten einer GmbH (Beratungsgesellschaft) nichts an der Tatsache ändern könne, dass der Interims-Manager auch in einem anderen Unternehmen (Einsatzunternehmen) abhängig beschäftigt sein könne. Die Sozialversicherungsbeiträge müssen in diesem Fall auch dann abgeführt werden, wenn das Honorar direkt an die Beratungsgesellschaft geleistet werde.

Jennifer Junker
Wissenschaftliche Mitarbeiterin