

# Firmen setzen auf externe Kompetenz

Interim Manager laufen Unternehmensberatern zunehmend den Rang ab. Ihre rechtlichen Risiken sind allerdings noch ungeklärt.

C. GESELLENSETTER | DÜSSELDORF

Unternehmensberater und Hilfsarbeiter verbindet auf den ersten Blick nicht viel. Doch ein Erdbeerpflücker mit Zeitarbeitsvertrag und ein Hochschulabsolvent mit Chefambitionen haben viele Gemeinsamkeiten: Beide wissen nie, wo sie als Nächstes eingesetzt werden. Beide arbeiten in einer Boombranche. Und beide bekommen mittlerweile scharfe Konkurrenz.

Neben Zeitarbeit und Unternehmensberatung wächst derzeit noch eine dritte Personaldienstleistung heran, die das Zeug zum Zukunftsmarkt hat. Das Interim Management.

Per definitionem bezeichnet dieser Begriff „die zeitlich befristete Übernahme von Managementaufgaben in einem Unternehmen“. Als Führungskräfte auf Widerruf kommen Interim Manager vor allem zum Einsatz, wenn eine Firma in der Krise steckt. „Sanierungen, Restrukturierungen und die Abwicklung von Projekten sind typische Aufgaben eines Interim Managers“, sagt Holger Dahl, Fachanwalt für Arbeitsrecht bei der Personalagentur Amadeus Fire in Frankfurt/M. „Anders als gewöhnliche Unternehmensberater begnügen sie sich nicht damit, Konzepte für die Konzerne zu entwickeln. Sie setzen sie auch um und helfen, das Tagesgeschäft zu bewältigen.“

Wie viele mobile Manager in Deutschland derzeit ihre Dienste anbieten, weiß niemand genau. Schätzungen besagen, dass die Unternehmen aus einem Pool von bis zu 50 000 Führungskräften schöpfen können. Und der Markt wächst. Personalexperte Dahl: „Das Phänomen ähnelt in weiten Teilen der Zeitarbeit. Statt sich langfristig an einen Mitarbeiter zu binden, tendieren Unternehmen vermehrt dazu, kurzfristig angemietete Fachkräfte einzusetzen.“ Mittelständische Unterneh-

men besetzen mittlerweile sogar Geschäftsführerposten mit Interim Managern.

Die Einsatzunternehmen profitieren nicht nur von der Kompetenz der externen Spezialisten; sie können sogar noch kräftig sparen. Grund: Die meisten Interim Manager begreifen sich als selbstständige Führungskräfte. Entsprechend zahlen die Unternehmen, anders als für ihre fest angestellten Leistungsträger, auch keine Sozialversicherungsbeiträge.

Ganz so eindeutig, wie weithin angenommen, ist die Rechtslage allerdings nicht. „Dass sich die Manager als Selbstständige fühlen, hat rechtlich nicht die geringste Bedeutung“, sagt Franz-Josef Düwell, Vorsitzender Richter am Bundesarbeitsgericht in Erfurt. „Entscheidend ist, auf welcher Vertragsbasis sie tätig werden und ob sich die Parteien tatsächlich an die Vereinbarungen halten.“

Eine einschlägige Rechtsprechung, die z.B. das selbstständige Interim Management von unselbstständigen Zeitarbeitsverhältnissen abgrenzt, gibt es bislang nicht. „Um die daraus resultierenden Risiken zu minimieren, sollten alle Beteiligten größtmögliche Sorgfalt auf die Gestaltung der Verträge verwenden“, sagt David Quinke, Rechtsanwalt der Kanzlei Baker & McKenzie in Düsseldorf. Doch schon die Frage, wer mit wem einen Vertrag abschließt, lässt sich nicht pauschal beantworten. Die Rahmenbedingungen variieren.

Tritt der Interimmanager direkt mit einem Unternehmen in Kontakt, ist die Situation noch recht eindeutig. Die Parteien schließen dann einen Werk- oder Dienstvertrag, auf Grund dessen der Manager für eine bestimmte Zeit eine klar definierte Führungsaufgabe wahrnimmt. In dieser Gestaltung bestehen an der Selbstständigkeit des Interim Managers meist keine ernsthaften Zweifel. Allerdings sind diese Fälle eher die Ausnahme.



Nach einer aktuellen Studie der Universität Erlangen-Nürnberg findet über die Hälfte der Manager ihren Platz beim Unternehmen durch eine hierauf spezialisierte Agentur, die dann mit dem Zielunternehmen einen Vertrag über die Bereitstellung des Interim Managers schließt. „Solche Verträge sind mit den herkömmlichen Verträgen des Bürgerlichen Gesetzbuchs nicht vergleichbar. Die

Agentur verpflichtet sich darin, dem Unternehmen einen Interim Manager zu vermitteln, und garantiert zugleich, dass dieser die notwendigen Fähigkeiten hat“, so Anwalt Quinke. „Für diese Leistungen erhält sie eine Gesamtvergütung, von der sie einen Teil an den Manager weiterleitet.“ Zwischen Unternehmen und Manager selbst besteht hingegen keine vertragliche Beziehung.

Dieses Konstrukt birgt diverse Risiken. Grund: „Selbstständige Fachkräfte werden für gewöhnlich lediglich durch eine Agentur vermittelt, während derjenige, der Arbeitsleistungen erhält, auch für die Entlohnung zuständig ist“, so Arbeitsrichter Düwell. Die Tatsache, dass der Provider den Manager bezahlt, während dieser keinerlei Absprachen mit dem Unternehmen trifft, rückt das Geschäft in die Nähe der gewöhnlichen Arbeitnehmerüberlassung. Düwell: „Dann aber müssten sowohl der Manager als auch der Provider die Pflichtbeiträge zur Sozialversicherung entrichten. Das Zielunternehmen trägt zusätzlich das Risiko, bei Insolvenz des Providers als Bürge zu haften.“

Selbst vermeintlich selbstständige Interim Manager sind also keinesfalls davor gefeit, nachträglich von den Sozialkassen zur Kasse gebeten zu werden. Während sich ihr Risiko allerdings darin erschöpft, Beiträge für maximal drei Monate nachzahlen, geht es für die Agenturen

um mehr. „Ein Statusverfahren, das ergäbe, dass der Manager Arbeitnehmer des Providers ist, würde bewirken, dass dieser für die gesamte Dauer des Beschäftigungsverhältnisses die ausstehenden Beiträge entrichten muss“, so Rechtsanwalt Dahl.

Um dieses Risiko zu verringern, lassen manche Agenturen von sich aus den Status des Managers durch eine unabhängige Stelle überprüfen. Stellt sich heraus, dass dieser als Selbstständiger einzustufen ist, folgt Stufe zwei des Sicherheitspakets. Da Selbstständige im Gegensatz zu Arbeitnehmern auf eigene Verantwortung agieren, verbieten die Agenturen dem Zielunternehmen ausdrücklich, dem Manager im Tagesgeschäft konkrete Weisungen zu erteilen. Kommt es zu einem späteren Zeitpunkt dennoch zum Schwur, rückt das Zielunternehmen in den Fokus der Sozialkassen. „Wenn die Provider alles unternommen haben, um den Status des Mitarbeiters als Selbstständigen zu dokumentieren, das Zielunternehmen den Manager aber dennoch wie einen Arbeitnehmer behandelt, muss es sich auch wie dessen Arbeitgeber behandeln lassen. Die Pflicht zur Entrichtung von Sozialabgaben geht dann auf das Unternehmen über“, so Arbeitsrichter Düwell.



Text weiterleiten: Mail an [forward@handelsblatt.com](mailto:forward@handelsblatt.com)  
Betreff: **Interim Manager** (Leerzeichen) 18 (Leerzeichen)  
Malladresse des Empfängers