



TaylorWessing

Session #7

Interim Management - Die rechtlichen Risiken des Managements auf Zeit

Webinar

15. Mai 2024 | Christina Poth, LL.M. und Johannes Simon, LL.M.

Agenda

- 1 Was ist Interim Management?
- 2 Modelle Interim Management
- 3 Rechtliche Risiken
- 4 Gestaltungsmöglichkeiten
- 5 Fazit



1. Was ist Interim Management?

„Interim Management ist der zeitlich begrenzte Einsatz von Führungskräften für unternehmerische Sonderaufgaben.“

2. Modelle Interim Management (1)

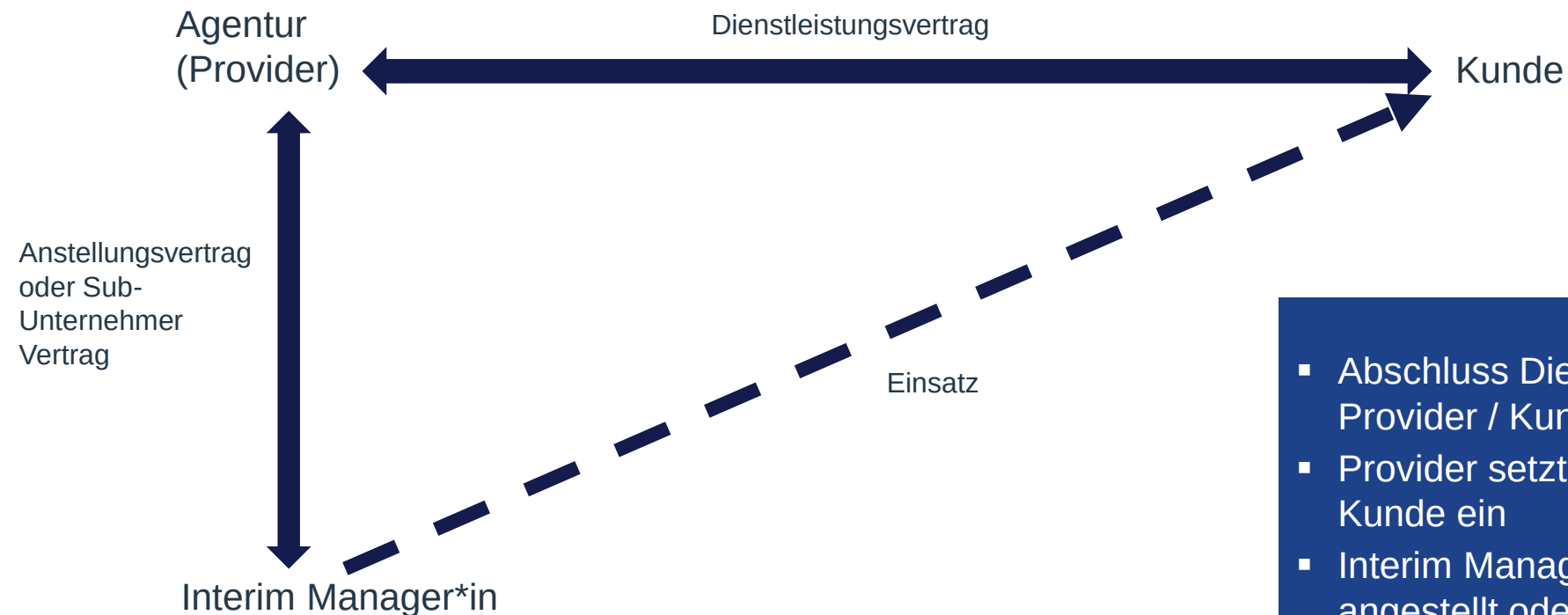
Direktbeauftragung Interim Manager:in

- Kunde schließt Dienstleistungsvertrag direkt mit Interim Manager:in
- Keine Zwischenschaltung eines Dritten als Provider



2. Modelle Interim Management (2)

Einsatz Interim Manager:in über Provider (Holländisches Modell)



- Abschluss Dienstleistungsvertrag Provider / Kunde
- Provider setzt Interim Manager:in bei Kunde ein
- Interim Manager:in ist bei Provider angestellt oder wird im Wege eines Sub-Unternehmergevertrages vom Provider beauftragt (Contracting Modell)

3. Rechtliche Risiken (1)

- Bei einer Scheinselbstständigkeit oder verdeckten Arbeitnehmerüberlassung handelt es sich faktisch um ein **Arbeitsverhältnis** mit dem/der Interim Manager:in
- Risiko einer Scheinselbstständigkeit oder verdeckten Arbeitnehmerüberlassung
 - Nichtabführung der SV-Beiträge ist eine Straftat gem. § 266a StGB (für den Vorsatz ist keine Schädigungs-/Bereicherungsabsicht erforderlich)
 - **Beitragsnachzahlungen** hinsichtlich der nicht abgeführten SV-Beiträge (Zeitraum der Rückbetrachtung: grds. vier Jahre; **bei Bösgläubigkeit 30 Jahre**)
- Zusätzliche Risiken bei verdeckter Arbeitnehmerüberlassung
 - Bußgelder (§ 16 AÜG)
 - Geschäftsführer haften neben der Gesellschaft persönlich für die Bußgelder (Daumenregel 25-30% des Unternehmensbußgeldes)
 - Gewerbezentralregistereintrag -> gewerbliche Unzuverlässigkeit und damit Wegfall der Berechtigung, Geschäftsführer zu sein
- § 130 OWiG bei Aufsichtspflichtverletzung

3. Rechtliche Risiken (2)

- Weitere Risiko-Faktoren:
 - Hohe Sensibilität und **Medienpräsenz** (Bsp. Tagespresse s.u.)
 - **Reputationsschäden**, „Black-Listing“ des Unternehmens (z.B. Ausschluss von öffentlichen Ausschreibungen)

Augsburger Allgemeine

Alles was uns bewegt

- **Sachverhalt:** Großes Möbelhaus in Senden beschäftigte zwischen 1999 und 2012 Mitarbeiter als freie Vertreter oder Subunternehmer, obwohl bei diesen eine abhängige Beschäftigung vorlag. Der Gesamtschaden an nicht abgeführten Sozialversicherungsbeiträgen sowie nicht abgeführter Umsatz- und Lohnsteuer liegt – laut Gericht – bei 920.000 €.
- **Strafe:**
 - **Freiheitsstrafe von einem Jahr und neun Monaten** sowie elf Monaten (Vollstreckung der Freiheits-strafen wurden jeweils zur Bewährung ausgesetzt)
 - Geldstrafen zwischen 45.000 € und 1.000.000 €
 - Ein Angeklagter muss seine **Geschäftsführer-Tätigkeiten für drei Jahre ruhen** lassen.

NÜRNBERGER Nachrichten

- **Anklage:** Geschäftsführer als Hauptangeklagter soll zwischen 2007 und 2012 freie Mitarbeiter scheinselfständig beschäftigt haben. Vorwurf der Vorenthaltung und Veruntreuung von Arbeitsentgelt in 240 Fällen.
- **Aussage des Hauptangeklagten:** „Das Ziel sei keineswegs gewesen, Geld zu sparen und die Gewinne zu maximieren. Vielmehr seien in ihrem Geschäft Spezialisten gefragt. **Fachkräfte, die ihren Wert kennen und als angestellte Mitarbeiter gar nicht zu gewinnen seien, sondern als freiberufliche Mitarbeiter die Chance verlangen, bei einem Projekt deutlich mehr zu verdienen, als ein Festangestellter.** [...]“
- **Strafe:** **Freiheitsstrafe von eineinhalb Jahren**, wobei die Vollstreckung der Freiheitsstrafe zur Bewährung ausgesetzt wird.

4. Gestaltungsmöglichkeiten (1)

Risiko Indikatoren beim Einsatz von Interim Manager:innen

Eingliederung in Strukturen
Kunde („Weisungen von
oben“)

Ggf. zeitweise Überbrückung
einer internen Vakanz
(„Vertretung“)

Kein eigenes Kapital /
Betriebsmittel (Know-how
basierte Tätigkeit)

4. Gestaltungsmöglichkeiten (2)

Aktuelle Rechtsprechung (1)

- LSG Baden-Württemberg v. 10.06.2016 – L 4 R 3072/15 (Beck RS 2016, 70773)
 - Einsatz SAP Berater über Agentur beim Kunden im holländischen Modell ist selbstständige Tätigkeit
 - Wesentliche Argumente: keine Einbindung in Weisungsstrukturen; hinreichende Abgrenzung von Betriebsorganisation

- SG Frankfurt am Main v. 01.02.2018 – S 14 KR 84/13 (Beck RS 2018, 4436)
 - Einsatz Interims Manager:in bei Kunden in Finanzabteilung im holländischem Modell ist selbstständige Tätigkeit
 - Wesentliches Argument: keine Einbindung in Weisungsstrukturen

4. Gestaltungsmöglichkeiten (2)

Aktuelle Rechtsprechung (2)

- SG Darmstadt v. 12.12.2016 – S 8 R 404/15 (Beck RS 2016, 116875)
 - Einsatz Interim Manager*in im holländischen Modell zur Überbrückung einer vorübergehenden Vakanz im Tagesgeschäft ist abhängige Beschäftigung
 - Wesentliches Argument: Einsatz Tagesgeschäft = Eingliederung in betriebliche Strukturen

- LSG Niedersachsen – Bremen v. 28.02.2018 – L 2 R 488/17 (Beck RS 2018, 3795)
 - Einsatz Chief Restructuring Officer (CRO) als Interim Manager*in ist abhängige Beschäftigung
 - Wesentliches Argument: Wahrung sonstiger Management Aufgaben im Tagesgeschäft; keine rein beratende Projektstätigkeit

4. Gestaltungsmöglichkeiten (4)

Übersicht Bewertungskriterien Rechtsprechung

Argumente für selbständige Tätigkeit	Argumente für abhängige Beschäftigung
Tätigkeit im „echten“ Projekteinsatz	Tätigkeit im Tagesgeschäft
Rein beratende Tätigkeit	Tätigkeit zur Überbrückung einer internen Vakanz
Keine Eingliederung in unternehmerische Weisungsstrukturen im Rahmen der Tätigkeit	Ausübung tatsächliche Führungs- und Leitungsfunktion (Problem bei Organbestellung des/der Interim Manager:in beim Kunden)

5. Fazit

- Einsatz von Interims Manager:innen ist für Unternehmen mit hohen rechtlichen Risiken verbunden.
- Diese Risiken bestehen sowohl im Rahmen der Direktbeauftragung als auch im holländischen Modell mit zwischengeschalteten Agenturen. (Einsatz Agentur fängt Risiken nicht ab)
- Einsatz im Rahmen einer selbständigen Tätigkeit dürfte im echten **Projektgeschäft** möglich sein.
 - Saubere Abbildung der Projektstätigkeit bei Vertragsgestaltung, insbesondere bei der Leistungsbeschreibung („Papierform als Erklärungsmodell“)
 - Engmaschiges Monitoring der tatsächlichen Durchführung des Projekteinsatzes



Fragen und Diskussion



HR
COFFEE
BREAK

Ihr Ansprechpartner

Johannes Simon, Fachanwalt für Arbeitsrecht, ist Partner am Düsseldorfer Standort von Taylor Wessing. Er berät nationale und internationale Unternehmen in allen Fragen des Individual- und Kollektivarbeitsrechts mit Fokus auf Fremdpersonal-Compliance, Personalflexibilisierung, innerbetriebliches Outsourcing, Restrukturierungen und dem Recht der Unternehmensmitbestimmung.

Zu seinen Mandanten zählen insbesondere Unternehmen aus der Chemie-, Metall-, Elektroindustrie und der Logistik sowie technische Dienstleister, Personaldienstleistungsunternehmen und Finanzinvestoren.

Herr Simon verfügt über langjährige Erfahrung in arbeitsrechtlichen Großprojekten. Er koordiniert komplexe Fremdpersonal-Compliance-Projekte auf Kunden- und Dienstleisterseite sowie Restrukturierungsprojekte.

Johannes Simon teilt seine Expertise regelmäßig als Referent in Seminaren und Workshops sowie in zahlreichen Fachveröffentlichungen.

Sprachen

- Deutsch, Englisch



Johannes Simon, LL.M. (Durham)

Partner
Düsseldorf

+49 211 8387-257
j.simon@taylorwessing.com

Beratungsschwerpunkte

- Arbeitsrecht
- Fremdpersonal Compliance
- Know-how Schutz
- Arbeitsrechtliche Restrukturierungen

Ihre Ansprechpartnerin

Christina Poth ist Mitglied der Practice Area Employment, Pensions & Mobility. Sie berät nationale und internationale Unternehmen sowie Führungskräfte in allen Bereichen des Individual- und Kollektivarbeitsrechts. Sie hat einen ausgeprägten Fokus auf Vergütungsthemen sowie im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung und vertritt regelmäßig Mandanten in gerichtlichen und außergerichtlichen Auseinandersetzungen mit Betriebsräten.

Christina Poth ist eine gefragte Referentin auf Konferenzen und publiziert regelmäßig zu relevanten arbeitsrechtlichen Themen.

Sprachen

- Deutsch, Englisch



Christina Poth, LL.M. (Edinburgh)

Senior Associate
Düsseldorf

+49 211 83 87 470
c.poth@taylorwessing.com

Beratungsschwerpunkte

- Arbeitsrecht
- Arbeitnehmerüberlassung
- Sozialversicherungsrecht

