

Positionspapier des Bundesverbandes Deutscher Unternehmensberatungen zur sozialversicherungsrechtlichen Einordnung von Interimmanagement

Einleitung

Interim Management ist die vorübergehende Übernahme von Führungsaufgaben und Managementverantwortlichkeiten durch erfahrene Spezialisten als freiberufliches Einzelmandat oder von externen Beratungsagenturen vermittelt. Interim Manager werden oft beauftragt, um spezielle Projekte zu leiten, Krisensituationen zu bewältigen, strategische Veränderungen durchzuführen oder eine Übergangsphase zu managen. Interim Management ist stets ein zeitlich begrenzter Auftrag, das sogenannte Mandat. Es gibt dabei drei Modelle: Das Unternehmen beauftragt den Interim Manager direkt, eine Agentur vermittelt einen direkten Auftragsabschluss zwischen Unternehmen und Manager (sog. angelsächsisches Modell) oder Agentur und Unternehmen haben einen Vertrag und der Manager wird im Auftrag der Agentur tätig (sog. Dienstverschaffungsvertrag).¹

Rechtliche Relevanz

Juristisch relevant ist insbesondere die Frage, ob und wann Interim Management eine sozialversicherungsrechtlich selbständige Tätigkeit oder eine (abhängige) Beschäftigung beim Unternehmen ist. Sie kann je nach Konstellation beides sein², denn ein verfestigtes soziotypisches Berufsbild für das Interim Management ist in der Rechtsprechung noch nicht entwickelt.³ Und selbst wenn ein festes Berufsbild definiert wäre, würde dieses nicht helfen: Denn beispielsweise auch der Beruf des Arztes kann – wenngleich als Selbständiger gewünscht – eine abhängige Beschäftigung darstellen, etwa im Falle des Honorararztes. Gleichwohl: Das Instrument Interim Management ist nach der Rechtsprechung nicht pauschal eine abhängige Beschäftigung⁴.

Beschäftigung nach § 7 SGB IV

Eine „Beschäftigung“ ist gemäß § 7 Abs. 1 SGB IV die nichtselbstständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis (Satz 1)⁵. Anhaltspunkte dafür sind eine Tätigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers (Satz 2). Sie setzt voraus, dass der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber persönlich abhängig ist. Bei einer Beschäftigung in einem fremden Betrieb ist dies der Fall, wenn der Interim Manager als Beschäftigter in den Betrieb eingegliedert ist und einem Zeit, Dauer, Ort und Art der Ausführung umfassenden Weisungsrecht des Arbeitgebers unterliegt. Diese Weisungsgebundenheit kann vor allem bei sogenannten Diensten höherer Art eingeschränkt und zur sogenannten „funktionsgerecht dienenden Teilhabe am Arbeitsprozess“ verfeinert sein. Demgegenüber ist eine selbstständige Tätigkeit insbesondere durch das eigene Unternehmerrisiko, das Vorhandensein einer eigenen Betriebsstätte, die Verfügungsmöglichkeit über die eigene Arbeitskraft und die im Wesentlichen frei gestaltete Tätigkeit und Arbeitszeit gekennzeichnet.

¹ Denkbar ist schließlich, dass die Agentur eine klassische Beratungsleistung erfüllt und sich dazu eines selbständigen Interim Managers als Unterauftragnehmer bedient. Dieser Fall wird hier aber nicht behandelt.

² BSG, Urteil vom 28.06.2022 - B 12 R 3/20 R, Rn. 13

³ LSG Nordrhein-Westfalen, Urteil vom 17.07.2019 - L 8 R 195/15, Rn. 63

⁴ So ausdrücklich SG Darmstadt, Urteil vom 12.12.2016 – S 8 R 404/15, Rn. 208

⁵ Eine Beschäftigung kann auch vorliegen, ohne dass ein Arbeitsverhältnis vorliegt

Bei der Prüfung sind zunächst die vertraglichen Vereinbarungen zu bewerten, die tatsächlich gelebte Praxis geht dem Formalen aber vor. Im Sozialversicherungsrecht gilt zudem eine Besonderheit: Denn der Wille der Vertragsparteien, kein Beschäftigungsverhältnis einzugehen, ist nicht entscheidend maßgeblich, da, so das Bundessozialgericht „der besondere Schutzzweck der Sozialversicherung es ausschließt, dass über die rechtliche Einordnung einer Person - als selbstständig oder beschäftigt - allein die Vertragsschließenden entscheiden; über zwingende Normen kann nicht im Wege der Privatautonomie verfügt werden.“⁶

Das Mandat

Die Tätigkeit des Interim Managers muss sich qualitativ wesentlich von derjenigen der leitenden Angestellten unterscheiden⁷, er wird als „externer Spezialist“ spürbar anders behandelt als Festangestellte; er ist eher auf Augenhöhe mit der Führungsebene des Kunden und hat eine Stimme, der mehr Bedeutung zugemessen wird⁸. Auch die Ausarbeitung von Konzepten und Plänen kann hierunter fallen, gerade wenn sie ein bestimmtes, inhaltlich und zeitlich begrenztes Projekt betreffen⁹.

Wird der Interim Manager dagegen nur als Vakanzüberbrückung (um eine „Lücke im Unternehmen“¹⁰ zu füllen) beauftragt und soll von Anfang an wie ein leitender Angestellter oder eine Führungskraft überwiegend im Tagesgeschäft arbeiten oder wird er in erheblichem Umfang rein operativ (also ausführend) in vorher definierten Betriebsabläufen¹¹, etwa bei mit entsprechenden Weisungsrechten an Mitarbeiter ausgestatteten Aufgaben (zum Beispiel „Konstruktionsleiter“¹², „Werksleitung“¹³) tätig, spricht einiges für eine abhängige und somit sozialversicherungspflichtige Beschäftigung.

Aber auch das Vorhandensein weitreichender Entscheidungsbefugnisse eines Interim Managers genügen für sich genommen noch nicht. Denn auch leitende Angestellte unterliegen in einer funktionsgerecht dienenden Teilhabe am Arbeitsprozess einem gemilderten Weisungsrecht¹⁴. Auch in Bezug auf das Fachwissen eines Externen gilt: Es entspricht dem beruflichen Anforderungsprofil eines Geschäftsführers bzw. eines leitenden Angestellten, der in einem Betrieb höhere Dienste leistet, dass dieser für seinen Geschäftsbereich besonderes Fachwissen und spezielle Kenntnisse und Erfahrungen einbringt, die ihn befähigen, in seinem Zuständigkeitsbereich für das Unternehmen erfolgreich tätig zu sein¹⁵. Fachwissen allein macht einen Externen daher nicht automatisch zu einem Selbständigen.

Die unternehmensberatende Rolle

Aus Sicht des BDU muss das Mandat des selbständigen Interim Managers daher eine unternehmensberatende Tätigkeit sein. Diese liegt nach der Definition des BDU vor als „professionelle Tätigkeit zur externen und unabhängigen Analyse und Bewertung von Problemen des Auftraggebers, Erarbeitung von individuellen Lösungen sowie projektbezogener Begleitung der Umsetzung, mit dem Ziel, Werte zu

⁶ BSG, Urteil vom 28.06.2022 - B 12 R 3/20 R, Rn. 13

⁷ SG Düsseldorf, Urteil vom 03.02.2015 - S 44 R 1898/12, Rn. 27 (wenngleich nicht rechtskräftig geworden)

⁸ LSG Baden-Württemberg, Urteil vom 18. 05 2015 - L 11 R 4586/12, Rn. 60

⁹ LSG Niedersachsen-Bremen, Urteil vom 28.02.2018 - L 2 R 488/17, Rn. 51, 53

¹⁰ SG Darmstadt, Urteil vom 12.12.2016 – S 8 R 404/15, Rn. 185

¹¹ LSG Niedersachsen-Bremen, Urteil vom 28.02.2018 - L 2 R 488/17, Rn. 51, 53

¹² SG Darmstadt, Urteil vom 12.12.2016 – S 8 R 404/15, Rn. 183

¹³ LSG Nordrhein-Westfalen, Urteil vom 17.07.2019 - L 8 R 195/15

¹⁴ ebenda, Rn. 80

¹⁵ ebenda, Rn. 80

schaffen sowie notwendige Veränderungen beim Auftraggeber zu fördern“. Die Bundesagentur für Arbeit definiert ergänzend: „Unternehmensberater/innen unterstützen Unternehmen bei ökonomischen Entscheidungsprozessen in unterschiedlichen betrieblichen Funktionsbereichen. Zudem beraten sie öffentliche Institutionen bei wirtschaftspolitischen Entscheidungen. Dabei erstellen sie Analysen und Konzepte und führen Projekte durch. Sie beurteilen und planen die Markt- und Kundenausrichtung von Unternehmen und entwickeln Vorschläge sowohl hinsichtlich der Geschäftsfeldentwicklung als auch der Marketing- und Verkaufsorganisation (Strategieberatung). Darüber hinaus identifizieren sie Umsatz- und Verbesserungspotenziale im Unternehmen, unterbreiten ihren Auftraggebern Konzepte zur Betriebsoptimierung beispielsweise hinsichtlich organisatorischer Abläufe und beraten sie über Finanzierungs- und Förderungsmöglichkeiten (Organisations- und Prozessberatung). Unternehmensberater/innen geben auch Empfehlungen für das Personalwesen (Human-Resources-Beratung), z.B. über Qualifizierungsprojekte und Mitarbeiterentwicklung, und erarbeiten Vorschläge zum Einführen und Weiterentwickeln von IT-Systemen (IT-Beratung). Neben der Analyse und Beratung begleiten Unternehmensberater/innen ggf. auch die Umsetzung der vom jeweiligen Unternehmen gewünschten Projekte.“¹⁶

Wird der Interim Manager also bewusst beauftragt, um marktaktuelles Methodenwissen von außen einzubringen und um eine andere, unabhängige Sicht auf Probleme, deren Herkunft und Lösung zu haben, spricht vieles für eine selbständige Tätigkeit. Denn dann unterliegt der Interim Manager im Gegensatz zur Unternehmensleitung eben keiner „Sozialisation“ aus den Strukturen, den betrieblichen Übungen oder Vergütungs- und Anreizsystemen des Auftraggebers. Diese ist auch nicht gewünscht. Durch die zeitliche Endlichkeit des Mandats besteht auch nicht Gefahr einer unbewussten Annahme oder Lernens dieser Umstände. Nur mit diesem Impuls von außen können Veränderungen angestoßen werden, die zudem auch neu für den Kunden sind.

Damit erfüllt der Interim Manager eine klassische unternehmensberatende Aufgabe mit einem, gegenüber dem klassischen Berater höheren Anteil an Tätigkeiten, die darauf ausgerichtet sind, den Kunden projektbezogen bei der Umsetzung zu unterstützen.

Hinzu müssen stets typische Handlungen und Verhaltensweisen des Unternehmertums kommen (Internetauftritt, Nutzung eigener, auch hochpreisiger Devices und Software, Mitgliedschaft in Verbänden und entsprechende kostenpflichtige fachliche Fortbildung). Ganz wichtig ist auch: Unternehmensberatung ist ein Dienst höherer Art im Sinne von § 627 BGB – damit gilt, dass dem Auftraggeber ein sofortiges und nicht begründungspflichtiges Kündigungsrecht besteht.

Zusammenfassend gilt: Schon vertraglich muss sorgfältig die Aufgaben des Interim Managers beschrieben und vereinbart werden. In der Praxis muss dieses auch strikt gelebt werden.

¹⁶ Vgl. <https://web.arbeitsagentur.de/berufenet/beruf/7505>