

Inhaltsübersicht

Inhaltsverzeichnis	9
Abkürzungsverzeichnis	19
1. Kapitel: Einleitung	27
A. Thema der Untersuchung	27
B. Rechtlicher Forschungsbedarf	29
C. Gang der Untersuchung	32
2. Kapitel: Interim Management als rechtstatsächliches Phänomen	34
A. Ökonomische Hintergründe und Einsatzbereiche	34
B. Such- und Auswahlprozess	38
C. Interim Manager im Einsatz	39
D. Zusammenfassung	44
3. Kapitel: Vertragsrechtliche Modelle des Interim Managements	45
A. Zwei-Personen-Verhältnis	45
B. Drei-Personen-Verhältnis	60
C. Zusammenfassung	100
4. Kapitel: Rechtliche Integration des Interim Managers in die Gesellschaft des Managementnehmers	102
A. Interim Manager als Geschäftsführer einer GmbH	103
B. Interim Manager als Vorstand einer AG	117
C. Rechtsgeschäftliche Integration des Interim Managers	173
D. Zusammenfassung	187

5. Kapitel: Arbeits- und sozialrechtliche Analyse des Interim Managements	189
A. Interim Manager als Selbständiger – klares Selbstverständnis auf unsicherem Rechtsboden	189
B. Qualifikation der Dienstleistung eines Interim Managers	197
C. Methodische Aufwertung der Parteivereinbarung im Rahmen der Qualifikation	260
D. Interim Management im Kontext einer Reformierung des Sozialversicherungssystems	302
E. Niederländisches Modell und Arbeitnehmerüberlassung	319
F. Zusammenfassung	329
6. Kapitel: Wesentliche Ergebnisse	331
Literaturverzeichnis	337
Anhang	371

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	19
1. Kapitel: Einleitung	27
A. Thema der Untersuchung	27
B. Rechtlicher Forschungsbedarf	29
C. Gang der Untersuchung	32
2. Kapitel: Interim Management als rechtstatsächliches Phänomen	34
A. Ökonomische Hintergründe und Einsatzbereiche	34
B. Such- und Auswahlprozess	38
C. Interim Manager im Einsatz	39
I. Freiräume bei der Aufgabenerfüllung	39
II. Einordnung in die bestehende Unternehmensorganisation	41
1. Einordnung in die personelle Organisation	41
2. Einordnung in die sachliche Organisation	43
III. Persönliche Leistungserbringung	43
D. Zusammenfassung	44
3. Kapitel: Vertragsrechtliche Modelle des Interim Managements	45
A. Zwei-Personen-Verhältnis	45
I. Interim Management als Erscheinungsform des Managementvertrags	46
II. Schuldvertragliche Qualifikation des Managementvertrags	48
1. Dienstvertrag und Werkvertrag als Gestaltungsoptionen	49
2. Vertragliche Indizien eines werkvertraglichen Interim Managements	52
III. Vertragslaufzeit	55
IV. Wettbewerbsverbote	57
V. Zusammenfassung	59
B. Drei-Personen-Verhältnis	60
I. Verschiedene Geschäftsmodelle der Provider	60

II. Rechtliche Bewertung	61
1. Angelsächsisches Modell	62
a) Rechtsverhältnis zwischen Provider und Managementnehmer	63
aa) Maklervertrag	63
bb) Schutz des Providers vor Umgehung seines Provisionsanspruchs	64
(1) Konkludenter Vertragsschluss	65
(2) Inhaltliche Kongruenz des Hauptvertrags	67
b) Rechtsverhältnis zwischen Provider und Interim Manager	68
2. Niederländisches Modell	70
a) Rechtsverhältnis zwischen Provider und Managementnehmer	71
aa) Zwei vertragliche Spielarten des Niederländischen Modells	71
(1) Verpflichtung zur Gestellung des Interim Managers für eine Managementleistung	71
(2) Verpflichtung zu einer Managementleistung durch den Interim Manager	72
bb) Faktischer Gleichlauf der vertraglichen Spielarten	74
cc) Dienstverschaffung als Haftungsfreizeichnung zugunsten des Providers? – die Einstandspflicht des Providers auf dem Prüfstand	76
(1) § 278 BGB als vertragliche Garantieübernahme für Hilfspersonen	78
(2) Verpflichtungs- und Interessenlage im Interim Management	81
(3) Interim Manager als „Substitut“ des Providers	82
b) Rechtsverhältnis zwischen Provider und Interim Manager	85
aa) Rahmenvertrag	86
bb) Einsatzvertrag	87
cc) Insbesondere Kundenschutz- und Kundenübernahmeklauseln	88
c) Rechtsverhältnis zwischen Interim Manager und Managementnehmer	91
aa) Kein Vertragsverhältnis	91

bb) Einsatzvertrag als echter Vertrag zugunsten des Managementnehmers	94
cc) Vorvertragliches Schuldverhältnis	99
III. Zusammenfassung	99
C. Zusammenfassung	100
4. Kapitel: Rechtliche Integration des Interim Managers in die Gesellschaft des Managementnehmers	102
A. Interim Manager als Geschäftsführer einer GmbH	103
I. Bestellung	103
1. Zuständigkeit	103
2. Auflösend bedingte Bestellung	104
a) Unzumutbare Ungewissheit über Fortbestand der Organstellung	105
b) Hinreichender Schutz des redlichen Geschäftsverkehrs	105
c) Gewährleistete Erfüllung öffentlicher-rechtlicher Geschäftsführerpflichten	106
II. Anstellungsvertrag	109
1. Abschluss und Beendigung des Anstellungsvertrags	109
2. Drittanstellung im Niederländischen Modell	113
a) Zulässigkeit	113
b) Zustimmungsvorbehalt des Managementnehmers	115
III. Zusammenfassung	116
B. Interim Manager als Vorstand einer AG	117
I. Bestellung	117
1. Zuständigkeit	117
2. Zeitlicher Rahmen	119
a) Zulässigkeit einer kurzfristigen Vorstandsbestellung	119
b) Höchstbestelldauer bei Vakanzüberbrückung?	123
3. Auflösend bedingte Bestellung	125
II. Anstellungsvertrag	127
III. Drittanstellung im Niederländischen Modell	128
1. Zulässigkeit	129
a) Drittanstellung von Vorstandsmitgliedern im Meinungsstreit der Literatur	129
b) Rechtsprechung zur Drittanstellung von Interim- Vorstandsmitgliedern	131
aa) Urteile des LAG Köln, OLG Celle und KG Berlin	131

bb) Urteil des BGH vom 28. April 2015	132
c) Vereinbarkeit der Drittanstellung eines Interim-Vorstands mit der aktienrechtlichen Kompetenzordnung	135
aa) Personalkompetenz des Aufsichtsrats	135
(1) Keine Beeinträchtigung der Anstellungskompetenz	135
(2) Keine Beeinträchtigung der Bestellungskompetenz	137
(a) Autonomie des Aufsichtsrats bei der Bestellung des Vorstands	138
(b) Autonomie des Aufsichtsrats bei der Abberufung des Vorstands	140
(aa) Kündigung des Drittanstellungsvertrags durch den Provider	140
(bb) Kündigung des Drittanstellungsvertrags durch den Interim Manager	144
(cc) Kündigung des Managementvertrags durch den Provider	146
(3) Zwischenergebnis	147
bb) Unabhängigkeit des Vorstandsmitglieds	147
(1) Pflichtenkollision	148
(2) Interessenkollision	150
(3) Zwischenergebnis	154
2. Zuständigkeiten des Aufsichtsrats	154
a) Zuständigkeiten des Aufsichtsrats hinsichtlich des Managementvertrags zwischen AG und Provider	154
aa) Vertragsabschluss	154
(1) Vertrag gerichtet auf Stellung eines Vorstandsmitglieds	155
(a) Vertretungsmacht wegen wirtschaftlicher Identität	155
(b) Vertretungsmacht wegen mittelbarer Vorstandsvergütung	158
(2) Vertrag gerichtet auf Stellung eines Vorstandsmitglieds und weitere Leistungen	161

(3) Bestellung des Interim Managers erst während der Vertragslaufzeit	162
bb) Inhaltliche Ausgestaltung	163
(1) Vertragsdauer	163
(2) Vergütungsvereinbarung	164
cc) Kündigung	165
(1) Eingeschränkte Kündigungsmöglichkeit des Aufsichtsrats	165
(2) Teilkündigung des Managementvertrags	166
b) Zuständigkeiten des Aufsichtsrats hinsichtlich der Vergütungsabrede zwischen Provider und Interim Manager	167
aa) Hinwirkung auf Vergütungsstruktur i.S.d. § 87 Abs. 1 AktG	168
bb) Angemessene und nachhaltige Interim-Vorstandsvergütung	170
(1) Angemessenheit der Vorstandsvergütung	170
(2) Nachhaltigkeit der Vorstandsvergütung	171
IV. Zusammenfassung	172
C. Rechtsgeschäftliche Integration des Interim Managers	173
I. Handelsrechtliche Bevollmächtigung	174
1. Zulässigkeit einer handelsrechtlichen Bevollmächtigung eines selbständigen Interim Managers	174
a) Bedeutungsgehalt des herrschenden Eingliederungsprinzips	175
b) Interim Manager als organisatorisch eingegliederte Person	178
2. Person des Vollmachtgebers und „isolierte Vollmacht“	178
II. Generalvollmacht	179
1. Vertretungsmacht	181
2. Geschäftsführungsaufgaben und -befugnisse	182
III. Zusammenfassung	186
D. Zusammenfassung	187
5. Kapitel: Arbeits- und sozialrechtliche Analyse des Interim Managements	189
A. Interim Manager als Selbständiger – klares Selbstverständnis auf unsicherem Rechtsboden	189
I. Selbstverständnis der Branche	190

II. Unsicherheitsfaktor „Scheinselbständigkeit“	191
III. Gesetzgeberisches Bemühen um mehr Rechtssicherheit	195
B. Qualifikation der Dienstleistung eines Interim Managers	197
I. Arbeits- und sozialrechtliche Abgrenzung von Beschäftigungsverhältnissen	198
1. Abgrenzung im Arbeitsrecht	198
a) Traditioneller Ansatz	198
b) Alternativmodell von Wank	200
c) Entwicklungsoffenheit des Typusbegriffs	201
d) Fortschreibung der Rechtsprechung in § 611a Abs. 1 BGB	203
2. Abgrenzung im Sozialrecht	207
II. Arbeits- und sozialrechtliche Einordnung von Interim Managern	209
1. Notwendige Konkretisierung des Typus im Fall des Interim Managements	209
a) Gemengelage vermeintlich aussagekräftiger Kriterien	210
b) „Eigenart“ des Interim Managements und Vertragstypenwahl	211
2. Weisungsgebundenheit	215
a) Inhaltliche Gestaltungsfreiheit	215
b) Örtliche Gebundenheit	219
c) Zeitliche Weisungsfreiheit	221
3. Eingliederung	224
a) Eingliederung als Schranke des selbständigen Interim Managements – verbreitete Auffassung mit praktischen Folgen	224
b) Eingliederung als eigenständiges Abgrenzungskriterium?	228
aa) Formales Verständnis des Eingliederungskriteriums in der Rechtsprechung	228
bb) Eingliederung als bloße Umschreibung der Weisungsgebundenheit	230
(1) Weitgehende Kongruenz zwischen Eingliederung und Weisungsbindung	232
(2) Keine Aussagekraft originärer Merkmale der Eingliederung	233
cc) Schlussfolgerung: Aufgabe des Eingliederungskriteriums	236

c)	Schlussfolgerungen für die Einsatzfelder selbständiger Interim Manager	238
4.	Möglichkeiten einer „Risikominimierung“ der Scheinselbständigkeit	239
a)	Interim Manager als Organ des Managementnehmers	239
aa)	Einordnung von GmbH-Fremdgeschäftsführern in der höchstrichterlichen Rechtsprechung	241
(1)	Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs	241
(2)	Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts	242
(3)	Rechtsprechung des Bundessozialgerichts	243
bb)	Typologische Bewertung der Geschäftsführertätigkeit im Einzelfall	245
cc)	Exkurs: Rentenversicherungspflicht nach § 2 Satz 1 Nr. 9 SGB VI	249
b)	Zwischenschaltung einer Gesellschaft des Interim Managers	250
aa)	Gesellschaften in der Statusfeststellung der Sozialversicherungsträger	252
bb)	Kontroverses Meinungsbild in Rechtsprechung und Literatur	253
cc)	Durchgriff nur bei objektiv missbräuchlicher Vertragsgestaltung	254
c)	Anfrageverfahren nach § 7a SGB IV	257
III.	Zusammenfassung	259
C.	Methodische Aufwertung der Parteivereinbarung im Rahmen der Qualifikation	260
I.	Nachrangige Bedeutung der Parteivereinbarung im Allgemeinen	262
II.	Gesteigerte Bedeutung der Parteivereinbarung in Grenzfällen	266
1.	Notwendigkeit und Zulässigkeit einer „Sonderbehandlung“ von Grenzfällen	266
a)	Notwendigkeit einer Aufwertung der Parteivereinbarung	267
b)	Grundsätzliche Zulässigkeit einer Aufwertung der Parteivereinbarung	270
2.	Voraussetzungen einer gesteigerten Bedeutung der Statusvereinbarung	273
a)	Bedingungsloser Vorrang der Statusvereinbarung	274

b)	Vorrang der Statusvereinbarung bei freier Entscheidung des Dienstverpflichteten	275
c)	Sachlich gerechtfertigter Vorrang der Statusvereinbarung	276
d)	Freiwilligkeitskriterium als notwendiger Schutz vor Umgehung des Arbeitsrechts	278
aa)	Keine Überprüfung der Parteivereinbarung auf sachliche Richtigkeit	278
bb)	Vertragstypenwahl als beiderseitiger Gebrauch der Vertragsfreiheit	279
(1)	Verhandlungsgewicht der Parteien als Frage des Einzelfalls	281
(2)	Freiwilligkeit des Beschäftigten als Indiz paritätischer Vertragstypenwahl	282
cc)	Indizien einer freien Entscheidung am Beispiel eines Interim Managers	286
(1)	Umstände von generell fehlender Aussagekraft	287
(2)	Spitzenkraft mit besonderem Know-How	288
(3)	Einkommensniveau	289
(4)	Marktauftritt als Interim Manager	292
3.	Zwischenergebnis	294
III.	Aufwertung der Parteivereinbarung im Allgemeinen	294
1.	Vorrangige Beachtung der Statusvereinbarung	295
2.	Keine Einschränkungen durch das öffentlich-rechtliche Sozialrecht	299
IV.	Zusammenfassung	301
D.	Interim Management im Kontext einer Reformierung des Sozialversicherungssystems	302
I.	Gesetzliche Ausweitung der Rentenversicherungspflicht	304
II.	Interim Manager als Prüfstein der materiellen Verfassungsmäßigkeit einer Erwerbstätigenversicherung	306
1.	Keine soziale Schutzbedürftigkeit leistungsstarker Selbständiger	307
2.	Legitimation einer Einbeziehung leistungsstarker Selbständiger in die Gesetzliche Rentenversicherung	309
a)	Flexibilität und Neutralität des Sozialversicherungssystems	309

b) Erhöhter Rechtfertigungsbedarf für Einbeziehung leistungsstarker Selbständiger in den sozialen Ausgleich	310
c) Legitimationsgewicht von Solidarität und sozialem Ausgleich	312
aa) Überblick über das Meinungsspektrum	312
bb) Funktionsfähiger Sozialausgleich als eigenständiger Legitimationsgrund	315
III. Zusammenfassung	318
E. Niederländisches Modell und Arbeitnehmerüberlassung	319
I. Überlassung von selbständigen Interim Managern kein Fall des AÜG	321
II. Praktische Durchführung als mögliches Einfallstor einer Arbeitnehmerüberlassung	323
1. Kein eigenständiger Aussagegehalt der äußeren Eingliederung	325
2. Billigung der Vertragsdurchführung durch die Vertragsparteien	325
III. Zusammenfassung	329
F. Zusammenfassung	329
6. Kapitel: Wesentliche Ergebnisse	331
Literaturverzeichnis	337
Anhang	371