

Compliance - Die Scheinselbständigkeit des Interim Managers

Der zeitlich begrenzte und z.T. projektbezogene Einsatz von hoch qualifiziertem Führungs- und Managementpersonal wird aktuell stark nachgefragt. Interim Management ist flexibel, agil und preislich attraktiv. Zunehmend nehmen auch kleinere und mittelständische Unternehmen, z. B. im Fall eines unerwarteten Ausfalls einer Führungskraft, die Leistungen in Anspruch. Eine Beauftragung erfolgt entweder direkt zwischen Interim Manager und Kunden oder über einen Dritten, den sog. Provider. Eine abhängige Beschäftigung soll nach dem Willen der Beteiligten regelmäßig nicht entstehen. Dieser Wille spielt nach der sozialgerichtlichen Rechtsprechung jedoch keine Rolle – der „Schutz“ der Sozialversicherungspflicht trifft auch den, der ihn weder will noch braucht.

Die sozialversicherungsrechtliche Einordnung des Interim Managers erfolgt wie bei allen fraglichen Statusbeurteilungen gemäß § 7 Abs. 1 S. 2 SGB IV, also auf Basis der Kriterien der Weisungsabhängigkeit und Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers. Die Rechtsprechung hat diese Kriterien weiterentwickelt und entscheidet über die Frage stets anhand einer Gesamtabwägung im Einzelfall. Dabei spielt es grundsätzlich keine Rolle, ob es sich um einen HR- oder IT-Spezialisten oder um einen (Fremd-)Geschäftsführer handelt.

Klassische Probleme bestehen darin, dass diese aufgrund ihrer Tätigkeit als Führungskraft im Einsatzunternehmen in den bestehenden Strukturen tätig werden und in die internen Betriebs- und Weisungsstrukturen integriert sind. Darüber hinaus werden sie regelmäßig nach festen Stunden- oder Tagessätzen vergütet, so dass sich die Frage nach einem unternehmerischen Risiko stellt. Zudem wird der Interim Manager regelmäßig kein eigenes Kapital oder Betriebsmittel mit dem Risiko eines Verlustes einbringen, da es sich um eine Know-How-basierte Tätigkeit handelt. Nicht immer wird eine Tätigkeit nur in Projekten neben dem Tagesgeschäft geschuldet, insbesondere, wenn er/sie eine echte Führungsposition übernimmt.

Die Sozialgerichte tendieren in den letzten Jahren immer mehr dazu, derartige Konstellationen als abhängige Beschäftigung einzuordnen, auch im sog. „niederländischen Modell“, in dem der Interim Manager mit einem Provider einen Vertrag schließt und der Provider wiederum mit dem Einsatzunternehmen. Bei einer Einbindung in das Tagesgeschäft besteht der Unterschied zu einem normalen leitenden Angestellten lediglich in der gewählten Dreiecksbeziehung. Die Tatsache, dass der Einsatz zeitlich oder aufgrund eines Projekts vorübergehend ist, hat für die Einordnung grundsätzlich keine Relevanz.

Entscheidungserheblich ist, ob der Interim Manager im Tagesgeschäft zur Ausfüllung einer Vakanz eingesetzt wird oder es sich um ein vom Tagesgeschäft losgelöstes Projekt handelt. Bei einem Einsatz im Tagesgeschäft spricht schon die betriebliche Eingliederung für eine abhängige Beschäftigung. Ebenfalls von Bedeutung ist, ob der Manager tatsächliche Führungs- oder Leitungsfunktionen ausübt und/oder eng mit anderen Mitarbeitern zusammenarbeitet oder lediglich beratend tätig ist.

Die Folgen einer fehlerhaften Einordnung sind in erster Linie nur für den Provider und die Kunden verheerend. Es drohen die Nachentrichtung von Gesamtsozialversicherungsbeiträgen sowie bei bedingtem Vorsatz (Problem zumindest für möglich gehalten) eine strafrechtliche Verfolgung.

Der Einsatz von Interim Managern ist demnach hoch risikoreich und bedarf einer sorgfältigen vorherigen sozialversicherungsrechtlichen Vorbereitung und Klärung (Statusfeststellungsverfahren).

Sören Riebenstahl, Fachanwalt für Arbeits- und Sozialrecht