

KATHARINA UFFMANN

# Interim Management

*Jus Privatum*

190

---

**Mohr Siebeck**

JUS PRIVATUM  
Beiträge zum Privatrecht

Band 190





Katharina Uffmann

# Interim Management

Mohr Siebeck

*Katharina Uffmann*, geb. 1979; Studium der Rechtswissenschaft mit wirtschaftswissenschaftlicher Zusatzausbildung in Bayreuth (1998–2004); Referendariat (2006); wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Bürgerliches Recht, Arbeits-, Steuer- und Sozialrecht der Universität Bayreuth, Lehrstuhl Prof. Dr. Karl-Georg Loritz (Dezember 2005 bis April 2014); Promotion (Oktober 2009); Habilitation (Februar 2014); Inhaberin des WIFU-Stiftungslehrstuhls für Wirtschaftsrecht, Arbeitsrecht und Recht der Familienunternehmen an der Universität Witten/Herdecke (seit Mai 2014).

Gedruckt mit Unterstützung des Förderungs- und Beihilfefonds Wissenschaft der VG WORT.

e-ISBN PDF 978-3-16-153382-2

ISBN 978-3-16-153364-8

ISSN 0940-9610 (Jus Privatum)

Die deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliographie; detaillierte bibliographische Daten sind im Internet über <http://dnb.dnb.de> abrufbar.

© 2015 Mohr Siebeck Tübingen. [www.mohr.de](http://www.mohr.de)

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Das Buch wurde von Gulde-Druck in Tübingen aus der Garamond gesetzt, auf alterungsbeständiges Werkdruckpapier gedruckt und von der Buchbinderei Spinner in Ottersweier gebunden.

## Vorwort

Die vorliegende Arbeit wurde von der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Universität Bayreuth im Wintersemester 2013/2014 als Habilitationsschrift angenommen.

Sie untersucht ein praktisch bedeutsames Instrument moderner Unternehmensführung: das Interim Management. Sich aus rechtswissenschaftlicher Perspektive, noch dazu monographisch, mit dem befristeten Fremdbezug von Managementleistungen durch unternehmensexterne selbständige Führungskräfte zu beschäftigen, war ein Wagnis. So fehlen bislang nicht nur grundlegende rechtsdogmatische Vorarbeiten. Vielmehr ist das Phänomen auch rechtstatsächlich weitgehend unerforscht, womit die Basis für die Identifizierung und Lösung der zentralen juristischen Fragestellungen des Interim Managements selbst gelegt werden musste. Möglich war dies nur durch die Bereitschaft zahlreicher Marktakteure, einer Rechtswissenschaftlerin tiefgehende Einblicke in die Eigenart, insbesondere die vertraglichen Grundlagen und vielseitigen Anwendungsfälle der Dienstleistung Interim Management zu geben. Ohne diese vertrauensvolle Mitwirkung von Seiten der Praxis, für die ich mich an dieser Stelle herzlich bedanken möchte, wäre die vorliegende Untersuchung nicht möglich gewesen. Diese Offenheit – zugleich ein Spiegel für das Bedürfnis der Praxis nach rechtlicher Orientierung – war mir Ansporn, die herausfordernde und spannende Forschungsaufgabe anzugehen: Interim Management als rechtliches Schnittstellenthema zu durchleuchten und zu systematisieren sowie die hiermit zusammenhängenden grundlegenden Rechtsfragen methodisch und dogmatisch aufzuarbeiten.

Mein akademischer Lehrer, Herr Professor Dr. Karl-Georg Loritz, war mir nicht nur dabei, sondern während meiner gesamten Zeit als wissenschaftliche Mitarbeiterin an seinem Lehrstuhl wissenschaftlich und persönlich ein unschätzbare Wegbegleiter. Er hat mir große, keineswegs als selbstverständlich zu erachtende Freiräume gegeben und mich stets unterstützt. Dafür gebührt ihm an dieser Stelle mein ganz besonderer Dank. Mit Dr. Alexander Kredig und Christoph Palzer hatte ich zudem Kollegen, die meine Tätigkeit am Lehrstuhl zu einer wirklich unvergesslichen Zeit haben werden lassen. Sehr verbunden bin ich auch Herrn Professor Dr. Knut-Werner Lange für die überaus rasche Anfertigung des Zweitgutachtens, sowie Herrn Professor Dr. Abbo Junker und Herrn Professor Dr. Curt Wolfgang Hergenröder für die Übernahme der externen

Gutachten. Für die stets interessierten und fördernden Gespräche möchte ich mich bei Herrn Professor Dr. Wolfgang Brehm herzlich bedanken.

Mein Dank gilt schließlich dem Förderungs- und Beihilfefonds Wissenschaft der VG Wort für die Übernahme der Druckkosten sowie dem Verlag Mohr Siebeck für die Aufnahme der Arbeit in die Reihe Jus Privatum.

Ohne die unentwegte und verständnisvolle Unterstützung meines Freundes Carsten wäre dieses Buch nicht geschrieben worden. Ihm sei dieses Buch gewidmet.

Witten, im Juni 2014

Katharina Uffmann

## Inhaltsübersicht

Vorwort . . . . .	V
Inhaltsverzeichnis . . . . .	IX
<i>1. Kapitel: Einführung.</i> . . . . .	1
§1 Befristeter Fremdbezug von Management als Folge moderner Arbeitsteilung . . . . .	1
<i>2. Kapitel: Erfassung und Einordnung des Interim Managements . . .</i>	9
§2 Methodische Grundüberlegung. . . . .	9
§3 Entstehung und Entwicklung des Phänomens . . . . .	24
§4 Ansätze einer normativen Erfassung . . . . .	38
§5 Konturierung und Abgrenzung des Berufsbilds . . . . .	47
§6 Anlässe eines Interim Managements . . . . .	99
§7 Zwischenergebnis . . . . .	127
<i>3. Kapitel: Das Vertragsgefüge beim Interim Management . . . . .</i>	129
§8 Bestandsaufnahme. . . . .	129
§9 Zweigliedriges Vertragsverhältnis im direkten Interim Management . .	132
§10 Mehrgliedriges Vertragssystem im indirekten Interim Management . .	151
<i>4. Kapitel: Normative Vertragstypenzuordnung . . . . .</i>	194
§11 Interim Management – Beschäftigungsform im Kanon der „Neuen Selbständigkeit“ . . . . .	197
§12 Vertragsqualifizierung – freier Dienstvertrag oder Arbeitsvertrag . . .	207
§13 Neubewertung der Relevanz des Parteiwillens . . . . .	247
§14 Folgerungen auf der Ebene der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung . . . . .	262



<i>5. Kapitel: Organschaftliche Verankerung des Interim Managers im Unternehmen.</i> . . . . .	277
§ 15 Ausgangsüberlegung . . . . .	277
§ 16 Der Interim Manager als Mitglied des Geschäftsleitungsorgans . . . . .	278
§ 17 „Drittanstellung“ von Interim Managern . . . . .	313
§ 18 Der Interim Manager als Mitglied eines statuarischen Beirats einer GmbH . . . . .	347
<i>6. Kapitel: Schuldrechtliche Verankerung des Interim Managers im Unternehmen.</i> . . . . .	360
§ 19 Generalvollmacht als Instrument der Unternehmensführung. . . . .	360
§ 20 Das Verantwortlichkeitsgefüge bei externer Delegation von Leitungs- und Geschäftsführungsaufgaben . . . . .	382
§ 21 Handelsrechtliche Bevollmächtigung von „Externen“? . . . . .	441
<i>7. Kapitel: Thesenartige Zusammenfassung der wesentlichen Ergebnisse.</i> . . . . .	452
Literaturverzeichnis . . . . .	459
Stichwortverzeichnis . . . . .	509

# Inhaltsverzeichnis

Vorwort . . . . .	V
Inhaltsübersicht . . . . .	VII
<i>1. Kapitel: Einführung</i> . . . . .	1
§ 1 <i>Befristeter Fremdbezug von Management als Folge moderner Arbeitsteilung.</i> . . . . .	1
I. Ökonomische Hintergründe . . . . .	2
II. Forschungsdefizit im Bereich der Rechtswissenschaften . . . . .	3
III. Ziel der Untersuchung . . . . .	4
IV. Vorgehensweise . . . . .	5
<i>2. Kapitel: Erfassung und Einordnung des Interim Managements</i> . . . . .	9
§ 2 <i>Methodische Grundüberlegung</i> . . . . .	9
I. Das gegenwärtige Bild des Interim Managements . . . . .	9
1. Gesicherte Erkenntnis praktischer Relevanz. . . . .	9
2. Vage Vorstellung von der tatsächlichen Ausgestaltung . . . . .	10
3. Terminologische Unschärfe . . . . .	11
4. Diffuse Vorbehalte und negative Besetzung . . . . .	13
II. Notwendigkeit rechtstatsächlicher Forschung . . . . .	14
1. Wegweiserfunktion für die Rechtsdogmatik . . . . .	14
2. Forschungsansatz und Untersuchungstechnik . . . . .	16
III. Rückgriff auf wirtschaftswissenschaftliche Erkenntnisse. . . . .	17
1. Interim Management als junges Forschungsfeld der Wirtschaftswissenschaften . . . . .	18
2. Wissenschaftstheoretischer Nutzen einer interdisziplinären Perspektive. . . . .	19
IV. Rechtsprechungsanalyse . . . . .	22
V. Begriffsbestimmung vorrangig? . . . . .	23
VI. Fazit . . . . .	24

§ 3	<i>Entstehung und Entwicklung des Phänomens</i> . . . . .	24
	I. Wirtschaftshistorische Betrachtung . . . . .	25
	1. Weltweiter Konjunkturabschwung in den 1970er und 1980er Jahren aufgrund des Ölpreisschocks . . . . .	26
	2. Interim Management als marktwirtschaftliche Antwort auf die Sanierungs- und Restrukturierungsbedürfnisse der Unternehmen . . . . .	27
	3. Managementunterstützung zur Privatisierung der ostdeutschen Wirtschaft nach der Wiedervereinigung. . . . .	29
	4. Neue Anlässe und Aufgabenfelder aufgrund volatiler und wettbewerbsintensiver Marktrealitäten . . . . .	30
	5. Private-Equity-Gesellschaften als zusätzlicher „Treiber“ . . . . .	31
	6. Etablierung eines eigenständigen Berufszweigs . . . . .	32
	II. Erkenntnisse. . . . .	35
	1. Professionalisierung und Verselbständigung von Managementfunktionen . . . . .	35
	2. Weiterentwicklung des „reliance on experts“- Gedankens . . . . .	37
§ 4	<i>Ansätze einer normativen Erfassung</i> . . . . .	38
	I. Befristete Einbindung externer Kompetenz als Aufsichts- instrument im Kapitalmarktrecht . . . . .	38
	1. Der „Berater“ im Kreditreorganisationsgesetz. . . . .	38
	2. Die Figur des Sonderbeauftragten gem. § 45 c KWG als Vorbild . . . . .	39
	3. Entwicklungen auf der EU-Ebene . . . . .	41
	II. Interim Management als Grundsatz ordnungsgemäßer Insolvenzverwaltung . . . . .	43
	III. Das Aufsichtsratsmitglied als Interim Vorstand gem. § 105 Abs. 2 AktG . . . . .	44
	IV. Erkenntnisse: Interim Management – ein Corporate Governance Thema . . . . .	46
§ 5	<i>Konturierung und Abgrenzung des Berufsbilds</i> . . . . .	47
	I. Interim Management – eine Dienstleistung in facettenreichen Ausformungen. . . . .	48
	II. Berufsbildkontroverse der Verbände . . . . .	50
	III. Die Akteure im Interim Management . . . . .	51
	1. Interim Manager. . . . .	51
	2. Interim Management Nehmer. . . . .	54

3. Initiatoren eines Interim Managements . . . . .	55
a) Geschäftsleitung . . . . .	56
b) Gesellschafterversammlung bzw. Aufsichtsrat . . . . .	57
c) Banken und Private-Equity-Gesellschaften . . . . .	57
aa) Interim Management als Nebenabreden in Kredit- verträgen (Covenants) . . . . .	59
bb) Gratwanderung zwischen Sicherung des Finan- zierungsinteresses und unzulässiger Einflussnahme . . . . .	60
4. Interim Management Intermediäre . . . . .	60
a) Marktmittlungsfunktion. . . . .	61
aa) Ökonomische Hintergründe und Unterschiede zur klassischen Executive-Search. . . . .	62
bb) Geschäftsmodelle: Match-Maker versus Market- Maker . . . . .	64
b) Beratungsfunktion. . . . .	67
c) Zwischenergebnis: Dienstleistung eigener Art . . . . .	68
IV. Negative Abgrenzung zur Zeitarbeit? . . . . .	69
1. Die zwei Seiten der Zeitarbeit aus ökonomischer Perspektive . . . . .	70
a) „Standardzeitarbeit“ als Instrument numerischer Flexibilisierung. . . . .	72
b) „Spezialzeitarbeit“ als Instrument funktionaler Flexibilisierung. . . . .	73
2. Zeitarbeit aus rechtlicher Perspektive . . . . .	75
a) Interim Management jedenfalls keine Arbeitnehmer- überlassung. . . . .	75
b) Zeitarbeit gleich Arbeitnehmerüberlassung? . . . . .	76
3. Zwischenergebnis . . . . .	77
V. Negative Abgrenzung zur Managementberatung . . . . .	79
1. Der Interim Manager als unternehmerischer Entscheidungs- träger . . . . .	80
2. Die Position der Rechtsprechung . . . . .	82
a) Das Urteil des BFH vom 10.06.2008 . . . . .	83
b) Das Urteil des BGH vom 21.04.1997 . . . . .	84
c) Das Urteil des BGH vom 12.05.2011 . . . . .	85
3. Zwischenergebnis . . . . .	86
VI. Positive Erläuterung: Charakteristika der Interim Management Leistung . . . . .	87
1. Hochqualifizierte Tätigkeiten mit unternehmerischem Gestaltungsspielraum . . . . .	87
2. Persönliche Leistungspflicht . . . . .	88
3. Einordnung in die Organisation des Management Nehmers . . . . .	89
4. Weisungsrechte des Interim Managers . . . . .	91

5. Selbständige und eigenverantwortliche Tätigkeit des Interim Managers . . . . .	93
6. Arbeitsanfallabhängige Vergütung . . . . .	93
7. Zusammenfassende Bewertung . . . . .	95
VII. Zwischenbilanz . . . . .	96
1. Interim Management – eine Neuschöpfung ohne Vorbilder?	97
2. Neue Generation des tradierten Managementvertrags. . . . .	97
§ 6 <i>Anlässe eines Interim Managements</i> . . . . .	99
I. Interim Management in der Unternehmensinsolvenz . . . . .	101
1. Der Interim Manager als Bevollmächtigter des Insolvenzverwalters . . . . .	101
a) Der Beschluss des LG Kassel vom 05.05.2008 sowie des BGH vom 11.03.2010. . . . .	102
b) Das Spannungsfeld zwischen notwendiger externer Delegation und höchstpersönlicher Aufgaben- wahrnehmung . . . . .	104
2. Der Sanierungsexperte als Interim Manager in der Eigenverwaltung. . . . .	106
a) Der Beschluss des AG Duisburg vom 01.09.2002. . . . .	107
b) Kontinuität der Geschäftsleitung und Integration externer Sanierungskompetenz – eine Antinomie? . . . . .	108
II. Interim Management in der außergerichtlichen Unternehmens- sanierung. . . . .	110
1. Der Interim Manager als Träger des Krisenmanagements – ökonomische Hintergründe. . . . .	111
2. Rechtskonstruktive Ausformung. . . . .	114
a) Auswechslung der Geschäftsleitung durch einen Interim Manager . . . . .	114
b) „Ergänzung“ der Geschäftsleitung durch einen Interim Manager . . . . .	114
aa) Organschaftliche Lösung. . . . .	115
bb) Rechtsgeschäftliche Lösung . . . . .	115
3. Neuordnung der Geschäftsleitungskompetenzen im Falle einer „Ergänzung“ der bisherigen Geschäftsleitung. . . . .	117
a) Kompetenzaufteilung . . . . .	117
b) Faktische Entmachtung der bisherigen Geschäftsleitung .	118
4. Einpassung des „ergänzenden“ Interim Managements in das gesellschaftsrechtliche Kompetenz- und Verantwortlichkeitsgefüge . . . . .	119
III. Interim Management zur Überbrückung . . . . .	120

1. Vertretung des vorübergehend verhinderten Geschäftsführers oder Vorstands . . . . .	122
2. Interim Manager als „selbständig“ Leitende? . . . . .	125
IV. Interim Management im Rahmen von Projektarbeit . . . . .	125
§ 7 <i>Zwischenergebnis</i> . . . . .	127
3. Kapitel: <i>Das Vertragsgefüge beim Interim Management</i> . . . . .	129
§ 8 <i>Bestandsaufnahme</i> . . . . .	129
I. Abzeichnung zweier Grundstrukturen . . . . .	129
II. Contracting – eine glückliche Benennung der Vertragspraxis? . . . . .	131
§ 9 <i>Zweiggliedriges Vertragsverhältnis im direkten Interim Management</i> . . . . .	132
I. Managementvertrag zwischen Interim Manager und Interim Management Nehmer . . . . .	132
II. Vermittlung durch einen Interim Management Intermediär . . . . .	134
1. Maklervertragliche Qualifizierung . . . . .	134
2. Abgrenzung zum Dienstverschaffungsvertrag . . . . .	136
3. Vergütungssysteme . . . . .	137
a) System der Einmalprovision und System der laufenden Provision . . . . .	137
b) Sittenwidrigkeit des Systems laufender Provision? . . . . .	138
aa) Aufwand oder Wert der Unterstützungsleistung als Bezugspunkt der Abwägung? . . . . .	139
bb) Das Problem der Feststellung einer Äquivalenzstörung . . . . .	141
cc) Fazit . . . . .	143
c) Wirksamkeit von Einmalprovisionen gem. § 307 Abs. 2 Nr. 1 BGB? . . . . .	143
d) Richterliche Preiskontrolle bei Einmalprovisionen gem. § 655 BGB. . . . .	144
aa) Modifikation der gesetzlichen Risikoverteilung via § 655 BGB? . . . . .	145
bb) Der dogmatische Hintergrund des richterlichen Moderationsrechts . . . . .	146
cc) Fazit . . . . .	148
III. Rahmenvertrag zwischen Interim Manager und Intermediär . . . . .	149

§ 10 Mehrgliedriges Vertragssystem im indirekten Interim Management. . . . .	151
I. Rechtsverhältnis zwischen Intermediär und Interim Management Nehmer . . . . .	153
1. Phänotypische Einteilung anhand der vertraglichen Leistungsbeschreibungen . . . . .	156
a) Managementgebermodell: Versprechen der Leistungserbringung durch einen Dritten . . . . .	156
b) Managementverschaffermodell: Versprechen der Leistung eines Dritten . . . . .	159
c) Wertende Betrachtung . . . . .	162
2. Verantwortlichkeit des Intermediärs für den Interim Manager im Managementgebermodell . . . . .	164
a) Problemaufriss . . . . .	164
b) Wertungsgrundlagen der Einstandspflicht gem. § 278 BGB. . . . .	166
aa) Überblick über die verschiedenen Zurechnungsgründe . . . . .	167
bb) Zweifel an der Übernahme einer Garantie für den Interim Manager . . . . .	168
cc) Vertragsauslegung als methodischer Ansatzpunkt . . . . .	170
c) Substitution – Etikett einer § 278 BGB ausschließenden vertraglichen Risikoverteilung . . . . .	171
d) Fazit: Normative Bestimmung der Verbindlichkeit anhand der typischen Interessenlage. . . . .	175
3. Wirksamkeit der formularmäßigen Ausgestaltung der Schuldnerpflicht als bloße Leistungsveranschaffung . . . . .	177
a) Enge Pflichtenfassung als mittelbarer Haftungsausschluss? . . . . .	178
b) Ansatzpunkt: Diskrepanz zwischen berechtigter Leistungserwartung und formularmäßigem Pflichtenumfang . . . . .	179
c) Zusammenfassende Bewertung . . . . .	181
II. Rechtsverhältnis zwischen Intermediär und Interim Manager . . . . .	182
1. Rahmenvertrag. . . . .	182
2. Projektbezogener Einsatzvertrag auf Leistung an einen Dritten . . . . .	183
III. Rechtsverhältnis zwischen Interim Manager und Interim Management Nehmer . . . . .	184
1. Ausgangslage: Vertragslose Tätigkeit . . . . .	185
2. Erfüllungs- und Haftungslücke als Konsequenz? . . . . .	186
3. Kein konkludenter Vertragsschluss. . . . .	186

4. Drittschadensliquidation? . . . . .	188
5. Qualifikation des Einsatzvertrags als berechtigender Vertrag zugunsten Dritter . . . . .	188
6. Vorvertragliches Schuldverhältnis . . . . .	192
 4. Kapitel: Normative Vertragstypenzuordnung . . . . .	 194
 § 11 <i>Interim Management – Beschäftigungsform im Kanon der „Neuen Selbständigkeit“</i> . . . . .	 197
I. Der Interim Manager als „Neuer Selbständiger“ . . . . .	197
II. „Neue Selbständigkeit“ – ein negativ besetzter Topos. . . . .	200
1. Abkehr vom „Normalarbeitsverhältnis“ – ein problematisches Vorverständnis. . . . .	201
2. Typische Ertragsschwäche? . . . . .	204
3. Fazit: Notwendigkeit einer neutralen Erfassung . . . . .	206
III. Qualifikationsfrage im Spannungsfeld von Privatautonomie und Rechtsformzwang . . . . .	207
 § 12 <i>Vertragsqualifizierung – freier Dienstvertrag oder Arbeitsvertrag</i> . . . . .	 207
I. Ausgangslage: Das Damoklesschwert der „Scheinselbständigkeit“ . . . . .	208
II. Die Dilemmata bei der Vertragsqualifizierung . . . . .	209
III. Notwendigkeit einer differenzierten Betrachtung. . . . .	212
1. Getrennte Bewertung der beiden Vertragsmodelle unter differenzierter Betrachtung der typischen Fallkonstellationen . . . . .	212
2. Arbeitsverhältnis und sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis . . . . .	212
IV. Abgrenzung im direkten Interim Management . . . . .	213
1. Keine Weisungsgebundenheit. . . . .	214
a) Fachliche Eigenverantwortlichkeit . . . . .	214
b) Zeitsouveränität . . . . .	218
c) Dienstleistungsbedingte Anwesenheit im Kundenunternehmen . . . . .	221
2. Eingliederungskriterium – Krux oder Leerformel? . . . . .	222
a) Gegenwärtige Position der Literatur . . . . .	222
aa) Weisungsunabhängige Integration in den Arbeits- ablauf – Indiz einer Unselbständigkeit . . . . .	222
bb) Einsatz im Tagesgeschäft unterhalb der Organebene als „Problemfall“ . . . . .	223



b) Kritische Analyse . . . . .	224
aa) Funktionsspezifische Relativierung . . . . .	224
bb) Eingliederung als irreführender Topos einer Weisungsbindung auf der Vollzugsebene . . . . .	226
c) Fazit: Aufgabe des Eingliederungskriteriums . . . . .	230
3. Unternehmerrisiko? . . . . .	230
a) Fehlen der klassischen unternehmerischen Parameter . . . . .	231
b) Relativierung des Unternehmerrisikos bei Interim Managern in der höchstrichterlichen schweizerischen Rechtsprechung . . . . .	232
c) Kritische Bewertung . . . . .	233
aa) Wissen kein unternehmerischer Parameter? . . . . .	233
bb) Systembruch mit der vertragsrechtlichen Einordnung . . . . .	235
4. Ergebnis . . . . .	236
V. Abgrenzung im indirekten Interim Management . . . . .	237
1. Zuordnung des Einsatzvertrags als methodischer Ausgangspunkt . . . . .	239
2. Keine Arbeitnehmerüberlassung im Fall des Einsatzes von Selbständigen. . . . .	242
3. Hinreichende Betriebsorganisation als Abgrenzungskriterium zum Dienstverschaffungsvertrag? . . . . .	243
4. Ergebnis . . . . .	245
 § 13 Neubewertung der Relevanz des Parteiwillens . . . . .	 247
I. Der sog. arbeitsrechtliche Rechtsform- oder Typenzwang: eine vielschichtige Problematik . . . . .	 248
II. Die Ebene der Vertragstypenwahl . . . . .	249
1. Kritischer Blick auf die Position der Rechtsprechung . . . . .	250
a) Eingeschränkte Vertragstypenwahl . . . . .	250
b) Stellungnahme . . . . .	251
2. Kritische Analyse des Meinungsspektrums in der Literatur . . . . .	252
a) Freie Vertragstypenwahl . . . . .	252
b) Kontrahierungszwang zugunsten des Arbeitsvertrags . . . . .	252
c) Inhaltskontrolle der Vertragstypenwahl gem. § 307 Abs. 2 Nr. 2 BGB? . . . . .	254
3. Fazit: Vertragstypenwahl kein Anwendungsfall des Rechtsformzwangs . . . . .	258
III. Die Ebene der Rechtsfolgenwahl . . . . .	259
VI. Fazit . . . . .	261

§ 14 <i>Folgerungen auf der Ebene der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung</i> . . . . .	262
I. Normativer Ausgangspunkt . . . . .	263
1. Rückbindung an das Arbeitsverhältnis mit § 7 Abs. 1 SGB IV . . . . .	263
2. Kein Konflikt mit der öffentlich-rechtlichen Natur der Sozialversicherung. . . . .	264
II. Postulat eines eigenständigen sozialversicherungsrechtlichen Beschäftigtenbegriffs . . . . .	265
III. Weichenstellung in die unselbständige Beschäftigung über die „funktionsgerecht dienende Teilhabe am Arbeitsprozess“? . . . . .	266
1. Unterschiedliche Bewertung im direkten und indirekten Modell . . . . .	267
2. Analyse der Handhabung des Topos in der Rechtsprechung des BSG . . . . .	269
IV. Kritische Bewertung . . . . .	271
1. Gesetzgeberische Vorgabe: Eingliederung in die Organisation des Weisungsgebers . . . . .	271
2. Systematisch gebotene einheitliche Interpretation der persönlichen Abhängigkeit im Arbeits- und Sozialversicherungsrecht. . . . .	272
3. Das verhängnisvolle Eigenleben des sozialversicherungsrechtlichen Beschäftigtenbegriffs . . . . .	273
4. Fazit . . . . .	274
V. Ergebnis . . . . .	276
<i>5. Kapitel: Organschaftliche Verankerung des Interim Managers im Unternehmen</i> . . . . .	277
§ 15 <i>Ausgangsüberlegung</i> . . . . .	277
§ 16 <i>Der Interim Manager als Mitglied des Geschäftsleitungsorgans</i> . . . . .	278
I. Bestellungsebene . . . . .	279
1. Befristete Bestellung. . . . .	280
a) Zivilrechtsdogmatische Zulässigkeit . . . . .	280
b) § 84 Abs. 1 S. 1 AktG, § 31 Abs. 1 S. 1 MitbestG als Ausprägung eines Interim Managements? . . . . .	281
c) Mindestbestelldauer aus körperschaftlichen Gründen? . . . . .	282
aa) Sicherung der Autonomie des Vorstandsmitglieds . . . . .	282
bb) Kein Konflikt im Fall eines Interim Managements . . . . .	284
cc) Nachhaltiges Vorstandshandeln und Interim Management – eine Antinomie? . . . . .	286

d) Im Voraus bestimmte Höchstbestelldauer bei Vakanz- überbrückung bzw. Vertretungen analog § 105 Abs. 2 AktG? . . . . .	289
2. Abberufung . . . . .	291
a) Zweckerreichung als wichtiger Grund? . . . . .	292
b) Kein rechtlich anzuerkennendes Interesse an einer Bestandssicherung über den Anlass hinaus . . . . .	293
3. Bestellung unter auflösender Bedingung . . . . .	295
a) Kontroverses Meinungsbild . . . . .	295
b) Begründungsbedürftigkeit einer Bedingungsfeindlichkeit	297
c) Rechtsunsicherheit zum Nachteil des Rechtsverkehrs? . .	297
d) Unzulässige Umgehung des § 84 Abs. 3 AktG? . . . . .	299
II. Anstellungsebene . . . . .	301
1. Kündigungsfristen: § 621 oder § 622 BGB? . . . . .	302
a) Analoge Anwendung der Kündigungsfristen des § 622 Abs. 1–3 BGB? . . . . .	303
aa) Gesetzeslücke aufgrund eines wiederholten Redaktionsversehens des Gesetzgebers? . . . . .	304
bb) Vergleichbare Interessenlage? . . . . .	306
cc) Fazit: Keine Frage der Rechtsfortbildung sondern der Vertragsauslegung . . . . .	306
b) Zwingende Geltung der Kündigungsfristen des § 622 BGB? . . . . .	307
2. Koppelungsklauseln . . . . .	308
a) Klassische Funktion von Koppelungsklauseln: Risikoverlagerung . . . . .	308
b) Wirksamkeitsprüfung aufgrund der konkreten vertraglichen Risikostruktur . . . . .	309
c) Die besondere Interessenlage im Interim Management . .	311
d) Koppelungsvereinbarung nur unter der Frist des § 622 Abs. 1 BGB? . . . . .	311
 § 17 „Drittanstellung“ von Interim Managern. . . . .	 313
I. Rechtstatsächliche Ausgangslage im Interim Management . . . .	313
1. Gestellung durch eigene Managementgesellschaft . . . . .	313
2. Gestellung durch Intermediär. . . . .	315
II. Zulässiges Gestaltungsmittel? . . . . .	315
III. Spannungsverhältnis zur Leitungsautonomie gem. § 76 Abs. 1 AktG . . . . .	317
1. Drittangestelltes Vorstandsmitglied als „Diener zweier Herren“ . . . . .	317

2. Vorrang des körperschaftlichen Organisationsrechtsverhältnisses . . . . .	318
3. Abstrakte Gefahr von Interessenkonflikten aufgrund von Interessengegensätzen . . . . .	320
4. Die Interessenstrukturen bei Drittanstellung eines Interim Managers . . . . .	322
IV. Spannungsverhältnis zur Personalhoheit des Aufsichtsrats . . . . .	326
1. Entschließungsfreiheit durch Drittanstellung nicht tangiert . . . . .	326
2. Keine ausschließliche Anstellungskompetenz . . . . .	330
V. Verantwortlichkeiten des Aufsichtsrats bei der Drittanstellung des Interim Vorstands . . . . .	333
1. Hauptvertrag . . . . .	333
a) Zuständigkeit des Aufsichtsrats für den Abschluss des Hauptvertrags . . . . .	334
aa) Wirtschaftliche Identität als Anknüpfungspunkt . . . . .	334
bb) Vorstandstätigkeit und mittelbare Vorstandsvergütung als Anknüpfungspunkte . . . . .	338
b) Verantwortlichkeit für die inhaltliche Ausgestaltung der Vorstandsvergütung gem. § 87 AktG . . . . .	339
c) Eingeschränkte Beendigungsmöglichkeit des Hauptvertrags . . . . .	342
aa) Recht zur ordentlichen Kündigung durch die Bestellungskörperschaft? . . . . .	343
bb) Recht zur ordentlichen Kündigung durch den Vertragspartner . . . . .	344
2. Einsatzvertrag . . . . .	345
VI. Ergebnis . . . . .	346

## § 18 *Der Interim Manager als Mitglied eines statuarischen*

<i>Beirats einer GmbH</i> . . . . .	347
I. Übertragung von direkten Geschäftsführungsbefugnissen . . . . .	348
1. Zustimmungsvorbehalt hinsichtlich einzelner Geschäftsführungsmaßnahmen . . . . .	348
2. Steuerung durch Rahmen- oder Einzelanweisungen . . . . .	349
3. Konkurrierende oder verdrängende Delegation von Geschäftsführungsbefugnissen . . . . .	349
II. Der „entmachtete“ Geschäftsführer? . . . . .	350
1. Ausgangspunkt: Die gesetzliche Organisationsverfassung . . . . .	351
a) Der Geschäftsführer als institutionelles Zuständigkeitsobjekt der Geschäftsführung . . . . .	351
b) Dispositivität des Normalstatuts als Strukturmerkmal der GmbH . . . . .	353

c) Kernbereich an Geschäftsführungsbefugnissen als Frage der Grenze der Gestaltungsfreiheit . . . . .	353
2. Kritischer Blick auf das facettenreiche Meinungsspektrum zur Frage eines unantastbaren Kernbereichs des Geschäfts- führungsorgans . . . . .	354
a) Gesetzliche spezifische Aufgabenzuweisungen als Grenze	354
b) Das „Wesen“ bzw. „Strukturbild“ der GmbH-Verfassung als weitergehende Grenze?. . . . .	357
3. Ergebnis . . . . .	359

<i>6. Kapitel: Schuldrechtliche Verankerung des Interim Managers im Unternehmen . . . . .</i>	360
---	-----

<i>§ 19 Generalvollmacht als Instrument der Unternehmensführung</i>	360
---	-----

I. Problemaufriss . . . . .	361
1. Etablierte Rechtsfigur der Wirtschaftspraxis . . . . .	361
2. Rechtliche Zulässigkeit immer noch ungesichert . . . . .	361
3. Interessenlage im Interim Management . . . . .	363
4. Die zwei Seiten der Generalvollmacht – Vertretung und Geschäftsführung . . . . .	364
II. Das Verhältnis zwischen organschaftlicher und rechts- geschäftlicher Vertretung . . . . .	365
1. Überblick über den bisherigen Diskussionsstand . . . . .	365
2. Signifikanter inhaltlicher Gegensatz oder weitgehend bloßer Streit um Worte?. . . . .	367
3. Die unstreitigen Punkte . . . . .	368
a) Keine Ersetzung des Organs . . . . .	368
b) Keine Verdrängung des Organs . . . . .	369
4. Rechtliche Grenzen des Einsatzes eines General- bevollmächtigten. . . . .	370
a) Höchstpersönliche Rechtsgeschäfte . . . . .	371
aa) Regel-Ausnahme-Verhältnis . . . . .	372
bb) Keine Frage der Wirksamkeit der Generalvollmacht	373
b) Dem Organ zugewiesene aber vertretbare Rechtsgeschäfte	374
aa) Prämisse: Unzulässigkeit der Generalvollmacht zur Absicherung der Leitungsverantwortung . . . . .	374
bb) Kritische Analyse . . . . .	376
(1) Fortbestand der Organverantwortlichkeit . . . . .	376
(2) Steuerungsmöglichkeiten des Organwalters . . . . .	377

(3) Kein Unterlaufen des autonomen Kernbereichs an Geschäftsführungsbefugnissen des GmbH- Geschäftsführers . . . . .	378
5. Zwischenergebnis . . . . .	380
6. Anwendung der gewonnenen Erkenntnisse auf die parallele Problematik beim Insolvenzverwalter . . . . .	381
 § 20 <i>Das Verantwortlichkeitsgefüge bei externer Delegation von Leitungs- und Geschäftsführungsaufgaben</i> . . . . .	382
I. Schuldrechtliche Aufgabenübertragung als Eingangstor in die faktische Geschäftsleiterstellung? . . . . .	383
II. Vorrangiger Blick auf das Zusammenwirken von organ- schaftlicher und schuldrechtlicher Verantwortlichkeit . . . . .	385
III. Die Verantwortlichkeit der Geschäftsleiter bei externer Delegation . . . . .	388
1. Schweigen des Gesellschaftsrechts . . . . .	388
2. Ausgangspunkt – Arbeitsteilung als unabdingbares Element ordnungsgemäßer Unternehmensführung . . . . .	389
3. Delegation – eine ungesicherte Begrifflichkeit . . . . .	391
a) Delegation als Wechsel in der Rechtszuständigkeit? . . . . .	392
b) Delegation als bloße Hinzuziehung eines Dritten zur Aufgabenwahrnehmung . . . . .	395
4. Pflicht zur Wahrnehmung der unveräußerlichen Leitungsverantwortung . . . . .	396
5. Sorgfaltspflichten des Geschäftsleiters bei der Delegation von Leitungs- und Geschäftsführungsaufgaben an einen Interim Manager . . . . .	398
a) Auswahl . . . . .	400
aa) Prozessschritte . . . . .	400
bb) Delegation des Auswahlprozesses an einen Intermediär . . . . .	401
cc) Gesichtspunkte für eine externe Delegation aus institutionenökonomischer Sicht . . . . .	401
dd) Vertragliche Absicherung der Steuerungs- und Informationsverantwortung bei externer Delegation . . . . .	403
b) Instruktion . . . . .	407
c) Überwachung . . . . .	410
aa) Arbeitsteilung als Vertrauen-Müssen und Vertrauen- Dürfen auf Dritte . . . . .	411
bb) Geringeres Vertrauen in Externe? . . . . .	413
cc) Krise als pauschal vertrauenserschütternder Umstand? . . . . .	414

dd) Wahrung der Verschuldenshaftung . . . . .	415
6. Zusammenfassende Bewertung . . . . .	417
IV. Die Verantwortlichkeit des Interim Managers . . . . .	418
1. Gleichklang von Einfluss und Verantwortung? . . . . .	418
2. Fremdnützige Interessenwahrung gem. § 675 BGB als dogmatische Ableitungsbasis der Sorgfalts- und Treuepflichten des Interim Managers . . . . .	420
a) Pflicht zu gesetzeskonformem Verhalten . . . . .	422
b) Pflicht zu vertragskonformem Verhalten in „mitdenkendem Gehorsam“ . . . . .	424
c) Pflicht zur sorgfältigen Geschäftsführung im Interesse des Unternehmens . . . . .	425
3. Geltung der Business Judgment Rule für Interim Manager? . . . . .	425
a) Anwendung der Business Judgment Rule auf Nicht- Organe – bislang ein Randthema . . . . .	426
b) Leitende Angestellte . . . . .	429
aa) Sachgesetzlichkeit unternehmerischer Entscheidung als Anknüpfungspunkt . . . . .	429
bb) Parallele Wertung bei Interim Managern . . . . .	430
cc) Spezifische Grenzen des unternehmerischen Ermessens angesichts abgeleiteter Geschäftsführungs- kompetenz. . . . .	431
dd) Eingrenzung auf Leitungsentscheidungen? . . . . .	432
c) Berater des Unternehmens . . . . .	433
d) Insolvenzverwalter . . . . .	435
4. Beweislastverteilung . . . . .	437
a) § 93 Abs. 2 S. 2 BGB als Ausprägung eines auftragsrechtlichen Grundsatzes fremdnütziger Geschäftsbesorgung? . . . . .	437
b) Kritische Analyse der Prämissen . . . . .	438
5. Zusammenfassende Bewertung . . . . .	440
 § 21 <i>Handelsrechtliche Bevollmächtigung von „Externen“?</i> . . . . .	 441
I. Einbindung des Interim Managers in das Unternehmen des Interim Management Nehmers . . . . .	442
II. Problem: Bezugspunkt des Kriteriums des Handelns „von innen heraus“? . . . . .	443
1. Faktisches Eingebundensein . . . . .	443
2. Auftreten als „Mitglied des Unternehmens“ . . . . .	443
3. Rechtliche Einbindung . . . . .	444
4. Ausschließlich in Form eines Arbeitsverhältnisses . . . . .	444

III. Dogmatische Tragfähigkeit des Eingliederungsprinzips . . . . .	446
1. Tradierung eines Grundsatzes des ADHGB? . . . . .	446
2. Verkehrsschutz als teleologische Rechtfertigung? . . . . .	450
IV. Ergebnis . . . . .	451
<i>7. Kapitel: Thesenartige Zusammenfassung der wesentlichen Ergebnisse . . . . .</i>	<i>452</i>
Literaturverzeichnis . . . . .	459
Stichwortverzeichnis . . . . .	509





„Das Auseinanderfallen von kodifiziertem und lebendem Recht, von Rechtsregeln und Rechtswirklichkeit, ist im Wirtschaftsleben seit langem zu beobachten. ... Die Überbrückung dieses Zwiespalts ist vordringliche Aufgabe auch der Rechtswissenschaft.“<sup>1</sup>

## 1. Kapitel

### Einführung

Die Arbeit beschäftigt sich mit einem Phänomen, das sich im Wirtschaftsleben längst zu einem bedeutsamen personalpolitischen Instrument moderner Unternehmensführung entwickelt hat, dessen rechtswissenschaftliche Aufarbeitung indes noch in den Kinderschuhen steckt: dem sog. Interim Management.

#### § 1 Befristeter Fremdbezug von Management als Folge moderner Arbeitsteilung

Unter Interim Management bzw. dem als Synonym anzutreffenden Ausdruck des Managements auf Zeit versteht man grob gesagt die zeitlich befristete Übertragung von Managementaufgaben auf unternehmensexterne selbständige Führungskräfte. Diese werden den Unternehmen häufig über Interim Management Agenturen bereitgestellt, die sich auf die Vermittlung von Interim Managern spezialisiert haben (sog. Provider). Seit ihren Anfängen in den 80er Jahren des vergangenen Jahrhunderts hat sich diese unternehmensbezogene Dienstleistung längst zu einem eigenständigen Berufsfeld mit berufsständischen Vertretungen – der Dachgesellschaft Deutsches Interim Management e. V. (DDIM) und dem Arbeitskreis Interim Management Provider (AIMP) – etabliert, welches neben die Unternehmensberatung und die Zeitarbeit getreten ist. Teilweise haben Konzerne, wie beispielsweise Bosch oder die Deutsche Bank, eigene Unternehmen gegründet, die als „Verleiher“ der Führungskräfte agieren. Aber auch die international bekannten Unternehmensberatungen und Personalberatungen sowie die Zeitarbeitsunternehmen haben das Interim Management als weiteres Geschäftsfeld für sich erschlossen. Die Dienstleistung wird auf sämtlichen Führungsebenen für eine breite Palette unterschiedlichster Aufgaben eingesetzt, von der Sanierung, über die Verlagerung einer Produktionsstätte, die Einführung einer neuen IT, die Vorbereitung eines Börsenganges, die Integration eines

---

<sup>1</sup> Ulmer, Der Vertragshändler, 1969, Vorwort.

zugekauften Unternehmens bis hin zur Vakanzüberbrückung, um an dieser Stelle einige zentrale Bereiche zu nennen<sup>2</sup>. In der Fach- und Wirtschaftspresse wird hierüber regelmäßig unter plakativen Schlagworten wie „Aushilfen auf dem Chefsessel“ oder die „Super-Zeitarabeiter“ berichtet<sup>3</sup>. Kurzum: Interim Management wird in der Wirtschaft branchenübergreifend praktiziert und für ökonomisch richtig, sprich effektiv befunden und das, obwohl man auf den ersten Blick Zweifel daran hegen könnte, ob sich der sensible Bereich der Geschäftsführung überhaupt für befristete externe Lösungen eignet.

### I. Ökonomische Hintergründe

Indes stellt die neue Dienstleistung eine Antwort auf die fortschreitende Selbstständigkeit und Professionalisierung von Managementfunktionen dar<sup>4</sup>. Bereits 1958 konstatierte *Mestmäcker* in seiner Habilitationsschrift „Verwaltung, Konzerngewalt und Rechte der Aktionäre“, dass die Geschäftsführung zum „scientific management“ geworden sei, weshalb die Unternehmen zunehmend die Dienste außenstehender Fachleute auch im engeren Bereich der Geschäftsleitung nachfragten<sup>5</sup>. Angesprochen hatte er hiermit zwar nicht das damals in Deutschland noch gar nicht bekannte Interim Management, sondern die Betriebsführungsverträge. Gleichwohl wird durch das Zitat eines deutlich: Die ständig zunehmende Arbeitsteilung im modernen Wirtschaftsleben macht vor den Führungsebenen von Unternehmen nicht halt. In der Praxis entstehen daher neuartige Führungsstrukturen und Managementformen, mit denen auf die zunehmenden Spezialisierungs-, aber auch die Flexibilisierungsbedürfnisse reagiert wird. Das facettenreiche rechtsformübergreifende Erscheinungsbild reicht von internen Strukturveränderungen, welche auf die Schaffung virtueller Holdingorganisationen gerichtet sind, über das vermehrte Outsourcing von auch wesentlichen Hilfsfunktionen auf unternehmensfremde Dritte bis eben hin zum Interim Management, also dem zeitweiligen und damit flexiblen, weil bedarfsgerechten Fremdbezug von unternehmerischen Leistungen, wobei letzteres bislang deutlich im Schatten der beiden ersten Entwicklungen steht. Alle

---

<sup>2</sup> Zu den Einsatzfeldern *Ribbert*, Interim-Management durch externe Führungskräfte – Eine Analyse der Einsatzgebiete, Erfolgsdeterminanten und Gestaltungsmöglichkeiten, 1995, S. 44 ff.; *Frank*, Interim Management, 1995, S. 42 ff.; *Bloemer*, in: Bloemer, Interim Management: Top-Kräfte auf Zeit, 3. Aufl. 2008, S. 60 ff.; *Kabst/Giardini*, in: Kabst/Giardini/Wehner: International komparatives Personalmanagement, Evidenz, Methodik & Klassiker des „Cranfield Projects on International Human Resource Management“, 2009, S. 54 ff.

<sup>3</sup> *Kallwitz*, Interim Manager: Aushilfen auf dem Chefsessel, FAZ vom 12.07.2013; *Miller/Miller*, Der Aufstieg des Super-Zeitarabeiters, Harvard Business Manager 2012, S. 59 ff.

<sup>4</sup> Dazu im Kontext der Betriebsführungsverträge *Emmerich/Habersack*, Konzernrecht, 10. Aufl. 2008, S. 241 m.w.N. in Fn. 7.

<sup>5</sup> *Mestmäcker*, Verwaltung, Konzerngewalt und Rechte der Aktionäre, 1958, S. 106.

– hier keinesfalls als abschließend zu verstehenden – Entwicklungslinien vor-sinnbildlichen den evolutorischen Charakter des marktwirtschaftlichen Systems.

## II. Forschungsdefizit im Bereich der Rechtswissenschaften

Dieser gesellschaftlichen Wirklichkeit muss sich gerade die Rechtswissenschaft stellen. Will das Recht seinem steuernden Regelungsansatz gerecht werden, gilt es, sich von neuen Entwicklungen, die nicht nur eine bloße „Mode“ darstellen, ein Bild zu verschaffen<sup>6</sup>. Dieser Aufgabe ist die Jurisprudenz hinsichtlich des Interim Managements bislang nicht nachgekommen. Obgleich das Bedürfnis nach einer rechtlichen Durchleuchtung, Systematisierung und Aufarbeitung des Phänomens evident ist, muss der Rechtswissenschaft nicht nur von den Wirtschaftswissenschaften, sondern vor allem auch von der Unternehmenspraxis<sup>7</sup> der Spiegel der weitgehenden Nichtbeachtung vorgehalten werden. Zwar ist der Gedanke der „Führung auf Zeit“ ein Thema in der rechtswissenschaftlichen Diskussion. Allerdings unter einem ganz anderen Blickwinkel, nämlich der Vereinbarkeit einer zeitlich befristeten Übertragung einer Führungsfunktion in der öffentlichen Verwaltung mit dem öffentlichen Dienstrecht<sup>8</sup>. Das Bundesverfassungsgericht erteilte dieser Idee für die Beamten aus Gründen der hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums jüngst eine Absage<sup>9</sup>. Jenseits dieses speziellen Ausschnitts sind die Beiträge in juristischen Fachzeitschriften zu dem eigentlichen Thema Interim Management im Vergleich zu der sonst überbordenden Flut an Aufsätzen zu rechtstatsächlich relevanten Entwicklungen frappierend rar, wenngleich in letzter Zeit die Aufmerksamkeit zunimmt<sup>10</sup>. Auch in der Kommentarliteratur findet sich, wenn überhaupt, zumeist nur eine schlagwortartige Nennung des Interim Managements<sup>11</sup>. Ein wenig ausführli-

<sup>6</sup> *Ensthaler*, ZRP 2010, 226, 227.

<sup>7</sup> Pointiert z.B. *Dreessen*, in: *Groß/Bohnert*, Interim Management, 2007, S. 18; *Dahl/Riedel*, Praxishandbuch Interim Management, 2008, Vorwort; *Dahl*, in: *Dahl/Dreyer/von der Planitz/von Rundstedt*, Personaldienstleister in Deutschland, 2009, S. 117, 118; *Görres*, AuA 2012, 714.

<sup>8</sup> *Münchbach*, ZRP 2007, 156.

<sup>9</sup> BVerfG, Beschl. v. 28.05.2008 – 2 BvL 11/07, BVerfGE 121, 205 ff.

<sup>10</sup> *Mehnert*, AuA Sonderausgabe 2013, S. 14 ff.; *Velten*, ArbRB 2013, 190 ff.; *Buschbaum/Klösel*, NJW 2012, 1482 ff.; *Vogt/Deepen*, ArbRAktuell 2012, 573 ff.; *Mawritz/Reischitz*, AuA 2010, 102 f.; *Balkenhol*, dbr 2010, 19 ff.; *ders.*, AiB 2009, 63 ff.; *Düxell/Dahl*, FA 2009, 258 ff.; *Pröpfer*, GmbH-StB 2007, 353 ff.; *Dahl*, DB 2005, 1738 ff.; *Haag/Tiberius*, NZA 2004, 190 ff.; *Kappenhagen/Dornbusch*, AuA 2008, 9 ff.; *Saga*, AuA 2001, 196 ff.; *Alda*, PHI 2006, 82 ff.; *Ziegler/Hochmuth*, DZWIR 2000, 56 ff.

<sup>11</sup> *Krebs*, in: Münchener Kommentar zum HGB, 3. Aufl. 2010, Vorb. zu § 48 Rn. 28; *Fuchs*, in: BeckOK BGB, Stand 01.11.2009, § 611 Rn. 38; *Schüren/Hamann*, AÜG, 4. Aufl. 2010, § 1 Rn. 216; *Urban-Crell/Germakowski/Bissels/Hurst*, AÜG, 2. Aufl. 2013, § 1 Rn. 168 ff.

cher wird Interim Management in einigen Handbüchern thematisiert<sup>12</sup>. Auch finden sich mittlerweile erste Vertragsmuster in Formularhandbüchern<sup>13</sup>. Insgesamt ist zu konstatieren, dass die Literatur weitgehend von praxisorientierten Darstellungen<sup>14</sup> zu einzelnen Fragestellungen, insbesondere dem Status des Interim Managers, dominiert wird. Grundfragen kommen angesichts der populärwissenschaftlichen und insofern affirmativen Ausrichtung hier zwangsläufig zu kurz.

### III. Ziel der Untersuchung

Was damit bislang fehlt, ist eine zusammenhängende rechtswissenschaftliche Aufarbeitung dessen, was sich hinter dem Etikett Interim Management rechtstatsächlich überhaupt verbirgt und welche grundlegenden Rechtsfragen hiermit verbunden sind. Diese Forschungslücke will die vorliegende Arbeit schließen. Damit wird juristisches Neuland betreten. Angesichts der Tatsache, dass sich das Interim Management aus der Perspektive des Rechtswissenschaftlers noch in einer sehr frühen Implementierungsphase befindet, was sich neben den wenigen Literaturbeiträgen auch daran ablesen lässt, dass in der Rechtspre-

<sup>12</sup> *Schrader/Klagges*, in: Schaub/Schrader/Straube/Vogelsang, Arbeitsrechtliches Formular- und Verfahrenshandbuch, 10. Aufl. 2013, A 2. Teil V 5 Interim Management Rn. 387 ff.; *Kaufmann*, in: Buth/Hermanns, Restrukturierung, Sanierung, Insolvenz, 4. Aufl. 2014, § 20; *Kasseler Handbuch/Düwell*, Band 2, 2. Aufl. 2000, 4.5. Rn. 13 a; *Urban-Crell/Schulz*, Arbeitnehmerüberlassung und Arbeitsvermittlung, 2003, Rn. 64; *Böhm*, in: Böhm/Hennig/Popp, Zeitarbeit. Leitfaden für die Praxis, 2. Aufl. 2011, Rn. 164; *Melot de Beauregard*, Das Anstellungsverhältnis des GmbH-Geschäftsführers, 2011, S. 128 f.; das Stichwort Interim Management findet sich auch im LexisNexis Fachbuch Personal- und Arbeitsrecht, abrufbar unter: [http://www.lexisnexis.com/de/recht/results/docview/docview.do?docLinkInd=true&risb=21\\_T8700480877&format=GNBFULL&sort=BOOLEAN&startDocNo=1&resultsUrlKey=29\\_T8700480880&cisb=22\\_T8700480879&treeMax=true&treeWidth=0&selRCNodeID=3&nodeStateId=410de\\_DE,1,2&docsInCategory=1&csi=274451&docNo=1](http://www.lexisnexis.com/de/recht/results/docview/docview.do?docLinkInd=true&risb=21_T8700480877&format=GNBFULL&sort=BOOLEAN&startDocNo=1&resultsUrlKey=29_T8700480880&cisb=22_T8700480879&treeMax=true&treeWidth=0&selRCNodeID=3&nodeStateId=410de_DE,1,2&docsInCategory=1&csi=274451&docNo=1); knapp erwähnt ist das Interim Management auch von *Koch*, in: Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 15. Aufl. 2013, § 120 Rn. 6.

<sup>13</sup> *Schrader/Klagges*, in: Schaub/Schrader/Straube/Vogelsang, Arbeitsrechtliches Formular- und Verfahrenshandbuch, 10. Aufl. 2013, A 2. Teil V 5 Interim Management Rn. 387 ff.; *Bauer/Lingemann/Diller/Hausmann*, Anwalts-Formularbuch Arbeitsrecht, 5. Aufl. 2014, Kapitel 9 Rn. 21 a; Interimsmanagement (M 9.1.5).

<sup>14</sup> *Haag*, Rechtliche Aspekte des Interimsmanagement, in: Tiberius, Interimsmanagement, 2004, S. 237 ff.; *Göpfert*, Rechtliche Rahmenbedingungen beim Einsatz eines Interim Managers, in: Groß/Bohnert, Interim Management, 2007, S. 248 ff.; *Riedel/Müller*, Die Vertragsbeziehungen des Interim Management, in: Dahl/Riedel, Praxishandbuch Interim Management, 2008, S. 94 ff.; *Riedel/Müller*, Die Haftungsgrundlagen des Interim Management, in: Dahl/Riedel, Praxishandbuch Interim Management, 2008, S. 119 ff.; *Dahl*, Abgrenzung zum Arbeitsvertrag, in: Dahl/Riedel, Praxishandbuch Interim Management, 2008, S. 141 ff.; *Kroll*, Versicherungslösungen für Interim Manager, in: Dahl/Riedel, Praxishandbuch Interim Management, 2008, S. 173 ff.; *Bloemer*, Interim Management: Top-Kräfte auf Zeit, 3. Aufl. 2008, S. 111 ff.

chung bislang nur vereinzelte veröffentlichte Entscheidungen zur Thematik existieren, stellt dies eine durchaus große Herausforderung dar. Nicht zuletzt auch deshalb, weil die provokante Frage aufkommen könnte, ob es sich denn überhaupt schon um ein forschungsreifes Thema handelt. Allerdings sind diesem Einwand die treffenden Worte *Wanks*<sup>15</sup> entgegenzuhalten, dass „das vom pathologischen Fall bestimmte Blickfeld des Juristen und des Gesetzgebers leicht am Normalfall vorbei“ (geht). Gerade die Jurisprudenz als eine der praktischen Anwendung dienende Wissenschaft<sup>16</sup> sollte daher nicht hinter der Lebenswirklichkeit des Interim Managements zurückbleiben, sondern ihr vielmehr verständnisoffen gegenüberstehen, um den Rechtsteilnehmern die notwendigen rechtlichen Orientierungspunkte aufzuzeigen. Ziel der Untersuchung ist es daher, Interim Management zunächst als Phänomen zu veranschaulichen, zu erklären und zu bewerten. Vor diesem empirisch-deskriptiven Hintergrund sollen die zentralen Rechtsfragen identifiziert, analysiert und dogmatisch konsistenten Lösungen zugeführt werden. Allerdings ist das damit in Umrissen skizzierte Forschungsprogramm der Untersuchung mit einem Vorbehalt zu versehen. Eines darf nämlich nicht erwartet werden: dass bereits sämtliche mit dem Phänomen zusammenhängenden Rechtsfragen vollständig angesprochen und erschöpfend dogmatisch bewertet werden. Dies kann ein erster Zugriff auf ein monographisch bislang unerforschtes Schnittstellenthema wie das Interim Management, das eine ganze Fülle an erörterungswürdigen Einzelaspekten sowohl im Bereich des Bürgerlichen Rechts, des Arbeits- und Sozialversicherungsrechts, aber auch des Handels-, Gesellschafts- und Insolvenzrechts aufwirft, schlicht nicht leisten. Schon der Versuch, nur alle Probleme zu sammeln, wäre aussichtslos. Das Augenmerk ist demzufolge darauf zu legen, die zentralen, für ein erstes Verständnis unverzichtbaren Grundlinien des Interim Managements herauszuarbeiten, die dann als Basis, ja gleichsam Anstoß für weitere Untersuchungen spezieller Einzelfragen dienen mögen. Demzufolge musste eine Auswahl getroffen werden, was dazu führt, dass einige Rechtsfragen nur als Forschungsproblem angesprochen werden, ohne sie bereits einer Lösung zuzuführen, während andere, die einzelne Leser aus ihrer jeweiligen fachspezifischen Perspektive mitunter erwarten mögen, gar nicht thematisiert werden.

#### IV. Vorgehensweise

Interim Management als vergleichsweise junge Dienstleistung dürfte zahlreichen Teilnehmern am Rechtsleben, insbesondere vielen Behörden und Gerichten, in seinen Strukturen noch eher unbekannt sein. Im Rahmen des zweiten

<sup>15</sup> *Wank*, Grenzen richterlicher Rechtsfortbildung, 1978, S. 121.

<sup>16</sup> *Wank*, Die juristische Begriffsbildung, 1985, S. 81; *Hilgendorf*, JZ 2010, 914, 918.