

Arbeit und Arbeitsrecht

Die Zeitschrift für das
Personal-Management

A 08514
70. Jahrgang
Juli 2015

7

- ARBEITSRECHT Elterngeld, Elternzeit, Familienpflege
- PERSONALPRAXIS Interim Management
- VERGÜTUNG Geld- und Zeitfaktor bei Entgeltfortzahlung
- RECHTSPRECHUNG Keine Aufklärung über Steuernachteile nötig
- IM BLICKPUNKT **Flexible Arbeitszeitmodelle**



Grundlagen für eine gute Zusammenarbeit

Verträge mit Interim Managern



Tibor Reischitz

ist Diplomwirtschaftsingenieur und Partner der PMC International AG in deren Frankfurter Zentrale in Neu-Isenburg. Er besetzt internationale Fach- und Führungspositionen im Maschinen- und Anlagenbau sowie in der IT. Zusätzlich verantwortet er bundesweit den Bereich Interim Management.

Fehlen einem Unternehmen interne Ressourcen zur Bewältigung spezieller Führungsaufgaben, sind Interim Manager gefragt: Sie kommen von heute auf morgen, sind Experten in ihrem Gebiet, vom ersten Tag ihres Einsatzes an handlungsfähig und bleiben nur die von vornherein vereinbarte Zeit. Wie sehen ihre Verträge aus und was gehört hinein, was ist unseriös?

1 Erwartungen genau formulieren

Generell gilt: Interim Manager und Unternehmen schließen immer einen einfachen BGB-Dienstleistungsvertrag ab, der näher spezifiziert wird. Der Titel des Vertrags sollte bereits benennen, was Inhalte und Ziele des Einsatzes sind. Das kann etwa Folgendes sein:

- „Vakanzüberbrückung des CFO bis zur Wiederkehr des Stelleninhabers“
- „Aufbau des strategischen Einkaufs für China“
- „Restrukturierung des französischen Tochterunternehmens“

Praxistipp

Beide Seiten sollten die Erwartungen aneinander sowie Ziel und Inhalt des Einsatzes besprechen und in den Vertrag aufnehmen. Dabei dürfen passende Datenschutzbestimmungen und eine Geheimhaltungsvereinbarung nicht fehlen.

Wann beginnt der Einsatz des Interim Managers und wo wird er arbeiten? Das ist ein ebenso wichtiger Punkt für den Vertrag wie die Projektdauer. Legen die Parteien eine Mindestprojektdauer über mehrere Monate fest, kann der Interim Manager seine Auslastung besser planen – das macht seinen Tagessatz günstiger.

Die verschiedenen Phasen eines Mandats lassen sich in den Kündigungsbedingungen des Vertrags gut widerspiegeln.

Checkliste

Kündigungsbedingungen

- Zweiwöchige Kennenlernphase, in der beide Seiten täglich kündigen können.
- Danach monatliche Kündigungsmöglichkeit einräumen.
- Alternativ eine Phase mit einem verbindlichen Engagement, die bspw. sechs Monate dauert. Anschließend greift dann wieder das monatliche Kündigungsrecht.
- Zeigt sich der Interim Manager offen gegenüber diesen verschiedenen Parametern?
- Klare Definition der Bedingungen für eine Kündigung, denn gegenseitiges Vertrauen ist die Grundlage, auf der gute Zusammenarbeit basiert.
- Regelung darüber treffen, ob die Möglichkeit besteht, das Mandat nach Projektende weiterzuführen.

2 Tagessatz: 1%-Regel

Der Tagessatz eines Interim Managers bezieht sich auf durchschnittlich zehn Stunden Arbeitszeit am Tag – Annahmeverzug sollte ebenfalls geregelt sein. Pro Woche arbeiten Interim Manager einen bis fünf Tage. Ist der Experte für ein Fulltime-Mandat beauftragt, steht er nach der Anfangsphase des Projekts einer Vier-Tage-Woche in der Regel sehr aufgeschlossen gegenüber. In der Schlussphase des Projekts reduziert sich dann meist schrittweise die Anzahl seiner Arbeitstage pro Woche – das ist die sog. Ausphasung (vgl. hierzu AuA 2/14, S. 72). Das Angebot, einen Teil der Arbeitszeit im Home-Office verbringen zu dürfen, kann festgefahrene Tagessatz-Verhandlungen wieder in Schwung bringen.

Für die Höhe des Tagessatzes gilt grob die 1%-Regel: Zunächst sollten Unternehmen das Ziel-Jahresbruttogehalt der vergleichbaren Festanstellung festlegen. Ein Prozent davon entspricht dem Tagessatz des Interim Managers. Seine Spesen kommen noch hinzu. Für Auslandseinsätze in außergewöhnlichen Ländern sind allerdings erhöhte Tagessätze üblich. Geht der Interim Manager in Organschaft, steigen seine Tagessätze um ca. 30 %.

Wichtig

Die Berufung eines Interim-Managers in ein Organ des Arbeitgebers wirkt sich nicht auf die Art der Zusammenarbeit aus – diese kann als befristetes Arbeitsverhältnis oder eben als Interim-Management-Mandat geregelt sein.

Erfolgsabhängige Tagessätze erweisen sich in der Praxis nicht als praktikabel, denn der Zusammenhang zwischen der Tätigkeit und einer konkreten Kennzahl lässt sich schwer herstellen. Grundsätzlich sollte sich der Interim Manager aber gegenüber den erfolgsabhängigen Tagessätzen zumindest aufgeschlossen zeigen. Dadurch signalisiert er die Bereitschaft, sich an seinen Leistungen messen zu lassen. Kommt er über einen Interim Management Provider in das Unternehmen, ist es sinnvoll, dass alle Beteiligten den Tagessatz des Interim Managers und den Aufschlag des Providers kennen. Der Aufschlag des Providers darf zwischen 20 und maximal



33 % auf den Tagessatz des Interim Managers liegen. Weigert sich ein Provider, die Höhe seines Aufschlags zu nennen, dann ist das kritisch zu sehen – er nimmt vermutlich zu hohe Aufschläge.

3 Spesen und Reisekosten

Zwei wichtige Punkte vorneweg: Besteht ein Interim Manager auf Tagesspesen, die mit steuerfreien Tagesspesen der Festanstellung vergleichbar sind, ist dies so nicht in Ordnung und kommt einer versteckten Tagessatzerhöhung gleich. Darüber hinaus riskiert er unnötig die Einstufung als Scheinselbstständig. Gestalten sich die Verhandlungen über die Spesen schwierig, so kann man davon ausgehen, dass auch das gesamte Projekt nicht gut läuft.

Bei Interim-Management-Mandaten ist es üblich, dass das Unternehmen die Kosten für An- und Abreise sowie angemessene Hotelübernachtungen übernimmt. Bei längeren Einsätzen lohnt sich auch die Bereitstellung einer adäquaten Wohnung oder die Zusicherung von Home-Office-Tagen, denn das senkt die Spesen.

Zu den Reisekosten: Die Kilometergeldsätze für die An- und Abreise liegen regulär zwischen 0,40 und 0,60 Euro. Hier steckt das Sparpotential in der Zuteilung eines Dauermiet- oder Firmenwagens. Im Übrigen sind Reisekosten für Dienstreisen im Unternehmen allgemeingültig geregelt und sollten deshalb auch für den Interim Manager gelten. Tagesspesen sollten die Verantwortlichen auch hier vermeiden. Das gilt allerdings nicht für die Kilometer-Pauschalen – diese muss der Interim Manager regulär als Einnahmen versteuern.

4 Übernahme in eine Festanstellung: Manchmal sinnvoll

Einen guten Interim Manager erkennt man daran, dass er Übernahmeangebote ablehnt. Er ist kein arbeitsloser Manager auf der Suche nach einer Festanstellung, sondern ein unabhängiger Experte, den Firmen für eine gewisse Zeit verpflichten. Dennoch kommt es natürlich vor und kann finanziell lohnend für alle Seiten sein, wenn aus dem Interim Manager ein festangestellter Kollege wird. Kommt er über einen Provider in das Unternehmen, sollte das Gesamthonorar des Providers (sprich: die Summe der bis dahin angefallenen Aufschläge auf den Tagessatz plus Vermittlungshonorar im Falle einer Übernahme in eine Festanstellung) maximal das 1,5-fache von 30 % des vergleichbaren Zieljahresbruttogehalts betragen.

Interim Manager stehen grundsätzlich im Fokus der Sozialversicherungsträger – diese versuchen immer wieder, Interim-Management-Mandate als Scheinselbstständigkeit zu definieren. Auch wenn im Laufe des Projekts ein tiefes Vertrauensverhältnis zwischen den Parteien entstanden ist: Ein Interim Manager ist ein externer Mitarbeiter, der auch rechtlich als ein solcher zu behandeln ist. Der Verdacht der Scheinselbstständigkeit lässt sich schnell und wirkungsvoll anhand einiger Merkmale entkräften.

Checkliste

Verdacht der Scheinselbstständigkeit ausräumen

- Leistungen oder Dienste des Interim Managers können über eine GmbH abgerechnet werden (weil er bspw. selbst eine gegründet hat).
- Es bestehen vertraglich klar definierte Aufgaben, der Zeitraum des Einsatzes ist begrenzt, die Visitenkarte und E-Mail-Adresse lassen eindeutig erkennen, dass der Interim Manager kein Mitarbeiter des beauftragenden Unternehmens ist.
- Der Interim Manager wird als Geschäftsführer oder Vorstand berufen (dadurch steigen allerdings auch seine Tagessätze).
- Die Dienste des Interim Managers an das Unternehmen vermittelt ein Provider.

5 Fazit

Zur Sicherheit schließen Arbeitgeber einen Dienstleistungsvertrag mit dem Interim Manager oder dem Provider ab. Darin sollten folgende Punkte enthalten sein:

- Inhalt und Ziel des Einsatzes,
- Arbeitsort,
- Projektdauer,
- Kündigung des Mandats sowie
- Vereinbarungen zu Tagessatz, Spesen und Reisekosten.

Gute Interim Manager gehen grundsätzlich nicht in die Festanstellung. Ausnahmen bestätigen aber auch hier die Regel: Es kann Situationen geben, in denen dies eine sinnvolle Lösung ist. Letztlich muss man auf das Thema Scheinselbstständigkeit vorbereitet sein. So kann verhindert werden, dass der externe Experte in den Fokus der Sozialversicherungsträger gerät.