

Haftung von Interim-Managern und deren Absicherung

von Rechtsanwalt Dr. Gero Schneider, M.C.L.

Unabhängig von der vertraglichen Gestaltung des Interim-Mandats bestehen für den Interim-Manager Haftungsrisiken. Dies betrifft insbesondere, aber nicht ausschließlich das Verhältnis zum Auftraggeber. Haftungsquellen können dabei Schäden des Auftraggebers, beispielsweise aus fehlerhafter Beratung, sein. In Betracht kommen darüber hinaus gesellschaftsrechtliche und deliktische Ansprüche.

Bei den Haftungsrisiken des Interim-Managers ist danach zu differenzieren, ob er

1. direkt für das Unternehmen tätig wird,
2. über einen Vermittler tätig wird,
3. ohne direkte vertragliche Beziehung zum Auftraggeber oder
4. als Organ beim Auftraggeber tätig wird.

Im Folgenden sollen die jeweiligen Haftungsrisiken angerissen werden (I.). Im Anschluss daran werden Absicherungsmöglichkeiten des Interim-Managers dargestellt (II.).

I. Haftungsrisiken

1. Der Interim-Manager wird direkt für das Unternehmen tätig

Bestehen lediglich vertragliche Verpflichtungen zwischen dem Interim-Manager und dem Auftraggeber (2-Personen-Verhältnis), so ergeben sich die Pflichten des Interim-Managers aus dem mit dem Auftraggeber geschlossenen Vertrag. Dies kann ein Dienst- oder ein Werkvertrag sein. Je nach Einordnung des Vertrages bestehen unterschiedliche Haftungsregelungen.

a) Dienstvertrag

Auf Grundlage des allgemeinen Leistungsstörungsrechts haftet der Interim-Manager grundsätzlich nach § 280 Abs. 1 BGB bei Vorliegen einer Pflichtverletzung. Der Auftraggeber ist dann berechtigt, Schadensersatz zu verlangen, wenn der Interim-Manager eine Pflicht aus dem Schuldverhältnis verletzt. Voraussetzung für eine Haftung ist in jedem Falle ein Verschulden auf Seiten des Interim-Managers. Weitere Voraussetzung ist selbstverständlich ein kausaler und zurechenbarer Schaden beim Auftraggeber.

Pflichtverletzungen können dergestalt eintreten, dass der Interim-Manager seine Dienste nicht erbringt (Nichterfüllung) oder dass er diese nicht wie vertraglich geschuldet erbringt (Schlechterfüllung).

b) Werkvertrag

Bei Abschluss eines Werkvertrages schuldet der Interim-Manager das Erreichen eines vertraglich (näher) bestimmten Arbeitsergebnisses. Der Unterschied

zum Dienstvertrag liegt darin, dass der Interim-Manager tatsächlich einen bestimmten Arbeitserfolg schuldet, während er beim Dienstvertrag lediglich seine Dienstleistung zu erbringen hat. Tritt der geschuldete Erfolg nicht ein, so wirkt sich dies auf die Vergütungsansprüche des Interim-Managers aus. Liegt ein Sachmangel in Bezug auf das vom Interim-Manager gelieferte Werk vor (Abweichung von der vereinbarten Beschaffenheit oder mangelnde Eignung des Werkes), so hat der Auftraggeber grundsätzlich einen Anspruch auf Nacherfüllung. Schließlich kommen als weitere Rechte des Auftraggebers der Rücktritt, die Minderung und Schadensersatz in Betracht. Zu beachten ist dabei, dass die Beweislast hinsichtlich der Mängelfreiheit bis zur Abnahme des Werkes den Interim-Manager trifft.

c) Arbeitsvertrag

Wird der Interim-Manager nicht als Selbstständiger, sondern als Arbeitnehmer auf Grundlage eines Arbeitsvertrages für den Auftraggeber tätig, so greifen hinsichtlich der Haftung die vom BAG entwickelten Grundsätze zur Haftungsbegrenzung ein. Danach kommen die im übrigen Zivilrecht geltenden Haftungsgrundsätze im Bereich des Arbeitsrechts **nicht** zum Tragen. Nach der Grundsatzentscheidung des Großen Senats des BAG vom 27.09.1994 haftet ein Arbeitnehmer im Verhältnis zum Arbeitgeber dann nicht uneingeschränkt, wenn der Schaden auf einer betrieblichen Tätigkeit ruht. Eine Haftungserleichterung ist nach der Rechtsprechung gerechtfertigt, soweit es die Eigenart der vom Arbeitnehmer zu leistenden Dienste mit großer Wahrscheinlichkeit mit sich bringt, dass auch dem sorgfältigen Arbeitnehmer Fehler unterlaufen, die zwar für sich genommen fahrlässig sind, mit denen aber aufgrund der menschlichen Unzulänglichkeit gerechnet werden muss. Ferner legt der Arbeitgeber durch sein Weisungsrecht Risikofaktoren fest, denen der Arbeitnehmer nicht ausweichen kann. Aus diesem Grund wird die Haftung des Arbeitnehmers beschränkt:

1. bei leichtester Fahrlässigkeit haftet der Arbeitnehmer für von ihm verursachte Schäden überhaupt nicht;
2. bei mittlerer Fahrlässigkeit findet unter Abwägung aller Umstände eine Schadensteilung statt;
3. bei grober Fahrlässigkeit und Vorsatz haftet der Arbeitnehmer regelmäßig in vollem Umfang.

d) Haftung aus Delikt

Neben der vertraglichen Haftung des Interim-Managers kann den Interim-Manager auch eine deliktische Haftung treffen. Verletzt der Interim-Manager rechtswidrig und schuldhaft im Eigentum oder Besitz des Auftraggebers stehende Gegenstände oder sonstige geschützte Rechtsgüter (beispielsweise Urheberrechte, gewerbliche Schutzrechte), so haftet er auch diesbezüglich auf Schadensersatz.

2. Der Interim-Manager wird über einen Vermittler tätig

Im sog. 3-Personen-Verhältnis wird der Interim-Manager auf Vermittlung eines Dienstleisters bei dem Auftraggeber tätig. Auch bei dieser Gestaltung kommt ein Dienst-, Werk- oder

Arbeitsvertrag zwischen dem Interim-Manager und dem Auftraggeber zustande. Das Vertragsverhältnis zwischen dem Dienstleister und dem Auftraggeber ist als Maklervertrag i. S. d. § 652 BGB zu qualifizieren.

Hinsichtlich der Haftung des Interim-Managers ergeben sich bei dieser Gestaltung keine Unterschiede im Vergleich zu der unter I. 1. dargestellten Konstellation. Darüber hinaus kann aber auch der Dienstleister unter bestimmten Voraussetzungen zum Schadensersatz aufgrund des mit dem Auftraggeber geschlossenen Maklervertrages verpflichtet sein. Beispielhaft sei hier eine etwaige fehlerhafte Auswahl des Interim-Managers erwähnt. Auch hinsichtlich der deliktischen Haftung des Interim-Managers sei auf die unter I. 1. dargestellten Ausführungen verwiesen.

3. Haftung ohne direkte Vertragsbeziehung zwischen Interim-Manager und Auftraggeber

Wird der Interim-Manager als Erfüllungsgehilfe des Dienstleisters beim Auftraggeber tätig, so bestehen zwischen Interim-Manager und Auftraggeber keine vertraglichen Bindungen. Vielmehr besteht ein Werk- oder Dienstvertrag zwischen Dienstleister und Auftraggeber. Die Haftung des Dienstleisters stellt sich dann wie unter I. 1. dargestellt dar. Dabei wird dem Dienstleister das Handeln des Interim-Managers zugerechnet. Der Interim Manager selbst haftet gegenüber dem Auftraggeber nur deliktisch.

4. Organstellung des Interim-Managers

Wird der Interim-Manager als Organ beim Auftraggeber tätig, so ergeben sich zu vorgenannten Grundsätzen Abweichungen.

a) Interim-Manager als GmbH-Geschäftsführer

Für den Interim-Manager als GmbH-Geschäftsführer gelten die allgemein für GmbH-Geschäftsführer geltenden Haftungsregelungen. Diese ergeben sich insbesondere aus § 43 Abs. 1 GmbHG, wonach der Geschäftsführer insbesondere an das Gesetz, die Satzung, die Geschäftsordnung und seinen Dienstvertrag gebunden ist. Es trifft den GmbH-Geschäftsführer die Pflicht zur umfassenden Unternehmensführung, wobei ihm treuhänderisch fremde Vermögensinteressen übertragen werden. Darüber hinaus bestehen Einzelpflichten nach dem GmbHG, wie beispielsweise die Insolvenzantragspflicht oder die Pflicht zur ordentlichen Buchführung. Bei Verletzung der Insolvenzantragspflicht bestehen insbesondere auch strafrechtliche Risiken, sofern beispielsweise ein Insolvenzantrag zu spät gestellt wird. Für Zahlungen nach Insolvenzreife des Unternehmens durch den Geschäftsführer haftet der Geschäftsführer gegenüber der GmbH persönlich. Gleiches gilt bezüglich der Haftung gegenüber Dritten. Gleiches gilt ferner bei Vorliegen von sog. faktischer Geschäftsführung. Hiervon ist auszugehen, wenn ein Interim-Manager zwar nicht als Geschäftsführer bestellt ist, jedoch trotzdem wesentlichen Einfluss auf die Geschäftsführung hat.

b) Interim-Manager als Vorstandsmitglied einer AG

Die Verantwortlichkeit eines Interim-Managers als Vorstand einer AG bemisst sich nach § 93 AktG. Danach besteht eine Haftung nur dann, wenn der Vorstand eine organschaftliche Pflicht, die ihm persönlich gegenüber der Gesellschaft obliegt, schuldhaft verletzt.

II. Absicherung des Interim-Managers

Wie aufgezeigt, ist der Interim-Manager erheblichen Haftungsrisiken ausgesetzt. Da persönliche Verbindungen zu einem Interim-Manager aufgrund seiner zeitlich beschränkten Tätigkeit in der Regel begrenzt sind, verschärft sich dieses Risiko dadurch, dass die Hemmschwelle der Unternehmen, den Interim - Manager in Anspruch zu nehmen, geringer sein dürfte als bei Arbeitnehmern oder sonstigen Führungskräften.

Zwischenzeitlich wurden von der Versicherungswirtschaft jedoch Versicherungen entwickelt, die das Risiko des Interim-Managers abmildern können. So besteht die Möglichkeit, reine Vermögensschäden, für die der Interim-Manager dem Grunde nach haftet, durch Abschluss einer Vermögensschaden-Haftpflicht Versicherung abzusichern. Eine solche Versicherung bietet sich insbesondere an, wenn der Interim-Manager keine Organfunktion übernimmt.

Darüber hinaus besteht für organschaftlich tätige Interim-Manager die Möglichkeit, eine sog. D & O-Versicherung abzuschließen. Bei diesen Versicherungen haftet der Versicherer für den Fall, dass der organschaftlich tätige Interim Manager wegen einer bei Ausübung seiner Tätigkeit begangenen Pflichtverletzung aufgrund gesetzlicher Haftpflichtbestimmungen wegen eines Vermögensschadens auf Schadensersatz in Anspruch genommen wird.

Häufig wird schließlich auch eine Betriebshaftpflichtversicherung für Interim-Manager angeboten.

Vor Abschluss solcher Versicherungen ist jedoch zu empfehlen, die Produkte der einzelnen Versicherer genauestens zu prüfen, um das für die jeweilige Tätigkeit geeignetste Produkt auszuwählen.



Dr. Gero Schneider, M.C.L., Rechtsanwalt, Gesellschafter und Geschäftsführer der RB Reiserer Biesinger Rechtsanwalts-gesellschaft mbH. Gero Schneider ist seit 2006 als Rechtsanwalt im Bereich des Arbeits- und Immobilienrechts tätig. Er erwarb mit dem Master of Comparative Law einen australischen Studienabschluss und ist insbesondere in der grenzüberschreitenden Beratung von Arbeitge-

bern und Führungskräften tätig. Neben seiner beratenden Tätigkeit hält er Fachseminare, erstellt Beiträge für Fachzeitschriften und Fachbücher. Weitere Informationen finden Sie unter

www.rb-heidelberg.com

Zu SI Interim Management UG

SI Interim Management ist eine Agentur für die Vermittlung von besonders qualifizierten Interim-Managern in Führungspositionen auf Zeit im In- und Ausland. Bei der Auswahl unserer Interim-Manager sind wir für jede Nationalität offen. Wir achten auf Qualifikation, Persönlichkeit und Integrität.

Vertrauen ist im Personalgeschäft höchstes Gebot. Das gilt uneingeschränkt auch im Interim-Management. Bei aller Effizienz in der Bearbeitung von Interim-Anfragen muss gewährleistet sein, dass das Vertrauen des Kunden in die Sorgfalt seines Interim Management-Providers gerechtfertigt ist – besonders bei Auslandseinsätzen. Daher nehmen wir uns besonders viel Zeit für eine sorgfältige Auslese unserer Kandidaten. Wir haben ein großes Interesse an einer gewissenhaften Selektion, denn jeder von uns eingesetzte Interim-Manager ist unsere Visitenkarte.

Der Erfolg von Auslandsinvestitionen hängt von den Menschen ab, denen sie anvertraut werden. Sie müssen zur richtigen Zeit, für die richtige Dauer und in der richtigen Qualifikation bereit stehen. Wir schlagen nur Kandidaten mit der besten Passgenauigkeit auf die Anfrage vor, zunehmend auch mit der Nationalität des Ziellandes. Durch den Einsatz nationaler Interim-Manager mit Ausbildung und Abschluss an deutschsprachigen Universitäten ist sichergestellt, daß europäische Denkweisen im Zielland den richtigen Umsetzer finden. Ausserdem fällt in diesen Fällen die Beantragung von Arbeits- und Aufenthaltserlaubnis weg – in Ländern mit kontingentierter Anzahl an ausländischen Führungskräften ein wertvoller Vorteil.

Weitere Veröffentlichungen:

Internationales Interim Management I, März 2011:

- Internationales Interim Management
- Interim-Manager vs. Expatriate
- Vergütung von Interim-Managern
- Interim-Management – eine Vertrauensfrage
- Interim-Management in **Brasilien**
- Interim-Management in **Russland**
- Interim-Management in **Indien**
- Interim-Management in **China**

Internationales Interim Management II, Juli 2011:

- Warum warten bis der Neue kommt?
- Interkulturelle Kompetenz für **Brasilien**
- Haftung von Interim Managern und deren Absicherung
- Hindernisse für den Einsatz von Interim-Managern
- Interim-Management in den **USA**
- Interim-Management in **Singapur**

Internationales Interim Management III, Dezember 2011:

- Mit Voraussicht planen: Interim-Manager früh buchen
- Soft Skills für Interim-Management in **Indien**
- Vertraulichkeit im Interim-Management
- Interim-Management in **Indonesien**

Alle Veröffentlichungen können auch einzeln unter

www.international-interim.de/public/veroeffentlichungen-downloads/

heruntergeladen werden.

Ein Unternehmen in der



**Metropolregion
Rhein-Neckar**

Sämtliche Nutzungsrechte an dem vorliegenden Artikel liegen bei Herrn Dr. Schützdeller. Jegliche Nutzung des Artikels oder einzelner Teile davon, insbesondere die Vervielfältigung, Verbreitung, öffentliche Wiedergabe oder öffentliche Zugänglichmachung, ist ohne die vorherige schriftliche Einwilligung von Herrn Dr. Schützdeller unzulässig. Jegliche unautorisierte Nutzung des Artikels berechtigt Herrn Dr. Schützdeller zum Schadensersatz gegen den oder die jeweiligen Nutzer.