Anmerkungen zum Vertrag über Interimsmanagement

Interimsmanagement ist ein noch wenig beachtetes Tätigkeitsfeld. In einer Welt, die immer mehr zu Flexibilität zwingt, werden jedoch auch Manager auf Zeit immer relevanter.

Vorliegend finden sich hier AGB bzw. ein Vertrag für Interimsmanager. Inhaltlich sind die Dokumente weitergehend gleich. Es unterscheidet sich nur die Art des Vertragsschlusses. Der Vertrag geht von einer Unterschrift beider Parteien aus (wirksam wäre aber etwa auch ein Hin und Her-Mailen und Bestätigen des Vertrages). Näher zum Vertragsschluss mit AGB siehe hier:

Die Anmerkungen beziehen sich auf die Vertragsversion.

Allgemeine Vorbemerkung

Das schwierigste bei dem Vertag über Interimmangement ist eine naheliegende Einordnung als Arbeitsvertrag. Das erfolgt primär anhand einer Indizienliste (s. dazu näher hier <https://www.frankfurt-main.ihk.de/recht/uebersicht-alle-rechtsthemen/arbeitsrecht/scheinselbststaendigkeit-5191134> - dort auch zu den Konsequenzen. Diese sind sehr erheblich!

Der Vertrag enthält an vielen Stellen Regelungen, die den Indizien grade widersprechen. Aber der Vertrag ist hier nicht maßgeblich. Es kommt für die Scheinselbständigkeit immer auf die tatsächlichen Umstände an, also wie der Vertrag gelebt wurde. Deshalb ist sehr **wichtig**, darauf zu achten, dass der Vertrag auch eingehalten wird (und auch möglichst alle anderen Kriterien gegen eine Scheinselbständigkeit).

§ 1

In der AGB Version finden sich hier die üblichen Angaben für den Geltungsbereich. Bei Unterschrift im Vertrag stellen die sich nicht. Eher um dem Gleichklang der Paragrafen willen habe ich aber eine kleine Vorbemerkung auch in den Vertrag eingefügt. Weitergehende Vorbemerkungen sind hier natürlich möglich.

Als Abs. 4 in den AGB bzw. Abs. 3 in dem Vertrag wird immer wieder eine Art Schriftformklausel gewünscht.

(3) Sämtliche Vereinbarungen aus dem Vertrag sind in Textform niederzulegen. Mündliche Vereinbarungen sind nur verbindlich, wenn sie in Textform bestätigt wurden.

Wer das will, kann so eine Regelung einfügen, obwohl ich nach wie vor davon abrate.

Möglich wäre eine solche Klausel nur wie hier mit Textform und nicht mit Schriftform. So oder so bleibt aber zu beachten, dass die Klausel sich auch zum Nachteil des Verwenders (Dir) verstehen lässt, wenn man sich selbst auf eine günstige mündliche Regelung beruft. Das ist aber vor allem (nur) für den Verwender nachteilig. Schriftfomklauseln sind grundsätzlich unwirksam. Die Unwirksamkeit kann aber nur der Verwendungsgegner geltend machen, nicht aber der Verwender. Konsequenz, der andere kann sich auf mündliche Vereinbarungen immer berufen, man selbst als Verwender nur vielleicht. Deshalb habe ich eine solche Klausel nicht vorgesehen.

§ 2

Hier sind die wesentlichen Leistungen angesprochen. Weil die Verhältnisse immer unterschiedlich sind, wird vor allem auf Anlage 1 und 2 verwiesen, die auch erstellt werden sollten. Weniger relevant ist Anlage 3, hier habe ich mit § 8 bereits eine Auffanglösung vorgesehen.

Absatz 2 zeigt wieder das Bemühen, Indizien für einen Arbeitsvertrag gar nicht erst entstehen zu lassen. Bewusst wird nur von Angaben gesprochen, weil Anweisungen ein Indiz für einen Arbeitsvertrag wären.

Abs. 5 ist wieder ein Indiz für Selbständigkeit und sollte deshalb auch so gelebt werden. Je mehr Freiheit möglich ist, desto besser.

Abs. 6 ist aus den gleichen Gründen enthalten. Es gilt das zu Abs. 5 ausgeführte.

§ 3

Hier sind die Zahlungsbedingungen inkl. Spesen geregelt. Die sind natürlich den tatsächlichen Vereinbarungen anzupassen.

§ 4

Abs. 1 ist wieder vor allem enthalten, weil das ein Indiz für die Selbständigkeit ist. Das kann letztlich über Abs. 2 auch immer ausgehebelt werden. Zwingend sind die Regelungen aber nicht. Es ist allenfalls ein kleines Mosaiksteinchen.

Ähnlich verhält es sich mit Absatz 4.

§ 5

Hier sind die Pflichten des Auftraggebers recht ausführlich geregelt. Sie entsprechen sicher weitgehend dem üblichen, Anpassungen an tatsächliche Verhältnisse sind aber möglich.

Die Vertragsstrafe in Abs. 6 ist wieder ein Indiz für Selbständigkeit. Meist wird der Interimsmanager aber ohnehin keine Angestellten haben, so dass der Passus meist tatsächlich leer läuft. Er kann als bloßes Indiz aber auch gestrichen werden.

§ 6

Hier werden einige vor allem dem Gesetz entsprechende Konsequenzen für Annahmeverzug geregelt.

§ 7

Hier ist eine Urheberregelung enthalten, die vor allem der selbständigen Stellung des Managers entspricht. Eine weitere Konkretisierung ist sinnvoll, wenn der Manager in einem Bereich tätig ist, in dem voraussichtlich schutzwürdige Rechte entstehen.

§ 8

Enthält eine besondere Gliederung der Projektphasen, die sich in der Praxis entwickelt haben. Andere Einteilungen oder andere Zeiten sind natürlich möglich.

§ 9

Hier finden sich die Regelungen zu Haftung. Besondere Einschränkungen sind im Grundsatz hier nicht möglich. Interim Manager sollten vor allem eine Berufshaftpflicht und eine Vermögensschadenshaftpflicht haben.

§ 10

Hier kann der Manager evtl. vorzeitig seine Vergütung sichern oder kündigen, wenn sich nachvollziehbare Probleme beim Auftraggeber ergeben.

§ 11

Eine Geheimhaltungspflicht ist hier aus der Sicht des Managers enthalten. Weitergehend könnte man Abs. 1 wie folgt fassen:

„(1) Der Manager wird über alle Geschäftsgeheimnisse, vertrauliche Informationen und geschäftliche Interna Stillschweigen bewahren.“

Auch weitergehende Regelungen zugunsten des Auftraggebers sind hier möglich.

§ 12

Hier ist Mediation als vorrangiger Inhalt der Streitschlichtung geregelt.

§ 13

Enthält eine Regelung zu den Vertragsdaten nach DSGVO.

§ 14

Enthält übliche Schlussbestimmungen. Der Gerichtsstand und Erfüllungsort können natürlich auch beim Unternehmen angesiedelt werden.