

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
 1. Kapitel: Einführung	 1
§ 1 Befristeter Fremdbezug von Management als Folge moderner Arbeitsteilung.	1
I. Ökonomische Hintergründe	2
II. Forschungsdefizit im Bereich der Rechtswissenschaften	3
III. Ziel der Untersuchung	4
IV. Vorgehensweise	5
 2. Kapitel: Erfassung und Einordnung des Interim Managements	 9
§ 2 Methodische Grundüberlegung	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 Aufsichtsinstrument 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 Entschei- dungsträger	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 Zwischenenergebnis	127
3. Kapitel: Das Vertragsgefüge beim Interim Management	129
§ 8 Bestandsaufnahme	129
I. Abzeichnung zweier Grundstrukturen	129
II. Contracting – eine glückliche Benennung der Vertragspraxis? . .	131
§ 9 Zweigliedriges Vertragsverhältnis im direkten Interim Management	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 Zurechnungs-	
gründe	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 Interim Management – Beschäftigungsform im Kanon der „Neuen Selbständigkeit“	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 Vertragsqualifizierung – freier Dienstvertrag oder Arbeitsvertrag	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 sozialversicherungsspflichtiges 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 Folgerungen auf der Ebene der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung	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
 5. Kapitel: Organschaftliche Verankerung des Interim Managers im Unternehmen	277
 § 15 Ausgangsüberlegung	277
 § 16 Der Interim Manager als Mitglied des Geschäftsleitungsorgans	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 ¹
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 Beirats einer GmbH*

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 Geschäftsführungsorgans	354
a) Gesetzliche spezifische Aufgabenzuweisungen als Grenze	354
b) Das „Wesen“ bzw. „Strukturbild“ der GmbH-Verfassung als weitergehende Grenze?	357
3. Ergebnis	359
 6. Kapitel: Schuldrechtliche Verankerung des Interim Managers im Unternehmen	360
 § 19 Generalvollmacht als Instrument der Unternehmensführung	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 rechtsgeschäftlicher 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 Generalbevollmächtigten.	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 Das Verantwortlichkeitsgefüge bei externer Delegation von Leitungs- und Geschäftsführungsaufgaben

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 Handelsrechtliche Bevollmächtigung von „Externen“?	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>	 452
Literaturverzeichnis	459
Stichwortverzeichnis	509