

Positionspapier

Rechtssicherheit für selbständige Fach- und Führungskräfte

Ausgangssituation: Vor dem Hintergrund der zunehmenden Handlungsgeschwindigkeit in der Wirtschaft stehen immer mehr Unternehmen vor der Herausforderung, kurzfristig zusätzliche Kapazitäten und Expertise zu gewinnen. In verstärktem Maße gilt dies für die oberen Führungsebenen in den Unternehmen, da gerade hier die zu übertragenden Aufgaben und Projekte oft entscheidend dafür sind, ihre Wettbewerbsfähigkeit wiederherzustellen, zu erhalten oder auszubauen. Um diese Lücke zu schließen, hat sich in den letzten 20 Jahren das Angebot selbständiger Fach- und Führungskräfte – sogenannte Interim Manager – zu einem eigenständigen Segment der Management-Dienstleistungen entwickelt.

Zahlreiche privatwirtschaftliche und öffentliche Organisationen nutzen bereits für dringend benötigte Ressourcen und Knowhow diese Möglichkeit. Sie ergänzen zeitnah und passgenau ihr Personal mithilfe der rund 20.000 selbständigen Projekt- und Interim Manager, davon ca. 9.500 auf den oberen Führungsebenen. Auf diese Weise erhalten sie ihren Handlungsspielraum und gewinnen Planungssicherheit. Nicht selten tragen solche erfahrenen Manager und Fachkräfte dazu bei, wichtige Wertschöpfungsketten am Wirtschaftsstandort Deutschland zu erhalten. Das sichert bestehende und schafft zusätzliche Arbeitsplätze.

Das Problem: Obwohl diese hochbezahlten Manager als Unternehmer auftreten und agieren, ist ihr Status als Selbständige noch immer ungeklärt. Zu Unrecht vermutete Scheinselbständigkeit führt dann schnell zu Statusfeststellungsverfahren. In der Konsequenz sind zunehmend auch die Unternehmen als Auftraggeber verunsichert. Manche nehmen inzwischen sogar grundsätzlich Abstand von der Beauftragung selbständiger Interim Manager, weil sie Scheinselbständigkeit fürchten.

Rechtssicherheit herstellen: Ursprünglich beabsichtigte der Gesetzgeber mit der Neufassung des §7 SGB IV die Scheinselbständigkeit einzudämmen und Arbeitnehmer vor prekären Beschäftigungsverhältnissen zu schützen. Das derzeitige Statusfeststellungsverfahren wird dem modernen Arbeits- und Projektmarkt jedoch nicht mehr gerecht. Die Prüfpraxis der Deutschen Rentenversicherung Bund ist langwierig und erfolgt anhand veralteter und realitätsferner Kriterien. Zudem besteht eine erhebliche Kluft zwischen den Bescheiden und der gängigen richterlichen Auslegung. In der Folge steht das endgültige Ergebnis eines Verfahrens häufig erst nach Abschluss eines Projektes fest. Diese unhaltbare Situation führt zu einer fortgesetzten Verunsicherung bei Auftragnehmern und Auftraggebern. Hochqualifizierte Selbständige sind erfolgreiche Unternehmer und nicht schutzbedürftig. Der Gesetzgeber sollte sie daher unter klar definierten Bedingungen grundsätzlich vom Statusfeststellungsverfahren ausnehmen.

Flexibilisierung wahren: Für spezielle Aufgaben, um Vakanz zu überbrücken oder um Sonder-situationen zu bewältigen, sind Unternehmen heute auf zusätzliche Manager und Spezialisten angewiesen. Im Rahmen von Arbeitnehmerüberlassung oder befristeten Angestelltenverhältnissen stehen diese hochqualifizierten Fach- und Führungskräfte jedoch in aller Regel nicht zur Verfügung.

Positionspapier

Die Beauftragung von Selbständigen im Rahmen von Werk-, Dienst- oder Dienstleistungsverträgen ist daher unabdingbare Voraussetzung für den kurzfristigen Zugang der Wirtschaft zu diesem qualifizierten Fach- und Führungspersonal. Besonders für den Mittelstand ist dies häufig erfolgskritisch im globalen Wettbewerb. Die DDIM fordert daher gemeinsam mit anderen Wirtschaftsverbänden den Gesetzgeber auf, diese Instrumente weiterhin ohne Einschränkung zu erhalten und zu stärken.

Recht auf unternehmerische Selbständigkeit stärken: Interim Manager sind erfahrene Führungskräfte und Spezialisten, die als Unternehmer in eigener Sache auftreten und agieren. Sie sind gesuchte, hochbezahlte Experten, die sich ganz bewusst gegen eine Festanstellung und für die Selbständigkeit entschieden haben. Die damit verbundenen Risiken kalkulieren sie unternehmerisch und preisen sie in ihre Honorare ein. Der DDIM fordert den Gesetzgeber auf, dieses Recht zu respektieren und zu schützen. Interim Manager dürfen in der Ausübung ihrer selbständigen Tätigkeit nicht länger durch arbeits-, sozial- bzw. steuerrechtliche Regulierung benachteiligt oder eingeschränkt werden.

Selbständige an Gesetzgebungsverfahren beteiligen: Der Arbeitsmarkt hat sich in den letzten Jahrzehnten grundlegend gewandelt. Neben den Arbeitnehmern, Arbeitgebern und den klassischen Freiberuflern hat sich in den letzten Jahren die Gruppe der Selbständigen als weiterer Marktteilnehmer etabliert. Die Selbständigen-Verbände sollten daher ebenso wie Gewerkschaften, Unternehmerorganisationen oder Vertreter der freien Berufe bei Gesetzesvorhaben zur Gestaltung der arbeits-, steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen der Wirtschaft eingebunden und beteiligt werden.

Stand: Juni 2018

Über die DDIM

Die Dachgesellschaft Deutsches Interim Management e.V. (DDIM) ist die führende Branchenvertretung für Interim Management in Deutschland. Die Hauptaufgaben des Berufs- und Wirtschaftsverbandes sind die Wahrung der wirtschaftlichen Interessen ihrer Mitglieder und die nachhaltige Förderung des Interim Managements in Deutschland.

Die DDIM definiert die Berufsstandards, fördert die Qualitätssicherung und unterstützt den Wissenstransfer ihrer Mitglieder. Die Mitgliedschaft in der Dachgesellschaft gilt als Ausweis für hohe Qualität und Kompetenz im Interim Management. Als ihre international vernetzte Stimme versorgt sie Wirtschaft, Politik und Öffentlichkeit mit relevanten Informationen und ist Ansprechpartner für alle Fragen zum Interim Management. Die DDIM ist unabhängig und überparteilich.

DDIM - Dachgesellschaft Deutsches Interim Management e.V.

Lindenstr. 14 | 50674 Köln

T: +49 [221] 92428-555 | F: +49 [221] 92428-559

info@ddim.de | www.ddim.de

Vorstand: Dr. Marei Strack (Vorsitz) | Herbert Baumann | Dr. Irina Karsunke | Harald H. Meyer
Sitz der DDIM: Lindenstr. 14 | 50674 Köln | Amtsgericht Köln, VR 18002