

NEWSLETTER

INTERNATIONAL

 DEUTSCHE VERSION

RUSSLAND



RUSSLAND – NEUSTART NACH DEM LOCKDOWN



S. 2

INTERVIEW:

Jens Palmen

„DAS WAR SCHON KRASS“ ▶



S. 4

INTERVIEW:

Semyon Cherkasov

„UNTERNEHMEN NEHMEN IHRE
EXPANSIONSPÄNE WIEDER AUF“ ▶



S. 6

ÜBERSICHT:

Christian Tegethoff

„RUSSISCHER ARBEITSMARKT: SCHNELLE
ERHOLUNG ODER TIEFES TAL?“ ▶

„DAS WAR SCHON KRASS“

Welche Folgen haben die staatlichen Corona-Maßnahmen für das Geschäft von Schattdecor in Russland?

Die Beschränkungen haben sich bei Schattdecor selbstverständlich massiv ausgewirkt. Die Werke mussten geschlossen werden, für alle Büromitarbeiter waren Homeoffice-Arbeitsplätze einzurichten. Insgesamt hat unsere Produktion etwa zwei Wochen gestanden.

Wir haben es leider trotz aller Bemühungen nicht geschafft, als systemrelevantes Unternehmen eingestuft zu werden – wie auch alle unsere Mitbewerber sowie 99% der Möbelindustrie. Einzig ein guter Teil unserer Holzwerkstoffkunden wurde als systemrelevant anerkannt und konnte weiterproduzieren, soweit dies angesichts der Nachfragesituation überhaupt sinnvoll war.

Auch nach der turbulenten Anfangsphase ging es nicht einfach wie vor Corona weiter. Die Möbelhäuser und Baumärkte waren ja über Monate geschlossen. Somit hatten unsere Kunden so gut wie keine Möglichkeit, Umsätze zu generieren. Zwar konnte ihr Online-Absatz gesteigert werden, allerdings nur in recht überschaubaren Dimensionen.

Außerdem waren die Endkunden verunsichert, viele Russen haben während des Lockdowns finanzielle Einbußen gehabt. Mittlerweile laufen die Geschäfte aber, Gott sei Dank, wieder sehr gut. Ob das nur ein Nachholeffekt ist, oder auf eine allgemeine Normalisierung hindeutet, wissen wir noch nicht.

Wie sind Sie persönlich mit der Situation umgegangen? Warum sind Sie in Russland geblieben?

Um ehrlich zu sein, hat sich für mich nie wirklich die Frage gestellt, Russland wegen Corona zu verlassen.

Mitte März, also zu dem Zeitpunkt, als die Grenzen geschlossen wurden, war auch gar nicht absehbar, dass uns diese Situation so lange beschäftigen wird. Wäre ich ausgereist, wenn ich gewusst hätte, dass die Reiseverbote so lange andauern? Vielleicht...

Allerdings habe ich eine unter Russland-Expats typische Familienkonstellation: Meine Frau ist Russin, die Kinder wurden in Russland geboren. Somit ist Russland auch unsere Heimat und wir fühlen uns hier sehr wohl. Wir haben auch das Glück, dass wir eine schöne Datscha außerhalb von Moskau haben, auf die wir uns direkt mit der Schließung der Deutschen Schule „geflüchtet“ haben. Die Datscha befindet sich nur ein paar Autominuten von unserem Hauptwerk in Tschechow entfernt, so dass ich neben der vielen Natur auch einen nur sehr kurzen Fahrweg zur Arbeit habe.



Jens Palmen

Geschäftsführer der russischen Niederlassung von Schattdecor. Das bayerische Unternehmen beliefert die Holzwerkstoff- und Möbelindustrie mit bedruckten Dekorpapier, Finishfolien und Melaminfilmen. Schattdecor beschäftigt an den Produktionsstandorten Tschechow (bei Moskau) und Tjumen über 300 Mitarbeiter. Herr Palmen ist seit 1998 im Unternehmen, seit Februar 2001 arbeitet der gebürtige Hesse für die russische Schattdecor-Tochter.

Auf der anderen Seite fühle ich mich als Geschäftsführer meinen Mitarbeitern und Partnern, Kunden wie Lieferanten, gegenüber verpflichtet. Ähnlich wie ein Kapitän kann ich nicht als erster von Bord gehen, sobald ein Sturm aufzieht. Gerade in dieser für uns alle vollkommen neuen und zeitweise auch beängstigenden Situation mussten wir uns als Team zeigen, um die vielfältigen Aufgaben bewältigen zu können.

Dazu gehören die ständigen Treffen im Krisenstab mit Analyse und Besprechung der sich regelmäßig ändernden und häufig unklar formulierten Regierungsvorgaben, die Umsetzung unzähliger Hygiene-Maßnahmen, die Information der eigenen Mitarbeiter, der ständige enge Kontakt und die Abstimmung mit den Kunden, Lieferanten und sonstigen Partnern. Das war schon krass.

Um letztendlich wieder normal arbeiten zu können, mussten wir natürlich die sanitären Auflagen erfüllen, die uns im Moskauer Gebiet betreffen, unser Werk in Tjumen aber nur teilweise: Masken tragen, Sicherheitsabstand, Desinfektionsmittel, Temperatur-Messung, Essen in Schichten zu festen Zeiten, Einweggeschirr, Corona-Tests etc.

Größere Betriebsversammlungen haben wir nicht veranstaltet, allerdings habe ich versucht, mit möglichst vielen Mitarbeitern, im Büro und in der Produktion, über das Thema Covid-19 zu sprechen, um sie für das Thema zu sensibilisieren und ihnen den Sinn der einen oder anderen Maßnahme zu erläutern.

Im Gegensatz zu den Büromitarbeitern müssen die Produktionsmitarbeiter jeden Tag ins Werk zur Arbeit kommen. Da mussten wir versuchen, nahe bei den Produktionsmitarbeitern zu sein. Größtenteils hat das auch geklappt.

Von welchen staatlichen Unterstützungsmaßnahmen profitiert Ihr Unternehmen? Wie bewerten Sie die russischen Unterstützungsmaßnahmen?

Leider muss ich sagen, dass wir keinerlei direkte Unterstützung von der Regierung bekommen haben. Keine der Unterstützungsmaßnahmen greift bei uns, aus verschiedenen Gründen. Entweder sind wir zu groß, was Umsatz, Mitarbeiterzahl oder den Anteil ausländischen Kapitals (>50%) betrifft, oder wir sind zu klein und/oder nicht systemrelevant.

Leider wurde unsere Branche auch nicht als besonders von Corona betroffen eingestuft, was entsprechende Auswirkungen auf die Unterstützungsprogramme hat. Kurzum: Wir bekommen nichts.

Diese Unterstützungslücke existiert allerdings teilweise auch in Deutschland. Was dort aber allen Unternehmen hilft, ist das Thema „Kurzarbeit“, das es in Russland in dieser Form nicht gibt.

Was haben dann sehr viele Unternehmen in Russland gemacht, als sie in den Lockdown geschickt wurden und ihnen die Umsätze weggebrochen sind? Sie haben die Gehälter gekürzt, obwohl den Bürgern offiziell versprochen wurde, während der arbeitsfreien Wochen bei vollem Lohnausgleich zu Hause bleiben zu dürfen.

Ein Widerspruch? Nein, denn in Russland ist in den meisten Arbeitsverträgen nur das Grundgehalt geregelt, das oft nicht einmal die Hälfte der Bezüge ausmacht. Der Rest besteht aus Prämien, die bezahlt werden können – aber eben nicht müssen. Diese Möglichkeit haben viele Unternehmen genutzt, um ihre Kosten anzupassen.

Eine andere Möglichkeit war die Werksschließung aufgrund nicht vom Unternehmen zu vertretender Gründe – prostoj genannt. In diesem Fall zahlten die Unternehmen ihren Mitarbeitern nur zwei Drittel des Grundgehalts.

Die Leidtragenden waren so oder so die Mitarbeiter, denen ein nicht unerheblicher Teil ihres Lohn- und Gehalts gefehlt hat. Dieses Geld fehlt dann im Konsum der Haushalte.

“UNTERNEHMEN NEHMEN IHRE EXPANSIONSPÄNE WIEDER AUF”

Wie haben sich die staatlichen Beschränkungen in Folge der Corona-Pandemie auf das Geschäft Ihrer Kunden in Russland ausgewirkt? Welche betrieblichen Anpassungen waren erforderlich?

Die meisten produzierenden Unternehmen hatten russlandweit mit ähnlichen Problemen zu kämpfen. Sie müssen die Regeln von Rospotrebnadzor („Bundesdienst für Überwachung des Schutzes der Verbraucherrechte und des menschlichen Wohlbefindens“) und anderer Organisationen hinsichtlich der Sicherheitsbeschränkungen befolgen.

Praktisch alle Unternehmen haben auf Home Office umgestellt. Für die meisten Unternehmen bedeutete dies erhebliche Anstrengungen, insbesondere im Hinblick auf die IT und andere kritische Infrastrukturen. Die Belegschaften mussten sich schnell auf eine neue Art der Zusammenarbeit einstellen, Management und Mitarbeiter gleichermaßen.

Während des Lockdowns mussten viele Fabriken ihren Betrieb für mehrere Wochen einstellen. Einige erhielten jedoch Ausnahmen, da sie als systemrelevant anerkannt wurden oder mit Produktionsprozessen arbeiten, die nicht unterbrochen werden können. So profitierten beispielsweise Lebensmittelfabriken von diesen Ausnahmen, allerdings müssen mögliche Infektionen unter den Mitarbeitern sehr genau überwacht werden.

Viele Unternehmen kontrollieren ihre Mitarbeiter am Werkseingang zu Beginn und Ende der Schichten. Sie haben auch den Abstand zwischen Personen im Produktionsbereich vergrößert und die Kantinen geschlossen, um den physischen Kontakt zu minimieren.



Semyon Cherkasov

ist seit 2012 Direktor des Moskauer Büros von CT Executive Search und leitet die internationalen Research-Aktivitäten. Herr Cherkasov ist Generalist, aber viele seiner Mandate in den letzten Jahren waren im Investitionsgütersektor, im Einzelhandel und in der Konsumgüterindustrie. Er hat auch für Energie- und Bergbauunternehmen sowie für den Agrarsektor gearbeitet.

Wie hat CT Executive Search während des Lockdowns gearbeitet?

Alle unsere Mandate, die vor der Pandemie begonnen haben, wurden fortgesetzt. Wir haben jedoch festgestellt, dass die Erteilung neuer Mandate zum Teil verschoben wurde, weil die Unternehmen mit ihren operativen Anpassungen beschäftigt waren. Dies galt gleichermaßen für Osteuropa, den Nahen Osten und Asien sowie für den Hauptsitz unserer Kunden, der typischerweise in Westeuropa liegt.

Inzwischen sind viele Beschränkungen in Russland und anderswo aufgehoben worden. Wir erwarten daher und sehen bereits, dass Unternehmen ihre Expansionspläne nach dem Sommer wieder aufnehmen. Dementsprechend bereiten wir uns auf einen geschäftigen Herbst vor, mit zahlreichen neuen Aufträgen insbesondere für Russland, Osteuropa, China und die afrikanischen Wachstumsmärkte.

Wie werden Executive Search-Aufträge in Russland und anderswo abgewickelt?

Wir verzichten weiterhin auf persönliche Interviews, Gespräche mit Kandidaten und Kunden werden überwiegend per Video geführt. Reisebeschränkungen sowie Quarantänebestimmungen machen es leider erforderlich, in manchen Ländern auf persönliche Interaktion zu verzichten. Die Umstellung auf Telefon- und Videokommunikation gefährdet jedoch in keiner Weise die erfolgreiche Ausführung von Executive-Search-Mandaten.

Allerdings wird die Organisation von Interviews zwischen Kandidaten und Kunden komplizierter. In der Regel befinden sich die Unternehmensvertreter in der westeuropäischen Unternehmenszentrale, während die Kandidaten im jeweiligen Zielland leben - beispielsweise in Indien, China oder Russland. Solange grenzüberschreitende Reisen zwischen diesen Orten nicht möglich sind, ist jeder auf Video und Telefon beschränkt.

Erstinterviews per Video sind in internationalen Rekrutierungsprozessen auch in normalen Zeiten üblich. Interviews in der zweiten Runde werden jedoch meist persönlich geführt, normalerweise am Hauptsitz des Unternehmens. Weder Kandidaten noch Unternehmensvertreter sind normalerweise bereit, Arbeitsverträge ohne vorherigen persönlichen Austausch zu unterzeichnen.

Folglich müssen Executive Search-Prozesse in den betroffenen Ländern derzeit noch „eingefroren“ werden, wenn sie diesen Punkt erreichen und auch kein Treffen in einem „Drittland“ angesetzt werden kann. Im Moment können wir nur hoffen, dass die verbleibenden Reisebeschränkungen bald aufgehoben werden.

Von welchen staatlichen Unterstützungsmaßnahmen hat Ihr Unternehmen profitiert? Wie bewerten Sie die russischen Maßnahmen im Vergleich zu anderen Ländern?

Wir haben außer der Stundung einiger Steuern und Abgaben um einige Monate keine staatliche Unterstützung erhalten. Allerdings ist unsere Auftragslage auch trotz der turbulenten Ereignisse in diesem Jahr passabel, so dass kein Unterstützungsbedarf besteht.

Ich bin kein Experte für internationale staatliche Hilfsprogramme. Russische KMU scheinen jedoch weniger Unterstützung erhalten zu haben als Unternehmen in anderen Ländern. Infolgedessen werden bei kleineren Unternehmen zahlreiche Insolvenzen erwartet, was wiederum den großen Akteuren zugutekommt. Dies würde eine weitere Konzentration der Wirtschaft bedeuten.

RUSSISCHER ARBEITSMARKT: SCHNELLE ERHOLUNG ODER TIEFES TAL?

Corona, Corona – das Dauerthema hatte starke Konsequenzen für den russischen Arbeitsmarkt und die Kaufkraft der russischen Bevölkerung. Russland hat verhältnismäßig spät auf die Pandemie reagiert, dann aber einen (zumindest in der Hauptstadt) harten Lockdown verhängt. Dabei haben die eher holprige Einführung der Restriktionen und viele regionale Sonderregelungen für einige Verwirrung bei Unternehmen und Arbeitnehmern gesorgt.

Wie haben sich der Lockdown, die Reisebeschränkungen und der weltweite Konjunkturreinbruch konkret auf den russischen Arbeitsmarkt ausgewirkt? Diese Fragen sind nicht ganz einfach zu beantworten, denn die zur Verfügung stehenden offiziellen Zahlen geben die tatsächliche Situation nur zum Teil wieder.

Die offizielle Arbeitslosenquote lag im Juni bei 6,1 Prozent. Damit wurde zwar ein Anstieg fixiert (Arbeitslosenquote Ende 2019: 4,6 Prozent), die tatsächliche Arbeitslosigkeit dürfte allerdings nach Einschätzung vieler Marktbeobachter deutlich darüber liegen.

In Russland meldet sich traditionell nur ein Teil der Arbeitssuchenden arbeitslos – und nur dieser geht in die Statistik ein. Die tatsächlichen Jobverluste sind höher, aber nicht relevant für die Arbeitslosenquote, weil sie zu einem beträchtlichen Teil von Migranten ausgeführt worden sind. Dies betrifft gerade die besonders krisengeschüttelte Gastronomie. Ein Teil der „Gastarbeiter“ ist in seine Heimatländer zurückgekehrt, andere harren in Russland aus und hoffen auf neue Beschäftigungsmöglichkeiten.

Aufschlussreich ist, dass die Gesamtsumme der in Russland ausbezahlten Gehälter im Zeitraum März bis Mai 2020 im Vergleich zum Vorjahreszeitraum zum ersten Mal seit zwei Jahrzehnten zurückgegangen ist. Laut FinExpertiza betrug der Rückgang 4,7 Prozent. Dieser Indikator bildet die zurückgegangene Arbeitstätigkeit deutlich ab, wobei offenbleibt, zu welchen Anteilen die Schrumpfung auf verlorene Arbeitsplätze, unbezahlten Urlaub oder Gehaltskürzungen zurückzuführen ist.

Arbeitsmarktinstrumente verbesserungswürdig

Auffällig ist, dass sich viele Unternehmen anders verhalten haben als in vorherigen Krisen. Die meisten Firmen haben versucht, ihre Mitarbeiter zu halten und auf

ANALYSE



Christian Tegethoff

Geschäftsführer CT Executive Search

schnelle Entlassungen verzichtet. Diese Einschätzung von Beobachtern ist in den letzten Monaten oft durch die Presse gegangen und sie deckt sich auch mit dem Bild, das wir aus den Gesprächen mit unseren Kunden und Kontakten in Russland gewonnen haben.

Bei der Bindung von Arbeitskräften konnten die Unternehmen auf staatliche Unterstützung zurückgreifen, wie etwa vergünstigte Kredite, die dann zur Zahlung von Löhnen und Gehältern verwendet werden konnten. Insgesamt gelten die russischen Arbeitsmarktinstrumente im internationalen Vergleich allerdings als verbesserungsfähig. Nicht nur in Deutschland, sondern auch in Ländern wie Polen oder Tschechien stehen den Unternehmen heutzutage elaborierte und finanziell gut ausgestattete Kurzarbeitsprogramme zur Verfügung.

Wir haben im April eine Umfrage unter unseren Kunden in Russland durchgeführt. Befragt wurden vor allem mittelständische produzierende Unternehmen dazu, wie sie auf die coronabedingten Regelungen reagiert haben.

Dabei hat sich gezeigt, dass alle Respondenten zügig Maßnahmen zum „Social Distancing“ umgesetzt haben. Wo möglich wurde auf „Home Office“ umgestellt und Schichtbetrieb eingeführt, nicht-essenzielle Einrichtungen wie Kantinen wurden zum Teil geschlossen, um persönliche Kontakte der Mitarbeiter zu minimieren.

Alle der befragten Unternehmen haben auf Entlassungen verzichtet und das erklärte Ziel verfolgt, die russischen Landesgesellschaften mit der kompletten Belegschaft durch die Krise zu manövrieren.

Zu dieser Entscheidung hat sicher beigetragen, dass die meisten der im April befragten Unternehmensleitungen mit einer schnellen wirtschaftlichen Erholung gerechnet haben.

Szenarien zur weiteren Entwicklung

Wie wird sich der russische Arbeitsmarkt nun mittel- und längerfristig entwickeln? Hierzu ist von Experten eine Vielzahl von möglichen Szenarien zu hören.

Bei den meisten Prognosen fällt auf, dass sie die weitere Entwicklung der Corona-Situation als einzig wirksamen Faktor annehmen. Es stellt sich die Frage, ob nicht auch andere Einflussgrößen relevant sind, wie etwa der Ölpreis. Dessen Höhe hat direkte Auswirkungen auf die Fähigkeit des russischen Staates, Unterstützungsprogramme für Unternehmen aufzulegen und die Wirtschaft durch Investitionen zu beleben.

Jedenfalls scheint es plausibel, mittelfristig von einer höheren Arbeitslosenquote auszugehen, die auch offiziell im niedrigen zweistelligen Bereich liegen kann. Denn sicherlich können nicht alle Arbeitsplätze schnell ersetzt werden, die vor allem in der Gastronomie, im Tourismus und in der Dienstleistungsbranche verlorengegangen sind. Auch die erhöhte Nachfrage in einigen Bereichen – etwa in der IT und bei internetbasierten Geschäftsmodellen – wird diese Ausfälle wohl nur zu einem geringen Teil kompensieren können.

WEBINAR

DATUM: 26. AUGUST 2020

BEGINN: 14:00 - 15:30 UHR MEZ

Das Webinar wird gemeinsam von **CT Executive Search, Elite Searchers** und **STALFORT.Legal.Tax.Audit** mit Unterstützung der **AHK Rumänien** organisiert.

SPRECHER UND THEMEN:

- **„Einführung und Überblick“** – Sebastian Metz, Geschäftsführendes Vorstandsmitglied der Deutsch-Rumänischen Industrie- und Handelskammer, Bukarest
- **„Pandemie und Arbeitsmarkt“** – Sorina Faier, Managing Partner Elite Searchers, Bukarest
- **„Executive Search in Rumänien“** – Christian Tegethoff, Geschäftsführer CT Executive Search
- **„Aktuelle juristische Entwicklungen“** – Dr. Racula Oprişiu, Avocat, Partner, STALFORT.Legal.Tax.Audit

Das ausführliche **Veranstaltungsprogramm** finden Sie [hier](#).

Die Veranstaltung wird auf **Zoom** gehostet.

Nach den Vorträgen gibt es die Möglichkeit, Fragen zu stellen und die Webinarthemen zu diskutieren.

Bitte beachten Sie, dass für die Teilnahme eine Voranmeldung erforderlich ist. Bitte klicken Sie [hier](#), um sich anzumelden.



EXECUTIVE SEARCH



EXPERTEN FÜR BESETZUNGEN IN OSTEUROPA UND DEN EMERGING MARKETS

CT Executive Search ist eine Personalberatung mit Schwerpunkt auf Besetzungen in Osteuropa und den Emerging Markets. Unsere Kompetenz ist es, Führungspositionen in Osteuropa, Russland/GUS, Afrika, dem Mittleren Osten und Asien effektiv zu besetzen.

Wir sind Experten in der Abwicklung grenzüberschreitender Suchprozesse und kennen die Eigenschaften, die Kandidaten für die erfolgreiche Arbeit in internationalen Unternehmen benötigen. Dazu greifen wir auf ein weit verzweigtes internationales Beratungs- und Research-Netzwerk zurück.

MOSCOW

CT Executive Search LLC
Central Office
Shlyuzovaya nab. 8,1
115114 Moscow, Russia
Telephone: +7 499 678 2111
E-Mail: office@ct-executive.com

- ★ CT Executive Search Central Office
- CT Executive Search Liaison Locations
- International Partner Offices/ Research Capacities

