

Coronakrise macht Telearbeit in Russland salonfähig

Arbeiten im Homeoffice war in Russland bislang die Ausnahme. In der Coronakrise wird Telearbeit zum Massenphänomen. Arbeitgeber und Arbeitnehmer müssen neue Wege gehen. (Stand: 1. April 2020)

Von Hans-Jürgen Wittmann | Moskau

- ▶ Staatliche Vorgaben zwingen Arbeitgeber zum Handeln
- ▶ Telearbeit macht eine neue Führungskultur erforderlich
- ▶ Produzierende Unternehmen müssen Prioritäten abwägen
- ▶ Änderung des Arbeitsrechts wird Übergang ins Homeoffice erleichtern

Die Coronavirus-Pandemie revolutioniert die russische Arbeitswelt und zwingt Unternehmen, in Windeseile ihre Managementkultur neu auszurichten: Immer mehr Chefs schicken ihre Mitarbeiter ins Homeoffice. Etwa vier Fünftel der befragten Arbeitnehmer gaben bei einer Umfrage der Personalagentur Headhunter vom 24. März 2020 an, auf Empfehlung ihrer Arbeitgeber von zu Hause aus zu arbeiten.

Unter deutschen Unternehmen in Russland ist die Bereitschaft, die Belegschaft ins Homeoffice zu schicken, ebenfalls hoch. Mehr als 80 Prozent der Teilnehmer eines von der Deutsch-Russischen Auslandshandelskammer (AHK) mitveranstalteten Webinars zu den Maßnahmen der Regierung gegen die Coronakrise sagten am 25. März 2020, dass ihre Firmen bereits auf Telearbeit umgestellt haben.

Staatliche Vorgaben zwingen Arbeitgeber zum Handeln

Der Staat erhöht den Druck auf Unternehmen, ihren Mitarbeitern Homeoffice zu ermöglichen. Präsident Wladimir Putin erklärte in seiner Ansprache an die Nation am 25. März 2020 die Woche vom 30. März bis 3. April für arbeitsfrei - mit Ausnahmen für bestimmte Branchen und Betriebstypen. Kreml-Sprecher Dmitri Peskow präzisierte später, dass an diesen Tagen weiter im Homeoffice arbeiten solle, wer dies ohnehin schon tue. Zudem wurden von den lokalen Behörden strikte Ausgangsbeschränkungen (Quarantäne/Selbstisolation) in Moskau (bis 10. April), Sankt Petersburg (bis 5. April) und [70 Regionen](#) (Stand: 1.04.2020) verfügt, um eine weitere Ausbreitung des Coronavirus zu verhindern.

Menschen über 65 Jahre und chronisch Kranke waren in Moskau und dem Gebiet Moskau bereits am 23. März 2020 verpflichtet worden, sich vom 26. März bis 14. April dieses Jahres in Selbstisolation zu begeben. Arbeitgeber müssen dazu Telearbeit ermöglichen, bezahlten Urlaub gewähren oder Krankengeld zahlen. Ausgenommen sind nur Personen in Leitungsfunktionen, als unentbehrlich erachtete Mitarbeiter und medizinisches Personal.

Telearbeit macht eine neue Führungskultur erforderlich

Der Übergang zum Homeoffice stellt viele Arbeitgeber vor Herausforderungen. In den meisten russischen Firmen gelten im Vergleich zu Deutschland starre Hierarchien. Chefs halten ihre Belegschaft oft eng an der Kandare - getreu dem Motto „vertraue, aber kontrolliere“ (dowerjaj, no prowerjaj) aus dem sowjetischen Kinoklassiker „Bolschaja Schisn“. Auch sind die technischen Voraussetzungen für Telearbeit wie geeignete IT-Ausrüstung, der Online-Zugang zu Daten und sichere Kommunikationskanäle nicht immer gegeben.

Über allem stehen jedoch die Bedenken der Chefetage, inwiefern sie ihre Mannschaft effektiv aus der Ferne leiten kann. Michael Germershausen, General Manager der Personalagentur Antal Russia, rät Unternehmen, in dieser Frage auf moderne Managementmodelle zu setzen: „Neue Konzepte, die den Mitarbeitern Freiräume gewähren und Vertrauen entgegenbringen, sind nun gefragt. Der Großteil unserer meist internationalen Kunden hat bereits auf Homeoffice umgestellt, etwa 80 Prozent ihrer Mitarbeiter arbeiten von zu Hause aus. Grundvoraussetzung für einen erfolgreichen

Übergang zur Telearbeit ist dabei ein steter Lernprozess, sowohl bei Arbeitgebern als auch bei den Mitarbeitern, da sich viele Prozesse erst neu einspielen müssen.“

Unternehmen sollten das Homeoffice auch als Chance begreifen, um ihre Personalressourcen an neue Risiken in der Coronakrise anzupassen. „Der CEO muss bedenken, was passieren könnte, wenn Führungskräfte wie der Hauptbuchhalter oder der Finanzchef plötzlich für zwei Wochen in Quarantäne müssen und keine Dokumente mehr unterzeichnen können. Es sollte in jedem Fall eine Backup-Lösung im Homeoffice für schwer zu ersetzende Mitarbeiter eingerichtet werden“, rät der langjährige Personalexperte.

Produzierende Unternehmen müssen Prioritäten abwägen

Unternehmen aus der verarbeitenden Industrie stehen im Umgang mit schwer zu ersetzenden Mitarbeitern wie Produktionsleitern oder Chefingenieuren vor einem Dilemma. Die Werksleiter müssen eine strategische Entscheidung treffen. Einerseits sind die eingehenden Aufträge abzuarbeiten – dazu sollten die Schlüsselmitarbeiter vor Ort sein. Andererseits könnte die ganze Produktion für zwei Wochen still stehen, falls ein einziger solcher Mitarbeiter erkrankt. Dieses Risiko ist im Homeoffice wiederum deutlich geringer.

„Die physische Abwesenheit eines erfahrenen Mitarbeiters kann zwar Auswirkungen auf die Effizienz des Produktionsprozesses haben. Doch derzeit kann seine Anwesenheit auch ein unkalkulierbares Risiko darstellen, wenn es nicht möglich ist, die vorgeschriebenen Sicherheitsabstände einzuhalten“, wägt Sergej Jelnikow, Leiter PR und Kommunikation bei Veka Rus, die Argumente ab. Der Hersteller von Fensterprofilen fährt einen modernen Managementansatz und bevorzugt unter den aktuellen Umständen die Arbeit vom Homeoffice aus. „Ausnahmen machen wir nur für leitende Mitarbeiter mit Unterschriftsbefugnissen, in der Rechnungslegung oder der Arbeit mit Behörden“, erklärt Jelnikow.

Änderung des Arbeitsrechts wird Übergang ins Homeoffice erleichtern

Will ein Unternehmen in Russland auf Homeoffice umstellen, sind einige rechtliche Aspekte zu beachten. Die Fernarbeit wird durch die Bestimmungen des Artikels 49.1 [Arbeitsgesetzbuch](#) der Russischen Föderation geregelt. Grundsätzlich haben Arbeitnehmer weder einen Anspruch auf Telearbeit, noch können sie dazu verpflichtet werden. Der Arbeitgeber sollte mit dem Mitarbeiter eine detaillierte Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag abschließen und die erforderliche IT-Ausrüstung zur Verfügung stellen, rät Alexej Saposchnikow, Partner bei der Rechtsanwaltskanzlei Rödl & Partner.

In der Vereinbarung müssen die Arbeitszeiten und der Ort, an dem die Telearbeit ausgeübt wird, enthalten sein, außerdem die Berichtspflichten und die Kommunikationskanäle. Zusätzlich kann eine Anordnung (Prikaz) über das neue Arbeitsmodell die internen Anwesenheitsvorschriften entsprechend ändern sowie Erreichbarkeits- und Kommunikationsregeln festlegen.

In naher Zukunft wird die flexible Telearbeit voraussichtlich in Russlands Arbeitsrecht festgeschrieben. Eine Kommission aus Vertretern des Arbeitsministeriums, der Arbeitgebervereinigung und der Gewerkschaften unter Leitung der Vize-Premierministerin Tatjana Golikowa arbeitet an der Einführung des Begriffs der „zeitweisen Telebeschäftigung“ ins Arbeitsgesetzbuch. Damit wäre es - anders als bisher - auch offiziell möglich, mit nur einem Arbeitsvertrag sowohl im Büro als auch im Homeoffice zu arbeiten.

Mehr zu:

Russland
Coronavirus
Wirtschaftsumfeld

Kontakt

Hans Peter Pöhlmann

Wirtschaftsexperte

 +49 228 24 993 233

 [Ihre Frage an uns](#)

Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck – auch teilweise – nur mit vorheriger ausdrücklicher Genehmigung. Trotz größtmöglicher Sorgfalt keine Haftung für den Inhalt.

© 2021 Germany Trade & Invest

Gefördert vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages.