

AKTUELL

Regulierungskosten nach wie vor hoch

Die ausserparlamentarische Kommission KMU-Forum hat Anfang Mai im Beisein von Bundesrat **Guy Parmelin** ihre 100. Sitzung abgehalten und gleichzeitig ihr 20-jähriges Bestehen gefeiert. Die Bilanz fällt nicht nur positiv aus. Zwar hätten die Arbeiten des KMU-Forums dazu beigetragen, die administrative Belastung für Unternehmen in der Schweiz zu senken. Dennoch seien die Regulierungskosten nach wie vor hoch. Deshalb solle die Einführung neuer Mechanismen geprüft werden.

Der Bürokratiemonitor des Staatssekretariats für Wirtschaft SECO hatte Anfang April aufgezeigt, dass mehr als zwei Drittel der KMU die administrative Belastung als hoch oder sehr hoch einstufen. Trotzdem hatte der Bundesrat Ende 2018 beschlossen, kein neues Organ zur Kontrolle der Regulierungsfolgenabschätzungen einzusetzen. Die Kommission begrüsst daher die Annahme von zwei Motionen durch das Parlament am 20. März 2019. Die Motion (16.3360) von FDP-Nationalrat und sgv-Direktor **Hans-Ulrich Bigler** verlangt eine Regulierungskostenbremse. Die Motion (16.3388) von SVP-Nationalrätin **Sandra Sollberger** fordert den Erlass eines Bundesgesetzes über die Reduktion der Regulungsdichte.

Wie alt fühle ich mich?

Die generelle Lebenserwartung steigt, und viele Menschen wollen und können länger arbeiten. Unternehmen sind aufgrund dieser sich ändernden Demografie in Zukunft vermehrt auf motivierte und produktive ältere Mitarbeitende angewiesen. Die späte Laufbahntwicklung gewinnt deshalb an Relevanz.

Eine Studie von Berner Forschenden des Instituts für Psychologie zeigt jetzt, dass das subjektive Alter – also wie alt sich jemand fühlt – die Gestaltung der Arbeitsaufgaben stärker beeinflusst als das tatsächliche Alter. In der «späten» Karriere sei es für die Arbeitnehmenden ausserdem von zunehmender Bedeutung, sinnstiftende Arbeit zu leisten. Dies könne die physischen und kognitiven Fertigkeiten und Fähigkeiten erhalten. Ausserdem erfüllt die Arbeit gerade auch im Alter wichtige soziale und persönliche Bedürfnisse.

Verstärkte Förderung

Der Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften wird in den kommenden Jahren weiter steigen. Gleichzeitig verschärft der demografische Wandel den Wettbewerb um diese Fachkräfte. Der Bundesrat will sicherstellen, dass Schweizer Unternehmen so viele Arbeitskräfte wie möglich in der Schweiz rekrutieren. Deshalb hat er eine Reihe von Massnahmen zur Förderung des inländischen Arbeitskräftepotenzials beschlossen. Sie zielen darauf ab, die Konkurrenzfähigkeit von älteren Arbeitskräften zu sichern, schwer vermittelbaren Stellensuchenden den Schritt in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen und in der Schweiz lebende Ausländer besser in diesen zu integrieren. Ausgesteuerte Personen über 60 Jahre sollen zudem eine Überbrückungsleistung bis zur ordentlichen Pensionierung erhalten.

LEISTUNGEN FÜR ARBEITGEBENDE



Die folgenden RAV-Dienstleistungen sind nicht nur für Stellensuchende, sondern ebenso für Arbeitgebende gratis abrufbar:

- Vermittlung von Stellensuchenden
- Schnelle und professionelle Vorselektionierung geeigneter Kandidatinnen und Kandidaten
- Beratung in arbeitsmarktlichen Belangen
- Einfaches Verfahren zur Meldung offener Stellen
- Aufnahme der Stellen in die gesamtschweizerische Datenbank der RAV sowie auf Wunsch in SSI und /oder www.arbeit.swiss
- Zusammenarbeit mit privaten Stellenvermittlern

Die Adressen der RAV findet man:

- im Internet unter www.arbeit.swiss
- bei der Gruppe Fachliche Vollzugsunterstützung RAV/LAM/KAST (Ressort Markt und Integration) des Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO), Arbeitsmarkt und Arbeitslosenversicherung, Holzlofenweg 36, 3003 Bern, Tel. 058 465 32 64



Viele KMU sind aus sozialer und ökologischer Sicht besonders verantwortungsvoll unterwegs und kennen ihre Geschäftspartner sehr gut. Deshalb – und dank neuer, einfacher verständlicher und international gültiger Richtlinien – lohnt sich die menschenrechtliche Sorgfaltsprüfung auch für KMU.

Bild: Fotolia

MENSCHENRECHTE – Schweizer Firmen sollen Menschenrechte im In- und Ausland achten – das will ein nationaler Aktionsplan des Bundesrates. KMU können von speziell an ihre Bedürfnisse angepassten Umsetzungsinstrumenten für die menschenrechtliche Sorgfaltsprüfung profitieren.

Klein, aber verantwortungsvoll

Die Normen und Richtlinien zum Schutz der Menschenrechte in internationalen Organisationen sind oft komplex. Mit einfach fassbaren und verständlichen Umsetzungsinstrumenten will der Bund den Bedürfnissen der kleineren und mittleren Unternehmen gerecht werden. Er erarbeitet aktuell eine Broschüre, welche aufzeigt, wie KMU von der Menschenrechtsthematik betroffen sein können und wie die menschenrechtliche Sorgfaltsprüfung umgesetzt wird.

Die Broschüre soll den KMU den Einstieg in die Thematik massgeblich erleichtern. Zudem werden seit Juni 2018 Workshops angeboten, welche sich spezifisch an KMU richten (vgl. *Kasten*). Diese Workshops werden in Zusammenarbeit mit den kantonalen Handelskammern und Branchenverbänden organisiert.

Die globalisierte Lieferkette – eine Herausforderung

Unternehmen können durch ihre Geschäftsbeziehungen in Menschenrechtsmissbräuche im Ausland verwickelt werden. Vor diesem Hintergrund sollen Unternehmen eine menschenrechtliche Sorgfaltsprüfung durchführen. Dabei sollten Unternehmen die Risiken ihrer Aktivitäten in Bezug auf Menschenrechte identifizieren und Massnahmen ergreifen, um potenziell nachteilige Auswirkungen auf Menschenrechte zu verhindern. Die Effekte dieser Massnahmen müssen laufend beobachtet werden, weil sich die Situation der Lieferanten, der Geschäftspartner, der Länder und der Sektoren kontinuierlich verändert. Die Sorgfaltsprüfung sollte nebst den eigenen Aktivitäten auch die direkte Lieferkette und andere Geschäftspartner betreffen.

Die Einführung einer gebührenden Sorgfalt bedeutet nicht notwendigerweise mehr Arbeit, denn häufig kennen die KMU ihre Lieferanten und ihre Geschäftsbeziehungen gut. Schweizer Unternehmen besitzen hierzulande hohe Standards, etwa in den Bereichen Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz und Verbot der Diskriminierung. Viele KMU verfügen über Geschäftsmodelle, welche aus sozialer und ökologischer Sicht verantwortungsvoll sind. Für die Anwendung einer gebührenden Sorgfalt im Umgang mit Menschenrechten können sich KMU auf ihre bereits existierenden Prozesse wie interne Kontrollsysteme, Risikoanalysen oder Beschaffungspraxis stützen. Das Ausmass der Sorgfaltsprüfung hängt von der Grösse des Unternehmens, der Art der Unternehmensaktivität und der geografischen Region ab, in welcher die unternehmerischen Aktivitäten stattfinden.

Erste Fortschritte bei Unternehmen

Sowohl grosse Unternehmen wie auch KMU sind sich bewusst, dass die Achtung der Menschenrechte strategische Vorteile bietet: Das Risikomanagement wird allgemein verbessert, weil durch eine menschenrechtliche Sorgfaltsprüfung neue Risiken im Zusammenhang mit Produkten und Dienstleistungen frühzeitig erkannt werden können. Lieferausfälle werden vermindert und die Produktivität gesteigert. Des Weiteren trägt die Sorgfaltsprüfung zum Schutz der Unternehmensreputation bei. Tatsächlich erwarten Investoren, Regierungen, Kunden und Verbraucher vermehrt, dass die Unternehmen (inklusive KMU) ihre Auswirkungen auf die Menschen-

INPUTS FÜR KMU

Nationaler Aktionsplan (NAP)

Der Nationale Aktionsplan für Wirtschaft und Menschenrechte (NAP) enthält 50 politische Instrumente, mit denen die Schweiz die UNO-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte umsetzen will. Der NAP setzt auf nicht verbindliche Massnahmen und fördert konkrete Umsetzungsinstrumente. Der NAP liefert eine Übersicht über die gesamten Massnahmen der Bundes, um Menschenrechte im Rahmen wirtschaftlicher Aktivitäten zu schützen.

Praktische Hilfsmittel für KMU

Auf der neuen Internetseite des Bundes, www.nap-bhr.admin.ch, finden Unternehmen viele nützliche Informationen zum Thema Wirtschaft und Men-

schenrechte (Workshops, Anleitungen für die menschenrechtliche Sorgfaltsprüfung, Brancheninitiativen sowie anschauliche Praxisbeispiele).

OECD-Leitfäden

OECD-Leitfäden zur Sorgfaltsprüfung in der Wertschöpfungskette generell, sowie für spezifische Branchen (z. B. Rohstoff, Landwirtschafts-, Textil- oder Finanzsektor) enthalten konkrete Empfehlungen und praktische Beispiele (für mehr Informationen vgl. www.csr.admin.ch). Die Leitfäden wurden von 48 Staaten in Zusammenarbeit mit der Wirtschaft, Gewerkschaften und Nichtregierungsorganisationen entwickelt und stellen internationale Standards dar.

rechte kennen und vorsorgliche Massnahmen treffen, um Missbräuche zu verhindern. Deshalb veröffentlichten viele Unternehmen Grundsatzklärungen zu den Menschenrechten oder zur Corporate Social Responsibility oder sie verfügen über einen Verhaltenskodex für Lieferanten.

Risiken je nach Sektoren unterschiedlich

Es gibt Sektoren, die stärker von potenziellen Menschenrechtsverletzungen betroffen sind als andere. Vor allem der Rohstoffsektor steht in Bezug auf die Menschenrechte in den Exportländern vor ernsthaften Herausforderungen. Die Schweiz gehört zu den weltweit wichtigsten Orten des Rohstoffhandels. Deshalb hat der Bund in Zusammenarbeit mit verschiedenen Interessensgruppen (Kantone, NGOs und Privatsektor) einen Leitfaden für die Um-

setzung von guten Praktiken im Rohstoffhandel erarbeitet (vgl. *Link*). Der Leitfaden zeigt auf, was von den Handelsunternehmen in Bezug auf die Achtung der Menschenrechte erwartet wird, und gibt praktische Ratschläge, um die gebührende menschenrechtliche Sorgfalt in der gesamten Wertschöpfungskette umzusetzen.

Neben dem Rohstoffsektor sind weitere Branchen mit Menschenrechtsrisiken behaftet. Deshalb erwartet der Bundesrat von allen Schweizer Unternehmen, dass sie ihre menschenrechtliche Verantwortung gebührend wahrnehmen, ungeachtet ihrer Grösse, Tätigkeit oder Branche.

Valérie Berset Bircher,
Botschafterin für Internationale
Arbeitsfragen beim SECO

<https://bit.ly/2JzkZv>