

Check Up

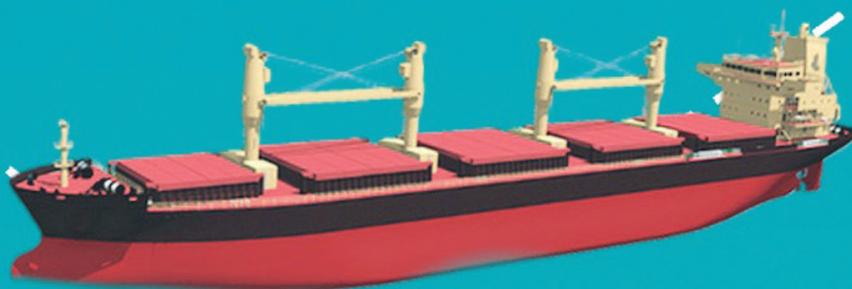
Back.**Business**

DAS ENTSCHIEDER-MAGAZIN
FÜR DIE BACKBRANCHE



RISIKEN

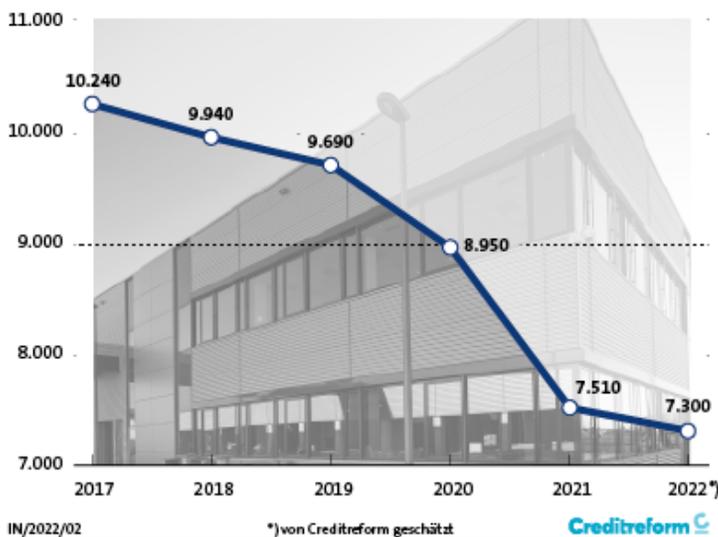
in der Lieferkette absichern



Liebe Leserinnen und Leser,

trotz fortschreitender Rezession ist die von Expert:innen befürchtete große Insolvenzwellen in Deutschland bisher ausgeblieben. Laut aktueller Zahlen des Statistischen Bundesamts sind die Unternehmensinsolvenzen in den vergangenen Jahren sogar zurückgegangen: Meldeten im ersten Pandemiejahr noch 15.841 Betriebe Konkurs an, waren es im Folgejahr 2021 nur noch 13.993, mehr als zehn Prozent weniger. Und selbst dieses Jahr liegt die Zahl der gemeldeten Unternehmensinsolvenzen weit unter der vor der Pandemie mit 18.749 im Jahr 2019, als weder das Coronavirus noch ein russischer Angriffskrieg die Weltwirtschaft durcheinander gewirbelt haben. Hieran zeigt sich, dass die unterschiedlichen Rettungspakete für Unternehmen durchaus greifen und in der Öffentlichkeit Befürchtungen teilweise unnötig aufgebauscht werden.

Unternehmensinsolvenzen in Deutschland (Halbjahr)



Laut Statistischem Bundesamt wurden 7.113 Unternehmensinsolvenzen im ersten Halbjahr 2022 gemeldet.

Ohne Frage ist die weltweite Wirtschaftslage aktuell alles andere als rosig und viele Unternehmen befinden sich in finanzieller Schieflage. Dementsprechend war es ein wichtiger Schritt für die deutsche Wirtschaft, dass die EU im Oktober 2022 die Erhöhung deutscher Beihilfen – mit denen Unternehmen im Zusammenhang mit dem Krieg Russlands gegen die Ukraine unterstützt werden – genehmigt hat. In diesem Zuge wurde das Gesamtbudget um bis zu 45 Milliarden Euro aufge-

stockt. Außerdem wurde der Zeitraum, in dem Beihilfen gewährt werden können, bis zum 31. Dezember 2023 verlängert. Doch nicht nur das: Es gibt nun auch die Möglichkeit, Schuldtitel wie Darlehen und Bürgschaften in andere Beihilfeformen wie direkte Zuschüsse umzuwandeln, sodass Unternehmen ihren Liquiditätsbedarf zumindest mittelfristig decken können. Überdies gibt es die Option, die Beihilfe über einen Energieversorger weiterzuleiten, was die Situation vieler Unternehmen verbessern sollte. Ob ein Anstieg der bundesweiten Insolvenzen dadurch langfristig vermieden werden kann, ist jedoch fraglich. Vermutlich kann er höchstens abgeschwächt werden.

Mit dem Jahreswechsel kommt ein ganzes Bündel neuer Gesetze und Vorschriften auf deutsche Unternehmen zu, die es zu überblicken gilt. Ab dem 1. Januar 2023 tritt das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) in Kraft (Seite 16) und das neue Hinweisgeberschutzgesetz stellt Firmen vor eine ähnlich komplizierte Aufgabe wie vor sechs Jahren die Datenschutzgrundverordnung (Seite 4) und ab Anfang 2023 gilt die Mehrwegangebotspflicht (Seite 8). Im Kampf gegen den Personal-mangel wird es für Betriebe immer wichtiger, auch Mitarbeiter:innen aus dem Ausland zu rekrutieren. Das Einwanderungsgesetz soll dementsprechend überarbeitet werden. Das dauert. Eine vorübergehende Lösung ist das von der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit organisierte Pilotprojekt THAMM. Es vermittelt junge Erwachsene aus Nordafrika als Auszubildende und Fachkräfte in deutsche Bäckereien (Seite 30).

Wir wünschen Ihnen viel Spaß beim Lesen!

Ihr Redaktionsteam

Check Up Back.Business

Telefon (040) 30 68 52 - 0
Fax (040) 30 68 52 - 10
e-mail: info@back.business

INHALT

UNTER DIE LUPE GENOMMEN

Risiken in der Lieferkette absichern 16

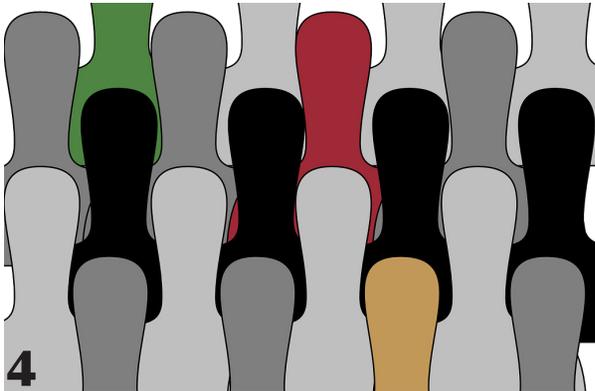


16

Ethisch verantwortlich: Ab Januar 2023 greift das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz und die EU arbeitet derzeit an noch strengeren Vorgaben. Viele Bäckereien und Zulieferer sind als Teil der Lieferkette indirekt davon betroffen. Wir beantworten die wichtigsten Fragen zu den neuen Richtlinien, die Backwarenhersteller und Zulieferer wissen sollten.

RECHT

Betriebe müssen 2023 eine Whistleblower-Meldestelle einrichten 4



4

Missstände im Unternehmen aufdecken: Firmen mit mindestens 50 Beschäftigten müssen ab nächstem Jahr ein Meldesystem für interne Rechtsverstöße – von Mobbing über Hygienemängel bis Korruption – einrichten. Hinweisgeber:innen sollen dadurch besser geschützt werden.

GLOBALER MARKT

Weltbank-Prognose: Entwicklung der Rohstoffpreise bis 2024 22

RECRUITING

Fachkräfte aus Nordafrika: 30
Die Zukunft des Bäckerhandwerks?



30

Auszubildende aus dem Ausland: Mohamed Gamal ist vor ein paar Wochen aus Ägypten nach Calw ausgewandert, um bei der Bäckerei und Konditorei Raisch eine Ausbildung zum Konditor zu beginnen. Er ist einer von sieben Teilnehmer:innen, die über das THAMM-Projekt nach Deutschland vermittelt wurden. Für 2023 werden rund 60 Betriebe gesucht.

RUBRIKEN

Editorial	2
News/Branchenkurzmeldungen	6
Internationale Kurzmeldungen	24
Produktneuheiten	12
Handelsregister	37
Wie kriegen Sie's gebacken? Diesmal: Marian Kalliske, Leiter Akademie Deutsches Bäckerhandwerk Berlin-Brandenburg	38
Impressum/Fotohinweis	39

**Nachhaltig und sicher:
Weniger Pestizide in Ihren Rohstoffen!**

 Integriertes Pestizid Monitoring
 


SPECIALTY BROKERS

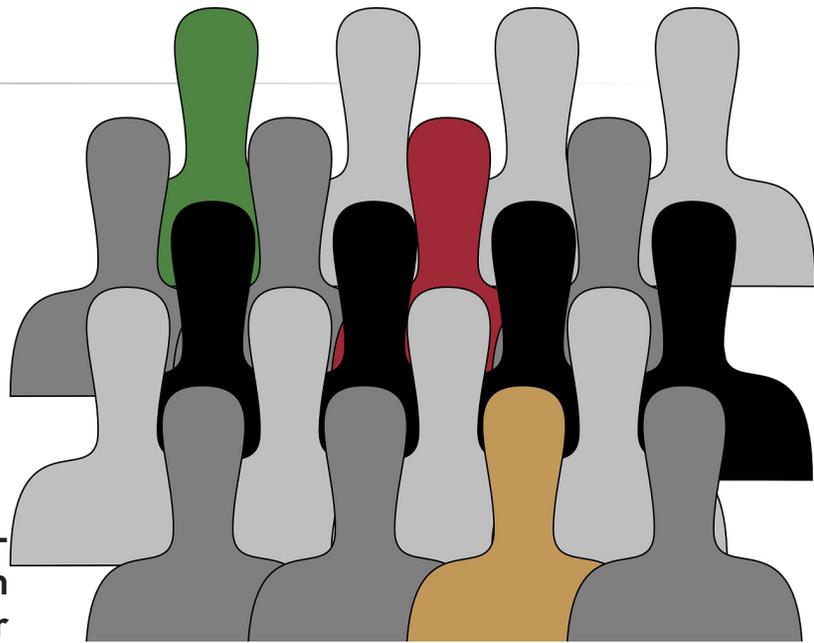
Ihr Rohstoffmakler aus der Hansestadt Hamburg
 Osterbrooksweg 69 | 22869 Schenefeld
 Tel.: +49 40 84 00 46 57
 www.specialtybrokers.de/ipm

Betriebe müssen Whistleblower- Meldestelle einrichten

Firmen mit mindestens 50 Beschäftigten kommen nicht umhin, ab nächstem Jahr ein unabhängiges Meldesystem für Rechtsverstöße innerhalb des Unternehmens zu installieren. Andernfalls drohen Bußgelder. Das neue Hinweisgeberschutzgesetz stellt damit die Firmen vor eine ähnlich komplexe Aufgabe wie vor sechs Jahren die Datenschutz-Grundverordnung. IT-Sicherheitsexperte Achim Barth erklärt, worauf es beim Umsetzen der Richtlinien ankommt.

Spätestens Ende des ersten Quartals 2023 tritt das Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) in Kraft, um die EU-Whistleblower-Richtlinie umzusetzen. Davon ist Achim Barth, mehrfach zertifizierter Datenschutzbeauftragter, überzeugt. Denn die Bundesregierung hat den Gesetzentwurf bereits beschlossen, er muss nur noch vom Bundesrat abgenickt werden. Der Entwurf sollte Mitte Dezember verabschiedet werden. Aktuell zeichnet sich eine Verzögerung auf Anfang 2023 ab (Stand 25. November). Sicher ist nur, dass das Gesetz kommt, denn Deutschland hätte bereits im Dezember 2021 die EU-Richtlinie in nationales Recht umsetzen müssen.

„Unternehmen haben nach in Kraft treten drei Monate Zeit, die entsprechenden Rahmenbedingungen zu schaffen“, erklärt Achim Barth. Diese Frist gilt zunächst für Unternehmen ab 250 Beschäftigte. Sie müssen bis Ende Juni ein Meldesystem aufbauen. Kleinere Betriebe ab 50 Beschäftigte haben etwas mehr Zeit. Für die gilt das neue Gesetz erst ab Mitte Dezember. „Firmen, die keine Meldestelle einrichten, müssen mit einem Bußgeld von 20.000 Euro rechnen“, warnt Achim Barth. Firmen profitieren aber auch von einer internen Meldestelle für Whistleblower. Da Beschäftigte Missstände



Deutschland wurde bereits abgemahnt, weil die EU-Whistleblower-Richtlinien zu spät umgesetzt werden.

im Unternehmen oft als erste wahrnehmen, können sie durch ihre Hinweise dafür sorgen, dass Rechtsverstöße aufgedeckt werden und Firmen diese intern prüfen, verfolgen und unterbinden, bevor sie an die Öffentlichkeit gelangen. Es ist immer mit einem Imageschaden verbunden, wenn Externe den Betrieb unter die Lupe nehmen, weil es Hinweise auf Verstöße gegen Vorgaben zum Umweltschutz, zur Hygiene oder Lebensmittelsicherheit gibt oder Straftaten wie Steuerbetrug, Korruption, Menschenrechtsverletzungen, sexuelle Übergriffe oder Datenmissbrauch. „Durch frühzeitiges Einschreiten lassen sich Haftungsansprüche und Reputationsschäden vermeiden, die mit einer späteren externen Aufdeckung möglicherweise verbunden wären“, sagt Achim Barth.

Mithilfe der nun gesetzlich vorgeschriebenen unabhängigen Meldestelle sollen die Prozesse rund ums Whistleblowing transparent reguliert werden und die Hinweisgeber:innen einen Vertrauensschutz durch diskrete Behandlung ihrer Identität und Meldung bekommen. Sie müssen keine Angst mehr vor Schikanen haben, wenn sie auf innerbetriebliche Verstöße aufmerksam machen. Denn wie schon im Altertum ist es noch heute oft gang und gäbe, Boten schlechter Nachrichten abzustrafen. Zwar werden sie nicht mehr geköpft wie anno dazumal, aber nicht selten erleben Whistleblower Mobbing, Degradierung im Job bis hin zur Kündigung. Davor werden sie jetzt besonders bewahrt, indem beispielsweise bestimmte Datenschutzrichtlinien abgewogen werden müssen. Daher müssen Firmen vier wesentliche Bausteine bei der Umsetzung des Gesetzes beachten:

1. Meldestelle einrichten

Die Meldestelle und die damit beauftragte Person muss unabhängig vom Unternehmen und weisungsungebunden sein. „Niemand aus der Personalabteilung, dem Betriebsrat oder der firmeneigene Datenschutzbeauftragte kann diese Position übernehmen. Das gibt Interessenskonflikte“, sagt Barth. Eine mögliche Variante ist eine neutrale Ombudsperson bei einer Rechtsanwaltskanzlei oder ein externer Datenschutzbeauftragter, um Hinweise vertrauensvoll und auf Wunsch anonym entgegenzunehmen. Die Hinweise können dann gleich sachorientiert geprüft und bewertet werden. „Denn für Beschwerden wie ‚ich werde bei internen Stellenausschreibungen immer übergangen‘, ist das Hinweisgeberschutzgesetz nicht gedacht“, erklärt Achim Barth. Des Weiteren geben die Meldestellenbeauftragten konkrete Handlungsempfehlungen an das Unternehmen und sorgen dafür, dass Fristen eingehalten werden. Wenn ein Hinweis relevant ist, muss der Meldestellenbeauftragte entweder intern Ermittlungen anstoßen oder mit der Geschäftsleitung abstimmen, ob eine externe Rechtsanwaltskanzlei oder gar die Staatsanwaltschaft informiert werden muss. „Versäumt er dies fahrlässig oder vorsätzlich, haftet der Meldestellenbeauftragte dafür, wobei natürlich der Geschäftsführer oder Vorstand nie aus seiner Haftung rauskommt“, warnt Barth. Die Meldestellenbeauftragten müssen beispielsweise auch den Hinweisgeber:innen nach drei Monaten einen Zwischenstandsbericht liefern.

2. Gesonderten Meldekanal installieren

Das kann zum Beispiel eine Hotline sein, aber noch besser ist ein Software-gestützter, elektronischer Meldekanal, um weitere Dokumente hochladen und mit dem Hinweisgeber:innen leichter kommunizieren zu können, wenn Nachfragen bestehen. Der Kommunikationsverlauf ist auf diese Weise besser zu dokumentieren und vorgeschriebene Fristen können am einfachsten eingehalten

werden. Auf dem Markt gibt es hierfür von diversen Anbietern eine spezielle Whistleblower-Software.

Es reicht nicht aus, nur eine gesonderte Firmen-E-Mail-Adresse wie `whistleblower@bäckerei.de` einzurichten. „Dann ist nicht gesichert, wer alles Zugriff auf die E-Mail hat, zumal auch der Administrator diese lesen kann. Und das darf nicht sein!“, betont Barth. Derjenige, der die E-Mail mit Hinweisen zu Verstößen erhält, muss vertrauenswürdig sein, wissen, was zu tun ist und gewährleisten, dass die Identität des Hinweisgebers gewahrt bleibt. Das

heißt: Die E-Mail darf nur bei der speziell eingerichteten Meldestelle auflaufen.



Der IT-Sicherheitsexperte Achim Barth ist mehrfach zertifizierter Datenschutzbeauftragter. Sein Beratungsunternehmen mit Sitz in Winterbach/Baden-Württemberg entwickelt seit vielen Jahren Konzepte im Bereich Datenschutz – auch im Rahmen einer unternehmensinternen, aber unabhängigen Whistleblower-Meldestelle.

3. Beschäftigte informieren & schulen

Das Unternehmen muss eine Whistleblower-Richtlinie erstellen oder, wenn es einen Betriebsrat gibt, eine gemeinsame Betriebsvereinbarung. Die Mitarbeiter:innen müssen darüber informiert werden, dass es eine spezielle Meldestelle für Verstöße im Unternehmen gibt und wie sie Hinweise geben können. „Führungskräfte sollten auch darin geschult werden, wie sie richtig mit Hinweisen umgehen, denn ein Whistleblower muss nicht unbedingt den Meldekanal nutzen. Er kann sich auch direkt an den Vorgesetzten wenden.

Der muss dann wiederum im zweiten Schritt den Meldestellenbeauftragten informieren“, erklärt Barth.

4. Komplizierter Datenschutz

Da es sich bei Whistleblower-Hinweisen um sensible Informationen handelt, müssen Meldestellenbeauftragte sich besonders gut im Datenschutz auskennen. „Heikel wird es beispielsweise, wenn ein Beschuldigter nach Artikel 15 der Datenschutz-Grundverordnung Auskunft darüber fordert, was alles über ihn gespeichert ist. Das kann im Zusammenhang mit dem Hinweis eines Whistleblowers nach hinten los gehen, wenn die Daten ohne Folgenabschätzung einfach herausgegeben werden“, warnt Barth. ■