



**SUSTAIN
ABLE**

Our path forward.

Nachhaltigkeit

Bericht 2022





Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex
Berichtsjahr 2022

Impressum

Deutsche Welle
53110 Bonn

VERANTWORTLICH
Benjamin Rietdorf
Directorate General
nachhaltigkeit@dw.com

REDAKTION
Dr. Johannes Hoffmann
Thilo Pommerening
Benjamin Rietdorf

BILDNACHWEISE

Porträtfotos: S. 8, 23, 38, 43, 44, 48: Boris Geilert/DW, S. 10, 57, 61: privat, S. 21, 22: Matthieu Greber/DW, S. 29, 48: Ayse Tasci/DW, S. 41: Claudia Krümmel-Hörnchen, S. 12, 42, 49, 56, 64: Philipp Böll/DW, S. 45, 79: Stephanie Englert/DW, S. 53: Florian Görner/DW, S. 68: Jan Röhl/DW

Collagen: S. 1: AdobeStock/Tierney, AdobeStock/Franz Gerhard, iStock/fizkes, iStock/kamui29, S. 8: AdobeStock/Franz Gerhard, AdobeStock/Forgem, S. 12: AdobeStock/lovelyday12, AdobeStock/Ortis, iStock/Floortje, iStock/SlavkoSereda, S. 15: Ayse Tasci/DW, iStock/lues01, S. 17: AdobeStock/Sarunyu_foto, AdobeStock/eyewave, S. 18: iStock/Vladimir18, iStock/malerapaso, S. 21: DW, AdobeStock/AlenKadr, iStock/kamui29, AdobeStock/Chansom Pantip, S. 24: AdobeStock/Tierney, AdobeStock/Route16, AdobeStock/Roberto Sorin, S. 26: AdobeStock/LeitnerR, S. 28: AdobeStock/emmi, AdobeStock/by-studio, S. 29: iStock/koya79, S. 30: AdobeStock/stokkete, AdobeStock/monticellllo, S. 33: iStock/ansonsaw, AdobeStock/Scanrail, AdobeStock/Production Perig, S. 34: iStock/ptasha, AdobeStock/Dzmitry, S. 35: AdobeStock/J-A-Photography, S. 36: iStock/ptasha, AdobeStock/Nomad_Soul, iStock/ollo, iStock/hsvrs, iStock/studiocasper, S. 39: AdobeStock/Max Diesel, AdobeStock/rod5150, S. 40: AdobeStock/M-Production, S. 41: DW, S. 42: iStock/VladislavStarozhilov, AdobeStock/jordi2r, iStock/strixcodes, Philipp Böll/DW, S. 43: AdobeStock/Christian Jung, AdobeStock/Stockwerk-Fotodesign, S. 44: DW, iStock/persanitfoto, iStock/Maudib, S. 50: iStock/Rawpixel, AdobeStock/GIS, Pixels/fauxels, S. 52: iStock/AaronAmat, S. 55: iStock/Vladimir18, S. 61: Sandra Ritschel/Inklusionspreis Berlin, S. 62: AdobeStock/SaraY Studio, S. 63: AdobeStock/Yeti Studio, S. 64: AdobeStock/Kanrawee8, AdobeStock/alphaspirit, AdobeStock/Osbi, S. 65: AdobeStock/nesterenko_max, S. 66: AdobeStock/vectorfusionart, S. 68: Ronka Oberhammer/DW, Philipp Böll/DW, AdobeStock/LAYHONG, AdobeStock/Krunal/peopleimages.com, AdobeStock/Studio2013, S. 70: iStock/persanitfoto, AdobeStock/Grispb, iStock/ansonsaw, iStock/IakovKalinin, S. 71: AdobeStock/The Deep Designer, S. 76: iStock/Nerthuz, iStock/IakovKalinin, AdobeStock/Geza Farkas, S. 77: AdobeStock/Sina Ettmer, S. 78: DW, S. 79: iStock/michelangeloop

Inhaltsverzeichnis

Über uns	4
Vorwort	6
1 Strategie	9
Strategische Analyse und Maßnahmen	9
Wesentlichkeit	9
Ziele	10
Wertschöpfungskette	11
2 Prozessmanagement	13
Verantwortung	13
Regeln und Prozesse	13
Kontrolle	14
Exkurs: Antisemitismus-Vorwürfe	16
Anreizsysteme	17
Beteiligung von Anspruchsgruppen	19
Innovations- und Produktmanagement	20
3 Engagement im Umweltbereich	25
Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen	25
Ressourcenmanagement	25
Klimarelevante Emissionen	31
Programmangebote im Kontext der UN SDGs	45
Medienentwicklungszusammenarbeit der DW Akademie	48
4 Engagement im Sozialen Bereich	51
Arbeitnehmendenrechte	51
Chancengerechtigkeit	53
Qualifizierung	61
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	64
Menschenrechte	67
Gemeinwesen	72
5 Compliance	77
Verhältnis zur Politik	77
Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	78

Über uns

Freie Informationen für freie Entscheidungen – das ist der Markenkern der Deutschen Welle (DW). Als unabhängiges, internationales Medienunternehmen informiert der deutsche Auslandssender Menschen weltweit, damit sie sich frei entscheiden können.

Mit ihren journalistischen Angeboten in 32 Sprachen verbindet die DW täglich Menschen in aller Welt – via TV, Radio und Internet, auf Sozialen Medien und über die DW-App. Mehrere Tausend Distributoren weltweit übernehmen Angebote der DW. Dem gesetzlichen Auftrag gemäß machen die DW-Angebote Deutschland als europäisch gewachsene Kulturnation und freiheitlich verfassten demokratischen Rechtsstaat verständlich. Sie geben deutschen und anderen Sichtweisen zu wesentlichen Themen sowohl in Europa wie in anderen Kontinenten ein Forum mit dem Ziel, das Verständnis und den Austausch der Kulturen und Völker zu fördern. Diesen Auftrag setzt die DW in journalistischer Unabhängigkeit um. Die DW wendet sich vor allem an Menschen, die Entscheidungen treffen, etwas bewegen wollen, die aktiv mitwirken an der politischen Meinungsbildung, an Vordenker und kritische Geister.

Die DW Akademie ist das Zentrum der Deutschen Welle für internationale Medienentwicklung, journalistische Aus- und Fortbildung und Wissensvermittlung. Mit ihren Projekten in mehr als 70 Ländern stärkt sie das Menschenrecht auf freie Meinungsäußerung und ungehinderten Zugang zu Informationen. Die DW Akademie befähigt Menschen weltweit, auf Grundlage verlässlicher Fakten und eines konstruktiven Dialogs freie Entscheidungen zu treffen.

Rund 1.800 festangestellte und noch einmal so viele Freie Mitarbeitende arbeiten in der DW-Zentrale Bonn und am Standort Berlin. Hinzu kommen Mitarbeitende weltweit in Studios und Auslandsbüros. Die DW ist öffentlich-rechtlich organisiert und wird aus Steuermitteln des Bundes finanziert.

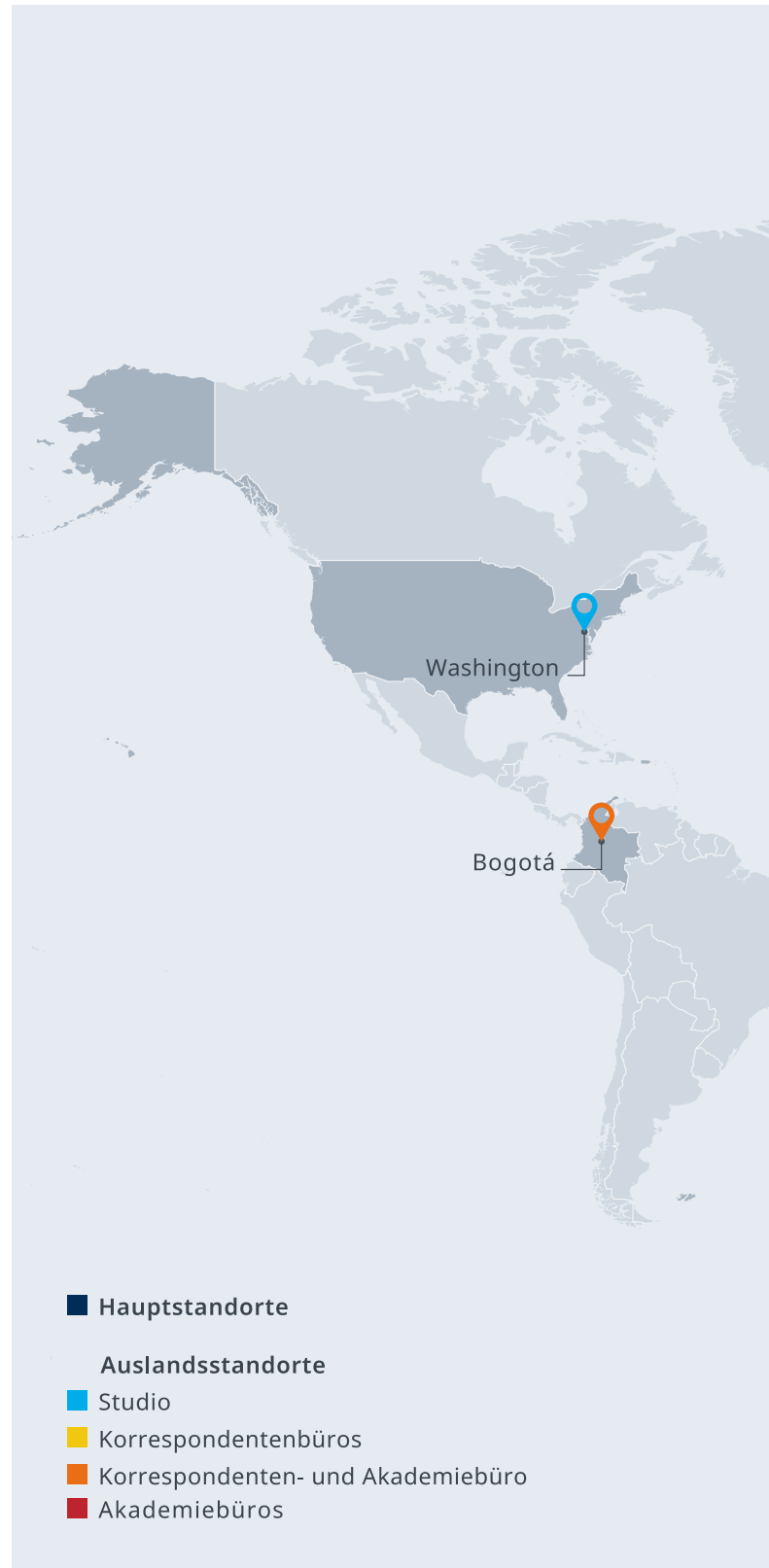


Abbildung 1: Standorte der DW weltweit
Quelle: Eigene Darstellung



Vorwort



Die DW soll bis 2025 zu den nachhaltigsten Medienorganisationen in Deutschland zählen. Auf dieses ambitionierte Ziel haben wir uns im Dialog mit unseren Aufsichtsgremien und unseren politischen Stakeholdern selbst verpflichtet.

Eine große Herausforderung – und Ansporn zugleich. Denn die Welt, in der wir uns als international agierendes Medienunternehmen bewegen, ist volatilere denn je. Das hat spätestens der russische Angriffskrieg auf die Ukraine im Februar 2022 deutlich gemacht. Seine direkten und mittelbaren Folgen lassen kaum ein Land der Welt unberührt – und damit auch keine Zielregion des deutschen Auslandssenders. Die DW hat sich programmlich, aber auch in ihrer Rolle als sozial orientierte Arbeitgeberin, darauf eingestellt: Nicht nur wurde die Berichterstattung in Russisch, Ukrainisch und allen weiteren Angebotssprachen unverzüglich an die neue Lage angepasst. Die DW unternahm auch alles, ihre Mitarbeitenden in Russland und in der Ukraine zu unterstützen, wo immer es erforderlich und möglich war. Sie evakuierte russische und ukrainische Journalisten und ihre Angehörigen, bot ihnen Arbeit, Unterkunft und soziale Absicherung in Deutschland oder anderen sicheren Ländern.

Bereits ein Jahr zuvor war es der DW unter erheblichen Anstrengungen gelungen, die meisten ihrer lokalen Korres-

pondentinnen und Korrespondenten aus Afghanistan zu evakuieren. Nach der Machtübernahme der Taliban mussten sie um Leib und Leben fürchten. Die DW setzt alles daran, auch die letzten noch im Land verbliebenen Angehörigen von Mitarbeitenden in Sicherheit zu bringen.

Der Krieg im Osten Europas wird auch hybrid, als Kampf um die Köpfe, ausgetragen. Der Flut an Propaganda und Desinformation setzt die DW das entgegen, was sie seit 70 Jahren auszeichnet: verlässliche, umfassende Information mit vielfältigen Perspektiven. Unabhängige Medien wie sie sind für Menschen in Kriegs- und Krisenregionen sowie in meist abgeschotteten autokratischen Systemen wichtige Anker für eine freie Meinungsbildung. Instrumente zur Umgehung von Internetblockaden oder Internetzensur entwickelt die DW gemeinsam mit anderen internationalen Informationsanbietern weiter und bringt sie zu den Menschen.

2021 und 2022 hatte die DW auch Anlass zu selbstkritischer Reflektion. Sie musste sich mit Vorwürfen auseinandersetzen, einzelne Mitarbeitende und Distributoren hätten sich auf ihren privaten Social-Media-Kanälen antisemitisch geäußert. Zwar brachte eine unabhängige externe Untersuchung keine Anhaltspunkte für strukturellen Antisemitismus, doch veranlasste die heftige öffentliche Debatte uns, den 2020 verabschiedeten Code of Conduct zu schärfen und verbindlicher zu gestalten. Für Distributoren und andere Geschäftspartner erarbeitete die DW eine Declaration of Values als Grundlage für eine Zusammenarbeit. In einem umfassenden 10-Punkte-Maßnahmenplan haben wir weitere Maßnahmen beschlossen, um im Unternehmen selbst wie auch in Geschäftsbeziehungen die Werte der DW besser zu vermitteln.

Kritik an einer Landesrundfunkanstalt der ARD führten auch bei der DW zu einer Überprüfung der bestehenden Strukturen und Regeln von Aufsicht, Kontrolle und Compliance. Wo erforderlich, wurden diese präzisiert, erweitert oder verschärft. Zugleich sensibilisierte die DW ihre Führungskräfte und Mitarbeitenden erneut für die Bedeutung einer nachhaltigen Unternehmensführung.

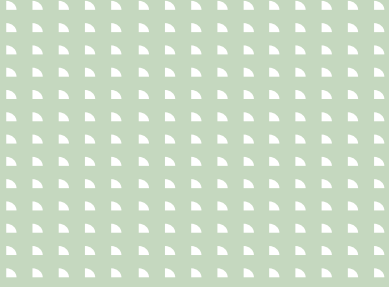
Im Bereich der ökologischen Nachhaltigkeit fokussiert sich die DW auf den Klimaschutz. Die Umsetzung der Klimaschutzstrategie, deren Reduktionsziel auf wissenschaftlichen Erkenntnissen basiert, wurde in den Schwerpunktvorhaben der Aufgabenplanung für die Jahre 2022-2025 verankert. Zudem wurde als Ableitung hieraus die Anzahl der Inlandsflüge drastisch reduziert. Insgesamt konnten Dienstreisen – für das DW-Kerngeschäft notwendig – im Vergleich zum Basisjahr 2019 auch nach der Pandemie auf

einem niedrigeren Niveau gehalten werden. Daneben hat die DW in Pilotprojekten zum Erstellen der ökologischen Standards für Film- und Fernsehproduktionen (green motion) beigetragen. Ferner wurden die DW-internen Strukturen und Prozesse des unternehmerischen Nachhaltigkeitsmanagements weiter ausgebaut.

Da die Haushaltsmittel aufgrund der angespannten Budgetlage des Bundes mittelfristig eher begrenzter sein werden, nimmt die DW die Dimension der ökonomischen Nachhaltigkeit stärker in den Blick. Die finanzielle Risikovorsorge erhält angesichts des Kriegs in der Ukraine, der Inflation, der Herausforderungen, die sich aus der sozialen Nachhaltigkeit im Rahmen der Tarifbeschäftigung ergeben, und nicht zuletzt der prognostizierten angespannten Lage des Bundeshaushalts wachsende Bedeutung. Es wird für die DW eine Herausforderung sein, die ökologischen, sozialen und ökonomischen Dimensionen in ein ausgewogenes Verhältnis zueinander zu bringen.



Peter Limbourg
Director General



1,5 °C-Pfad



» Wir haben das Reduktionsziel nachgeschärft: Die DW will ihre Treibhausgasemissionen bis zum Jahr 2030 halbieren.



Thilo Pommerening, Deputy Head of Sustainability Management

1 Strategie

Strategische Analyse und Maßnahmen

Das DW Sustainability Management hat im Jahr 2021 eine Klimaschutzstrategie ausgearbeitet, mit allen Direktionen und der Abteilung Corporate Strategy (Strategische Unternehmensplanung) abgestimmt und von der Geschäftsleitung in Kraft setzen lassen. Die Klimaschutzstrategie der DW sah ein konkretes Reduktionsziel für die eigenen Treibhausgasemissionen bis zum Jahr 2030 vor – und außerdem Maßnahmen in den Handlungsfeldern Dienstreisen, Energiemanagement, Beschaffung, Produktion und Pendelverkehr, um dieses Ziel zu erreichen. Die Umsetzung der Klimaschutzstrategie wurde in der Aufgabenplanung und den Unternehmenszielen verankert und wird im Nachhaltigkeitsbericht dokumentiert. Das Reduktionsziel wird mit diesem Bericht nachgeschärft (siehe „Ziele“ und „Klimarelevante Emissionen“). Hierdurch leistet die DW ihren Beitrag im Bemühen, die Erderwärmung auf 1,5°C zu begrenzen, wie vom Pariser Klimaschutzabkommen vorgesehen. Zugleich bereitet sie sich selbst mit Anpassungsmaßnahmen auf die Folgen des Klimawandels vor.

Wesentlichkeit

Die DW hat ihre beiden Hauptstandorte in Bonn und Berlin (98 Prozent der Gesamtfläche), Deutschland, ist aber auch in ihren Zielregionen durch Mitarbeitende (Korrespondenten- und Akademiebüros, Studios, Vertriebsagenturen) vor Ort vertreten. Mit ihren Programmangeboten erreicht sie Nutzende weltweit. Das ökologische, sozioökonomische und politische Umfeld der DW reicht von freiheitlich-demokratischen Ländern bis hin zu autokratischen Regimen, in denen Umweltschutz und Menschenrechte nicht garantiert sind.

Für die Definition der wesentlichen Handlungsfelder wurde die Wertschöpfungskette für journalistische Angebote (TV, Radio, Internet) und Projekte der Medienentwicklungszusammenarbeit sowie das Umfeld des eigenen Wirkungsbereichs betrachtet. Dabei zeigte sich, dass in der DW selbst und in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette

technische Geräte zur Produktion und Distribution der journalistischen Angebote eingesetzt werden, die einen hohen Ressourcenverbrauch (Material, Energie) verursachen. Weiterhin sind in der DW als global agierendem Medienunternehmen solche Dienstreisen von großer Bedeutung, bei denen der persönliche Vor-Ort-Kontakt unverzichtbar ist, beispielsweise zu Reportagen, in Projektgebiete der DW Akademie und zu Vertriebszwecken. Aufgrund der verhältnismäßig hohen, durch Energieverbrauch und Flugreisen verursachten Treibhausgasemissionen ist die globale Erderhitzung eines der wesentlichen ökologischen Nachhaltigkeitsthemen, die durch die Geschäftstätigkeit der DW mit beeinflusst werden. Im Rahmen der zunehmenden Digitalisierung und im Kontext der angestrebten Reichweitensteigerung zeichnet sich hier zudem ein Zielkonflikt ab, in dem zunehmender Energieverbrauch im Spannungsfeld mit Klimaschutzengagement stehen könnte. Dieser Herausforderung ist sich die DW bewusst und dementsprechend werden, wo möglich, intern die Weichen für mehr Energieeffizienz, Erneuerbare Energien und weniger Dienstreisen gestellt. Die Folgen des Klimawandels gehören gleichzeitig auch zu den wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen, die auf die Geschäftstätigkeit der DW einwirken. So bergen zunehmende Wetterextreme das Risiko der Beeinträchtigung von Gesundheit, Infrastruktur und Sendebetrieb. Vor diesem Hintergrund hat die DW eine Klimaschutzstrategie erarbeitet, um die eigenen Treibhausgasemissionen wissenschaftsbasiert abzusenken und sich angemessen auf Klimawandelfolgen vorzubereiten.

In ihrem sozioökonomischen und politischen Umfeld setzt sich die DW gemäß ihrem Auftrag für Demokratie, Presse und Meinungsfreiheit ein. Ihr Programmangebot und die Medienkompetenztrainings der DW Akademie bieten Menschen weltweit die Möglichkeit, sich auf Grundlage unabhängiger Informationen eine eigene Meinung zu bilden. Gleichzeitig wirkt die sich verändernde politische Situation (Einschränkung von Presse und Meinungsfreiheit, Zensur, Sicherheitslage) in vielen Zielregionen der DW auch auf die Arbeit der Mitarbeitenden vor Ort ein und kann zu einem Sicherheitsrisiko werden. Zu den wesentlichen gesellschaftlichen Nachhaltigkeitsthemen der DW jenseits des gesetzlichen Auftrags und dem Schutz der eigenen Mitarbeitenden gehören Arbeitnehmendenrechte und Diversität. Im Auftrag der Geschäftsleitung werden dazu Projekte (Diversity und New-Work-Initiative) zur kontinuierlichen Verbesserung und Anpassung der Arbeitsbedingungen an die digitale Arbeitswelt durchgeführt. Die DW will sich so als faire und attraktive Arbeitgeberin

und Geschäftspartnerin weltweit behaupten und dabei die Grundwerte, die sie über das journalistische Angebot und die DW Akademie fördert, auch selbst leben.

Ziele

In der **Aufgabenplanung für die Jahre 2022–2025** hat die DW drei Schwerpunktvorhaben definiert, die zur Erfüllung der Strategischen Unternehmensziele beitragen sollen. Dort ist Nachhaltigkeit verankert als Schwerpunktvorhaben 3 „Die DW setzt ihre Ressourcen effizient und nachhaltig ein“. Konkreter ausdefiniert wird dieses Schwerpunktvorhaben in den **Jahreszielen 2022/23**: „Die DW handelt nachhaltig und reduziert ihre Treibhausgasemissionen im Einklang mit der Klimaschutzstrategie der DW“. Zudem gilt dort gleichzeitig der sparsame und wirkungsvolle Miteinsatz sowie die Qualitätssicherung von Angeboten und Prozessen. Die Priorisierung innerhalb der Nachhaltigkeitsthemen liegt also, abgeleitet von der Wesentlichkeitsbetrachtung, beim Klimaschutz. Mit Umsetzen ihrer **Klimaschutzstrategie** will die DW bis spätestens 2045 Netto-Nullmissionen erreichen. Im Jahr 2023 hat sie ihren Reduktionspfad von „Deutlich-unter-2°C-Pfad“ auf das höhere Ambitionsniveau „1,5°C-Pfad“ nachgeschärft, woraus sich ein Zwischenziel von 50 Prozent Reduktion bis 2030 ergibt. Um diese Ziele zu erreichen, werden Maßnahmen in den Handlungsfeldern Dienstreisen, Energiemanagement, Beschaffung, Produktion und Pendelverkehr entwickelt und umgesetzt. Das DW Sustainability Management koordiniert die Aktivitäten der Fachbereiche, die für die Zielerreichung mitverantwortlich sind. Der Zielerreichungsfortschritt wird jährlich in der Klimabilanz erhoben und an die Geschäftsleitung berichtet und alle zwei Jahre im DW-Nachhaltigkeitsbericht veröffentlicht.

» **Der langfristige Erfolg eines Unternehmens hängt auch vom verantwortungsvollen Umgang mit Umwelt und Gesellschaft ab. Daher ist Nachhaltigkeit eines unserer zentralen Unternehmensziele.**



Sebastian Jannasch, Head of Corporate Strategy

Die DW hat sich als Ziel gesetzt, bis 2025 nicht nur zu den vielfältigsten, sondern auch zu den inklusivsten Medienorganisationen in Deutschland zu gehören. Sie hat eine Diversity-Equity-Inclusion-Strategie und eine **Inklusionsvereinbarung** verabschiedet.

Die DW leistet ihren Beitrag zu den globalen Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen (**Sustainable Development Goals – SDGs**). Aus dem gesetzlichen Bildungsauftrag durch das DW-Programmangebot und die Stärkung von Medienkompetenz sowie der journalistischen Ausbildung durch die DW Akademie weltweit ergibt sich ein Beitrag zum SDG 4 „Hochwertige Bildung“. Mit ihren Diversity- und Inklusionszielen fördert die DW das SDG 5 „Geschlechtergerechtigkeit“. An ihren beiden Hauptstandorten bezieht die DW Strom aus erneuerbaren Energien und prüft die Ausweitung von eigenen Photovoltaikanlagen, was zum SDG 7 „Bezahlbare und saubere Energie“ beiträgt. Das Thema Menschenrechte ist Profilverthema in der Berichterstattung der DW. Zudem hat sie ihre Werte in einem Code of Conduct (intern) und einer DW Declaration of Values (extern) verankert und Führungswerte vereinbart, die eine Zusammenarbeit über alle Hierarchieebenen hinweg auf Augenhöhe möglich machen. Die DW berücksichtigt damit das SDG 8 „Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum“ in ihrer Geschäftstätigkeit. Die Projekte der DW Akademie zu Innovation und wirtschaftlicher Widerstandsfähigkeit von Medienhäusern zählen auf das SDG 9 „Industrie, Innovation und Infrastruktur“ ein. Im Fokus der DW Akademie stehen Menschen, die in der Ausübung ihrer Rechte besonders benachteiligt sind: Frauen, junge Menschen, Geflüchtete, indigene Völker, Menschen in Konflikt- und Krisenkontexten. Damit trägt die Arbeit der DW Akademie zu SDG 10 „Weniger Ungleichheiten“ und dem SDG-Credo „Leave no one behind“ bei. Bei der Beschaffung von Gütern und Dienstleistungen strebt die DW an, sukzessive immer mehr Nachhaltigkeitskriterien zu berücksichtigen und von den Zuliefernden abzufragen. Zudem wird sie schrittweise die Green-motion-Anforderungen für nachhaltigere Produktionsweisen umsetzen. Hierdurch trägt sie zum SDG 12 „Nachhaltiger Konsum und Produktion“ bei. Das DW-Reduktionsziel leitet sich aus dem SDG 13 „Maßnahmen zum Klimaschutz“ und dem Pariser Klimaschutzabkommen ab und ist wissenschaftsbasiert in Anlehnung an die Vorgaben der Science Based Target Initiative definiert. Die DW gehört zu den erstunterzeichnenden Medienorganisationen des UN SDG Media Compacts; gesellschaftliche und Umweltbelange gehören seit jeher zu den Profilverthemen in den DW-Programmangeboten. Mit der DW-Umweltberichterstattung und den Projekten zur Professionalisierung von Umweltberichterstattung fördern DW und DW Akademie indirekt auch SDG 14 „Leben unter Wasser“ und SDG 15 „Leben an Land“. Mit ihrem Angebot von unabhängigen Informationen und Medienzusammenarbeit stärken DW und DW Akademie

die Menschenrechte weltweit und tragen so zum SDG 16 „Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen“ bei. Gemeinsames Nachhaltigkeitsengagement findet zudem mit den Landesrundfunkanstalten der ARD statt. Die DW bildet somit gemäß SDG 17 „Partnerschaften zur Erreichung der Ziele“. Ausführlicher werden die einzelnen Punkte in den Themenkapiteln beschrieben.



Abbildung 2: Die DW leistet ihren Beitrag zu den globalen Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen
Bildquelle: UN

Wertschöpfungskette

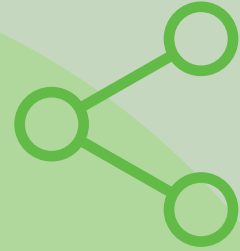
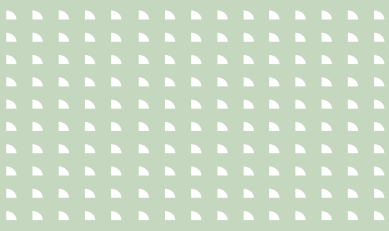
Das Kerngeschäft der DW besteht aus der Erstellung journalistischer Angebote für TV, Radio und Internet sowie den Projekten der DW Akademie in der Medienentwicklungszusammenarbeit. In der Wertschöpfungskette werden alle vorgelagerten Prozesse und Ressourcen (Mitarbeitende, Technikausstattung, Serverdienstleistungen, Informationen) sowie alle nachgelagerten Distributions-, Nutzungs- und End-of-life-Prozesse mitbetrachtet.

Aus Umweltsicht fallen entlang der Wertschöpfungskette besonders der Energieverbrauch, Materialverbrauch für Technikausstattung und die Dienstreisen ins Gewicht. Im sozialen Bereich setzt sich die DW als global agierendes Unternehmen im Sinne ihres Auftrags weltweit besonders für Menschenrechte und Arbeitnehmendenrechte ein.

Die DW übernimmt Verantwortung vor allem im eigenen direkten Einflussbereich, weitet diese schrittweise aber auch auf ihren indirekten Einflussbereich entlang der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette aus.

Als eine Maßnahme der Klimaschutzstrategie zielt das Engagement in der Lieferkette auf die Sensibilisierung von Lieferanten, Dienstleistungs-, Vermietungs- und Partnerorganisationen sowie von Mitarbeitenden und Nutzenden für die Klimaschutzziele der DW. Über einen kontinuierlichen Dialog – und in späteren Phasen auch gemeinsamen Projekten – sollen Synergien gehoben und weitere Treibhausgasemissionen vermieden werden. Bei den Ausschreibungen hat die DW bereits begonnen, Nachhaltigkeitsaspekte in die Ausschluss- oder Wertungskriterien aufzunehmen und will dies in Zukunft noch weiter ausbauen.

Für alle Mitarbeitenden weltweit ist der Code of Conduct mit Grundwerten der DW ein verpflichtendes Regelwerk. Bei der weltweiten Distribution ihrer journalistischen Angebote arbeitet die DW mit rund 3.500 TV- und Radiosendern, Plattform- und Infrastrukturbetreibern sowie Institutionen und Organisationen zusammen. Für die Beziehungen zu Distributoren und anderen Geschäftspartnern hat die DW eine Declaration of Values erarbeitet. Hierbei kooperiert die DW nur mit solchen Partnern, die ihre Werte grundsätzlich teilen. Dies umfasst auch Aspekte wie beispielsweise Besitzverhältnisse, Finanzierung sowie inhaltliche und mögliche politische Ausrichtung. Weitere Entscheidungskriterien sind beispielsweise Marktposition, Reichweite und Zielgruppenkongruenz. Durch Partnerbesuche und regelmäßige Monitorings sowohl durch Vertriebsmitarbeitende als auch – wenn vorhanden – Agenturen oder Projektbeauftragte vor Ort wird dies kontinuierlich überprüft. Zudem wurde im März 2022 die Position des Brand Integrity Officers in der Stabsstelle Compliance eingerichtet. Die DW überlässt Distributionspartnern journalistische Inhalte nur dann, wenn diese unbearbeitet und vor allem unzensuriert weiterverbreitet werden. Sichergestellt wird dies durch vertraglich festgelegte Rahmenbedingungen sowie stichprobenhafte Überprüfungen.



» Nachhaltigkeit ist kein Trend, sondern eine Notwendigkeit. Wir haben in der DW hierfür schon früh Weichen gestellt. Den ökologischen, wirtschaftlichen und sozialen Aspekten fühlen wir uns verpflichtet, aus Gründen der Glaubwürdigkeit, aber auch um die DW zukunftssicher zu positionieren.



Barbara Massing, Managing Director
Business Administration

2 Prozessmanagement

Verantwortung

Das Ausarbeiten von übergeordneten und ökologischen Nachhaltigkeitsstrategien und -zielen liegt federführend bei der Abteilung Sustainability Management in der Direktion Business Administration (Verwaltungsdirektion). Sie koordiniert die Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen in enger Zusammenarbeit mit den Fachbereichen, die für die Zielerreichung mitverantwortlich sind. Die Abteilung kann damit direkt oder mittelbar auf Maßnahmen und Prozesse einwirken, die die weitere Umgestaltung der DW zu einem nachhaltigeren Unternehmen unterstützen und fördern.

Zudem wurden im Jahr 2022 weitere Verantwortliche aus den DW-Fachbereichen benannt, die sich regelmäßig in den ARD-Kompetenzteams Nachhaltiges Betriebsmanagement, Nachhaltige Medienproduktion, Nachhaltige Verbreitung, Green IT und Nachhaltiges Eventmanagement mit den Kolleginnen und Kollegen aus den neun ARD-Landesrundfunkanstalten austauschen, welche die Themen jeweils in ihren Häusern vorantreiben.

Für soziale Themen sind die Fachbereiche Diversity, Equity and Inclusion (DEI), Health and Social Affairs und Learning and Development sowie die Vertrauenspersonen für Menschen mit Behinderung, die Equal Opportunities Officer und die Antidiscrimination Officer verantwortlich.

Die Stabsstelle Compliance and Brand Integrity (CBI) überwacht die Regeltreue der DW und ihrer Mitarbeitenden. Sie achtet dabei auf die Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen sowie des Werte- und Markenanspruchs der DW. Damit ist sie Anlaufstelle für jeden begründeten Verdacht von Rechts- und Regelverstößen, sowohl innerhalb der DW als auch in ihren Geschäftsbeziehungen.

Auf Ebene der Geschäftsleitung erfolgt anlassbezogen eine Befassung mit wesentlichen Aspekten der nachhaltigen Unternehmensführung, beispielsweise bei strategischen Fragestellungen und umfangreicheren Beschaffungen.

Die Nachhaltigkeitsziele der DW werden mit messbaren Indikatoren (wie zum Beispiel Tonnen Treibhausgasemissionen) hinterlegt und jährlich auf Zielerreichung geprüft. Sustainability Management berichtet in einem Jahresbericht an die Geschäftsleitung über Erfolge und

Herausforderungen. Alle zwei Jahre wird im Nachhaltigkeitsbericht öffentlich der Fortschritt dokumentiert. Für die Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts ist die Abteilung Directorate General Management (Intendanz) zuständig, die dem Director General (Intendant) direkt unterstellt ist. Dies unterstreicht die Bedeutung, die die DW der eigenen Nachhaltigkeit beimisst. Ihre Nachhaltigkeitsberichte legt die DW auch ihren beiden Aufsichtsgremien Broadcasting Council (Rundfunkrat) und Administrative Board (Verwaltungsrat) vor.

Regeln und Prozesse

Das Sustainability Management koordiniert den Wissensaustausch zu Nachhaltigkeitsthemen in der DW. Relevante Fachbereiche und Vertretungen aller Direktionen kommen dazu vierteljährlich im Sustainability Circle zusammen. Darüber hinaus tauscht sie sich monatlich mit den Nachhaltigkeitsmanagern der neun Landesrundfunkanstalten der ARD und dem ARD-Generalsekretariat im ARD-Nachhaltigkeitsboard aus. Parallel dazu tagen regelmäßig die fünf ARD-Kompetenzteams, aus denen die DW-Kolleginnen und -Kollegen wiederum in den DW Sustainability Circle berichten.

Gemeinsam mit den Fachbereichen entwickelt das Sustainability Management die Handlungsfelder der Klimaschutzstrategie weiter. Die Fachbereiche setzen danach das vereinbarte in Projekten um oder überführen die Ergebnisse in geeignete Regeln, wie beispielsweise die Dienstreiserichtlinie und den Leitfaden für nachhaltige Beschaffung. Pilothaft hat die Abteilung Facility Management im Jahr 2022 ihre Geschäfts- und Beschaffungsprozesse so angepasst, dass eine (frühzeitige) Einbindung von Sustainability Management sichergestellt wird. Die Ergebnisse dieses Vorgehens sollen nun ausgewertet und gegebenenfalls auf weitere besonders nachhaltigkeitsrelevante Abteilungen wie die Technik ausgeweitet werden.

Für alle Mitarbeitenden weltweit ist der Code of Conduct mit Verhaltensregeln und den Grundwerten der DW ein verpflichtendes Regelwerk. Für die Beziehungen zu Distributoren und anderen Geschäftspartnern hat die DW eine Declaration of Values erarbeitet. In der Medienentwicklungszusammenarbeit gibt die DW Akademie seit 2015 unabhängige Gutachten in Auftrag, um die Effizienz und

Nachhaltigkeit der Länderprojekte zu evaluieren, die vom Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) finanziert werden. Die wirtschaftliche Verwendung der anvertrauten Mittel ist ein besonderes Anliegen und wird stets sorgfältig unter Abwägung von Alternativen überprüft. Die Arbeit der DW Akademie ist nach ISO 9001 zertifiziert. Alle Projekte werden regelmäßig nach aktuellen Standards evaluiert.

Kontrolle

Für die Berichterstattung über Nachhaltigkeitsindikatoren werden intern jährlich über 500 Daten von den Fachabteilungen abgefragt. Dafür wurden von der Abteilung Sustainability Management Datenmasken entwickelt, Verantwortlichkeiten für die Themenfelder benannt und Workflows etabliert. So kann gewährleistet werden, dass die Daten in gleichbleibender Qualität und über die Jahre vergleichbar zugeliefert werden. Mittlerweile konnten anfängliche Datenlücken größtenteils gefüllt und Unstimmigkeiten bereinigt werden.

Zur Steuerung und Kontrolle der Nachhaltigkeitsziele 2022/23 werden folgende Leistungsindikatoren erhoben:

- Die DW hat ihre **Treibhausgasemissionen** im Rahmen des in der Klimabilanz errechneten und im Jahr 2023 verschärften Reduktionspfads mit angepasster Baseline auf mindestens 11.784 Tonnen im Jahr 2022 und 11.293 Tonnen im Jahr 2023 reduziert. **Zwischenstand Zielerreichung 31. Dezember 2022: 4.969 Tonnen – Ziel erreicht.**
- Die DW hat ihre **Inlandsflüge** gegenüber dem Basisjahr 2019 um 80 Prozent reduziert und nutzt diese nur noch in begründeten Ausnahmefällen. **Zwischenstand Zielerreichung 31. Dezember 2022: Inlandsflüge konnten um 91 Prozent reduziert werden – Ziel erreicht.**
- Die DW reduziert ihre **Heizenergie** in der Wintersaison 2022/23 um 20 Prozent im Vergleich zum Jahr 2019, indem sie Büroflächen nicht über 19 °C beheizt und durch Flächenverdichtung Büroflächen außer Betrieb nimmt und nur noch auf 16 °C beheizt. **Zwischenstand Zielerreichung 31. Dezember 2022: Aussagen über die Zielerreichung können erst mit Vorliegen der letzten Nebenkostenabrechnungen getroffen werden.**

Die DW gestaltet aktiv eine digitale, diverse Unternehmenskultur. Dementsprechend hat sich die DW als hausweites Ziel für 2022/23 gesetzt, den Mitarbeitenden die Chancen von Diversität zu vermitteln (*People*), eine inklusive

Unternehmenskultur zu stärken (*Processes*) und die Vielfalt ihrer Zielgruppen zu repräsentieren (*Products*). Im Rahmen ihrer DEI-Strategie (Diversity, Equity and Inclusion) hat die DW Maßnahmen in diesen drei Clustern People, Processes and Products für 2022/23 festgelegt, um DEI perspektivisch als Querschnittsthema hausweit zu verankern. Die Zielerreichung wird mittels folgender Leistungsindikatoren nachvollzogen:

- Im Cluster *People* hat die DW eine **(neue) Inklusionsvereinbarung** getroffen. Die Zielquote von acht Prozent Beschäftigung von Menschen mit Behinderung geht deutlich über die gesetzliche Mindestquote von fünf Prozent hinaus. **Zwischenstand Zielerreichung 31. Dezember 2022: 6,01 Prozent – auf Zielpfad.**
- Um eine inklusive und diversitätssensible Unternehmenskultur zu stärken, haben bisher rund 65 Prozent der Führungskräfte an **Diversity-relevanten Schulungsangeboten** teilgenommen. Ein Drittel davon haben angegeben, dass sie Handlungsoptionen für den Arbeitsalltag mitnehmen konnten. Insgesamt wurden rund 140 bewussteinbildende Maßnahmen zu den drei Fokusthemen Ableismus, Rassismus und Antisemitismus durchgeführt (Stand Juli 2023).
- Alle Direktionen haben sich ein oder mehrere **diversitäts- und inklusionsfördernde Ziele** für 2022/23 gesetzt. Die Umsetzung ist in Bearbeitung. Je nach Direktion haben sich auch die Abteilungen entweder spezifische DEI-Maßnahmen vorgenommen oder sie tragen zur Erreichung der direktionsspezifischen DEI-Ziele bei (Stand Juli 2023).
- Eine **DW-weite Mitarbeitenden-Befragung** ist für Q1/2024 in Vorbereitung. Ziel ist, dass mindestens 50 Prozent der Befragten zustimmen, diversitäts- und inklusionsfördernde Maßnahmen zu kennen und als wirksam zu erleben (Stand Juli 2023).

Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen

Der Code of Conduct bringt zum Ausdruck, wie die DW die Werte und Prinzipien, Normen und Standards, die sie weltweit vermittelt und fördert, auch im Unternehmen selbst und in Zusammenarbeit mit ihren Partnerorganisationen lebt. Die DW hat ihren Code of Conduct im Jahr 2022 deutlich verschärft. Anlass waren Antisemitismus-Vorwürfe gegen einzelne Mitarbeitende und Distributoren der DW, die Ende 2021 in der Presse erhoben worden waren (siehe [Exkurs](#)). In der überarbeiteten Fassung wurde klargestellt, dass die DW weder im Miteinander noch in den journalistischen Angeboten Diskriminierungen wie Sexismus, Rassismus und

8 Prozent

Die Zielquote für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung liegt drei Prozent über der gesetzlichen Mindestquote



Antisemitismus duldet und eine „Null-Toleranz-Politik“ gegenüber volksverhetzenden, strafbewehrten Verhaltensweisen wie insbesondere Leugnung und Relativierung des Holocaust fährt. Diese Grundsätze gelten innerhalb und außerhalb der Arbeit für die DW. Der Code of Conduct ist für die Mitarbeitenden ein verpflichtendes Regelwerk. Neu aufgenommen wurden Hinweise auf arbeitsrechtliche Konsequenzen bis hin zur Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses bei Verstößen. Die überarbeitete Fassung des Code of Conduct wurde im September 2022 allen Beschäftigten auf Deutsch und Englisch zugeleitet; der Empfang musste aktiv bestätigt werden. Zudem wurde sie in die weiteren 30 DW-Sprachen übersetzt. Die Inhalte werden darüber hinaus in einem verpflichtenden E-Learning-Angebot vermittelt. Die Mitarbeitenden der DW sind verpflichtet, den Code of Conduct und die darin enthaltenen Verhaltensvorgaben einzuhalten und zu leben, allen voran Geschäftsleitung und Führungskräfte, denn sie prägen in ihrer Vorbildfunktion in besonderer Weise die Unternehmenskultur. Die Führungskräfte müssen sicherstellen, dass die Mitarbeitenden den Code of Conduct kennen und verstehen. Sie haben zudem die Verantwortung, konsequent gegen jedwedes Verhalten vorzugehen, das nicht im Einklang mit geltenden Gesetzen oder mit den Verhaltensvorgaben und Grundwerten des Code of Conduct steht.

Für die Beziehungen zu Distributoren und anderen Geschäftspartnern hat die DW eine Declaration of Values erarbeitet. Im März 2022 wurde die Stabsstelle Compliance um die Aufgabe Brand Integrity erweitert und der Intendanz zugeordnet.

Ein weiteres wichtiges Element der Führungskultur in der DW ist das Führungskräfte-Feedback, das seit 2017 etwa alle zwei Jahre stattfindet. Es ermöglicht den Beschäftigten, ihre individuelle Meinung darüber zum Ausdruck zu bringen, wie die Führungsarbeit ihrer Vorgesetzten auf sie wirkt. Die Ergebnisse dienen den Führungskräften dazu, sich und ihr Führungsverhalten entsprechend der DW-Führungswerte weiterzuentwickeln. Zu den Führungswerten gehören Respekt, Transparenz, Kooperation, Vertrauen, Loyalität, konstruktive Feedbackkultur und Führen nach Zielen. Im Vergleich zu der Befragung aus dem Jahr 2019 wurden im Jahr 2022 Themen ergänzt, um auf die Veränderungen zu reagieren. Dazu zählt zum Beispiel das Thema Diversity. 217 Fokuspersonen haben ein Feedback zu ihrem Führungsverhalten bekommen. Die Gesamtergebnisberichte aller Befragungsdurchgänge der DW sind im Intranet veröffentlicht.

Übergreifendes Ziel ist es, in einen Dialog über die Führungskultur in der DW zu kommen und die Führungsleistung zu verbessern. Die Rücklaufquote aus der Befragung 2022 ist zur Befragung aus dem Jahr 2019 etwas niedriger ausgefallen. Die Gesamtzufriedenheit der Mitarbeitenden mit dem Führungsverhalten der direkten Vorgesetzten ist gleichbleibend bei 4,7 von 6. Einzelne Verbesserungspotenziale sind weiterhin in der konstruktiven Feedbackkultur und Transparenz und Kooperation festzustellen, während Stärken in den Bereichen Digital Leadership and Collaboration, Vertrauen und Diversity sichtbar wurden.

10

Maßnahmen gegen Antisemitismus

Exkurs: Antisemitismus-Vorwürfe

Anfang Dezember 2021 veröffentlichten die Süddeutsche Zeitung und andere Medien Berichte über antisemitische und antiisraelische Äußerungen einzelner Mitarbeitender beziehungsweise Distributoren der Deutschen Welle (DW). Es war der Auftakt zu einer öffentlichen Debatte über die Arbeit des deutschen Auslandssenders. Die DW hat sich dieser Debatte mit großer Ernsthaftigkeit gestellt. Sie hat die Vorwürfe rückhaltlos aufgeklärt und Maßnahmen eingeleitet, um ähnliche Vorkommnisse in der Zukunft nach Möglichkeit zu vermeiden. Die frühere Bundesjustizministerin Sabine Leutheusser-Schnarrenberger, Antisemitismusbeauftragte des Landes NRW, und der Nahost-Experte Ahmad Mansour unterstützten die DW als unabhängige Untersuchungskommission.

Die gegen sie erhobenen Vorwürfe trafen die DW völlig überraschend. Denn für Deutschlands mediale Stimme im Ausland gilt, dass ihre eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über jeden Zweifel erhaben sein müssen. Sie müssen für den Wertekanon eintreten, der Grundlage für die weltweite Arbeit des Senders ist. 2019 hatte die DW ihre Werte in einem Code of Conduct festgehalten. Für alle in der DW schien klar zu sein: Antisemitismus, Leugnung und Relativierung des Holocausts und Infragestellung des Existenzrechts Israels haben keinen Platz in der DW. Sie musste schmerzhaft lernen, dass dies im Einzelfall nicht für jeden so selbstverständlich ist. Und dass bei Entgleisungen von Einzelnen in der öffentlichen Wahrnehmung immer die DW als Institution in den Fokus gerät. Ebenso wurde deutlich, dass sich die Meinungen in der arabischen Welt mit Blick auf Israel und Antisemitismus in zahlreichen Punkten sehr stark von den Diskursen in Deutschland und Europa unterscheiden.

Als Antwort auf die Antisemitismus-Vorwürfe verabschiedete die Geschäftsleitung im Februar 2022 einen 10-Punkte-Maßnahmenplan, den sie mit Broadcasting Council (Rundfunkrat) und Administrative Board (Verwaltungsrat) umfassend diskutierte. Die DW hat den Maßnahmenplan seither konsequent abgearbeitet. Manches wurde bereits vollständig umgesetzt, anderes befindet sich in der Einführung und muss sich in der betrieblichen, programmatischen und vertrieblichen Praxis noch beweisen. Für einige Maßnahmen ist ausdrücklich eine Evaluierung vorgesehen, andere werden fortlaufend weiterentwickelt. Die DW hat ihren Gremien laufend über die Umsetzung berichtet.

So schmerzhaft der Prozess auch war: er hat die DW gestärkt. Als Organisation, aber auch mit Blick auf ihr Mandat.

Politische Akteure ebenso wie Aufsichtsgremien bekräftigten in der Debatte, wie wichtig eine unabhängige mediale Stimme wie die DW in einer politisch, gesellschaftlich und religiös fragilen Region wie dem Nahen Osten ist. Die Aufgabe der DW ist es, dort hinzugehen, wo Menschen anderer Meinung sind als in Deutschland, und auf Grundlage deutscher und europäischer Sichtweisen mit relevanten Informationen einen Dialog zu initiieren und ein möglichst großes Publikum zu erreichen. Zugleich bleibt die Prävention von Antisemitismus für die DW eine fortwährende Aufgabe – so wie für die gesamte deutsche Gesellschaft.

Der 10-Punkte-Maßnahmenplan im Einzelnen:

1. Die DW wird sich auf eine Antisemitismus-Definition festlegen und diese intern verpflichtend vermitteln. Die Definition schließt die Anerkennung des Existenzrecht Israels und die Ablehnung von Leugnung und Verharmlosung des Holocausts ein.
2. Die DW wird ihren Code of Conduct schärfen, in ihm die „roten Linien“ für Mitarbeitende klar benennen und seine Verbindlichkeit erhöhen. Darüber hinaus erarbeitet die DW eine Fassung des Code of Conduct speziell für Geschäftspartner.
3. Die DW wird die Regeln für wertebasiertes Recruiting schärfen.
4. Die DW wird die interne Fortbildung zu ihren Werten und Standards erweitern, verbessern und neue Pflichtmodule einführen.
5. Die DW wird ihr Risiko-Management in Geschäftsbeziehungen stärken.
6. Die DW wird den Bereich Compliance stärken, indem sie ihn direkt beim Intendanten anbindet und um das Aufgabengebiet Integrität erweitert.
7. Die DW wird bei Geschäftsbeziehungen ihre Werte konkreter vermitteln und intern strengere Prüfmechanismen umsetzen.
8. Die DW wird die Entscheidung über den Abschluss neuer Geschäftsbeziehungen auf eine breitere Grundlage stellen.
9. Die DW wird in der Chefredaktion ein Kompetenzteam einrichten, um im Programmangebot die Themenfelder Antisemitismus, Existenzrecht Israels und deutsche Verantwortung zu stärken. Sie wird zudem das DW-Büro Jerusalem personell verstärken.
10. Die DW wird Dialogformate mit Partnern in der MENA-Region etablieren.

Anreizsysteme

In der DW gibt es allgemein keine zielorientierten Anreizsysteme, sondern vereinzelt einmalige Anerkennungs-Prämien für besonders herausragende Leistungen. Im Jahr 2021 haben sich die DW und der Gesamtpersonalrat in einer Dienstvereinbarung auf die Festlegung von abstrakt-generellen Rahmenbedingungen für deren Vergabe verständigt.

Im Rahmen der Fortschreibung der Aufgabenplanung und des Evaluationsberichts informiert die DW auch über Fortschritte bei der Umsetzung der Nachhaltigkeitsziele. Überdies ist die Managing Director Business Administration Patin für das Zweijahresziel Nachhaltigkeit.

Sofern im Rahmen des betrieblichen Vorschlagswesens („Ideenmanagement“) Vorschläge mit Nachhaltigkeitsbezug eingereicht werden, können Beschäftigte bei positiver Bewertung durch einen Ausschuss eine Prämie von bis zu 500 Euro erhalten. Ein Repräsentant des Sustainability Management ist als beratendes Mitglied in den Ausschuss zur Bewertung der eingereichten Ideen aufgenommen.

Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und die Führungskräfte

Zum 29. August 2023 hat die DW, ebenso wie alle anderen ARD-Rundfunkanstalten, aus Transparenzgründen die vollständige **Übersicht** der Leistungen an den Intendanten und die Direktorinnen und Direktoren der DW veröffentlicht. Hier finden sich auch die Entgelttabelle für Tarifangestellte der DW sowie allgemeine Angaben zu sonstigen Leistungen (Leistungs- und Funktionszulagen, Urlaubsgeld, Familienzuschlag, Kinderbetreuungszuschuss, Beihilfen und Sterbegeld).

Das Administrative Board (Verwaltungsrat) hat im Jahr 2023 Grundorientierungen für die Vertragsgestaltung künftiger außertariflicher Arbeitsverträge der DW beschlossen. Intendant und Direktorinnen und Direktoren der DW sind als Geschäftsleitung auf Grundlage solcher Verträge beschäftigt. Auch Höhe und Systematik der Altersversorgungsleistungen für neue Mitglieder der Geschäftsleitung wurden verändert und im Ergebnis deutlich reduziert.

Die ordentlichen Mitglieder von Broadcasting Council und Administrative Board sind ehrenamtlich tätig und erhalten für ihre Tätigkeit eine gesetzlich geregelte, monatliche Aufwandsentschädigung, die je nach Funktion im Gremium zwischen 10 und 20 Prozent der Kostenpauschale für Abgeordnete des Deutschen Bundestages liegt, sowie eine Erstattung der tatsächlich entstandenen Reisekosten. Alle Zahlungen sind individuell steuerpflichtig. Sitzungsgelder werden an die ordentlichen Gremienmitglieder nicht gezahlt.



Führungskräfte der DW können neben dem Grundgehalt eine variable, funktions- und leistungsorientierte, teilweise zeitlich befristete Vergütung erhalten.

Altersvorsorgeleistungen erhalten die Führungskräfte und alle sonstigen Angestellten. Aktienbasierte Vergütung und Boni-Ausschüttungen sind aufgrund der Rechtsform nicht möglich. Anstellungsprämien, Abfindungen und Rückforderungen werden nicht gezahlt.

Leistungskriterien der Vergütungspolitik

Die langfristige Wertschöpfung besteht für die DW in der Erfüllung des gesetzlichen Auftrags. Hierzu erstellt die DW eine Aufgabenplanung für einen vierjährigen Zeitraum, in der sie Programmziele und Schwerpunktvorhaben darlegt. Die Zielerreichung wird in einem Evaluationsbericht bewertet. Hierdurch kann die Arbeit der Geschäftsleitung transparent bewertet werden.

Die Funktionen der Führungskräfte – bis hinauf zur Geschäftsleitung – werden befristet übertragen, möglichst inklusive der jeweils daran geknüpften Vergütung. Zum 1. Juli 2021 verlängerte die DW die Übertragung aller Führungspositionen von zwei auf drei Jahre, sofern es keine Gründe für eine andere Laufzeit gibt. Dies gibt den Führungskräften mehr Raum, um Ideen und Konzepte mit ihren Mitarbeitenden umzusetzen und nachhaltig zu gestalten. Zugleich bekommt damit jede Führungskraft mindestens einmal eine fundierte Rückmeldung im Rahmen des 270-Grad-Feedbacks, das alle zwei Jahre durchgeführt wird. Hierbei erhalten Führungskräfte ein Feedback ihrer Mitarbeitenden zu ihren Führungsleistungen, um diese ständig weiterzuentwickeln und zu verbessern.

Leistungsfördernde Vergütung orientiert sich bislang nicht streng an einer konkreten Zielerreichung, sondern wird für insgesamt herausragende Leistungen gezahlt.

Die DW unterliegt als Rundfunkanstalt des öffentlichen Rechts unter Rechtsaufsicht des Bundes dem Besserstellungsverbot. Als Empfänger eines Bundeszuschusses darf die DW somit ihre Mitarbeitenden nicht höher vergüten als vergleichbare Angestellte des Mittelgebers. Dies entspricht für die DW dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst des Bundes (TVöD/Bund).

Das Besserstellungsverbot sowie die ökonomischen Rahmenbedingungen berücksichtigt die DW bei Verhandlung der DW-eigenen (Vergütungs-)Tarifverträge.

Verhältnis der Jahresgesamtvergütung

Die Jahresvergütung des höchstbezahlten Beschäftigten mit signifikanten geschäftlichen Aktivitäten beträgt das 4,3-Fache des mittleren Niveaus (Median) der Jahresgesamtvergütung aller Beschäftigten (ohne den höchstbezahlten Beschäftigten); sie liegt damit leicht unter dem Wert der Vorjahre (4,5).

Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen

Die aus Steuermitteln finanzierte Deutsche Welle investiert grundsätzlich nicht in eigene Finanzanlagen, sodass sich eine Auswahlprüfung von Investments nach Umwelt- oder sozialen Faktoren dort erübrigt.



Beteiligung von Anspruchsgruppen

Ein bedeutender Stakeholder ist die deutsche Zivilgesellschaft, die mit ihren Steuermitteln den deutschen Auslandssender finanziert. In einer Stakeholder-Analyse wurden weitere relevante Anspruchsgruppen der DW identifiziert und priorisiert: Broadcasting Council und Administrative Board, staatliche und mittelgebende Stellen (insbesondere die Beauftragte der Bundesregierung für Kultur und Medien, das Auswärtige Amt, die EU und – im Fall der DW Akademie – das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung) sowie der Deutsche Bundestag, Mitarbeitende der DW, Zielgruppen der journalistischen DW-Angebote und der DW Akademie, Distributoren und Geschäftspartner (Lieferanten und Dienstleistende).

Der DW-Nachhaltigkeitsbericht wird dem Administrative Board und Broadcasting Council der DW vorgelegt. Anschließend wird der Bericht durch das Büro des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) auf Vollständigkeit geprüft und sodann veröffentlicht. Der Fokus auf Klimaschutz deckt sich mit den Themenschwerpunkten und Zielen der staatlichen Stakeholder im Bereich Nachhaltigkeit.

Die Nachhaltigkeitsstrategie wird im regelmäßigen Dialog mit den externen Stakeholdern aktiv von der DW thematisiert; auf diese Weise wird ein Wissensaustausch sichergestellt.

Zur Einbeziehung der internen Stakeholder wurde ein Sustainability Circle mit Fachexpertinnen und -experten aus allen Direktionen gegründet, der unter Koordination von Sustainability Management Nachhaltigkeitsthemen zusammenführt und weiterentwickelt. Auch bei der Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts und der Klimaschutzstrategie war der Input der Fachabteilungen unabdingbar und von großem Wert.

Als erste Direktion hat die DW Akademie ein eigenes Multiplikatoren-Netzwerk für Nachhaltigkeit mit engagierten Mitarbeitenden gegründet, das in Abstimmung mit Sustainability Management Nachhaltigkeitsthemen vorantreibt.

Im Rahmen der internen Veranstaltungsreihe DW Minds informiert Sustainability Management alle interessierten Mitarbeitenden regelmäßig über neue Entwicklungen und Möglichkeiten der Beteiligung (wie etwa im Ideenmanagement). Mit Intranetmeldungen sensibilisiert die Abteilung für Nachhaltigkeitsthemen und bietet Hintergrundinformationen auf einer eigenen Themenseite an.

Wichtige Themen und Anliegen

Der Fokus auf das Thema Klimaschutz ist zum einen aus der Wesentlichkeitsanalyse (Energie- und Reiseintensität der DW) entstanden, zum anderen durch die Notwendigkeit, die Erderwärmung auf 1,5°C zu begrenzen. Der Handlungsdruck wurde durch das Pariser Klimaschutzabkommen und ein Urteil des Bundesverfassungsgerichts aus dem April 2021 bestätigt und findet sich so auch in den (nachgeschärften) Zielen der Bundesregierung und ihrer nachgeordneten Behörden wieder. Auch Mitarbeitende der DW forderten auf internen Versammlungen entsprechende Maßnahmen ein. Die DW priorisierte dieses Thema stark und hat daraufhin eine eigene **Klimaschutzstrategie** mit konkreten Reduktionszielen und Maßnahmen veröffentlicht.

Bei der Ausarbeitung der internen DEI-Strategie, der Ziele und Maßnahmen für Diversität, Gleichbehandlung und Inklusion in der DW wurden und werden auch Impulse von internen und externen Anspruchsgruppen mitberücksichtigt. Beispielsweise wurden hausweite, standortübergreifende Diversity-Workshops an beiden Standorten Bonn und Berlin im Vorfeld der Erarbeitung der DEI-Strategie der DW für alle interessierten Mitarbeitenden durchgeführt und evaluiert. Die Resultate wurden von einer hausweiten, direktionsübergreifenden Diversity-Arbeitsgruppe ebenfalls in direkte Handlungsempfehlungen an die DW-Geschäftsleitung formuliert. Soundingboards in allen DW-Direktionen stellen regelmäßig sicher, dass die Bedarfe des Hauses und der Mitarbeitenden erfasst, geprüft und weiterverfolgt werden. Netzwerke zu einzelnen Diversitätsdimensionen zahlen zudem auf die Gesamtstrategie und den Kulturwandel innerhalb des Hauses ein (beispielsweise Fokusgruppe Rassismus, Circle Accessibility & Inclusion, DW Pride Netzwerk, Culture Club u. a.). Impulse von externen Kooperationspartnern werden ebenfalls laufend in die Ausarbeitung von Maßnahmen mit aufgenommen, so zum Beispiel von Neue Deutsche Medienmacher:innen, European Broadcasting Union (EBU), BBC und anderen Auslandssendern, ARD Diversity Board, Deutsche Diversity Konferenz in Zusammenarbeit mit Tagesspiegel und Charta der Vielfalt sowie die Diversitätswerkstatt der zentralen Akteure der auswärtigen Kultur- und Bildungspolitik (AKBP), das Bündnis Medien für Vielfalt und weitere.

Innovations- und Produktmanagement

Die Produktion, Distribution und Nutzung journalistischer Angebote verursacht einen Ressourcenverbrauch vor allem an Energie und technischen Geräten. Zudem gehören Dienstreisen für Vor-Ort-Reportagen, in Projektgebiete der DW Akademie und zu Vertriebszwecken zum Kerngeschäft. Die DW erstellt jährlich eine Klimabilanz, um die durch Ressourcenverbrauch und Dienstreisen verursachten Treibhausgasemissionen zu monitoren. In ihrer Klimaschutzstrategie sind Reduktionsmaßnahmen vorgesehen, um das Klimaschutzziel zu erreichen. Die Handlungsfelder umfassen unter anderem die Themen Mobilität, Energie, Beschaffung, Green IT sowie nachhaltige Medienproduktion und -verbreitung.

Im Bereich Nachhaltige Medienproduktion unterzeichnete die DW im Jahr 2020 zusammen mit weiteren Unternehmen der deutschen Film- und Fernsehbranche und mit der damaligen Kulturstaatsministerin Prof. Monika Grütters MdB eine „Gemeinsame Erklärung zur Nachhaltigkeit in der Film- und Serienproduktion“. Ziel der Erklärung ist es, die ökologischen Auswirkungen der Produktion von Filmen und Fernsehbeiträgen soweit möglich effizient und dauerhaft zu minimieren.

In den folgenden Jahren beteiligte sich die DW an von der Beauftragten der Bundesregierung für Kultur und Medien geförderten Pilotprojekten und leistete so einen Beitrag zum Erstellen der „Ökologischen Standards für Film- und Fernsehproduktionen“.

So nahm das DW-Reisemagazin „Check-In“ im April 2021 mit der Folge „Freiburg – die nachhaltige Stadt“ an der Initiative „100 grüne Produktionen“ teil. Anhand der vorgegebenen Kriterien wurden Optimierungsmaßnahmen identifiziert, über einen CO₂-Rechner der Klimafußabdruck berechnet und zum Produktionsende ein Abschlussbericht eingereicht. Insgesamt konnte das Produktionsteam rund 70 Prozent der üblicherweise anfallenden Treibhausgasemissionen durch verschiedene Maßnahmen (Anreise mit Zug statt Flugzeug, Lastenrad statt Mietwagen vor Ort, Übernachtung im Öko-Hotel, überwiegend vegetarische Verpflegung teilweise in Öko-Restaurants sowie Recyclingpapier und Ökostrom bei Planung und Postproduktion) vermeiden.

Im Oktober und November 2021 nahm die DW mit der Nachrichtensendung „DW News“ und der Talkshow „Jaafar Talk“ am **„Reallabor für ökologisch nachhaltige audiovisuelle Produktionen der Beauftragten der Bundesregierung für Kultur und Medien in Kooperation mit den**

Filmförderungen der Länder“ teil. Die Vorgehensweise mit Maßnahmenplan, CO₂-Rechner und Abschlussbericht war die gleiche wie im April.

Die **DW News** werden im Berliner Funkhaus in Studio 3 live produziert. Neben den Anchor, den Interview-Gästen und der Regie sind noch die Redaktionsbüros mit der vorbereitenden Recherche und der Produktion von Einspielern mit eingebunden.

- Aus Umweltsicht profitieren alle Sendungen, die in den Berliner Studios produziert werden, davon, dass die DW ihren Strom aus Windenergie bezieht. Jede bisherige und zukünftige Energiesparmaßnahme im Studio, in den Redaktionsbüros oder in den Rechenzentren – etwa im Bereich Klimatisierung, Belüftung und Beleuchtung sowie der Einsatz von energiesparender Studioteknik und IT-Komponenten – wirkt sich auch positiv auf den Klimafußabdruck der dort produzierten Sendungen aus. Siehe konkreter dazu bei **„Senkung der Treibhausgasemissionen“**.
- Das gilt auch für den Einsatz von zertifiziert umweltfreundlicheren Materialien bei einem eventuellen Studioumbau. Aktuell geht der Trend eher zu kleineren virtuellen Studios, bei denen kein Kulissenbau mehr nötig ist.
- Das Lagenpapier, das für den Fall eines Teleprompter-Ausfalls für die Sprechenden bereitliegt, besteht mittlerweile komplett aus Recyclingfaser.
- Kostüme für die Anchor werden gemietet und ausgesonderte Kostüme in einem DW-internen Flohmarkt der Weiterwendung zugeführt.
- In der Maske werden nun schrittweise Kosmetika eingesetzt, die soweit möglich vegan und ohne Tierversuche hergestellt sind, sowie kein Mikroplastik enthalten.
- Die EB-Teams (Elektronische Berichterstattung) reisen soweit möglich nicht, sondern es werden lokale Partner und ARD-Kooperationen genutzt. Für die Berichterstattung aus der Hauptstadt kann der ÖPNV genutzt werden. In Planung ist ein Mobilitätskonzept für die DW, in dem auch die Umrüstung der DW-Flotte auf E-Modelle und die Ergänzung um oder Substitution von Autos durch E-Bikes und Lastenräder geprüft werden soll. In diesem Konzept soll auch geprüft werden, wie noch mehr Anreize für klimafreundlicheren Pendelverkehr und Dienstreisen mit Rad, ÖPNV und Bahn geschaffen werden können.
- In den DW-Kantinen gibt es täglich ein vegetarisches und/oder veganes Angebot, teilweise mit regional-saisonalen Zutaten in Bio-Qualität. Auch durch die fleischlose

„ Die Green-motion-Anforderungen für nachhaltigere Produktionsweisen wollen wir – soweit möglich – auf das TV-Kerngeschäft und auf Produktionen im Globalen Süden anwenden, auch wenn sie ursprünglich für in Deutschland gedrehte Spielfilme entwickelt wurden.



Jochen Ketzel, Head of Production



Ernährung können die Mitarbeitenden ihren Klimafußabdruck senken und damit den der Produktion. Soll das Gericht mitgenommen werden, so können dafür auch eigene Mehrwegbehälter und -Tassen mitgebracht werden.

- Auch die im Jahr 2022 umgesetzte Optimierung der Mülltrennung in der DW leistet einen Beitrag zur grünen Produktionsweise.

» Nach den Pilotprojekten werden wir nun die vielfältigen DW-Produktionsformen in Gruppen zusammenzufassen, den jeweiligen Umsetzungsstand für die Anforderungen pro Gruppe erheben und uns schrittweise Verbesserungen vornehmen.

Torsten Lohoff, Green Consultant Bonn
Der Green Consultant für Berlin ist Mario Britzkow.



- Zu guter Letzt ist auch die Nutzungsphase Teil der DW-Klimabilanz. Um dort indirekt Veränderungen anzustoßen, kann der Vertrieb bei den Streaming-Partnern anfragen, ob diese Energieeffizienzmaßnahmen in ihren Serverparks durchführen und Ökostrom beziehen.

Die Redaktion **Jaafar Talk** hat mit einer in Beirut, Libanon, produzierten Folge am Reallabor teilgenommen.

- Statt den bisher üblichen vier Personen reiste dieses Mal ein Redaktionsmitglied weniger mit und begleitete die Produktion aus der Distanz. Die vermiedene Flugreise macht für den Klimafußabdruck der Produktion einen wichtigen Unterschied. Vor Ort reiste die redaktionelle Crew aus Sicherheitsgründen separat (in Hybridfahrzeugen, allerdings noch ohne Ökostrom im libanesischen Strommix) und die technische Crew in einem Sammelbus. Für Set und Equipment kamen Dieselfahrzeuge zum Einsatz. Neben der Studioproduktion gab es auch Straßenaufnahmen für Einspieler.

- Für die Planung und Postproduktion in Berlin und Bonn gelten dieselben Aussagen, die oben für DW News gemacht wurden. Hinzu kamen hier allerdings die Herausforderungen einer Produktion in einem Land, das sich aktuell in einer politisch und wirtschaftlich instabilen



Abbildung 3: Die Talkshow JaafarTalk bietet kontroverse Diskussionen über soziale Themen, hier in Beirut



Abbildung 4: Viele Sendungen werden mittlerweile im virtuellen Studio gedreht, Kulissenbau ist nicht mehr nötig

Situation befindet. Während einerseits die Screens und die Studiobeleuchtung bereits auf LED umgestellt waren und die eingebaute Klimaanlage nur für die zwei Stunden der Aufnahme angeschaltet wurde, so war andererseits der mit Dieselgeneratoren produzierte Strom verlässlicher als das lokale Stromnetz.

- Das Set wurde vom vorherigen Dreh der Sendung in diesem Studio komplett wiederverwendet. Auch hier gilt: alle weiteren Energieeffizienzmaßnahmen und die Berücksichtigung von Umweltaspekten bei zukünftigen Studioumbauten wirken sich positiv auf die Klimabilanz aller dort produzierten Sendungen aus.
- Da vegetarische und vegane Ernährung einen deutlich geringeren Klimafußabdruck hat als fleischhaltige Mahlzeiten, wurde für die Verpflegung des Teams vor Ort unter anderem Falafel mit Hummus und Grillgemüse angeboten.

Die DW hat somit nachhaltigere Produktionsweisen, die ursprünglich für Spielfilme und große Fernsehshows entwickelt wurden, anhand einer Reportage-Drehreise, einer Studioproduktion im Berliner Funkhaus und einer Studioproduktion im Ausland für das TV-Kerngeschäft getestet.

Mittlerweile wurden die „Ökologischen Standards für Film- und Fernsehproduktionen“ (Green-motion-Label) vom Arbeitskreis „Green Shooting“ finalisiert. Die Einhaltung der ökologischen Standards und der Erhalt des Labels „green motion“, das ausschließlich über externe Prüfung vergeben wird, soll Fördervoraussetzung für alle in Deutschland öffentlich geförderten Kino-, TV- und Online-/VoD-Produktionen werden.

Die Landesrundfunkanstalten der ARD und die DW arbeiten unter anderem im Kompetenzteam Nachhaltige Medienproduktion zusammen. Die ARD will bis Januar 2025

schrittweise alle Auftragsproduktionen und sukzessive auch die Eigenproduktionen auf nachhaltigere Produktionsweisen umstellen.

Die DW hat zu Beginn des Jahres 2023 je einen Kollegen aus der Abteilung Produktion für die Standorte Bonn und Berlin benannt, die mittlerweile die Weiterbildung zum green consultant und zur Nutzung des CO₂-Rechners durchlaufen haben. Im nächsten Schritt sollen jetzt alle Produktionen der DW geclustert und dann jeweils für die Produktions-Cluster der Umsetzungsstand für die einzelnen ökologischen Produktionsstandards erhoben werden, um dann Ziele und Maßnahmen abzuleiten. Nachhaltigeres Produzieren stößt dabei auf Überschneidungen mit anderen Handlungsfeldern in der DW (wie Energiemanagement und Green IT, Dienstreisen und Beschaffungen) und ist nur gemeinsam erreichbar. Die Koordination und der Austausch dieser Themenfelder findet über das Sustainability Management im DW Sustainability Circle statt.

„Bei der nachhaltigeren Produktion kommt es zu Überschneidungen mit anderen Handlungsfeldern der Nachhaltigkeit wie Energiemanagement, Mobilität und Beschaffung. Wir koordinieren die Themenvielfalt und bringen die Fachexpertinnen und -experten zusammen.“

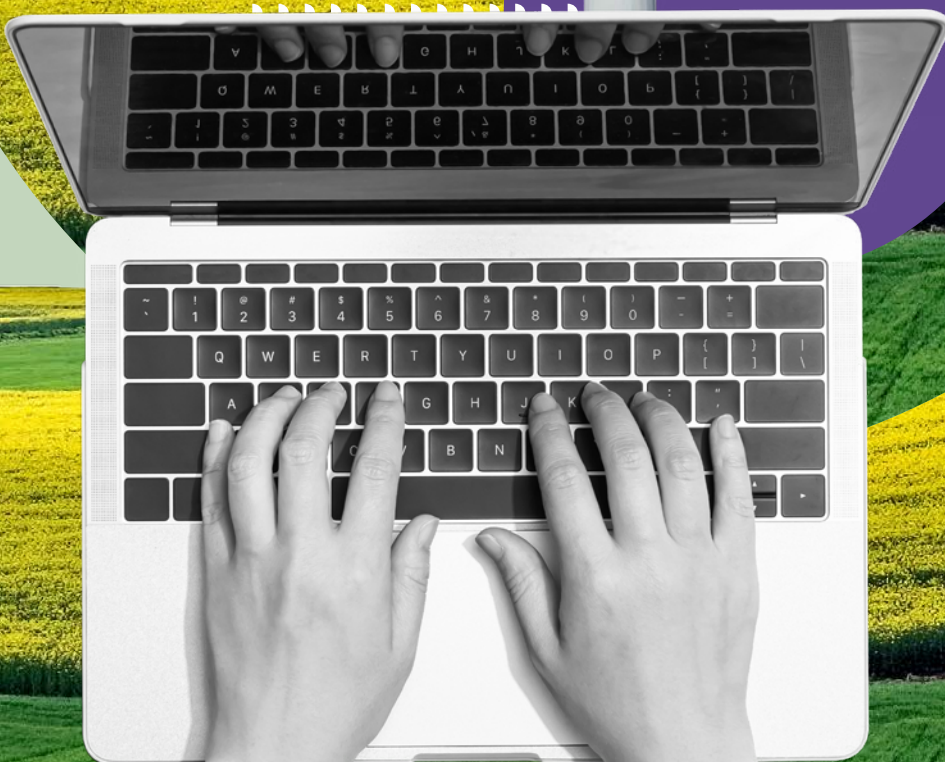
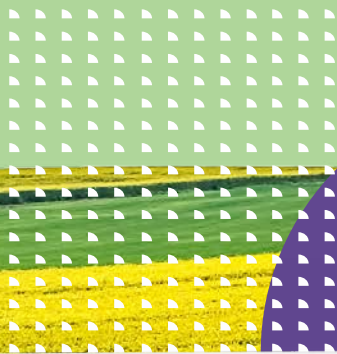


Thilo Pommerening, Deputy Head of Sustainability Management



12 Prozent

Der Stromverbrauch
konnte um etwa
12 Prozent abgesenkt
werden.



3 Engagement im Umweltbereich

Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

Als globales Medienunternehmen nimmt die DW vor allem während der Herstellung und Verbreitung ihres zunehmend digitalen Programmangebots Ressourcen in Anspruch. Der Schwerpunkt liegt hier im Bereich Energie in Form von Strom, Wärme und Kraftstoffen, die bei Dienstreisen, im Betrieb der Funkhäuser und Außenstandorte, aber auch für die unterstützende IT-Infrastruktur in der Nutzungsphase benötigt werden.

Ein weiteres Themenfeld im Ressourcenverbrauch sind die verwendeten elektronischen Technikgeräte und Verbrauchsgüter sowie der anfallende Abfall in Studios und Büros, bei Außendrehn und Postproduktion. Hier sind vor allem Server, Kameras, Computer, Schnittplätze, Sprechkabinen, Beleuchtung und Klimaanlage zu nennen sowie Büromaterial, Druck- und Kopierpapier und Wasser für Sanitäreinrichtungen und Teeküchen.

Neben dem gewöhnlichen Büroabfall fällt so zusätzlich auch die Entsorgung der über die Jahre ausgesonderten technischen Geräte und Möbel an. Abfall aus Baumaßnahmen wird teilweise direkt über die Baufirmen entsorgt.

Mit den Fachabteilungen wird inzwischen jährlich eine Datenabfrage zum Ressourcenverbrauch durchgeführt. Da die Daten teilweise dezentral im Haus vorliegen oder bei Vermietenden und Dienstleistenden, ist eine lückenlose Darstellung eine Herausforderung. Es ist mittlerweile gelungen, einige Datenlücken zu schließen und Unklarheiten zu bereinigen; es wird weiter daran gearbeitet, nach und nach ein komplettes Bild des Ressourcenverbrauchs transparent darstellen zu können.

Für die Klimabilanz werden die eingekauften Güter und Dienstleistungen in verschiedenen Kategorien (Technikgeräte, TV- und Videoproduktion, Telekommunikation, Verwaltung, Gebäude, Printprodukte; Weiteres) spezifischen Emissionsfaktoren pro Euro Einkaufsvolumen zugeordnet. Hier findet der größte Ressourcenverbrauch der DW statt. Verbrauchsmengen von Wasser und Papier werden separat erfasst. Dienstreisen werden in Personenkilometern erfasst, Energiedaten in Kilowattstunden, und Abfallmengen in Tonnen umgerechnet. Bei den Dienstreisen fallen

die meisten Treibhausgasemissionen (in der direkt beeinflussbaren Kernbilanz) an, gefolgt von Wärmeverbrauch und Pendelwegen. Abfall verursacht vergleichsweise wenig Klimagase, hat dafür aber weitere Umweltauswirkungen.

Ressourcenmanagement

Die Aufgabenplanung 2022–2025 und die Jahresziele 2022/23 sehen die Umsetzung der DW-Klimaschutzstrategie vor. Die Strategie definiert konkrete Reduktionsziele und Handlungsfelder, die mit Leistungsindikatoren versehen sind:

- Die DW hat ihre **Treibhausgasemissionen** im Rahmen des in der Klimabilanz errechneten und im Jahr 2023 verschärften Reduktionspfads mit angepasster Baseline auf mindestens 11.784 Tonnen im Jahr 2022 und 11.293 Tonnen im Jahr 2023 reduziert. **Zwischenstand Zielerreichung 31. Dezember 2022: 4.969 Tonnen – Ziel erreicht.**
- Die DW hat ihre **Inlandsflüge** gegenüber dem Basisjahr 2019 um 80 Prozent reduziert und nutzt diese nur noch in begründeten Ausnahmefällen. **Zwischenstand Zielerreichung 31. Dezember 2022: Inlandsflüge konnten um 91 Prozent reduziert werden – Ziel erreicht.**
- Die DW reduziert ihre **Heizenergie** in der Wintersaison 2022/23 um 20 Prozent im Vergleich zum Jahr 2019, indem sie Büroflächen nicht über 19 °C beheizt und durch Flächenverdichtung Büroflächen außer Betrieb nimmt und nur noch auf 16 °C beheizt. **Zwischenstand Zielerreichung 31. Dezember 2022: Aussagen zur Zielerreichung können erst mit Vorliegen der Nebenkostenabrechnung aus dem Berliner Altbau getroffen werden.**

Risiken, die sich für Unternehmen generell aus dem Klimawandel und der damit zusammenhängenden Zunahme von Extremwetterereignissen ergeben, liegen in Schäden an Personen und Ökosystemen, Gebäuden, Verkehrswegen und Infrastruktur. Daraus wiederum können Lieferengpässe und Preissteigerungen sowie Gesundheitsrisiken für Mitarbeitende resultieren. Auch ist davon auszugehen, dass in den kommenden Jahren Unternehmen in allen Sektoren immer strengere Anforderungen durch Gesetzesverschärfungen werden erfüllen müssen.

Dies alles ist verbunden mit Kostensteigerungen, die schon jetzt antizipiert werden sollten. Die DW muss zudem mittelfristig das Risiko in Betracht ziehen, dass eine Beschädigung von genutzter Infrastruktur in Einzelfällen zu einer Beeinträchtigung des regionalen Sendebetriebs führen kann. Dies kann Regionen betreffen, aus denen die DW vor Ort berichtet und in denen sie die Menschen weltweit mit ihren Programmangeboten erreicht. Ein Risiko, das Unternehmen allgemein und die DW ganz unmittelbar betrifft, sind Glaubwürdigkeitseinbußen bei Nichthandeln. Die DW steht in der Verantwortung, nicht nur über den Klimawandel zu berichten, sondern auch bei den Lösungen selbst mit gutem Beispiel voranzugehen.

Papierverbrauch

Das Druck- und Kopierpapier wurde mittlerweile umgestellt von einer Mischfaser (zertifiziert nach dem EU Ecolabel) auf Recyclingfaser (zertifiziert nach dem Blauen Engel). Während der **Papierverbrauch insgesamt um etwa die Hälfte abgesenkt** werden konnte, ist der Anteil des Recyclingpapiers nach einem Anstieg auf fast 50 Prozent (Restbestände von Mischfaser-Papier wurden noch aufgebraucht) durch Bestellfehler wieder abgesunken. Dies wurde mittlerweile wieder behoben. Gründe für den starken Rückgang der Papiermengen sind zum einen die anhaltende Arbeit aus dem Homeoffice und zum anderen der Rückbau von „Papierprozessen“ durch Digitalisierung von internen Workflows wie Urlaubsanträgen, Abrufen, Rechnungsdurchläufen, Gehaltsabrechnungen und Dienststreifen.

Da Printprodukte in der DW dezentral beauftragt werden, ist eine vollständige Darstellung der beauftragten Produkte nach Papiersorten und Gewicht bislang noch nicht möglich. Verpackungen werden in der DW möglichst lange wiederverwendet.

Energieverbrauch

Im Folgenden werden die Energieverbräuche (Strom, Wärme und Kraftstoffe) für die Hauptstandorte in Bonn und Berlin dargestellt. Für die Erhebung der Energieverbrauchswerte wurden die Rechnungen der Energieversorgungsunternehmen (Strom), Vermietenden (Wärme), Dienstleistenden (Notstromdiesel) und die Fahrtenbücher (Firmenflotte) ausgewertet. Teilweise konnten annahmebasierte Hochrechnungen der Vorjahre durch Realdaten (hellgrau hinterlegt) ersetzt werden. In anderen Fällen wurden Datenlücken weiterhin mit Durchschnittswerten (gerundete kursive Zahl) aufgefüllt, etwa wenn Nebenkostenabrechnungen noch nicht vorliegen. Die Auslandsstandorte der DW (Studios, Korrespondenten- und Akademiebüros, Vertriebsagenturen) werden aus Wesentlichkeitsgründen vorerst nicht mitberücksichtigt, da sie anteilig von der Gesamtfläche nur etwa zwei Prozent ausmachen.

Die DW bezog im Berichtsjahr 2022 Ökostrom aus Erneuerbaren Energien mit Herkunftsnachweis (Windkraft). Am Standort Bonn verfügt die DW über eine eigene Photovoltaikanlage, die im Berichtsjahr ähnlich zu den Vorjahren rund 117 MWh Strom erzeugte, der komplett ins Stromnetz eingespeist wurde.

50 Prozent

Der Papierverbrauch konnte um etwa die Hälfte abgesenkt werden.



Papierverbrauch (in kg/a)	2019	2020	2021	2022
Gesamt	28.000	25.000	16.500	12.500
Anteil Bonn	k.A.	13.750	9.000	7.000
Anteil Berlin	k.A.	11.250	7.500	5.500
Anteil Mischfaser EU Ecolabel	100%	58%	52%	64%
Anteil Recyclingfaser Blauer Engel	0%	42%	48%	36%

Tabelle 1: Papierverbrauch 2019–2022

Stromverbrauch (in kWh/a)	2019	2020	2021	2022
Gesamt	17.960.072	16.188.795	15.970.901	15.823.654
Kurt-Schumacher-Str. 3, Bonn	11.025.503	9.795.213	9.422.952	9.027.041
Voltastr. 5 und 6, Berlin	6.840.683	6.310.251	6.466.511	6.712.258
Brunnenstr. 128, Berlin (DW Akademie)	30.668	22.400	18.450	21.355
Haus der Bundespressekonferenz, Berlin	63.218	60.931	62.988	63.000

Tabelle 2: Stromverbrauch 2019–2022

Wärmeverbrauch (in kWh/a)	2019	2020	2021	2022
Gesamt	7.849.937	7.347.855	8.302.355	7.385.694
Kurt-Schumacher-Str. 3, Bonn	5.448.000	4.740.000	5.396.580	4.504.190
Voltastr. 5 (Altbau), Berlin	1.553.000	1.706.160	2.015.030	2.000.000
Voltastr. 6 (Neubau), Berlin	775.110	818.710	795.751	781.504
Brunnenstr. 128, Berlin (DW Akademie)	47.937	47.410	56.157	60.000
Haus der Bundespressekonferenz, Berlin	25.890	35.575	38.837	40.000

Tabelle 3: Wärmeverbrauch 2019–2022

Für den Altbau und die Nebenstandorte in Berlin lagen zum Redaktionsschluss noch keine Nebenkostenabrechnungen vor. Der Verbrauch wurde vorerst mit dem gerundeten Vorjahreswert fortgeschrieben. Die Rundungswerte der Vorjahre wurden inzwischen durch die Realdaten ersetzt.

In Bonn und im Berliner Altbau wird mit Fernwärme geheizt, im Neubau und an den Berliner Nebenstandorten betreiben die Vermietenden eine Erdgastherme. Am Standort Bonn verfügt die DW über eine Solarthermieanlage, die Warmwasser für das Casino (Kantine) liefert.

Aktuell befinden sich 23 Fahrzeuge im Fuhrpark der DW, davon jeweils zwölf in Bonn (sieben Diesel, drei Plug-in-Hybrid und ein Benziner und übergangsweise ein reines Elektrofahrzeug – es handelt sich um PKWs und einen Dieseltaxi) und elf in Berlin (acht Diesel, davon drei PKW und fünf Kleinbusse, sowie drei Benziner, alle Kleinbusse/Transporter). Der Kraftstoffverbrauch wurde den Fahrtbüchern beziehungsweise einer Erfassungssoftware entnommen. Angaben zum Stromverbrauch der Hybridfahrzeuge konnten nicht erfasst werden.

An beiden Standorten werden die Notstromanlagen etwa zehn Stunden pro Jahr im Testbetrieb betrieben. Hier werden die Diesel-Verbrauchsmengen erhoben, die während der Wartung unregelmäßig alle paar Jahre nachgefüllt werden. Eine fehlerhafte Angabe aus dem Jahr 2019 wurde korrigiert. Der Nachfüllbedarf entsteht ausschließlich

durch den Testbetrieb beziehungsweise im Notfalleinsatz bei Stromausfall. Letzteres war in den vergangenen Jahren nicht der Fall.

Kraftstoffverbrauch (in Liter/a)	2019	2020	2021	2022
Gesamt	16.757	12.032	15.259	17.798
DW-Flotte Dieselverbrauch	15.866	9.387	11.793	14.737
DW-Flotte Benzinverbrauch	891	2.645	3.466	3.061

Tabelle 4: Kraftstoffverbrauch 2019–2022

Dieserverbrauch Notstromaggregate (in Liter/a)	2019	2020	2021	2022
Gesamt	1.561	-	4.845	1.919
Kurt-Schumacher-Str. 3, Bonn	-	-	4.845	-
Voltastr. 5 und 6, Berlin	1.561	-	-	1.919

Tabelle 5: Dieserverbrauch für Notstromaggregate 2019–2022

Verringerung des Energieverbrauchs

Der **Stromverbrauch** konnte gegenüber dem Basisjahr 2019 um zwölf Prozent abgesenkt werden. Einer der Gründe ist sicherlich die Pandemie und die Tatsache, dass viele Mitarbeitende ab März 2020 nicht mehr im Büro, sondern im Homeoffice arbeiteten. Jedoch sank der Energieverbrauch auch im Jahr 2022 weiter, als die Mitarbeitenden wieder mehr zurück in die Funkhäuser kamen.

Da bislang nur ein Gesamtenergieverbrauch erhoben werden kann und keine Unterverbrauchsmengen, können die Einsparungen noch nicht konkret einzelnen Maßnahmen zugeordnet und quantifiziert werden. Nachfolgend werden die in den letzten Jahren durchgeführten Energiesparmaßnahmen aufgeführt:

Neue Serverräume in Bonn und Berlin wurden im Kaltgangkonzept errichtet. Teilweise wurden physische Server durch Cloudnutzung ersetzt. Die während der Pandemie ausgegebenen Laptops erleichtern mobiles Arbeiten und haben eine höhere Energieeffizienz als die bis dahin genutzten Desktoprechner, die soweit möglich noch einer Weiterverwertung zugeführt werden. Energiespareinstellungen wurden auf allen Endgeräten angewandt: PCs, Laptops und Monitore gehen nach 10 Minuten Nichtbenutzung in den Standby-Betrieb. Mit Unterstützung des Nachhaltigkeitsbudgets, das vorrangig zur Umsetzung von Klimaschutzmaßnahmen zentral eingerichtet wurde, konnten im Jahr

2020 beziehungsweise 2022 Studio 1 und 2 auf LED-Beleuchtung umgerüstet werden – Studio 3 wird aktuell umgerüstet. Büros, Flure und sonstige Räume werden immer bei Umbauten auf LEDs umgestellt. Ab 1. Januar 2023 wurde die Leistung der Kurzwellen-Ausstrahlungen (KW) via Mediabroadcast von bisher 500 kW auf 250 kW reduziert.

Im Jahr 2021 sind die **Wärmeverbrauchs**mengen gegenüber dem Basisjahr 2019 um sechs Prozent angestiegen. Die Ursache für diese Steigerung könnte darin liegen, dass während der Pandemie Mitarbeitende dazu angehalten waren, auch bei kalten Außentemperaturen vermehrt und regelmäßig die Räumlichkeiten zu lüften. Im Berichtsjahr 2022 konnten am Standort Bonn die Wärmeverbrauchs mengen gegenüber 2019 um 17 Prozent abgesenkt werden. Der Grund für diese Reduktion liegt wohl hauptsächlich in der Begrenzung der Heiztemperaturen auf maximal 19 °C in den Büros beziehungsweise 16 °C in den zeitweise außer Betrieb genommenen Räumen. Im Berliner Neubau ist ein Anstieg um ein Prozent zu verzeichnen. Ein Grund dafür könnte die Wiederinbetriebnahme der umgebauten Kantine sein. Für den Berliner Altbau und die Nebenstandorte lässt sich diese Trendbetrachtung bis zum Vorliegen der Nebenkostenabrechnungen noch nicht durchführen. Ob die von der Energieeinsparverordnung vorgesehene Einsparung von 20 Prozent im Vergleich zum Jahr 2019 erreicht werden konnte, wird erst mit Vorliegen der letzten Nebenkostenabrechnungen überprüfbar sein.



Abbildung 5: Neue energiesparende LED-Beleuchtung im Berliner Studio 2

Nach einem kurzen Rückgang im Pandemiejahr 2020, ist der **Kraftstoffverbrauch** in den Folgejahren wieder angestiegen. Im Berichtsjahr 2022 ist gegenüber dem Jahr 2019 ein Anstieg von sechs Prozent zu verzeichnen. Grund dafür ist wahrscheinlich das Ausweichen auf kontaktarme Transportmittel während der Coronajahre, welches dann beibehalten wurde.

Wasserverbrauch

Wasser kommt in der Deutschen Welle nicht in Produktionsprozessen zum Einsatz, sondern in (Tee-)Küchen und sanitären Einrichtungen. Es handelt sich um Leitungswasser der lokalen Stadtwerke. Für die Nebenstandorte wurden aufgrund noch fehlender Nebenkostenabrechnungen die gerundeten Werte der Vorjahre fortgeschrieben. Für den Altbau in Berlin liegen in den Nebenkostenabrechnungen mit pauschalen Kostenblöcken keine Verbrauchsmengen für Wasser vor. Der Verbrauch wurde daher mit Durchschnittswerten aus der Anzahl der Teeküchen und WCs im Neubau hochgerechnet.

Insgesamt zeigt sich auch beim Wasserverbrauch im Pandemiejahr 2020 ein Minderungseffekt, wahrscheinlich aufgrund der vermehrten Arbeit aus dem Homeoffice. Im Berichtsjahr 2022 lag er bei rund 60 Prozent der Menge von 2019.



„Mit unserem Nachhaltigkeitsbudget konnten wir inzwischen schon die Umstellung der Berliner Studios auf LED-Beleuchtung, neue Ladesäulen für Elektro-Fahrräder, einen Fahrradwettbewerb und ein Energie-Messstellenkonzept (mit-)finanzieren.“



Manfred Adrian, Head of Sustainability Management

Angefallener Abfall

In der DW fallen die typischen Büroabfälle an. Konkret sind dies Papier, Plastik, Glas und Restmüll sowie Sperrmüll, Elektroschrott, Lebensmittelreste und Bauschutt. Hinzu kommen Leuchtstoffröhren (die bei Umbau durch LEDs ausgetauscht werden), Tonerkartuschen und gebrauchte elektronische Geräte wie veraltete Technik aus Studios und Rechenzentren, Monitore und Kühlschränke. Darüber hinaus fallen bei Umbauarbeiten Bauschutt, Dämmmaterialien sowie Farb- und Lackabfälle an. In der Regel werden Letztere durch die Baufirmen und Lieferanten zurückgenommen, so dass dort keine Daten vorliegen. Auch für die Berliner Nebenstandorte gibt es keine Daten, da in Nebenkostenabrechnungen der Vermietenden keine Mengen angegeben werden.

Die **Mülltrennung** wurde Ende des Jahres 2022 an beiden Standorten optimiert und es werden nun alle Abfallarten getrennt gesammelt. Die Abfallmengen können dann ab 2023 noch präziser angegeben werden. Begleitet wurde die Optimierung der Mülltrennung von einer hausweiten Kommunikation zur Abfallvermeidung und sortenreinen Mülltrennung mit Postern in Teeküchen und Aufzügen sowie einer ausführlichen Kommunikation im Intranet.

Wasserverbrauch (in m ³ /a)	2019	2020	2021	2022
Gesamt	22.011	14.127	11.247	12.687
Kurt-Schumacher-Str. 3, Bonn	13.288	8.172	5.529	6.868
Voltastr. 5 (Altbau), Berlin [geschätzt]	4.000	2.800	2.800	3.000
Voltastr. 6 (Neubau), Berlin	4.397	2.980	2.777	2.619
Brunnenstr. 128, Berlin (DW Akademie)	233	96	61	100
Haus der Bundespressekonferenz, Berlin	93	79	80	100

Tabelle 6: Wasserverbrauch 2019–2022



Abfallmengen

Abfallart	Einheit	Standort	2019	2020	2021	2022
Siedlungsabfälle (Restmüll)	Tonnen	Bonn	60	45	43	52
		Berlin	29	39	33	29
Sperrmüll, Mischschrott und Holz	Tonnen	Bonn	28	17	35	41
		Berlin	24	16	15	12
Elektronikschrott	Tonnen	Bonn	16	12	10	10
		Berlin	3	8	5	9
Papier und Pappe	Tonnen	Bonn	54	32	29	28
		Berlin	6	13	10	9
Aktenvernichtung	Tonnen	Bonn	-	2,8	2,2	0,1
		Berlin	0,6	0,4	0,8	0,6
Speisereste Casino/Kantine	Tonnen	Bonn	3,2	1,5	2,6	5,4
		Berlin	Umbau Kantine Berlin			
Altglas	Tonnen	Bonn	Sammelcontainer, Füllhöhe unbekannt			
		Berlin	1,2	2,4	2,0	1,2
Plastikverpackungen	Tonnen	Bonn	bislang über Restmüll, getrennt ab 2023			
		Berlin				
Bauschutt und Abbruchabfälle	Tonnen	Bonn	9	9	14	-
		Berlin	wird direkt von den Baufirmen entsorgt			
Straßenkehrschutt	Tonnen	Bonn	1	1	1	5
		Berlin	-	-	-	-
Leuchtstoffröhren (quecksilberhaltig)	Tonnen	Bonn	0,4	0,6	0,4	1,0
		Berlin	0,2	0,2	0,1	-
Schlämme aus Abwasserbehandlung	m ³	Bonn	150	150	144	144
		Berlin	-	-	-	-

Tabelle 7: Abfallmengen 2019–2022



Klimarelevante Emissionen

Auf Grundlage der zur Verfügung stehenden Daten wird für die Deutsche Welle von einem unabhängigen externen Beratungsunternehmen die Klimabilanz jährlich nach den Qualitätsanforderungen des Berichtsstandards Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol) aktualisiert. Dieses definiert als Grundprinzipien Relevanz, Vollständigkeit, Konsistenz, Transparenz sowie Genauigkeit und lehnt sich dabei an die Prinzipien finanzieller Rechnungslegung an. Die Emissionsfaktoren und verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial von Treibhausgasemissionen entstammen den Emissionsinventaren der DEFRA (Department for Environment, Food and Rural Affairs), der GEMIS-Datenbank (Globales Emissions-Modell integrierter Systeme, herausgegeben durch das Internationale Institut für Nachhaltigkeitsanalysen und -strategien), der Ecoinvent-Datenbank sowie der Datenbank des Umweltbundesamtes (UBA). Berücksichtigt werden alle sieben im Kyoto-Protokoll gelisteten Treibhausgase, umgerechnet in CO₂-Äquivalente (CO_{2e}). Als Konsolidierungsansatz wird der Ansatz der operativen Kontrolle gewählt. Betrachtet werden die Hauptstandorte in Bonn (Kurt-Schumacher-Straße) und Berlin (Voltastraße, Brunnenstraße und Schiffbauerdamm). Die internationalen Standorte der DW machen anteilig an der Fläche nur etwa zwei Prozent aus und werden daher aus Wesentlichkeitsgründen und Gründen der Verhältnismäßigkeit von Aufwand und Einflussmöglichkeiten vorerst nicht mitberücksichtigt. Betrachtet werden Energie- und Kraftstoffverbräuche, Dienstreisen und Pendlerwege, Kältemittel und Abfälle sowie eingekaufte Güter und Dienstleistungen. Dabei wird zwischen standortbezogenen Treibhausgas-(THG)-Emissionen (Scope 1 und 2) und THG-Emissionen aus vor- und nachgelagerten Aktivitäten (Scope 3) differenziert. Die Distributions- und Nutzungsphase, die wohl den größten Anteil an der Gesamtbilanz ausmacht, wurde noch nicht geschätzt. Gleichzeitig kann der Versuch einer Quantifizierung hier nur dazu dienen, die Größenordnung im Verhältnis zu verdeutlichen. Ein exakt messbares Ergebnis und messbare Reduktionserfolge sind nicht erwartbar und nur ausschnittsweise in Projekten mit Distributionspartnern denkbar. Scope-2-Emissionen für externen Strombezug werden sowohl nach der market-based Methode mit anbieterspezifischen Emissionsfaktoren (in diesem Fall Null-emissionen) als auch nach der location-based Methode mit Emissionsfaktoren des nationalen Strom-Mixes berechnet und ausgewiesen.

Im Jahr 2022 konnte die DW-Klimabilanz noch weiter feinjustiert werden. Für einige Teilbereiche wurden **methodische Anpassungen** vorgenommen, die zu präziseren Ergebnissen führen. So wurde für den Strommix Deutschland der (im Vergleich zum vorher verwendeten Wert häufiger aktualisierte) Emissionsfaktor des Umweltbundesamtes genutzt. Für die Abfallkategorien wurden bislang nur Transportwege betrachtet, mittlerweile wird auch die Verwertungsphase mitbetrachtet. Gemeinsam mit den Energieversorgungsunternehmen konnten Emissionsfaktoren für die lokalen Fernwärmeverbräuche präzisiert werden. Statt der Stromgutschriftmethode, die interne Kompensationsberechnungen vornimmt, wurden in Bonn Werte nach der finnischen Methode und in Berlin nach der Carnot-Methode zugeliefert, die Strom und Wärme getrennt betrachtet. Die Vorkette der Energieverbräuche wurde auch mit in die Kernbilanz aufgenommen, da ein Wechsel des Stromprodukts auch dort wirksam wird. Daneben konnten kleinere Verlinkungsfehler im Excel-Rechentool vor allem bei den Einkaufsgütern entdeckt und korrigiert werden. Die **Datengrundlage** konnte noch **weiter vervollständigt** werden. So wurden bei den Dienstreisen noch die Reisen, die nicht über die DW-Reisestelle oder das beauftragte Reisebüro, sondern von den Mitarbeitenden selbst gebucht und dann erstattet wurden, untersucht und basierend auf Durchschnittswerten in die Gesamt-Personenkilometer für Flug und Bahnstrecken integriert. Teilweise konnten noch Realdaten für Verbräuche und Energieträger an Berliner Nebenstandorten in Erfahrung gebracht werden, welche die verwendeten Schätzwerte ersetzen.

Für eine Vergleichbarkeit im Zeitverlauf wurden diese Ergänzungen und präzisere Neuberechnungen auch rückwirkend für die Vorjahre angewendet. Dadurch blieben die Verhältnisse unter den Emissionskategorien im Großen und Ganzen unverändert. Da sich die absoluten Werte für die Treibhausgasemissionen der DW jedoch dadurch erhöhen und somit auch im Basisjahr 2019 die Baseline für die Reduktionsziele betrifft, wurde eine **Anpassung der Baseline** vorgenommen. Bei dieser Gelegenheit wurde zudem das **Ambitionsniveau des Reduktionsziels nachgeschärft** und auf den ambitioniertesten sogenannten „1,5°C-Pfad“ (von vorher „Deutlich-unter-2°C-Pfad“) angepasst. Das aufgerundete Reduktionsziel für das Zieljahr 2030 erhöht sich dadurch von 30 Prozent auf 50 Prozent.

Die DW definiert ihre Scope-1- und Scope-2-Emissionen zusammen mit den Scope-3-Kategorien Dienstreisen, Pendelverkehr der Mitarbeitenden, Abfall und Vorkette Energie als Kernbilanz. Im Basisjahr 2019 entfielen innerhalb der Kernbilanz 73 Prozent der Emissionen auf Dienstreisen (vor allem Flugreisen), elf Prozent auf den Pendelverkehr (basierend auf Annahmen), zehn Prozent auf den Wärmeverbrauch und sechs Prozent auf die restlichen Kategorien (Kältemittel, Flotte, Abfall, Notstromdiesel und Vorkette Energie).

Zusätzlich fallen indirekte Emissionen durch eingekaufte Güter und Dienstleistungen an sowie durch Stromverbrauch bei Distribution und Nutzung der DW-Programmangebote weltweit (Randbilanz). Es handelt sich hier um Überschneidungen mit den Emissionen anderer Akteure (Lieferanten, Dienstleistende, Partner und Nutzende). Hier sind direkte Veränderungen durch die DW und die Messbarkeit der Fortschritte nur begrenzt möglich.

Das von der DW-Klimaschutzstrategie vorgesehene Reduktionsziel von 30 Prozent (Deutlich-unter-2°C-Pfad), jetzt angepasst auf 50 Prozent (1,5°C-Pfad), bis zum Jahr

2030 (siehe oben bei „Ziele“ und „Kontrolle | Leistungsindikatoren“) bezieht sich auf die Kernbilanz, wo direkte Veränderungen und Messbarkeit gut möglich sind. Klimaschutzmaßnahmen werden jedoch in allen Bereichen der Klimabilanz (Kernbilanz und Randbilanz) umgesetzt. Die wichtigste Maßnahme in der Kernbilanz besteht in der Reduktion der Dienstreisen, vor allem der gut durch Zugfahrten ersetzbaren Inlandsflüge.

- Die DW hat ihre Treibhausgasemissionen im Rahmen des in der Klimabilanz errechneten und im Jahr 2023 verschärften Reduktionspfads mit angepasster Baseline auf mindestens 11.784 Tonnen im Jahr 2022 und 11.293 Tonnen im Jahr 2023 reduziert. **Zwischenstand Zielerreichung 31. Dezember 2022: 4.969 Tonnen – Ziel erreicht.**
- Die DW hat ihre Inlandsflüge gegenüber dem Basisjahr 2019 um 80 Prozent reduziert und nutzt diese nur noch in begründeten Ausnahmefällen. **Zwischenstand Zielerreichung 31. Dezember 2022: Die Inlandsflüge konnten von 3,51 Millionen Personenkilometern im Basisjahr 2019 um 92 Prozent auf rund 311.000 Personenkilometer im Berichtsjahr 2022 abgesenkt werden – Ziel erreicht.**

Anpassung der Emissionsberechnungen im Basisjahr 2019

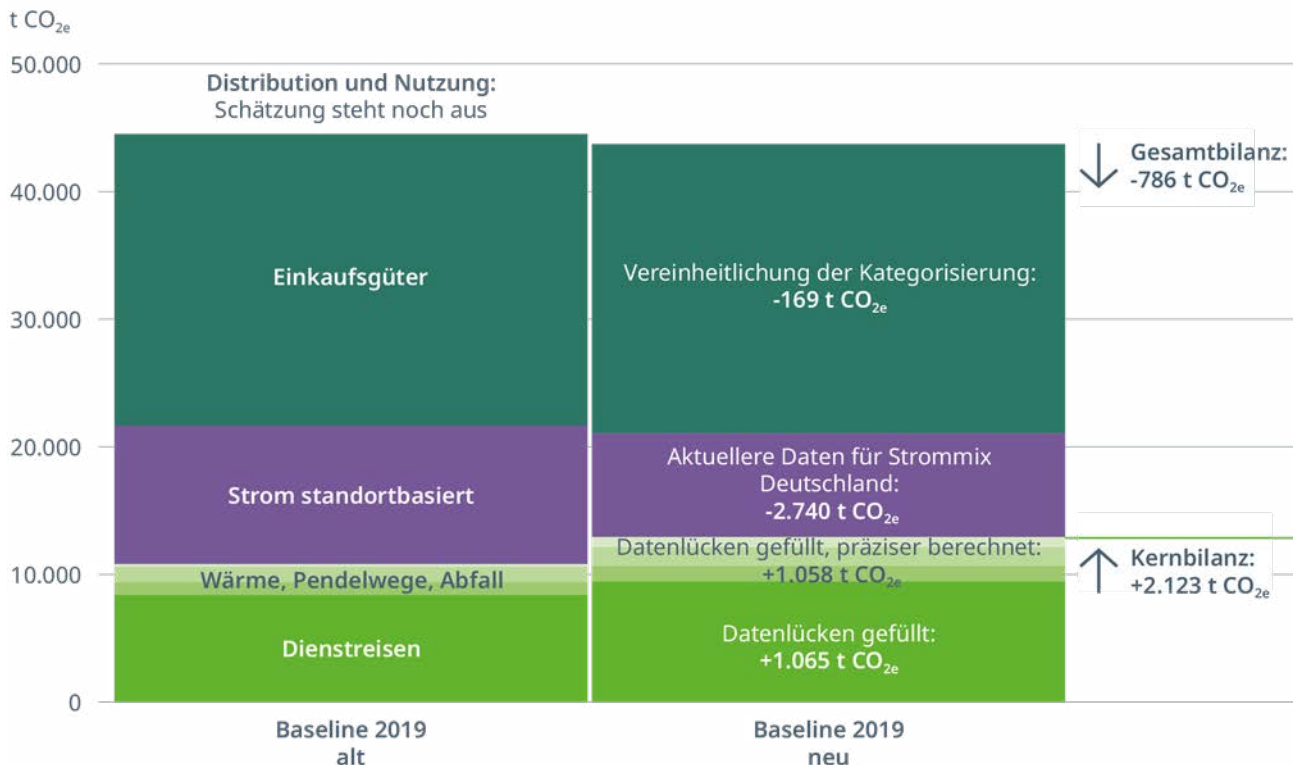


Abbildung 6: Baseline-Anpassung

Eine Herausforderung besteht darin, dass es zum Kerngeschäft eines global agierenden Medienunternehmens und der zugehörigen Akademie gehört, häufig vor Ort zu sein, um live aus Brennpunktregionen zu berichten oder gemeinsam mit Partnerorganisationen Projekte der Entwicklungszusammenarbeit umzusetzen. Dass die dafür notwendigen Dienstreisen in Pandemiezeiten auf das Nötigste reduziert werden konnten und auch nach der Pandemie im Jahr 2022 zwar wieder anstiegen, aber auf einem deutlich niedrigeren Niveau blieben, gibt jedoch Anlass zur Hoffnung, dass neue Routinen übernommen und viele Dienstreisen auch in Zukunft eingespart werden können.

Eine weitere Herausforderung liegt für Medienunternehmen allgemein im Zielkonflikt der Reichweitensteigerung unter anderem durch Video-On-Demand-Angebote in hoher Bildqualität und dem Reduktionsziel für Treibhausgasemissionen, die jedoch über den Serverstromverbrauch durch die weltweite Nutzung dieser Angebote ansteigen. Die Entwicklung von Lösungsansätzen kann in Kooperation mit Branchen- und Vertriebspartnern stattfinden. Die DW ist im ARD-Kompetenzteam Nachhaltige Verbreitung vertreten, das sich des Themas angenommen hat.



Vergleich der Reduktionspfade nach der Baseline-Anpassung

DW-Treibhausgasemissionen (Kernbilanz)

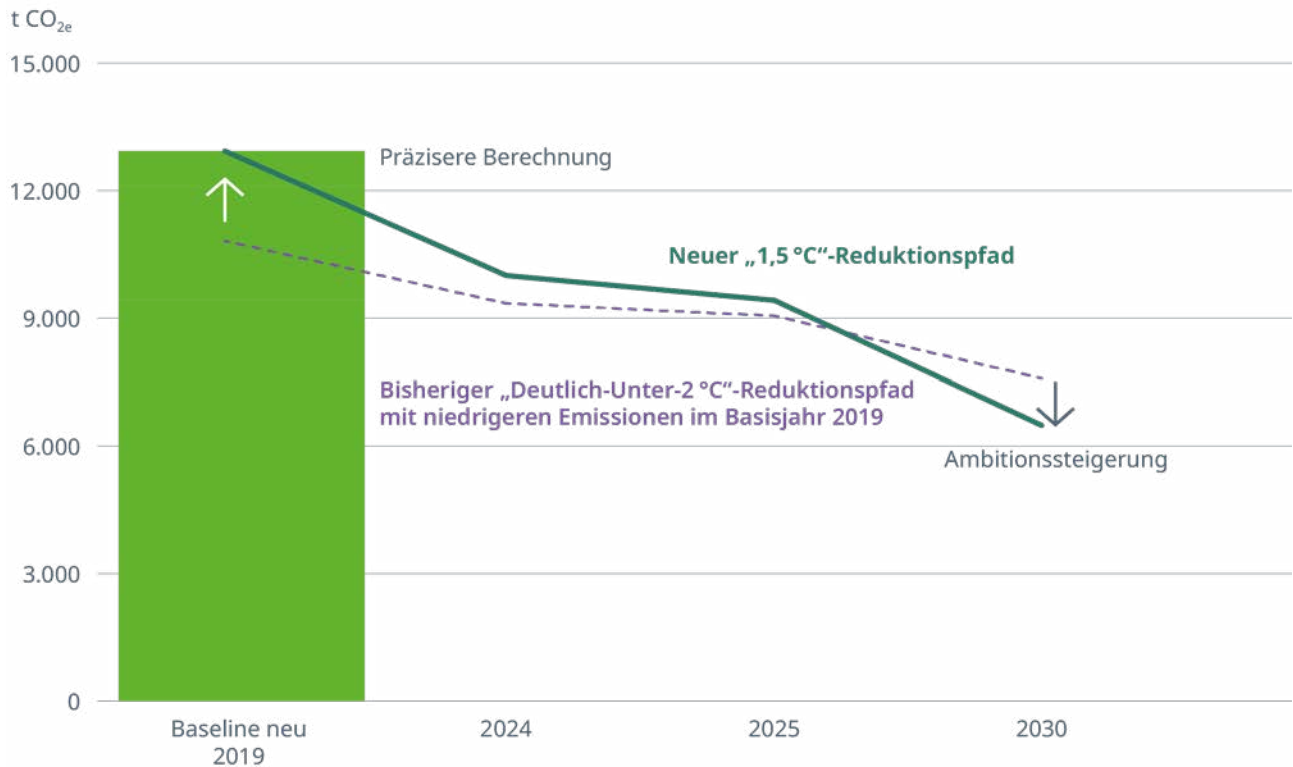
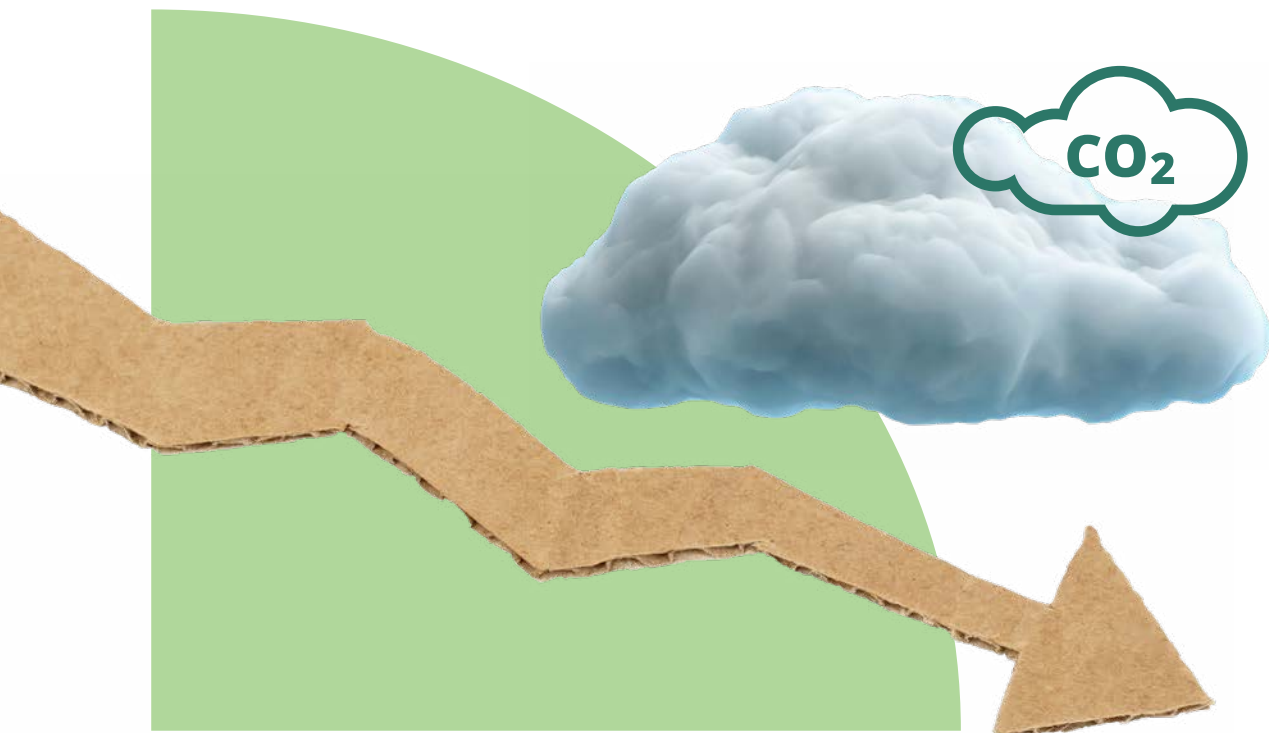


Abbildung 7: Verschärfung des Reduktionspfads



Treibhausgasemissionen

(in Tonnen CO₂-Äquivalenten)

	2019	2020	2021	2022
Gesamt-Emissionen (marktbasiert)	35.587	25.082	24.813	29.430
Scope 1: Direkte Emissionen	62	200	200	129
Stationäre Verbrennung				
Heizöl (temporär)	11	-	-	-
Notstrom-Diesel (Testbetrieb)	4	-	13	5
Kältemittel	-	169	146	76
Mobile Verbrennung				
Diesel (Flotte)	45	25	32	40
Benzin (Flotte)	2	6	8	7
Scope 2: Indirekte Emissionen (Energie)	1.224	1.166	1.258	1.145
Strom (marktbasiert)	-	-	-	-
Fernwärme	979	905	1.001	891
Nahwärme	245	260	257	254
Scope 3: Indirekte Emissionen (Sonstige)	34.302	23.716	23.356	28.156
Eingekaufte Güter und Dienstleistungen	22.656	21.113	21.247	24.461
Vorkette Energie und Kraftstoffe	664	380	409	370
Abfall	89	83	76	94
Dienstreisen	9.435	1.657	1.126	2.635
Pendelverkehr	1.458	483	497	595
<i>Informativ: Strom (standortbasiert inklusive Vorkette)</i>	<i>8.122</i>	<i>6.853</i>	<i>7.448</i>	<i>7.379</i>

Tabelle 8: Klimabilanz 2019–2022

Klimabilanz der DW

Alle Treibhausgasemissionen wurden wie oben beschrieben berechnet. Ausgangspunkt ist das Basisjahr 2019, von dem aus sie jährlich fortgeschrieben werden, bis hin zum aktuellen Berichtsjahr 2022. Da im Berichtsjahr die Berechnungsmethode noch präzisiert und Datenlücken gefüllt werden konnten, wurden auch die Vorjahre bis hin zum Basisjahr – wie oben beschrieben – noch einmal neu berechnet, um eine Vergleichbarkeit im Zeitverlauf zu gewährleisten und den Zielerreichungsfortschritt sauber darstellen zu können.

Im Berichtsjahr 2022 lagen die **Scope-1-Emissionen** rund 70 Tonnen über denen aus dem Basisjahr 2019. Dies liegt vor allem daran, dass Kältemittel und Notstromdiesel nur unregelmäßig bei der Wartung beziehungsweise im Testbetrieb nachgefüllt werden. Zudem wurden während der Corona-Pandemie vermehrt die kleineren benzinbetriebenen und weniger die größeren dieselbetriebenen Fahrzeuge aus dem DW-Fuhrpark genutzt, im Jahr 2022 wurden letztere wieder mehr genutzt.

Nach der marktbasierteren Methode wird der Ökostrom hier mit Nullemissionen bilanziert. Die standortbasierte Methode legt den deutschen Strommix zugrunde – diese Werte sind der Vollständigkeit halber informativ noch unter der Tabelle angegeben. Die DW-Klimaschutzstrategie sieht unabhängig von der Bilanzierungsmethode die Entwicklung und Umsetzung von Energieeinsparmaßnahmen vor.

Im Berichtsjahr 2022 lagen die **Scope-2-Emissionen** rund 80 Tonnen unter denen aus dem Basisjahr 2019. Dies liegt vor allem daran, dass der Wärmeverbrauch im Winter 2022/23 während der Energiekrise im Bonner Funkhaus reduziert werden konnte. Für drei Berliner Standorte liegt allerdings noch keine Nebenkostenabrechnung des Vermieters vor, so dass dort vorübergehend die Vorjahreswerte fortgeschrieben wurden. Eine exakte Auswertung kann erst mit Vorliegen der Verbrauchsmengen vorgenommen werden.

Die durch den Krieg in der Ukraine ausgelöste Energiekrise im Jahr 2022 führt dazu, dass in Deutschland wieder mehr Kohle und weniger Gas zur Stromproduktion genutzt wurde, was wiederum den Emissionsfaktor für den deutschen Strommix CO_{2e}-intensiver werden und somit auch die standortbasierte Klimabilanz der DW leicht ansteigen ließ. Insgesamt konnte der Stromverbrauch im Berichtsjahr gegenüber dem Basisjahr 2019 jedoch um 12 Prozent gesenkt werden und die strombezogenen Emissionen um über 740 Tonnen CO_{2e} gesenkt werden.

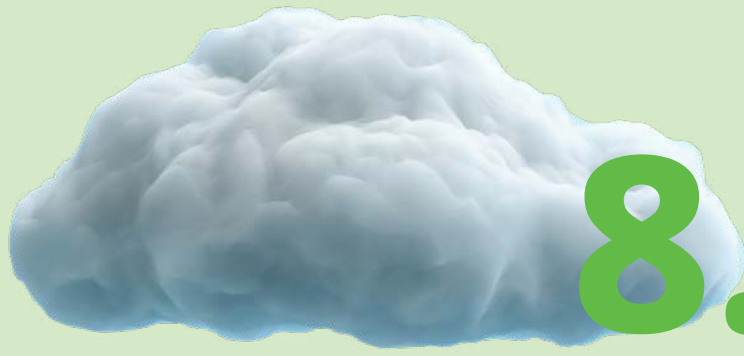
Im Berichtsjahr 2022 lagen die **Scope-3-Emissionen** rund 6.150 Tonnen unter denen aus dem Basisjahr 2019. Dies liegt vor allem daran, dass in den Pandemie Jahren 2020 und 2021 wenig gereist wurde, um Kontakte und die Ausbreitung des Coronavirus möglichst zu vermeiden. Zudem arbeiteten viele Kolleginnen und Kollegen soweit möglich von zu Hause aus, so dass auch deutlich weniger **Pendelfahrten** stattfanden. Im Jahr 2022 kamen Mitarbeitende wieder häufiger in die Funkhäuser und auch die **Dienstreisen** nahmen wieder spürbar zu, blieben allerdings im Vergleich zum Basisjahr 2019 auf einem deutlich niedrigeren Niveau. Dies auch dank der neuen Dienstreiseregeln und der Zielvorgabe, die Inlandsflüge auf 80 Prozent des Basisjahrsniveaus zu reduzieren. Dieses Unternehmensziel konnte erreicht werden.

Während der Pandemie sind die Ausgaben für **eingekaufte Güter und Dienstleistungen** leicht zurückgegangen und dann im Berichtsjahr 2022 wieder über das Basisjahrsniveau angestiegen. Dies können bedarfsbedingte Schwankungen sein. Die Umrechnung von Eurowerten in Treibhausgase kann in jedem Fall nur eine Annäherung sein und der Sensibilisierung dienen. Zur Berechnung exakter Minderungserfolge ist sie nur bedingt geeignet. Besonders treibhausgasintensiv sind für die DW die Ausgaben in den Kategorien Programmproduktion, Computer und elektronische Geräte, Verwaltungs- und Gebäudebezogene Beschaffungen sowie Telekommunikationsleistungen. Pilothaft wurden Beschaffungsprozesse angepasst, so dass eine (frühzeitige) Einbindung von Sustainability Management sichergestellt wird.

Auch die **Abfallmengen** sind im Pandemiejahr zurückgegangen, könnten allerdings wieder ansteigen, sobald mehr Mitarbeitende aus dem Homeoffice zurück in die Funkhäuser kommen. Stetig zurückgegangen sind die Verbrauchsmengen von Kopier- und Druckerpapier von 60 Tonnen im Basisjahr auf 37 Tonnen im Berichtsjahr. Hier macht sich die zunehmende Digitalisierung bemerkbar.

Bei der **Vorkette der Energieträger** führte vor allem der Umstieg von Wasserkraft auf Windkraft zu einem besseren Emissionsfaktor. Dies sind jedoch Näherungswerte und keine anlagenspezifischen Emissionsfaktoren.

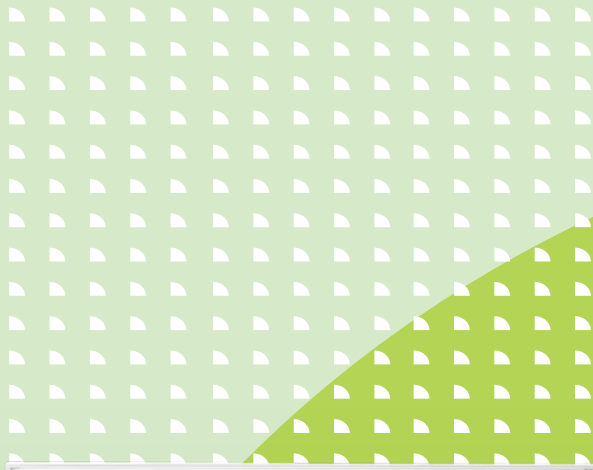




8.000

Tonnen

Um 8.000 Tonnen sind die Treibhausgasemissionen der DW gesunken.



Senkung der Treibhausgasemissionen

Die Treibhausgasemissionen der Kernbilanz sind von rund 13.000 Tonnen CO_{2e} im Basisjahr 2019 auf unter 4.000 Tonnen CO_{2e} in den Pandemie Jahren 2020/2021 stark abgesunken. Grund dafür waren vor allem die Dienstreisen, die nicht stattfinden konnten und das Ausweichen auf Homeoffice, wodurch weniger Pendelfahrten stattfanden und die Funkhäuser nicht komplett belegt waren und dadurch weniger Energie- und Materialverbrauch und Abfall anfiel. Zudem begann die DW damit, ihre Klimaschutzstrategie umzusetzen und machte sich dabei auch positive Erfahrungen aus der Corona-Pandemie zu eigen, etwa im Bereich der Besprechungen, die weiterhin häufig per Videokonferenz anstelle von Vor-Ort-Terminen stattfinden. So konnten die Emissionen im Berichtsjahr 2022 trotz wieder leicht ansteigender Tendenz nach der Pandemie auf einem deutlich niedrigeren Niveau gehalten werden. Sie lagen mit knapp 5.000 Tonnen CO_{2e} bei rund 40 Prozent der Basisjahr-Emissionen und somit bereits unter dem (inzwischen noch verschärften) Zielwert für das Jahr 2030. Dieses Emissionsniveau gilt es nun zunächst zu

stabilisieren und dann mit Blick auf das Langfristziel der Netto-Nullemissionen bis zum Jahr 2045 noch weiter abzusenken. Details für die einzelnen Emissionskategorien aus Scope 1, 2 und 3 sowie für die Randbilanz (eingekaufte Güter und Dienstleistungen) sind oben beschrieben.

Zur aktiven Minderung der Treibhausgasemissionen hat die DW – wie von der Klimaschutzstrategie vorgesehen – folgende Handlungsfelder vorangetrieben:

1. Mobilität

- Die DW hat ihre Inlandsflüge gegenüber dem Basisjahr 2019 per **Unternehmensziel** um 91 Prozent reduziert und nutzt diese nur noch in begründeten Ausnahmefällen.
- Insgesamt werden **Dienstreiseanträge** mittlerweile auf Geschäftskritikalität und auf die Wahl des klimafreundlicheren Transportmittels (Zug vor Flug) **geprüft**.
- Insgesamt konnten die Personenkilometer im Berichtsjahr 2022 gegenüber dem Basisjahr von rund 46

Entwicklung der Treibhausgasemissionen (Kernbilanz) 2019–2022

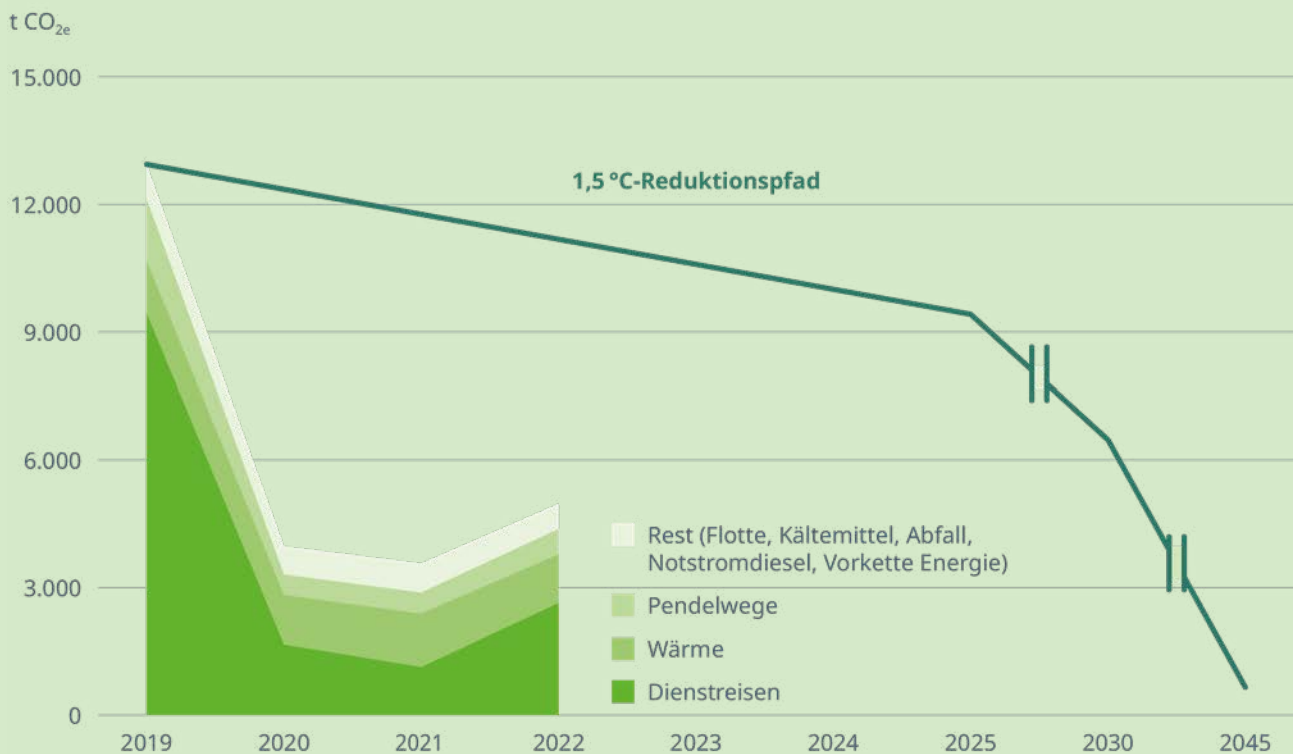


Abbildung 8: Zielpfad und reale Treibhausgasemissionen

auf 14 Millionen um über zwei Drittel abgesenkt werden. Der Anteil der Flugreisen konnte von 86 auf 70 Prozent abgesenkt und der Anteil der klimafreundlicheren Bahnreisen von neun auf 21 Prozent mehr als verdoppelt werden.

- Um das Pendeln der Mitarbeitenden mit Elektrofahrern (Pedelecs) zu erleichtern, wurden im Jahr 2023 an beiden Standorten Ladesäulen installiert.
- Remote Vorstellungsgespräche wurden auch nach Corona beibehalten, so dass weder Führungskräfte, Recruiter, Gremien oder Bewerbende reisen müssen.

» **Dienstreisen sind besonders während der Pandemie und auch danach durch neue Routinen zurückgegangen. Inlandsflüge konnten um 91 Prozent reduziert werden und der Anteil der Bahnreisen hat sich verdoppelt.**



Christian Hartmann, Head of Procurement and Travel

2. Energiemanagement und nachhaltigeres Betriebsmanagement

- Der **Stromverbrauch** konnte seit 2019 stetig reduziert werden, und zwar insgesamt um zwölf Prozent auf 15,8 GWh im Berichtsjahr.
- Dies liegt zum einen daran, dass die Büros auch nach der Pandemie **nicht wieder voll ausgelastet** sind und Mitarbeitende häufig mehrere Tage pro Woche von zu Hause arbeiten. Darüber hinaus wurden folgende Energiesparmaßnahmen umgesetzt:
 - Mit Unterstützung des Nachhaltigkeitsbudgets wurden im Jahr 2020 beziehungsweise 2022 Studio 1 und Studio 2 im Berliner Funkhaus auf **LED-Beleuchtung** umgerüstet, Studio 3 wird aktuell umgerüstet. Büros, Teeküchen, Toiletten und Flure werden schrittweise immer bei Umbauten auf LEDs umgestellt.
 - Zudem wurden in den WC-Anlagen und in den Kellerräumen der Funkhäuser an beiden Standorten **Zeitschaltungen** mit Bewegungsmeldern für die Beleuchtung eingebaut. Darüber hinaus wurde die Anzahl der Lichtpunkte in der Bonner Tiefgarage und Fahrweg auf das nötige Maß reduziert.
 - An beiden Standorten konnten außerdem die **Laufzeiten der Lüftungsanlagen reduziert** werden.

Entwicklung der Dienstreisen

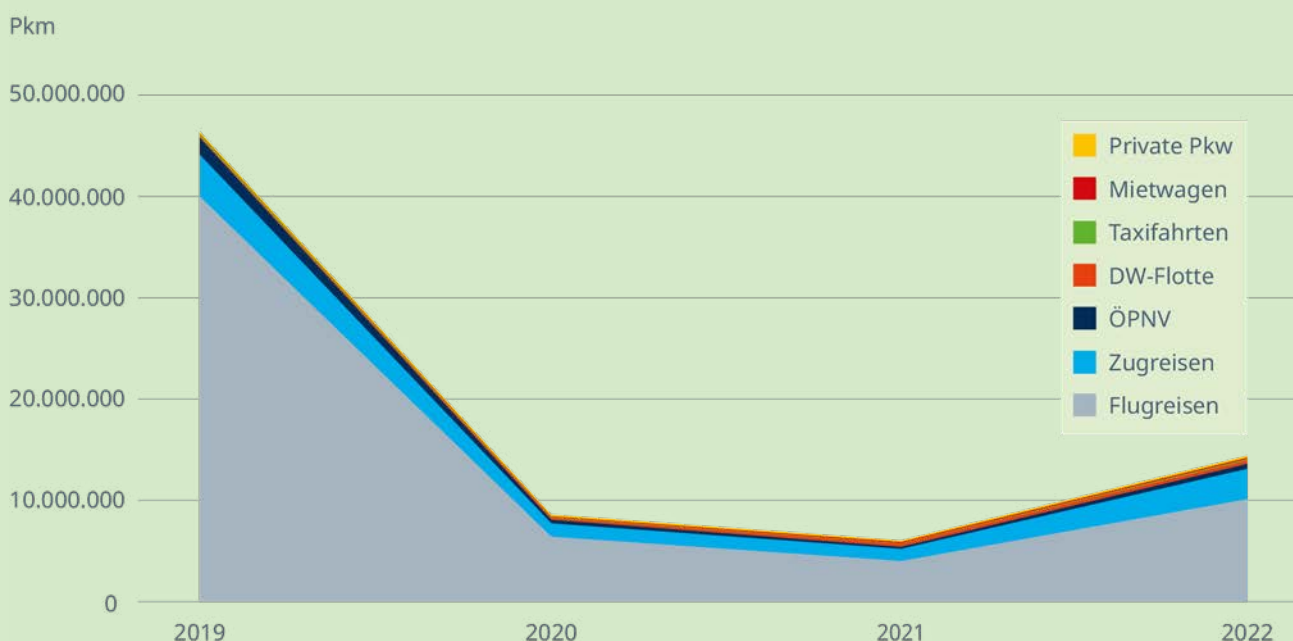


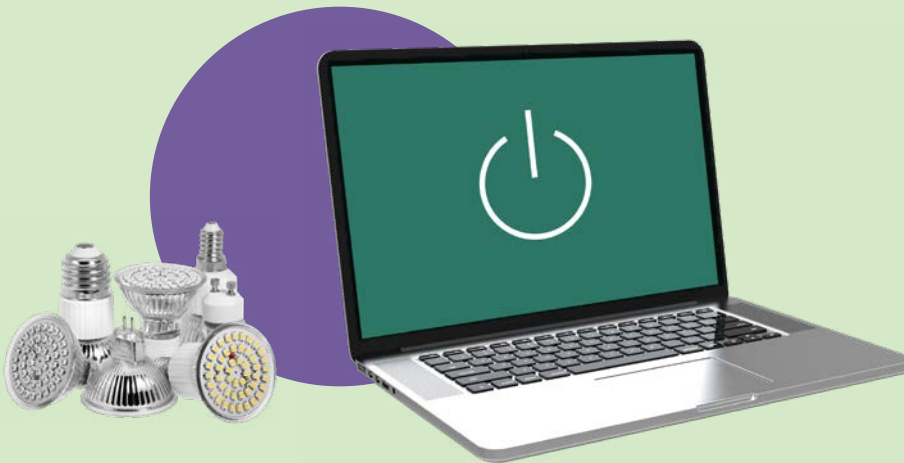
Abbildung 9: Entwicklung der Dienstreisen 2019–2022 (in Personenkilometern)

- Die während der Pandemie ausgegebenen Laptops erleichtern mobiles Arbeiten und haben eine höhere Energieeffizienz als die bis dahin genutzten Desktoprechner, die soweit möglich noch einer Weiterverwertung zugeführt werden.
- **Energiespareinstellungen** wurden **auf allen Endgeräten** angewandt: PCs, Laptops und Monitore gehen nach 10 Minuten Nichtbenutzung in den Standby-Betrieb.
- Drucker und Faxgeräte in Büros wurden eingezogen, stattdessen werden nun die zentralen gemeinschaftlich genutzten Kopierer verwendet.
- Ein Erfahrungsaustausch mit den anderen Landesrundfunkanstalten findet regelmäßig im ARD-Kompetenzteam Nachhaltiges Betriebsmanagement statt.

„Den Stromverbrauch der DW konnten wir gegenüber 2019 um zwölf Prozent absenken. Teils durch mehr Homeoffice, aber auch durch bewusste Energiesparmaßnahmen. Im Rahmen der Möglichkeiten von denkmalgeschützten Mietobjekten suchen wir stets nach der energieeffizientesten Lösung.“



Jens Botzenhard, Head of Construction and Facilities Berlin



Entwicklung des Stromverbrauchs

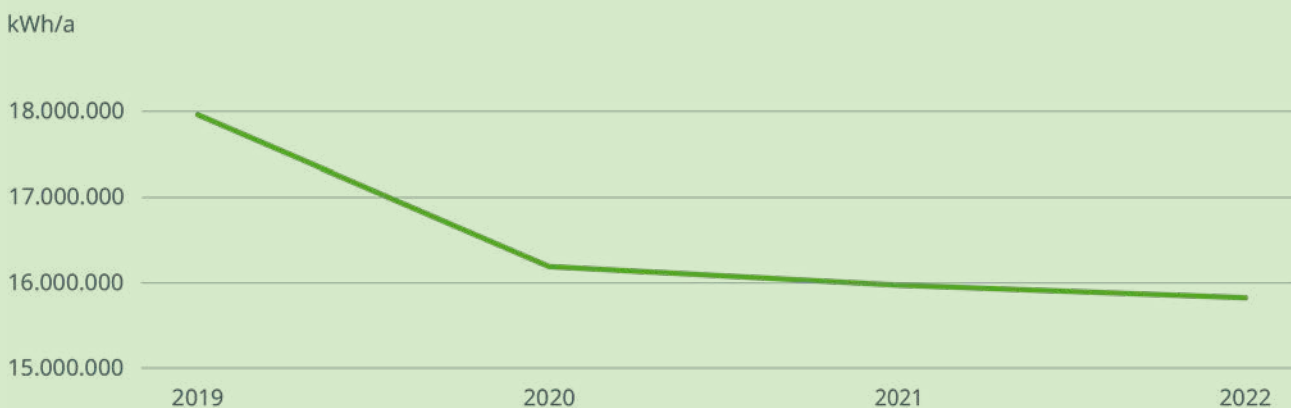


Abbildung 10: Entwicklung des Stromverbrauchs 2019–2022

- Der **Wärmeverbrauch** ist während der Corona-Pandemie zunächst angestiegen, vermutlich weil auch im Winter bei niedrigen Außentemperaturen regelmäßig gelüftet werden musste. Im Berichtsjahr 2022 liegen noch nicht alle Nebenkostenabrechnungen vor, aber selbst mit Fortschreibung der Vorjahreswerte an diesen Standorten ist eine Reduktion der Verbrauchsmengen von sechs Prozent gegenüber dem Basisjahr 2019 auf 7,4 GWh (vorläufige Werte) erkennbar.
- Der Grund für diese Reduktion liegt wohl hauptsächlich in der **Begrenzung der Heiztemperaturen** auf maximal 19 °C in den Büros beziehungsweise 16 °C in den **zeitweise außer Betrieb genommenen Räumen**.
- Zudem wurden in Toiletten und Teeküchen die **Warmwasser-Boiler abgeschaltet**.
- Ein Erfahrungsaustausch mit den anderen Landesrundfunkanstalten findet regelmäßig im ARD-Kompetenzteam Nachhaltiges Betriebsmanagement statt.

3. Nachhaltigere Produktionsweisen

- Über die Beteiligung an Pilotprojekten leistete die DW einen Beitrag zur Erstellung der „Ökologischen Standards für Film- und Fernsehproduktionen“ (green motion).
- Die DW will schrittweise ihre Eigenproduktionen auf nachhaltigere Produktionsweisen umstellen (ausführlicher siehe oben unter „Innovations- und Produktmanagement“).
- Nachhaltiges Produzieren im TV-Kerngeschäft überschneidet sich stark mit den anderen hier genannten Handlungsfeldern Energiemanagement, Dienstreisen, Green IT, Beschaffung und Verbreitung.
- Ein Erfahrungsaustausch mit den anderen Landesrundfunkanstalten findet regelmäßig im ARD-Kompetenzteam Nachhaltige Medienproduktion statt.

» Im neuen Berliner Rechenzentrum begrenzen wir die Kälte durch eine Kaltgang-Kühlung auf die Racks, so dass nicht mehr der ganze Raum gekühlt werden muss.

Thomas Rieger, Green IT, IT and Media Systems



Entwicklung des Wärmeverbrauchs

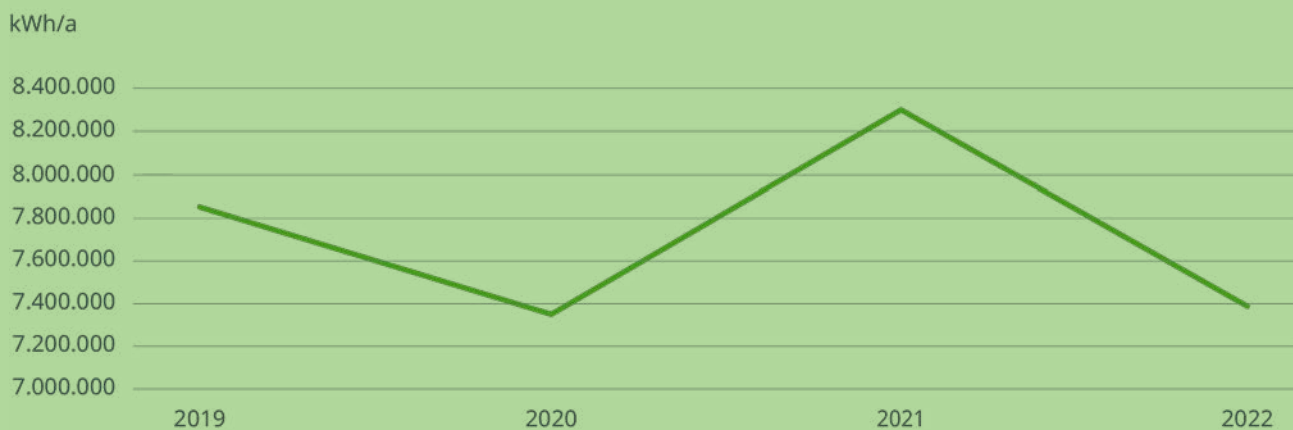


Abbildung 11: Entwicklung des Wärmeverbrauchs 2019–2022

4. Green IT

- Neue Serverräume werden im Kaltgangkonzept errichtet, teilweise werden physische Server durch effizientere Cloudnutzung ersetzt.
- Ausgemusterte technische Geräte werden soweit möglich noch einer Weiterverwertung zugeführt.
- Ein Erfahrungsaustausch mit den anderen Landesrundfunkanstalten findet regelmäßig im ARD-Kompetenzteam Green IT statt.

5. Nachhaltigere Verbreitung

- Ab 1. Januar 2023 wurden die **Leistungen der Kurzwellen-Ausstrahlungen (KW)** via Mediabroadcast von bisher 500 kW auf 250 kW reduziert.
- Ein Erfahrungsaustausch mit den anderen Landesrundfunkanstalten findet regelmäßig im ARD-Kompetenzteam Nachhaltige Verbreitung statt. Hier werden gemeinsam die Verbreitungswege und deren ökologischer Fußabdruck analysiert sowie nachhaltigere Verbreitungstechnologien in Pilotprojekten getestet und weiterentwickelt.

„Gemeinsam mit den Kollegen der ARD-Landesrundfunkanstalten entwickeln wir derzeit eine Methode, um den Energieverbrauch für alle Verbreitungswege bestmöglich zu erfassen.“

Anett Mateka, Distribution Systems



„Die Leistung der Kurzwellen-Ausstrahlungen (KW) via Mediabroadcast konnten wir durch einen optimierten Einsatz der Frequenzen ohne größere Qualitätseinbußen bei den Hörenden von bisher 500 kW auf 250 kW halbieren.“



Hubert Czaja, Head of Distribution Systems



6. Nachhaltigeres Eventmanagement

- Das DW Global Media Forum bietet seit 2008 eine einzigartige interdisziplinäre Plattform für Medienschaffende sowie Entscheidungsträger aus Politik, Zivilgesellschaft, Kultur, Bildung, Wirtschaft und Wissenschaft aus aller Welt, um im interkulturellen Austausch zusammenzukommen und voneinander zu lernen.
- Die Veranstaltung wurde im **hybriden Format** durchgeführt und ermöglichte Teilnehmenden ohne Reiseaufwand teilzunehmen. Vor Ort gab es Anreize für die kostenlose Nutzung von **ÖPNV und Leihfahrrädern** während der Konferenztage. Das **Catering war regional** und tagsüber im Konferenzzentrum zudem **vegan**. Auf **Printmaterialien** wurde weitestgehend verzichtet und Give-aways waren aus **Recyclingmaterial** hergestellt.
- Ein Erfahrungsaustausch mit den anderen Landesrundfunkanstalten findet regelmäßig im ARD-Kompetenzteam Nachhaltiges Eventmanagement statt. Dort wurde vom Bayerischen Rundfunk ein Bewertungstool für Nachhaltigkeit (BEN) entwickelt, das sich an der ISO-Norm 20121 für Nachhaltiges Veranstaltungsmanagement orientiert. Hiermit können schon bei der Planung von Events die wichtigsten Handlungsfelder bewertet und konkrete Maßnahmen abgeleitet werden.

„Das Global Media Forum bieten wir im hybriden Format an, um eine Teilnahme ohne Anreise zu ermöglichen. Vor Ort standen kostenlos Leihfahrräder und ÖPNV-Nutzung zur Verfügung. Das Catering war regional und tagsüber zudem vegan. Auf Printmaterialien wurde weitestgehend verzichtet und Give-aways waren aus Recyclingmaterial hergestellt.“



Sandra Thees, Events



Abbildung 12: DW-Moderatorin Edith Kimani mit Reporter Niles Christopher und Wissenschaftsjournalist Ranga Yogeshwar beim Global Media Forum 2023

7. Nachhaltigere Beschaffung

- Die Beschaffungsprozesse wurden testweise so angepasst, dass eine (frühzeitige) Einbindung von Sustainability Management sichergestellt wird. Eine hausweite Ausweitung wird angestrebt.
- Die Empfehlungen des Sustainability Management sowie der Abteilung Procurement and Travel für die Beschaffungen in den Fachbereichen orientieren sich an den Datenbanken des Umweltbundesamtes, auf denen für verschiedene Produktgruppen Leitfäden und Hinweise auf geeignete Zertifizierungssysteme zur Verfügung stehen.

» Die Beschaffungsprozesse wurden angepasst und sehen die frühe Einbindung von Sustainability Management vor. Zudem bietet unser Leitfaden für nachhaltige Beschaffung eine hilfreiche Orientierung.




Christian Hartmann, Head of Procurement and Travel

8. Sensibilisierung

- Die Handlungsfelder und Querschnittsthemen werden unter Koordination von Sustainability Management mit den Experten aus den Fachbereichen und Kompetenzteams direktionenübergreifend im **Sustainability Circle** vorangetrieben.
- Um die Mitarbeitenden für Nachhaltigkeit im Arbeitsalltag zu sensibilisieren, hat das Sustainability Management im **Intranet** umfangreiche Themenseiten aufgebaut, auf die sie mit Intranetmeldungen und im hausinternen **Social-Media-Kanal** aufmerksam macht. Mitarbeitende haben zudem die Möglichkeit, ihre Impulse entweder direkt oder über das **DW-Ideenmanagement** einzubringen.
- Das Sustainability Management stellt das Nachhaltigkeitsengagement der DW im Rahmen von **internen Veranstaltungen** (MindSpiration Days, New Work Snacks) und **externen Konferenzen** (RAI Prix Italia, EBU Horizons 2022, Werkstattgespräch des BKM-Referats Kultur und Nachhaltigkeit, Berlinale Veranstaltung zu green motion) vor und tritt dabei in den Dialog mit wichtigen Stakeholdern.
- Auf **dw.com** gibt es inzwischen eine **Themenseite** in deutscher und englischer Sprache, auf der auch die **Klimaschutzstrategie**, die **Nachhaltigkeitsberichte** und ein **Video** mit Alltagstipps in einem charmanten Gamification-Ansatz zu finden sind.
- Daneben erweiterte die ARD.ZDF medienakademie ihr Portfolio um einige **Weiterbildungsmodul**e zum Thema Nachhaltigkeit wie beispielsweise nachhaltigere Medienproduktion, CO₂-Bilanzierung, nachhaltigeres Eventmanagement und Green IT. Zudem wird ein Web-Based-Training mit Alltagstipps und Impulsen für alle Mitarbeitenden angeboten.





„Umwelt- und Nachhaltigkeitsthemen haben in vielen unserer Zielländer eine hohe Relevanz – darauf antworten wir mit einer passgenauen Berichterstattung.“

Xiegong Fischer, Programming,
Editor of Managing Director

Abbildung 13: Die Videoserie „Unseen“ trifft mit ihrer nutzerzentrierten Themenauswahl und innovativen Erzählweise genau den Nerv der jungen, südostasiatischen Zielgruppe

Programmangebote im Kontext der UN SDGs

Die DW behält ihre **Profilthemen Umwelt- und Klimaschutz** sowie Themen rund um ressourcenschonende Technologien im Fokus der Berichterstattung. Das Thema Nachhaltigkeit gewinnt zunehmend an Bedeutung in der Redaktionspraxis, von Themenplanung über Umsetzung bis hin zu maximaler Programmverwertung. Seit 2018 ist die DW Mitglied des **UN SDG Media Compact** und seit 2022 auch im auch von **Covering Climate Now (CCNow)**, einem globalen Netzwerk von mehr als 500 Nachrichtenagenturen. Die DW will die Zusammenarbeit mit internationalen Nachrichtenredaktionen ausbauen, die Klimaberichterstattung fördern und die Sichtbarkeit der Klimadebatte in der Öffentlichkeit erhöhen.

Mittlerweile hat die Umwelt-Redaktion eine **feste Position „Climate Reporter“** installiert. Diese befasst sich ausschließlich mit Umwelt- und Klimathemen, bildet sich im Bereich Umweltjournalismus fortwährend fort und trägt das erworbene Wissen regelmäßig in die Umwelt- sowie weiteren Redaktionen der DW hinein. Zu den erfolgreichsten **Umweltformaten**, die für TV und digitale Plattformen geeignet sind, gehören nach wie vor „Global Us“, „Global Ideas“ und die Eco-Reihen: „Eco Africa“ gibt es inzwischen in vier Sprachversionen: Englisch, Französisch, Portugiesisch und eine volladaptierte Version in Haussa. „Eco India“ ist neben Englisch und Hindi jetzt um zwei weitere Versionen in Bengali und Tamil reicher. Im spanischsprachigen Angebot sind sechs neue Social-Media-Formate entstanden, damit wird das Umweltmagazin „Eco Latinoamérica“ ausgeweitet. Alle Eco-Magazine der DW setzen ihre Schwerpunkte konsequent auf ökologische Innovationen und Themen, die für die jeweilige Zielregion von Relevanz sind. Dabei verfolgen sie verstärkt einen konstruktiven Ansatz.

Das **YouTube-Format „Planet A“**, ein Gemeinschaftsangebot der Redaktionen Umwelt, Wirtschaft und Wissenschaft, hat sich inzwischen fest im DW-Programm etabliert und ist zudem auf der beim jungen Publikum populären Kurzvideoplattform **TikTok** vertreten. Beibehalten wurden die informative wie auch unterhaltsame Machart, starke visuelle Elemente und das lösungsorientierte Storytelling. Eines der ersten veröffentlichten Videos zum Thema Permafrost ging gleich viral und erzielte in der ersten Woche bereits über drei Millionen Abrufe. Das Team profitiert von der bisherigen Erfahrung aus dem YouTube-Format „Planet A“, entwickelt plattformgerecht eine neue Channel-Strategie und strebt mit den Duncuts von YouTube-Beiträgen maximale Synergien – damit ressourcenschonende Produktionen – an.

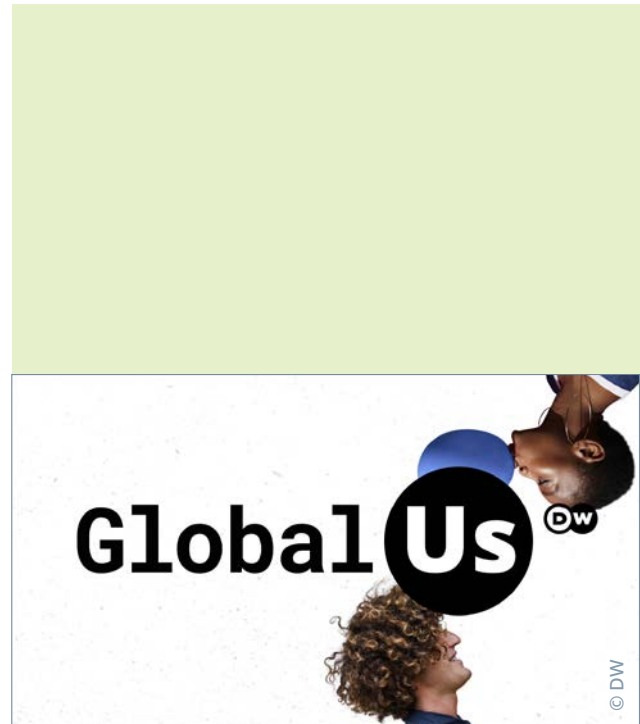




Abbildung 14: Im Podcast „On the Green Fence“ werden komplexe, oft kontroverse Umweltthemen aus mehreren Blickwinkeln betrachtet.

Die **Videoserie Unseen** macht Umweltprobleme sichtbar. Das von den Redaktionen Umwelt, Wirtschaft, Wissenschaft sowie Digitale Formatentwicklung gemeinsam konzipierte Digital-First-Format für eine junge, südostasiatische Zielgruppe erzählt Umweltthemen durch die Hintertür. Der Zielmarkt Südostasien ist einer der weltweit am schnellsten wachsenden On-Demand-Märkte. Der Medienkonsum wird stark von Entertainment getrieben. Die junge Zielgruppe ist oft nicht direkt an Nachrichtenthemen interessiert, wohl aber um ihre Familie und Freunde besorgt. Die oft unsichtbaren Gefahren durch Feinstaubpartikel oder Mikroplastik werden in der Videoserie als animierte Monster dargestellt, die überall im Alltag lauern. „Unseen“ erzählt von Menschen in Südostasien, die für die Zukunft ihrer Kinder kämpfen oder um ihr Zuhause. Die Monster – also Gefahren für Menschen und Umwelt – tauchen immer wieder auf und bedrohen ihre Ziele, bis Lösungen für die Umweltprobleme deutlich werden und die Ungeheuer endlich zurückdrängen. „Unseen“ trifft mit seiner nutzerzentrierten Themenauswahl und lebensnahen Erzählweise genau den Nerv der Zielgruppe, erhielt

„**Unser Climate Reporter arbeitet mit einem kleinen Team von Journalistinnen und Journalisten, die sich im Themenfeld Klimawandel und dessen gesellschaftlichen Auswirkungen ständig weiterbilden. Sie sind die Experten in der Berichterstattung, wirken aber auch nach innen als zentrale Ansprechpersonen für alle Redaktionen.**“



Vanessa Fischer, Programming, Head of Environment

zudem zahlreiche Auszeichnungen, wie beispielsweise bei den WorldMediaFestivals in Hamburg und den Red Dot- und Eyes & Ears Awards.

Klimakrise und Gesundheit – diese Verbindung wird immer relevanter, gerade in den Zielregionen der DW, wo die Folgen der Erderwärmung deutlich spürbar sind. In einem neuen **Umwelt-Webspecial** erläutert die DW seit März 2021 die Auswirkungen des Klimawandels auf die Gesundheit von Menschen weltweit. Nutzende können das interaktive Webspecial auf Englisch, Spanisch und Deutsch aufrufen ([dw.com/wasser](https://www.dw.com/wasser); [dw.com/agua](https://www.dw.com/agua); [dw.com/water](https://www.dw.com/water)). Videos, Fotos und Text zeigen, was Wetterextreme für den Alltag und die Gesundheit von Kindern bedeuten. Beteiligt an der Produktion waren auch Journalistinnen und Journalisten aus Südafrika und Indien. Unterstützt wird das Projekt vom Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und nukleare Sicherheit.

Zusätzlich zu den einzelnen Formaten zu Umwelt- und Klimathemen hat die Chefredaktion redaktionelle Guidelines erarbeitet und auf dem CR-Portal veröffentlicht, die für alle Redaktionen als verbindliche Richtlinien gelten. Das Ziel ist es, in der Berichterstattung klar und präzise zu sein und die Dringlichkeit der Umwelt- und Klimakrise zu vermitteln, ohne aber die apokalyptische Sprache des Sensationsjournalismus zu verwenden. Die DW informiert wissenschaftlich, berichtet sachlich und lösungsorientiert. Dabei strebt sie besonders an, den Dialog mit jungen Nutzenden weiter auszubauen.

Die Programmdirektion unterstützt die Klimaschutzstrategie, indem sie Flugreisen reduziert, die Energieeffizienz verbessert, ihre Lieferketten überprüft und nachhaltigere Produktionsweisen umsetzt.



Abbildung 15: Das Klimaberichts-Team der DW: Tim Schauenberg, Louise Osborne und Beatrice Christofaro

Abbildung 16: DW-Reporter Zobaer Ahmed (r.) wurde für seine Videoreportage über die Folgen des Klimawandels für die Insel Dhal Char mit dem South Asian Digital Media Award ausgezeichnet



Abbildung 17: Die Global-Ideas-Reihe bietet Umweltbildung für Jugendliche mit Lernpaketen zu Themen wie „Plastikmüll“, „Waldschutz“ oder „Ernährung“

Medienentwicklungszusammenarbeit der DW Akademie

Das Thema Umwelt- und Klimaschutz spielt in der Projektarbeit der DW Akademie eine wichtige Rolle. Nachfolgend werden beispielhaft einige Projekte beschrieben:

Ziel des Gemeinschaftsprojekts mit dem DW-Programm **„Die großen Ströme in der indopazifischen Region — Lebensadern und Quelle großer Konflikte“** war, die Öffentlichkeit in den Zielregionen Indonesien, Pakistan, Indien und Bangladesch in ihren jeweiligen Landessprachen sachlich und umfassend über ökologische Probleme zu informieren. Die Rolle der DW Akademie war dabei, lokale Medienschaffende zu den Themen Umwelt- und Klimaberichterstattung auszubilden und ihnen das Rüstzeug an die Hand zu geben, angemessen über diese Themen zu berichten, sich mit Fachleuten in der indopazifischen Region auszutauschen und zu vernetzen. Teil des Projekts war ein Videowettbewerb mit Trainings und einem Mentoring für die Gewinner. Die besten Beiträge wurden im Programm der DW ausgestrahlt.

In Zentralasien nehmen Medien verstärkt das Thema Umweltschutz in den Fokus. Ziel des Projekts **Förderung der grenzüberschreitenden Berichterstattung zu Umweltproblemen in Zentralasien** war, Journalistinnen und Blogger aus Kasachstan und Usbekistan zu qualifizieren, die Bevölkerung faktenbasiert und ausgewogen über Umweltprobleme zu informieren. Ziel war außerdem, mit Hilfe der Berichterstattung einen Dialog mit staatlichen Behörden und Umweltorganisationen in Gang zu setzen.

Die DW Akademie erstellte 2022 mit BMZ-Förderung ein **„Environmental Journalism Mapping“** für Marokko, Ägypten, Jordanien, die Palästinensischen Gebiete, Libanon und Jemen. Die Studie (2023) beschreibt alle wichtigen Stakeholder zum Thema Umweltschutz: Regierungen, zivil-

„In mehr als 70 Ländern stärken wir durch journalistische Ausbildung und Infrastrukturaufbau das Menschenrecht auf freie Meinungsäußerung und ungehinderten Zugang zu Informationen.“



Michael Karhausen, Coordinator Staff – Diversity – Sustainability, DW Akademie

gesellschaftliche Akteure, internationale Organisationen und das lokale Medienpublikum. Sie analysiert jeweils die Entwicklungsbedarfe und skizziert strategische Arbeitsansätze für die DW Akademie. Die MENA-Region leidet massiv unter Wasserknappheit, Umweltverschmutzung und Energieverschwendung. Die Medien nehmen sich dieser Themen bisher nur marginal an.

In den Ländern des Amazonasbeckens in Lateinamerika spitzen sich Umweltkonflikte infolge des menschengemachten Klimawandels zu. Jedoch gibt es in vielen der besonders stark betroffenen Gebiete kaum lokale Medien, die darüber berichten. Im **Projekt „Meinungsfreiheit und Medienentwicklung“** förderte die DW Akademie mit einer Allianz von Medien, Wissenschaft und Zivilgesellschaft die Debatte über Menschenrechtsverletzungen und

SCHWERPUNKTLÄNDER

(im Auftrag des BMZ)

Äthiopien	Ghana	Mexiko	Paläst. Gebiete
Bangladesch	Kambodscha	Mongolei	Serbien
Bolivien	Kenia	Myanmar	Tunesien
Burkina Faso	Kolumbien	Namibia	Uganda
Côte d’Ivoire	Libanon	Pakistan	Ukraine
Georgien	Marokko		Usbekistan

WEITERE PROJEKTLÄNDER

Afghanistan	Irak	Nordmazedonien
Albanien	Jemen	Peru
Algerien	Jordanien	Philippinen
Armenien	Kasachstan	Ruanda
Aserbaidshjan	Kirgisistan	Russland
Belarus	Kosovo	Sambia
Bolivien	Lesotho	Senegal
Bosnien-Herzegowina	Lettland	Simbabwe
Dom. Republik	Libyen	Südafrika
Ecuador	Litauen	Sudan
El Salvador	Malawi	Tadschikistan
Estland	Mali	Tansania
Guatemala	Moldau	Thailand
Guinea	Montenegro	Venezuela
Honduras	Mosambik	Vietnam
Indien	Niger	
Indonesien	Nigeria	

Abbildung 18: Projektgebiete der DW Akademie

» Seit dem Jahr 2022 müssen alle Geschäftspartner der DW Akademie die Declaration of Values unterzeichnen, um sicherzustellen, dass sie unsere Werte grundsätzlich teilen.

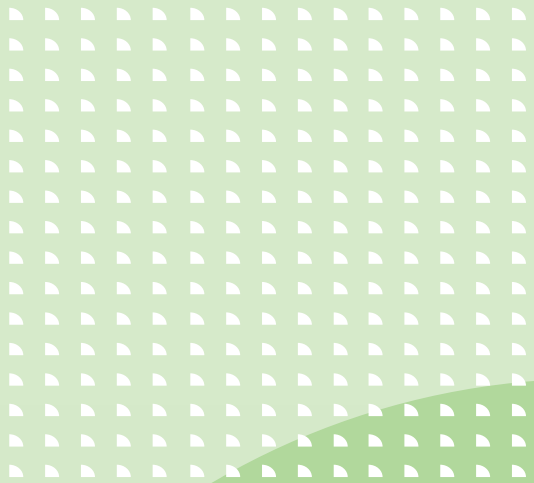


Holger Hank, Head of Support and Project Administration, DW Akademie

Umweltschutz in Kolumbien und der Region. Konkrete Maßnahmen waren Fortbildungen im Bereich Umweltjournalismus und Menschenrechte, die Entwicklung von Kriterien für die kollaborative und interkulturelle journalistische Produktion sowie die Entwicklung und Umsetzung von innovativen Dialogformaten zu Klimawandel und Menschenrechten.

Die DW Akademie hat 2021 und 2022 zudem eine **Crisis Preparedness Decision Matrix** entwickelt, die 2023 implementiert wurde. Die Matrix verschafft einen Überblick über die Entwicklung von Krisen in verschiedenen afrikanischen Ländern und wertet diese anhand von Indizes aus. Neben Faktoren wie bewaffnete Konflikte oder Situation der Medien- und Meinungsfreiheit gehören dazu auch Risiken durch Klimawandel und Umweltbelastungen. Dabei geht es um Vorboten, aber auch bereits eingetretene Ereignisse wie die Verschiebung von Monsunzeiten, Starkregen, Überflutungen, Dürre, Vulkanausbrüche, Erdbeben und Feuer in der Wildnis. Die Matrix wird mit Indizes aus 27 Quellen gespeist; sie stammen von internationalen Organisationen und sind frei verfügbar. Die Indizes ergeben zusammen einen farbcodierten Zahlenwert, der eine Orientierung über die Lage in den betreffenden Ländern gibt. Die Matrix bietet eine Grundlage für Gespräche über Krisenvorsorge-Maßnahmen in den betroffenen Projektländern.





4 Engagement im Sozialen Bereich

Arbeitnehmendenrechte

Gesetze, Tarifverträge und interne Vorschriften und Regeln bilden den Rahmen für das unternehmerische und individuelle Handeln und schaffen zugleich Freiräume für zielgerichtetes, effizientes Arbeiten in internationalen Bezügen. Die Einhaltung stellt einerseits die Beauftragte der Bundesregierung für Kultur und Medien als Rechtsaufsicht der DW sicher, andererseits geschieht dies über die Aufsichtsgremien Broadcasting Council und Administrative Board. Beteiligt sind darüber hinaus interne Stellen wie zum Beispiel Compliance und Internal Audit (Interne Revision). Der Bundesrechnungshof überprüft in Untersuchungen zu ausgewählten Sachverhalten und Themenstellungen die Einhaltung grundlegender Vorschriften, insbesondere zu den Grundsätzen von Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit.

Auch im Innern lebt und fördert die DW die Werte, die sie weltweit vermittelt, wie beispielsweise Good Governance und Transparenz sowie Teilhabe von Beschäftigten und Personalvertretungen sowie die kontinuierliche Arbeit an einer Unternehmenskultur auf Basis von Digital Leadership and Collaboration und New Work, die Eigenverantwortung fördert, Respekt, Augenhöhe und Wissensaustausch möglich macht und die Bedürfnisse der Mitarbeitenden achtet. Tarifverträge und Dienstvereinbarungen gehen in vielen Bereichen über die gesetzlichen Standards hinaus. Dies gilt etwa für die Regelungen zur Flexibilisierung der Arbeitszeit, zum mobilen Arbeiten und zur sozialen Absicherung Freier Mitarbeitender.

Als international tätiges Medienunternehmen beachtet die DW auch beim Einsatz von Mitarbeitenden im Ausland die geltenden gesetzlichen Bestimmungen. Im Rahmen der Steigerung der Präsenz in den Zielregionen finden stetiges Monitoring und Risikoanalysen der rechtlichen Situation in den Zielgebieten statt. Die DW beobachtet zudem laufend die potenziellen Sicherheitsrisiken in den Ländern, in denen sie Korrespondentinnen und Korrespondenten sowie Ortskräfte unterhält. Für ihre Mitarbeitenden im Ausland bietet die DW ein umfassendes Sicherheitsmanagement an und reagiert bei Bedarf in geeigneter Weise, so zuletzt bei der Machtübernahme der Taliban in Afghanistan.

Arbeitnehmende der DW haben die Möglichkeit, eine berufliche Auszeit zu beantragen oder durch den Antrag einen flexiblen und vorzeitigen Übergang in den Ruhestand zu

gestalten. Ein solches Sabbatical ermöglicht eine Freistellung für einen Zeitraum von einem Monat bis zu maximal zwölf Monaten ohne Angabe von Gründen unter Fortzahlung einer zuvor angesparten und reduzierten Vergütung.

In einigen Bereichen, wie beispielsweise dem Gleichstellungsplan (siehe Kriterium unten bei „Chancengerechtigkeit“), hat die DW sich konkrete Ziele gesetzt, die alle vier Jahre nachgehalten und aktualisiert werden. Es wird angestrebt, bei hinreichender Datengrundlage auch in anderen Bereichen entsprechende Verfahren aufzusetzen.

Mit den Tarifpartnern werden Tarifverträge verhandelt; das Vergütungssystem – Gehaltstarifvertrag und Honorartarifvertrag – ist für alle Beschäftigten transparent im Intranet abrufbar. Dies gilt auch für den Manteltarifvertrag, den Tarifvertrag Altersversorgung und den Tarifvertrag für arbeitnehmerähnliche Personen.

Die Mitbestimmung erfolgt auf Basis des Bundespersonalvertretungsgesetzes. Sie wird durch den Örtlichen Personalrat in Bonn und Berlin sowie den Gesamtpersonalrat wahrgenommen.

Auf Initiative der Geschäftsleitung hat die DW 2020 ein Freienstatur erarbeitet, das zum November 2020 in Kraft gesetzt wurde. Es führte erstmals eine institutionalisierte Interessenvertretung der Freien Mitarbeitenden ein. Dies stärkt die Rechte der vielen Freien Mitarbeitenden, bietet ihnen zusätzliche Sicherheit und fördert den gemeinsamen Austausch. Die DW führte im März und April 2021 erstmals die Wahl einer Freien-Vertretung durch.

Im Rahmen der Novellierung des Bundespersonalvertretungsgesetzes (BPersVG) im Jahr 2021 wurde die Interessenvertretung für den Großteil der arbeitnehmerähnlich beschäftigten Freien Mitarbeitenden der DW gesetzlich neu geregelt und eine Zuständigkeit der Personalräte begründet. Die gesetzlichen Regelungen des BPersVG gelten für arbeitnehmerähnliche Beschäftigte nunmehr entsprechend, soweit diese nicht maßgeblich an der Programmgestaltung beteiligt sind. Als unmittelbare Folge des deutlichen Anstiegs der durch die Personalräte vertretenen Beschäftigten wurde im Jahr 2022 eine Neuwahl aller Personalratsgremien durchgeführt, bei der erstmals arbeitnehmerähnliche Freie Mitarbeitende sowohl aktiv als auch passiv teilgenommen haben. Allen Personalratsgremien gehören seither auch gewählte arbeitnehmerähnliche Beschäftigte an.



Die Interessensvertretung der Freien Mitarbeitenden setzt sich weiterhin für die Freien Mitarbeitenden ein, die nicht von der neu geschaffenen Zuständigkeit der Personalräte erfasst werden.

Die Vertretung der Jugendlichen unter 18 Jahren und der zur Berufsausbildung Beschäftigten (Auszubildende, Praktikanten, Werksstudenten) bis zum 25. Lebensjahr erfolgt über die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV).

Innerbetrieblicher Dialog und Teilhabe

Ein vielfältiges internes Kommunikations- und Dialogangebot („Sharepoint“/ Intranet) unterstützt die Teilhabe in der DW. Es wurde 2020 umfassend modernisiert. Hier finden sich interne Nachrichten, Beratungsangebote, Berichte, Dokumentationen und weitere Veröffentlichungen und Links, beispielsweise zu Formularen und Datenbanken. Seit Oktober 2020 ist das Informationsangebot außer auf Deutsch in weiten Teilen auch auf Englisch verfügbar. Ebenfalls wurden die Bezeichnungen von Organisationseinheiten und Funktionen auf Englisch umgestellt.

Instrument systematischer Teilhabe und Personalentwicklung sind auch das 270GradFeedback der Führungskräfte und die jährlichen Mitarbeitenden- und Zielvereinbarungsgespräche. Sie bieten die Möglichkeit, die

wechselseitigen Erwartungen, Probleme und Missverständnisse zu klären, auf sachliche Weise beidseitig Anerkennung und Kritik zu äußern, gegenseitiges Verständnis und Vertrauen zu fördern. In einer zunehmend digitalisierten Arbeitswelt wird „Führung“ – in der Deutschen Welle festgeschrieben als Digital Leadership and Collaboration – transparenter und agiler. Führungskräften und Mitarbeitenden stehen zum Themenfeld „Zusammenarbeit gestalten“ zahlreiche Fortbildungsformate zur Verfügung; Teams werden bei der Verbesserung der internen Zusammenarbeit professionell unterstützt.

Darüber hinaus existiert eine Vielzahl von Formaten für den innerbetrieblichen Austausch. Insbesondere die Reihe „DW Minds“ trägt mit (virtuellen) Vorträgen von Beschäftigten und gelegentlich externen Experten zum kollegialen Lernen, zu Dialog und Vernetzung bei. Auch die Abteilung Sustainability Management berichtet in diesem Format regelmäßig zu den Fortschritten und greift dort Impulse aus dem Haus auf. Über die Instrumente des innerbetrieblichen Dialogs und der Teilhabe können sich die Mitarbeitenden aktiv ins Nachhaltigkeitsmanagement der DW einbringen, so beispielsweise auch im Sustainability Circle. Im Herbst 2022 hat die DW ein neues Format zur Verbesserung der internen Kommunikation gestartet: Die Geschäftsleitung lädt alle Mitarbeitenden zum regelmäßigen Austauschformat „Ask us anything“ ein, bei dem Fragen auf Deutsch und Englisch möglich sind. „Ask us anything“ legt den Fokus auf den offenen und persönlichen Dialog mit den Mitgliedern der Geschäftsleitung. Teilnehmende sind ausdrücklich eingeladen, viele unterschiedliche Fragen – sowohl fachspezifische als auch allgemeinere – zu stellen, die die Mitglieder der Geschäftsleitung kurz beantworten. Das Ziel ist, dass möglichst viele Mitarbeitende zu Wort kommen – primär diejenigen, die in ihrem Arbeitsalltag nicht die Möglichkeit haben, sich direkt mit der Geschäftsleitung auszutauschen.

Die vielseitigen Angebote im Rahmen des neu konzipierten DW-Onboardings machen die Unternehmenskultur erlebbarer, transportieren wichtige Informationen zur Unternehmensstrategie, klären frühzeitig über Rechte und Pflichten auf und ermöglichen aktive Teilhabe von Anfang an. Neben Web-Based-Trainings und über verschiedene Kommunikationskanäle schaffen vor allem die (virtuellen) Onboarding-Events Begegnungsorte: so lernen neue Kolleginnen und Kollegen die Geschäftsleitung und alle zentralen Anlaufstellen und Gremien des Hauses persönlich kennen, darunter auch das Sustainability Management. Gemeinsame Mittagessen vor Ort sowie die Sprechstunde oder auch Hausführungen fördern den Austausch untereinander sowie bereichs- und direktionsübergreifendes Netzwerken.

Stärkung der Unternehmenskultur

Als moderne und wettbewerbsfähige Arbeitgeberin sieht es die DW als eine wichtige Aufgabe an, die Eigenverantwortlichkeit und Selbstorganisation ihrer Mitarbeitenden zu stärken.

Dazu wurde 2019 eine New-Work-Initiative im Unternehmen gestartet, in der durch ein direktionsübergreifend zusammengesetztes Team neue Arbeitsformen im Unternehmen etabliert und neue, den Bedürfnissen der Zielgruppe und der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer angepasste Arbeitsmethoden flexibel und je nach Bedarf der unterschiedlichen Teams angeboten und eingeführt werden sollten. Unter dem Stichwort Digital Workplace werden die Möglichkeiten des digitalen, mobilen, interdisziplinären und kollaborativen Arbeitens durch die neue Gestaltung der Arbeitsräume stetig verbessert. Die New-Work-Initiative knüpft an die Führungswerte der DW an, die festgeschrieben sind im Konzept der Zusammenarbeit „Digital Leadership and Collaboration“. Im Zuge der digitalen Transformation der DW bietet dieser Ansatz sowohl Führungskräften als auch Mitarbeitenden zahlreiche neue Möglichkeiten zur abteilungs- und hierarchieübergreifenden Arbeitsorganisation sowie zur Auswahl und Einführung passender moderner Arbeitsmethoden zur Gestaltung der hybriden Zusammenarbeit. Hierbei stehen Eigenverantwortung, Vernetzung, Partizipation und Agilität im Mittelpunkt. Darüber hinaus ist auch der konstruktive Umgang mit Konflikten und eine präventive Verhinderung von Konflikten durch den Fokus auf eine lebendige Feedbackkultur ein wesentlicher Bestandteil der Unternehmenskultur.

Abbildung 19:
Debarati Guha,
Director Programs
for Asia, ist eine
der Frauen im Top
Management
der DW



55 Prozent

Anteil der Frauen im Top Management

Chancengerechtigkeit

Gleichstellung

Die Förderung der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern gehört zum Selbstverständnis der DW und ist Teil ihrer Führungskultur. Insbesondere der Anteil von Frauen in Führungspositionen ist vergleichsweise hoch.

Der Anteil an Frauen an der Gesamtbelegschaft lag Ende 2022 bei 51 Prozent (1.814 Mitarbeiterinnen, 1.757 Mitarbeiter), und damit leicht über dem Wert der Vorjahre. Die Führungspositionen sind fast zu gleichen Teilen mit Frauen und Männern besetzt: Geschäftsleitung (40 Prozent Frauen), Top Management (Geschäftsleitung und Hauptabteilungsleitungen: 55 Prozent Frauen; angestiegen von 45 Prozent im Vorjahr), mittleres Management (Abteilungsleitungen, Leitung Stabsstellen: 40 Prozent Frauen; angestiegen von 37 Prozent im Vorjahr).

An den beiden Dienstsitzen in Bonn und Berlin widmet sich jeweils eine Beauftragte der Gleichstellung von Frauen und Männern, der Beseitigung von Unterrepräsentanzen, der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf, und dem Schutz vor sexueller Belästigung beziehungsweise Übergriffen am Arbeitsplatz. Die beiden Gleichstellungsbeauftragten arbeiten weisungsungebunden und sind unmittelbar dem Director General zugeordnet.

Ebenfalls weisungsungebunden, vertraulich und standortübergreifend tätig sind die beiden Beauftragten nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) – ab dem 1. Mai 2023 als eine standortübergreifende Antidiscrimination Officer, die der Managing Director Business Administration (Verwaltungsdirektorin) zugeordnet ist.

SafeSpace: Digitaler Schutzraum für mehr Vertrauen

Die DW bietet seit 1. Dezember 2020 mit der digitalen Plattform „SafeSpace“ allen Mitarbeitenden eine direkte und anonyme Möglichkeit, bei Konflikten und sensiblen Themen jeglicher Art einfach und sicher die richtige Unterstützung zu finden. Mit wenigen Klicks können Betroffene Fragen stellen oder Sorgen äußern. Auf Wunsch erfolgt die Beratung anonym oder persönlich, via Chat oder Telefon, von zu Hause, unterwegs oder im Büro, auf Englisch oder Deutsch. Auf der Plattform finden sich darüber hinaus Hintergrundinformationen zu möglichen Formen der Benachteiligung, etwa zu Mobbing und sexueller Belästigung. SafeSpace soll Mitarbeitenden einen sicheren und neutralen Schutzraum geben, um Vertrauen aufzubauen, Ungleichbehandlung anzusprechen und mit der AGG-Beauftragten einen Weg zu finden, positive Veränderungen herbeizuführen.

Privatleben und Beruf

Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter zu verbessern, trat die DW in Verhandlungen mit den Personalvertretungen über eine Weiterentwicklung der seit 2017 bestehenden Dienstvereinbarungen zur Flexibilisierung der Arbeitszeit und des Arbeitsorts ein. Beide hatten sich bereits in der Corona-Pandemie bewährt. Ziel der neuen Dienstvereinbarungen zu flexiblen Arbeitsformen und zur Ausgestaltung des Digital Workplace in der DW ist es, moderne Rahmenbedingungen im Arbeitsleben (unter anderem hinsichtlich Homeoffice, Desksharing und technischer Ausstattung) zu schaffen, um die Vereinbarkeit vom Berufs- und Privatleben aktiv zu fördern, individuellen Wünschen nach mehr Flexibilität gerecht zu werden und ein hohes Maß an Zufriedenheit der Beschäftigten zu gewährleisten. Darüber hinaus soll die Integration von Beschäftigten mit Behinderung sowie mit Arbeitseinschränkungen (beispielsweise bezüglich Mobilität oder Bedarf an längeren Pausen) in das Arbeitsleben weiter erleichtert und deren Teilhabe am Arbeitsleben gesichert werden. Die neuen Dienstvereinbarungen traten zum 1. September 2023 in Kraft.

Kinderbetreuungszuschuss

Feste und arbeitnehmerähnliche Freie Mitarbeitende konnten 2021 und 2022 für das laufende Kalenderjahr einen steuerfreien Kinderbetreuungszuschuss beantragen, mit dem Kosten bis zu 1.000 Euro für die Betreuung von nicht schulpflichtigen Kindern in Kindergärten oder vergleichbaren Einrichtungen erstattet werden.

Eltern-Kind-Büro

Nach Ende der Corona-Pandemie steht seit 1. August 2022 das Eltern-Kind-Büro am Standort Bonn der DW wieder zur Verfügung. 2023 wurde auch am Berliner Standort ein solches Angebot eingerichtet. Dort sind zwei flexible Arbeitsplätze sowie die Möglichkeit einer Kinderecke geplant, die auch als Meeting-Ecke für vier Personen genutzt werden kann.

Mobiles Arbeiten aus dem Ausland

Spätestens seit der Corona-Pandemie sind regelmäßige Homeoffice-Tage für die meisten Beschäftigten bereits Standard. Ende 2022 ging die DW noch einen Schritt weiter und ermöglicht seither allen Mitarbeitenden – unabhängig von ihrem Vertragsstatus – noch mehr Flexibilität bei der Wahl ihres Arbeitsortes. Zur Förderung des New-Work-Gedankens und der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, ermöglicht sie es allen Mitarbeitenden, im Rahmen einer zwölfmonatigen Testphase bis zu drei Wochen (15 Arbeitstage) im Jahr aus dem EU-Ausland zu arbeiten. Damit sind neue, flexiblere Möglichkeiten eines orts- und zeitunabhängigeren Arbeitens im Sinne von Remote Work geschaffen. Aufgrund des großen Erfolgs der Testphase wurde im September 2023 eine Verstetigung und Ausweitung des Programms zum mobilen Arbeiten aus dem Ausland beschlossen.

Teilzeit

Zum Stichtag 31. Dezember 2022 arbeiteten 357 Festangestellte in der DW in Teilzeit, dies entspricht einer Teilzeitquote von 20 Prozent. Die DW ist in jedem Einzelfall bestrebt, im Dialog mit Vorgesetzten und Mitarbeitenden Regelungen zu treffen, die den Vorstellungen und Erfordernissen aller Beteiligten gerecht werden.

Ausländische Gastredakteurinnen und -redakteure, die von ihren Heimatsendern befristet zur Tätigkeit bei der DW freigestellt werden, und neue Beschäftigte aus dem Ausland unterstützt die DW bei der Einreise, der Einarbeitung und bei anschließend auftretendem Bedarf. Bei organisatorischen Aufgaben unterstützt ein externer Relocation-Service die Beschäftigten.

Diversität, Gleichbehandlung und Inklusion

Das 17-köpfige Broadcasting Council (Rundfunkrat) setzt sich 2022 aus neun männlichen und acht weiblichen Mitgliedern zusammen. Alle Mitglieder gehören der Altersgruppe „über 50 Jahre“ an. Dem siebenköpfigen Administrative



Mitarbeitende der DW	Feste Mitarbeitende		Freie Mitarbeitende ¹		Gesamt	
Gesamt	1.773		1.798		3.571	
Geschlecht						
weiblich	903	51 %	911	51 %	1.814	51 %
männlich	870	49 %	887	49 %	1.757	49 %
divers	<i>Angabe ist möglich, wurde jedoch bislang nicht wahrgenommen.</i>					
Altersgruppe						
unter 30 Jahre alt	101	6 %	137	8 %	238	7 %
30-50 Jahre alt	851	48 %	1.173	65 %	2.024	57 %
über 50 Jahre alt	821	46 %	488	27 %	1.309	37 %
Inklusion						
Menschen mit Behinderung	106		34		140	
davon mit schwerer Behinderung	89		31		120	
	<i>Quote Mitarbeitende mit schwerer Behinderung an Festangestellten (offizieller Berechnungsschlüssel): 6,01 %</i>					
Nationalitäten						
Anzahl der Nationalitäten der Mitarbeitenden	70		92		92	
	<i>Anzahl der Nationalitäten aller für die DW tätigen Personen: 141</i>					

¹ Freie Mitarbeitende mit einem Honorarrahmenvertrag für das Jahr 2022.

Tabelle 9: Mitarbeitende der DW im Jahr 2022

Board (Verwaltungsrat) gehören sechs männliche Mitglieder und eine Frau an; auch hier sind alle Mitglieder über 50 Jahre alt. Die Entsendung der Gremienmitglieder erfolgt nach den Vorgaben des DW-Gesetzes durch die entsendenden Institutionen beziehungsweise Organisationen.

Die obige Tabelle zeigt eine Übersicht der DW-Belegschaft nach den DNK-Diversitätskategorien.

Es besteht die Möglichkeit, in der Personalakte statt „männlich“ oder „weiblich“ auch „divers“ anzugeben. Die hausweite Sensibilisierung für Diversitätsthemen (siehe oben bei „[Chancengerechtigkeit](#)“) wird zu einer weiteren „Normalisierung“ beitragen.

Im Jahr 2022 waren in der DW 106 Feste Mitarbeitende mit Behinderung beschäftigt, davon 89 mit schwerer Behinderung. Bei den Freien Mitarbeitenden ist eine Meldung freiwillig; im Jahr 2022 waren 34 Personen gemeldet.

Die DW fördert eine diversitätsorientierte und inklusive Arbeitskultur, in der Gemeinsamkeiten und Unterschiede

der Mitarbeitenden gesehen und anerkannt werden. Diverse Kompetenzen, Biografien, Lebensrealitäten und Perspektiven werden sichtbar gemacht und effektiv genutzt. Ziel ist, dass alle Mitarbeitenden Respekt und Wertschätzung erfahren und sich zugehörig fühlen – unabhängig von Geschlecht und geschlechtlicher Identität, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität. Die Zusammenarbeit aller Beschäftigten wird durch mehr Kenntnis und Verständnis über- und füreinander verbessert. Um diese Ziele zu unterstützen, die Priorität der Thematik zu verdeutlichen und konkrete Veränderungsprozesse anzustoßen, hat die Geschäftsleitung zum November 2019 dem Bereich „International Relations“ zusätzlich die Zuständigkeit für Diversity übertragen. Seit Juli 2023 existiert ein eigener Fachbereich „Diversity, Equity and Inclusion“ (DEI). Der Fachbereich entwickelt in Zusammenarbeit mit relevanten Stellen im Haus und einer direktionsübergreifenden Arbeitsgruppe seither Ansätze, DEI als Querschnittsthema auf allen Ebenen in der DW voranzubringen und mit messbaren Zielen zu hinterlegen. Der Fachbereich verfolgt einen intersektionalen und



Abbildung 20: Das DW-Team Hausa feierte 60-jähriges Bestehen. Hausa war in 2023 mit 25 Millionen wöchentlichen Nutzendenkontakten vor allem in Nordnigeria und Niger auf Platz vier der reichweitenstärksten DW-Sprachen.

menschenrechtsbasierten Ansatz und kombiniert diesen mit einem systemischen Managementansatz.

Gemeinsam mit allen ARD-Sendern beteiligte sich die DW am 18. Mai 2021 am virtuellen „Deutschen Diversity-Tag“. Die Sender präsentierten in verschiedensten Produktionen ihre Visionen, Strategien und Maßnahmen für eine Arbeitswelt, die die Vielfalt der Gesellschaft widerspiegelt und Chancengleichheit, Toleranz und Inklusion aktiv stärkt. In einem virtuellen Rundgang durch die DW-Funkhäuser konnten Interessierte Einblick in eine internationale Medienorganisation nehmen. Das deutschsprachige TV-Programm der DW zeigte an diesem Tag 24 Stunden lang Dokumentationen, Magazine und Talksendungen, die Diversity-Aspekte wie Behinderung, Altersdiskriminierung, soziale Herkunft, Intersexualität oder Homophobie thematisieren. In einer Sonderausgabe der internen Talk-Reihe „Perspektiv:Wechsel“ diskutierten Director General und Mitarbeitende über die Verantwortung der Medien, Diversität und Inklusion in ihrer Berichterstattung abzubilden und zu fördern. Pünktlich zum Deutschen Diversity-Tag launchte die DW außerdem die neue Webseite dw.com/diversity. Auch im Folgejahr nahm die DW wieder am Deutschen Diversity-Tag teil, jenseits des journalistischen Angebots diesmal mit einer internen Diversity-Woche mit vielfältigen Veranstaltungen,

darunter „Diversity Hacks“ und eine Debatte zu „Gender Equality“. Zum Abschluss der Diversity-Woche erläuterte Dr. Felix Klein, Antisemitismus-Beauftragter der Bundesregierung, als Gast einer internen Veranstaltung die Antisemitismus-Definition der Bundesregierung und sprach über jüdisches Leben in Deutschland und Antisemitismus in der journalistischen Berichterstattung.

„ Die vielfältigen Biografien, Kompetenzen und Perspektiven in unserem Haus wollen wir auf allen Ebenen sichtbar machen, vernetzen und fördern.



Zahra Nedjabat, Head of Diversity, Equity and Inclusion

Inklusive Unternehmenskultur

Mit der Etablierung des Diversitätsmanagements 2019 und später eines eigenständigen Fachbereichs Diversity, Equity and Inclusion (DEI) schuf die DW die Voraussetzung für die hausweite strategische und operative Verankerung von DEI und die professionelle Begleitung eines hausweiten Diversity-Change-Management-Prozesses. Aktuell werden hausweite und direktionsspezifische DEI-Ziele sowie die DEI-Strategie 2022/23 umgesetzt und evaluiert (siehe oben bei „Kontrolle“). In diesem Rahmen werden Konzepte erarbeitet, die das Verständnis von Vielfalt in der DW fördern, systemische Hürden abbauen und so die Potenziale von Diversität für die Arbeit der DW ausschöpfen helfen.

„Menschen mit Behinderung“ ist eins von drei Diversitäts-Schwerpunkthemen für das Jahr 2022/2023 – neben Religion und Weltanschauung und ethnische Herkunft beziehungsweise rassistische Zuschreibung. Ziel des Engagements der DW ist das Einbringen der Perspektive von Menschen mit Behinderung in alle Bereiche der DW, auch in die Erstellung journalistischer Inhalte.

In der Einstellung, während der Beschäftigung sowie im Bereich der Ausbildung legt die DW besonderen Wert auf Inklusion; sie wirbt aktiv auf Jobmessen als inklusive Arbeitgeberin. Die DW unterstützt vom Integrationsamt geförderte Eingliederungsmaßnahmen mit dem Ziel, die Integrationschancen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern.

Zwischen Arbeitgeberin, Gesamtpersonalrat und Vertretung der Menschen mit Behinderung wurde zum 1. April 2021 die **Inklusionsvereinbarung** der DW abgeschlossen. Sie setzt neue, ambitionierte Akzente und folgt dem Gedanken der Inklusion aus der UN-Behindertenrechtskonvention. Dabei geht sie bewusst über die gesetzlichen Anforderungen für die Beschäftigung hinaus. Ziele der Vereinbarung sind unter anderem die Förderung der Einstellung von Menschen mit Behinderung, die Verbesserung der Inklusion am Arbeitsplatz, die berufliche Förderung, die Gewährleistung technischer und baulicher Barrierefreiheit sowie die Sensibilisierung von Führungskräften und Mitarbeitenden. Als zentrales Element hat sich die DW in der Inklusionsvereinbarung das konkrete Ziel gesetzt, die Beschäftigungsquote – über die gesetzliche Zielmarke von 5 Prozent hinaus – auf 8 Prozent zu steigern. Um dies zu gewährleisten, treibt die DW eine Vielzahl von Maßnahmen voran. Dazu gehört neben Kooperationen mit Förderschulen und Netzwerken, die die erleichterte Vermittlung in den Job fördern, auch die Teilnahme am **Modellvorhaben „Inklupreneur“**, das durch das Amt für Gesundheit und Soziales des Landes Berlin gefördert wird. Mit der Teilnahme an dem zweijährigen Projekt hat sich die DW das Ziel gesetzt, bis 2024 16 Stellen mit Menschen mit Behinderung zu besetzen. Um dieses Ziel zu erreichen,

wurden und werden Rahmenbedingungen im Recruiting, im Onboarding und rund um die Arbeitsplatzausstattung auf Inklusion hin geprüft und verbessert. Dazu erfolgt eine enge Zusammenarbeit der Verwaltungsbereiche mit den Vertrauenspersonen für Menschen mit Behinderung.

Seit Oktober 2021 beteiligt sich die DW auch am Modellprojekt **Innoklusio (Innovation und Inklusion)**, welches von der Dialogue Social Enterprise GmbH (DSE) im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales durchgeführt

„Wir haben hier noch nicht das inklusive Paradies, aber mit den Projekten Innoklusio und Inklupreneur geht die DW wichtige Schritte und mit der neuen Inklusionsvereinbarung setzt sie sich ambitionierte Ziele.“



Matthias Klaus, Vertrauensperson für Menschen mit Behinderung in Bonn, Directorate General



Abbildung 21: In seinem Podcast „Echt behindert!“ aus den Jahren 2020–2022 sprach Matthias Klaus mit Gästen über Behinderung, Teilhabe sowie Hürden und Erfolge auf dem langen Weg in die inklusive Gesellschaft



© Freste Shir/DW

Abbildung 22: Das Team von Innoklusio mit ihrer Wanderausstellung und Führungskräfte trainings zu Gast bei der DW



Abbildung 23: Fragen und Zuhören sind wichtig, damit Kolleginnen und Kollegen mit Beeinträchtigungen sich auf Augenhöhe einbringen können. Hier ein Austausch während der Innoklusio-Trainings

wird. Ziel des Modellvorhabens Innoklusio ist es, Inklusionskompetenz in Unternehmen und Organisationen aufzubauen, um Menschen mit Behinderungen eine wirtschaftliche Teilhabe zu ermöglichen. Der Modellversuch in der DW begann am 1. Oktober 2021 und hat eine Laufzeit von drei Jahren. Die DW ist die einzige öffentlich-rechtliche Rundfunkanstalt in Deutschland, die an dem Modellversuch teilnimmt. Zur Sensibilisierung der Mitarbeitenden besuchte im Juni 2023 die Wanderausstellung „Dialog im Dunkeln“ des Innoklusio-Projekts das Berliner Funkhaus.

Im Dezember 2022 wurde die DW für ihre Bemühungen in der Kategorie „Inklusive Ausbildung“ mit dem **Berliner Inklusionspreis** ausgezeichnet.

„50:50 The Equality Project“ unterstützt Medienhäuser, konsequent Journalismus und Medieninhalte zu schaffen, die unsere Welt realitätsnah darstellen – qualitativ und quantitativ im Sinne der gesellschaftlichen Vielfalt. Die Initiative entstand in der BBC und startete mit der medialen Repräsentanz von Männern und Frauen, die gesamtgesellschaftlich bei 50:50 liegt. Im Kern des 50:50-Projekts steht ein – freiwilliges – System zur Selbstkontrolle in den Redaktionen. Medienschaffende sollen dafür sensibilisiert werden, eingefahrene Vorgehensweisen und redaktionelle Abläufe und Entscheidungen einer Bestandsaufnahme zu unterziehen und Ziele zu formulieren, wie in der Berichterstattung unsere Welt und unsere Gesellschaft lebensnah abgebildet werden können. Dazu gehört es, Frauen,

„Die DW steht für große kulturelle Vielfalt. Bei uns arbeiten Journalistinnen und Journalisten mit den unterschiedlichsten Hintergründen und mit viel Verständnis für die Nutzenden weltweit. Es war mein ausdrücklicher Wunsch, dass sich diese Vielfalt der Perspektiven und Kompetenzen auch in der Chefredaktion widerspiegelt.“



Manuela Kasper-Claridge (3.v.r.), Editor in Chief mit dem CR-Council: Jaafar Abdul Karim, Sandra Petersmann, Kristin Zeier, Chiponda Chimbelu und Erkan Arikan

Im Mai 2020 gründete die DW-Chefredakteurin einen fünfköpfigen **CR-Council**, der regelmäßig über Guidelines und grundsätzliche Linien des DW-Journalismus berät und der die Vielfalt an Perspektiven in der Berichterstattung weiter steigern will. Er besteht aus erfahrenen Journalistinnen und Journalisten mit vielfältigen Hintergründen, die mit der Chefredakteurin zusammenarbeiten, um redaktionelle Beratung anzubieten, Dialog zu stärken und qualitativ hochwertige journalistische Praktiken zu fördern.

Im Frühjahr 2021 trat die DW dem neuen Bündnis „**Medien für Vielfalt**“ bei, das auf Initiative der Bremischen Landesmedienanstalt gegründet wurde. Ihm gehören außerdem ARD-Landesrundfunkanstalten, ZDF, RTL und ProSiebenSat1 an. Schirmherrin ist die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration. Die Partner tauschen sich regelmäßig aus, um Diversität nach innen und nach außen zu fördern und voneinander zu lernen.

People of Colour, Menschen mit Behinderungen – kurz: alle gesellschaftlichen Gruppen – aktiv bei der Planung und Erstellung von Medieninhalten zu berücksichtigen und einzubeziehen, sie als Zielgruppe im kreativen Prozess stets mitzudenken und sie zu Wort kommen zu lassen und sichtbar zu machen. Am 1. April 2021 starteten fünf Redaktionsteams der DW in die Pilotphase; sie dokumentieren seither, wie oft und in welchen Rollen Frauen in ihren Angeboten vorkommen beziehungsweise als Redakteurinnen, Moderatorinnen, Autorinnen oder Kommentatorinnen für die Inhalte verantwortlich sind. Die erfassten Daten werden mit der BBC ausgetauscht, bei der die Fäden dieses inzwischen weltweiten Netzwerks zusammenlaufen. Nach Ablauf der Pilotphase sind weitere Teams hinzugekommen.

Bericht über Barrierefreiheit und Aktionsplan

In Umsetzung der europäischen Richtlinie zur Änderung der Richtlinie über audiovisuelle Mediendienste (AVMD-Richtlinie) wurde die DW im Jahr 2020 verpflichtet, im Rahmen ihrer technischen und finanziellen Möglichkeiten stetig und schrittweise weitere barrierefreie Angebote für Menschen mit Behinderung zur Verfügung zu stellen. Seit 1. November 2022 soll sie alle drei Jahre einen entsprechenden Bericht erstellen, dem Broadcasting Council (Rundfunkrat) vorlegen und anschließend über die Beauftragte der Bundesregierung für Kultur und Medien an die Europäische Kommission übermitteln. In dem im November 2022 erstmalig



» Das PRIDE Champion Arbeitgebendensiegel in Gold zeigt, dass wir die Anliegen der LGBTQI+-Community ernst nehmen. Wir freuen uns über diese besondere Auszeichnung.



Gerd Vengels,
Head of People

Abbildung 24: Intendant Peter Limbourg am Aktionsstand zum Deutschen Diversitätstag am Berliner Standort

vorgelegten Bericht zur Barrierefreiheit des Programmangebots erfasste die DW die bereits bestehenden Aktivitäten systematisch. Zugleich legte sie einen Aktionsplan für den Zeitraum 2023 bis 2025 vor, um bestehende Maßnahmen weiterzuentwickeln und zusätzliche Maßnahmen zu ergreifen mit dem Ziel, schrittweise Barrieren in der Nutzung ihrer Angebote für Menschen mit Behinderung abzubauen.

Schwerpunktthemen im Bereich der Barrierefreiheit sind für die DW in den Jahren 2023 bis 2025 die Untertitelung des gesamten journalistischen audiovisuellen Programmangebots sowie der Ausbau der Online-Angebote in Hinblick auf die barrierefreie Darstellung. Barrieren für Menschen mit Behinderung in der Nutzung von DW-Inhalten sollen auf den eigenen Plattformen gezielt abgebaut werden, durch die umfassende Bereitstellung von Untertiteln darüber hinaus auch bei Distributoren.

In den Ausschreibungsverfahren im Rahmen der Anschaffung neuer IT-Systeme berücksichtigt die DW grundsätzlich das Merkmal Barrierefreiheit standardmäßig als zusätzliches Ausschreibungskriterium.

Die DW wurde für das Jahr 2021 mit dem silbernen Arbeitgebendensiegel „PRIDE Champion“ der Uhlala Group

ausgezeichnet. Damit wird die DW in dem sogenannten „Pride Index“ gelistet, in dem große und mittelständische Unternehmen zu ihrer LGBTQI+-Performance gerankt werden. Das Siegel ist Ergebnis eines Audits, einer freiwilligen Prüfung, die die DW schon im letzten Jahr durchführte. In rund 75 Fragen nahm die DW ausführlich Stellung zu Strukturen und Mechanismen, die Rückschlüsse auf die LGBTQI+-Freundlichkeit der DW zulassen, jede Antwort muss mit Belegen nachgewiesen werden.

Girls' Day

Nachdem er aufgrund der Corona-Pandemie 2020 nicht angeboten werden konnte, richtete die DW den Girls' Day am 22. April 2021 zum ersten Mal digital aus und wurde auch im Jahr 2022 nochmals digital durchgeführt: Rund 50 Mädchen beteiligten sich an beiden DW-Standorten. In Bonn und Berlin entwickelten die Gleichstellungsbeauftragten ein gemeinsames Konzept. Auszubildende produzierten eigens kurze Videoclips zu den unterschiedlichen Gewerken für die Bild- und Tonproduktion sowie über die Bereiche IT, Feinmechanik und Schreinerei. Das DW-Lab nahm die Girls mit in die Welt der Neuentwicklungen.

Diskriminierungsvorfälle

Vielfalt ist ein unverzichtbarer Erfolgsfaktor für die global agierende DW. Der respektvolle Umgang miteinander prägt die Unternehmenskultur der Deutschen Welle. Gleichberechtigung und Toleranz sind dabei elementare Werte. Dafür tritt die DW weltweit ein. Die DW verfolgt eine Null-Toleranz-Politik in Bezug auf Diskriminierung aufgrund von Herkunft und Kultur, Alter, Geschlecht, sexueller Orientierung und Identität, Behinderung sowie Religion und Weltanschauung.

Im Berichtszeitraum 2021/22 gab es 32 Fälle bei den für diese Fälle zuständigen AGG Beschwerdestellen (heute: Antidiskriminierungsbeauftragte) aus dem Umfeld Diskriminierung, Belästigung und Machtmissbrauch, die intern bewertet wurden und zu Maßnahmen geführt haben, auch insoweit, dass es Beratungsgespräche gegeben hat und sich die Fälle im Konfliktmanagement fortgesetzt haben und lösen ließen, wenn ein Machtmissbrauch, eine Diskriminierung oder eine Belästigung nicht belegt wurde. Keiner dieser Fälle begründete ein Verfahren nach § 13 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz.

Übergreifende Maßnahmen erfolgten durch die Umsetzung des „10-Punkte-Maßnahmenplans zur Prävention von Antisemitismus“, insbesondere durch die Verschärfung des Code of Conduct und das damit einhergehende verpflichtende E-Learning-Angebot für alle Beschäftigten. Verpflichtende Schulungen zur Sensibilisierung gegen Antisemitismus werden unternehmensweit durchgeführt. Die Einführung eines wertebasierten Recruitings und erweiterte Checks beim Einstellungsprozess ermöglichen zudem ein verbessertes „Culture Fit“. Eine Darstellung der umfassenden Maßnahmen im Zuge der Aufarbeitung der Antisemitismus-Vorwürfe findet sich oben im [Exkurs](#).

Qualifizierung

Ausbildungsberufe, Praktika und Hospitanzen

Die DW bietet betriebliche Ausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) in sechs Berufsbildern an: Mediengestalter/-in Bild und Ton; Kaufmann/-frau für Büromanagement; Fachangestellte/-r für Medien- und Informationsdienste; Fachinformatiker/-in Systemintegration; Koch/Köchin, Schreiner/-in.

Zum Stichtag 31. Dezember 2022 beschäftigte sie 57 Auszubildende: 23 weiblich, 1 divers und 33 männlich. Die DW bildet über Bedarf aus und übernimmt damit die gesellschaftspolitische Aufgabe, jungen Menschen einen Einstieg ins Berufsleben zu ermöglichen.

Tariflich werden Auszubildende nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung bei betrieblichem Bedarf im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis für die Dauer von zwölf Monaten in ein Arbeitsverhältnis übernommen.

Im Dezember 2022 erhielt die DW für ihre inklusive Ausbildung den **Berliner Inklusionspreis**.

Zum Selbstverständnis der Inklusion innerhalb der betrieblichen Ausbildung gehören die gelebten Kooperationen mit dem Nell-Breuning-Berufskolleg (Haus Rheinfrieden) in Bad Honnef sowie die im Jahr 2023 neu geschlossene Kooperation mit dem Annedore-Leber-Berufsbildungswerk in Berlin.



„**Dass die Ausbildung der DW für ihre Inklusion ausgezeichnet wurde, bedeutet für uns einen echten Meilenstein und zeigt, dass wir auf dem richtigen Weg sind. Ich hoffe, dass wir und alle anderen Preisträger ein Vorbild für andere Unternehmen sein können.**“



Kerstin Nitz, Vertrauensperson für Menschen mit Behinderung in Berlin, Directorate General

Des Weiteren hat die DW zusammen mit dem Deutsch-Afrikanischen Jugendwerk eine Hospitation einer jungen Fachkraft aus Uganda im Casino ermöglicht. Sie konnte berufliche Anforderungen kennenlernen und bekam erste Deutschkenntnisse vermittelt. Eine anschließende Übernahme in ein Ausbildungsverhältnis ist gewünscht und angedacht.

Internes Bildungsprogramm

Als Unternehmen im digitalen Wandel ist die DW auf kontinuierliche Fortbildung ihrer Beschäftigten angewiesen; darüber hinaus entsteht die Wertschöpfung in der Deutschen Welle hauptsächlich aus Wissensarbeit, sodass eine vorausschauende Personalentwicklung einen großen Einfluss auf den nachhaltigen Unternehmenserfolg hat.

Die Weiterentwicklung der Beschäftigten – Festen wie Freien – wird durch gezielte Qualifizierungsangebote ermöglicht – hier arbeiten Führungskräfte und eine zentrale Stelle (Bereich Learning and Development) zusammen. Führungskräfte sind im jährlichen Zielvereinbarungsgespräch und unterjährig dafür zuständig, die individuelle Weiterbildung der Mitarbeitenden zu besprechen und zu ermöglichen. Dazu wird ein stetig weiterentwickeltes umfassendes internes „Bildungsprogramm“ angeboten, das Formate zu den Kategorien „Skills für journalistische Exzellenz“, „Skills für technische Tools und IT-Systeme“, „Skills für Kooperation und Zusammenarbeit“, „Skills für erfolgreiche Führungskräfte“, „Diversity und Antisemitismus“ und Sprachlernangebote bereitstellt. Digitale Lernformate, Web Based-Trainings, Wissensaustauschformate und Lern-Nuggets sowie Blended-Learning-Formate stehen dabei neben vertiefenden Fachtrainings

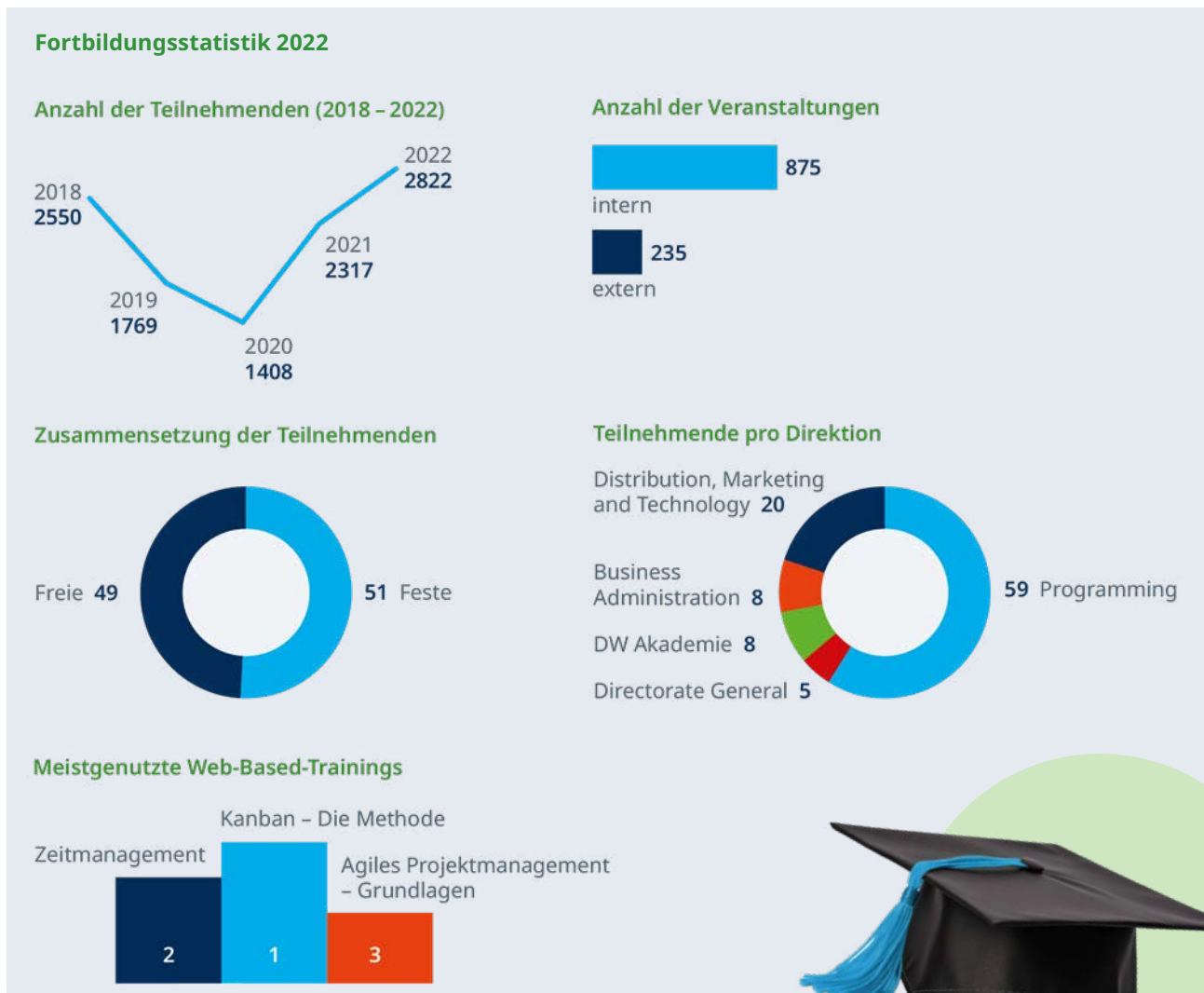


Abbildung 25: Fortbildungsstatistik 2022



und Präsenzworkshop-Reihen. Mitarbeitende haben so die Möglichkeit eigenverantwortlich, individuell und flexibel ihre Weiterbildung mit ihrer Führungskraft zu planen und Trainings gegebenenfalls zeit- und ortsunabhängig durchzuführen.

Im Bereich Learning and Development spielen interne Angebote eine große Rolle. Dies ist auch Folge der sich kontinuierlich verändernden Anforderungen in den Aufgabebereichen – die Deutsche Welle setzt auf die Fachexpertise der eigenen Mitarbeitenden, bildet sie zu Trainerinnen und Trainern weiter und trägt so zur nachhaltigen Wissensvermittlung und dem transparenten Teilen von Wissen im Unternehmen bei.

Aus- und Weiterbildungen

Nach einem Einbruch der Teilnehmendenzahlen 2019 und 2020 im Zuge der Corona-Pandemie haben im Jahr 2022 insgesamt 2.822 DW-Mitarbeitende an einer Fortbildungsmaßnahme teilgenommen – die Zahl der unique participants ist damit höher als im Vor-Corona-Jahr 2018 (2.550). Insgesamt wurden 1.110 Veranstaltungen intern und extern organisiert.

Durchschnittlich haben die 2.822 Teilnehmenden 29,6 Stunden Zeit mit Fortbildungen verbracht. Umgerechnet auf alle 3.751 DW-Mitarbeitenden im Jahr 2022 bedeutet das eine durchschnittliche Fortbildungszahl pro Kopf von 23,7 Stunden in 2022.

Unter den Teilnehmenden waren 53 Prozent Frauen und 47 Prozent Männer. Die Anteile der Angestellten (51 Prozent) und Freien Mitarbeitenden (49 Prozent) unter den Teilnehmenden sind fast ausgeglichen, insgesamt wird seit 2018 ein Anstieg des Anteils der Freien Mitarbeitenden beobachtet, während der Anteil der Angestellten seither gesunken ist.

„DW Kompakt“ – Interne Qualifizierung fortgesetzt

Die DW hat ihr internes journalistisches Qualifizierungsprogramm „DW Kompakt“ 2021 und 2022 fortgesetzt. In sechs Monaten durchlaufen zwölf Teilnehmende einen umfassenden Trainingskurs mit Theorie- und Praxisphasen. Das Angebot richtet sich sowohl an Freie als auch an festangestellte Mitarbeitende, die hier ihre Expertise unter anderem für die Produktion digitaler Angebote erweitern können.

30

Rund 30 Stunden hat sich jede und jeder der rund 3.000 Teilnehmenden fortgebildet



DW Kompakt Plus – Training für erfahrene Journalisten und Journalistinnen

Die DW beschäftigt in allen Sprach- und Ressortredaktionen Journalistinnen und Journalisten mit viel Erfahrung und hervorragenden Kenntnissen. Um diese Expertise weiterhin langfristig nutzen zu können und die Mitarbeiter auch nach vielen Jahren der Tätigkeit zu motivieren, gibt es seit 2023 das Programm Kompakt Plus. Damit qualifiziert die DW ihre erfahrenen Autoren und Redakteurinnen für die Digitale und Social-Media-Berichterstattung. Im Journalismus haben die Sozialen Medien und die Nutzung Digitaler Berichterstattung das Berufsbild in den vergangenen Jahren deutlich verändert. Mit dem Programm Kompakt Plus werden langgediente Mitarbeitende in den neuen Feldern des Journalismus fortgebildet und ermutigt, ihre Fähigkeiten für das Programm weiterhin einzusetzen. Schon nach kurzer Zeit, zwei zweiwöchigen Trainings, können die Teilnehmenden eigene TikTok oder Instagram Reels und Shorts drehen und so die DW-Themen einem jungen Publikum zugänglich machen. Das Programm ist neu aber bereits sehr beliebt. Zahlreiche erfahrene Mitarbeitende haben sich bereits für die Kurse im nächsten Jahr angemeldet.

Masterstudium International Media Studies

Ein in Deutschland einzigartiges Angebot hat die DW 2009 mit dem viersemestrigen, bilingualen Masterstudium **International Media Studies** geschaffen, das Forschung, Lehre und Medienpraxis verzahnt. Etabliert wurde der Studiengang von der DW Akademie in Zusammenarbeit mit der **Hochschule Bonn-Rhein-Sieg** und der **Universität Bonn**. 2022 hat der 11. Jahrgang das Studium vollendet

– inzwischen haben mehr als 250 Studierende das Programm erfolgreich absolviert. Im Rahmen der regionalen Verzahnung des Programms International Media Studies mit Länderprojekten der Medienentwicklungszusammenarbeit konnten, nach der Universidad Externado in Kolumbien, mit fünf weiteren Hochschulen – Addis Ababa University (Äthiopien), University of Liberal Arts (Bangladesch), University of Cape Coast (Ghana), University of Central Punjab (Pakistan) und der Journalism and Mass Communications University of Uzbekistan (Usbekistan) – Kooperationsvereinbarungen abgeschlossen werden.

Weitere Hochschulkooperationen

Im Rahmen der Weiterentwicklung ihrer Rekrutierungsstrategie hat die DW seit 2018 Hochschulkooperationen an ihren Standorten Bonn und Berlin abgeschlossen. Zunächst mit der staatlich anerkannten privaten Fachhochschule CBS International Business School (ehemals EU/FH) in Brühl und seit 2021 mit der Internationalen Hochschule (IU) in Berlin. Die DW begleitet inzwischen sechs junge Teilnehmende der Studiengänge „General Management“ und „Wirtschaftsinformatik“ durch ein praxisorientiertes „Training on the job“, um sie für eine spätere Mitarbeit bei der DW fit zu machen.

Studentinnen und Studenten bietet die DW an, Projektarbeiten sowie Bachelor- beziehungsweise Master-Arbeiten bei der DW durchzuführen. Hierfür wurden Kooperationen unter anderem mit folgenden Hochschulen getroffen: FH Bonn Rhein-Sieg: Informatik (Projektarbeit, Master- und Bachelor-Arbeiten); FH Niederrhein: Wirtschaftsinformatik, Betriebswirtschaftslehre (Projektarbeit); Beuth-Hochschule Berlin: Nachrichtentechnik (Master- und Bachelor-Arbeiten).

» Wir haben die Qualität und die Barrierefreiheit unserer Trainings verbessert und konnten dadurch die Zahl der Teilnehmenden weiter steigern. Nun wollen wir ein einheitliches Qualitätsmanagement etablieren und die Angebote für Mitarbeitende im Ausland ausbauen.



Verena Luckscheiter,
Head of Learning and Development



Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Die DW setzt sich in allen Bereichen für eine rechtskonforme Organisation des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der behördlichen Vorgaben, insbesondere aus der Arbeitsstättenverordnung, der Betriebssicherheitsverordnung und dem Arbeitssicherheitsgesetz ein. Weitergehende Organisationsvorschläge aus DIN ISO 45001 oder OHSAS 18001 werden auf Machbarkeit geprüft. Die DW orientiert sich an den Vorgaben und strebt die Integration in die Arbeitsabläufe an.

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement der DW verfolgt das Ziel, die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden möglichst lange zu erhalten – nicht zuletzt mit Blick auf eine tendenziell immer längere Lebensarbeitszeit. Im Mittelpunkt stehen präventive Angebote zur individuellen Gesunderhaltung. Mit der Dienstvereinbarung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (DV BEM vom Mai 2020) hat die DW einen neuen, strukturierten und standardisierten Prozess für die BEM-Verfahren aufgesetzt.

Neben umfassenden Informationen bietet die DW ihren Mitarbeitenden ein breites Spektrum an Fortbildungsangeboten zum Thema Gesundheit. Durch entsprechende Schulungen werden Mitarbeitende und insbesondere Führungskräfte für das Thema Gesundheit sensibilisiert

(beispielsweise mit dem Fokus auf Resilienz und Mentale Gesundheit). Besonders die Bereitstellung von digitalen Angeboten gewährleistet – nicht zuletzt in der Pandemie – eine zeit- und ortsunabhängige Teilnahme. Ein **Arbeitskreis Gesundheit** setzt regelmäßig jährlich Impulse für gesundheitsbewusstes Verhalten.

Die **Betriebsärztinnen und -ärzte** der DW an den Standorten Bonn und Berlin unterstützen die Gesundheitsförderung durch umfassende Angebote und Leistungen, wie zum Beispiel Bildschirmuntersuchungen, Reisemedizin und sonstige arbeitsmedizinische Vorsorge, Mitwirkung am Betrieblichen Eingliederungsmanagement, Suchtprävention und bedarfsweise Beratung von Führungskräften und Mitarbeitenden. Sie wirken zusätzlich maßgeblich an der Gefährdungsbeurteilung mit, beispielsweise in der Corona-Pandemie mit umfassender Beratung zu spezifischen Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Sie stehen zur Beratung der entsprechenden Gremien wie dem Krisenstab in Arbeits- und Gesundheitsschutzfragen zur Verfügung. Regelmäßig bietet die DW Schulungen für Ersthelfende an.

Auch die Unterstützung der beiden **Betriebssportgemeinschaften** in Bonn und Berlin durch die Geschäftsleitung hat das Ziel, Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten zu erhalten. Die mehr als 650 Mitglieder aus rund 40 Ländern konnten sich nach Ende der Corona-Pandemie wieder zu gemeinsamen Aktivitäten treffen. Auch die aus Infektionsschutzgründen geschlossenen Sporträume konnten wieder geöffnet werden und wurden seither wieder zunehmend genutzt.

Aufgrund ihrer weltweiten Aktivität auch in Kriegs- und Konfliktregionen nehmen verschiedene Beschäftigtengruppen der DW Aufgaben mit Trauma-Risiko wahr. Auch Übergriffe gegen Medienschaffende nehmen zu; immer wieder betroffen sind auch Korrespondentinnen und Korrespondenten der DW. Für solche Fälle hat die DW bereits 2018 einen standardisierten Prozess mit klar definierten Ansprechstellen aufgesetzt, um besonders in Eilfällen und außerhalb der üblichen Bürozeiten den Betroffenen rasch Hilfe zu vermitteln. Hierbei arbeitet die DW mit einem externen Dienstleistungsunternehmen mit Fachkräften zusammen, die über die notwendige psychologische Expertise verfügen. Dieser kann standortunabhängig Unterstützung leisten. Ferner hat die DW eine Beratungshotline für die Mitarbeitenden eingerichtet, die in belastenden und krisenhaften Situationen eine anonyme und vertrauliche Ersthilfe und Orientierung für eventuelle weitergehende Unterstützungsbedarfe gewährleistet.

Umfassende Informationen – wie zum Beispiel Richtlinien, Formulare, Links – zu den einschlägigen Themenfeldern sind im DW-Intranet abrufbar, ebenso die zuständigen

Ansprechpersonen. Die Arbeitsschutzausschüsse (ASA) treffen sich nach den gesetzlichen Vorgaben vier Mal jährlich. Mitglieder sind die Managing Director Business Administration (Verwaltungsdirektorin), die Safety Engineers (Sicherheitsingenieure), Betriebsärztinnen, Brandschutzbeauftragter, Representative for Persons with Disabilities (Vertretung der Menschen mit Behinderung), Employee Council (Personalvertretung), Sicherheitsbeauftragte, Repräsentanten des Facility Management und von People sowie anderer Bereiche. Darüber hinaus werden regelmäßig Schulungen (Unterweisungen) in Präsenz und Online zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz für alle Mitarbeitenden sowie speziell für Führungskräfte durchgeführt.

Arbeitsbedingte Verletzungen

Am 22. Juli 2023 wurde ein Kameramann der DW bei Dreharbeiten auf einem Truppenübungsplatz der ukrainischen Armee in der Donbas-Region von einem Schrapnell aus russischer Streumunition verletzt. Trotz aller getroffener Sicherheitsvorkehrungen und weit entfernt von der russischen Front ist die Arbeit im Kriegsgebiet gefährlich. Nach einem dreiwöchigen Klinikaufenthalt und mehreren Operationen ist er wieder wohlauf.

Während einer Demonstration am 1. Mai 2021 in der kenianischen Hauptstadt Nairobi hat die Polizei die Ostafrikakorrespondentin der Deutschen Welle mit einer Tränengaspatrone angegriffen, was zu einer Platzwunde mit Bluterguss führte. Sie war mit ihrem Kameramann vor Ort, um über eine Demonstration zu berichten, die sich gegen zunehmende Polizeibrutalität und Arbeitsplatzverluste aufgrund des während der Pandemie geltenden Lockdowns richtete.



Im Berichtszeitraum 2021/2022 gab es in der DW keine Verletzungen mit schweren Folgen oder gar Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen. Kommen derartige Vorfälle vor, wird dies an die Unfallversicherung gemeldet. Eine systematische Auswertung erfolgt in Zusammenarbeit mit der zuständigen Berufsgenossenschaft. Im Jahr 2021 wurden neun Arbeitsunfälle gemeldet, davon waren drei Wegeunfälle. Die unfallbedingten Fehltage lagen im Jahr 2021 bei 171. Im Jahr 2022 wurden 15 Arbeitsunfälle gemeldet, davon waren acht Wegeunfälle. Die unfallbedingten Fehltage lagen im Jahr 2022 bei 269.

Arbeitsbedingte Erkrankungen

Im Berichtszeitraum wurden keine arbeitsbedingten Erkrankungen in der DW erfasst. Eine systematische Erfassung und Auswertung bei den Sicherheitsingenieuren an den DW-Standorten Bonn und Berlin kann nur in Zusammenarbeit mit der Berufsgenossenschaft erfolgen, aus Datenschutzgründen dürfen jedoch keine medizinischen Daten an die DW übermittelt werden.

Corona-Pandemie

Die Corona-Pandemie hat die DW auch in den Jahren 2021 und 2022 umfassend beschäftigt. Zwar gab es Mitte Februar 2021 erstmals seit August 2020 keine aktiven Corona-Fälle an beiden DW-Standorten, doch änderte sich dies nach kurzer Zeit wieder. Infektionsketten im Haus konnten durch die weitreichenden Maßnahmen jedoch verhindert werden.

Mit Blick auf neue Virusvarianten beschloss die Geschäftsleitung im Frühjahr 2021 eine Reihe vorsorglicher Maßnahmen – vor allem die Pflicht zum Tragen einer medizinischen Maske. Sie galt auch dann, wenn die Abstandsregeln eingehalten wurden, die Räume gelüftet, Plexiglaswände installiert oder Luftreiniger im Einsatz waren. Im Bedarfsfall erhielten Mitarbeitende eine OP-Maske beim Betreten des Funkhauses. OP- oder FFP2-Masken wurden auch überall dort an Mitarbeitende ausgegeben, wo Mindestabstände nicht eingehalten werden konnten.

Als Teil der Kritischen Infrastruktur im Sektor Medien konnte die DW Mitarbeitenden Bescheinigungen ausstellen, um auch während des Lockdowns in Deutschland Wege von und zur Arbeit und notwendige Dienstreisen zu ermöglichen. Tätigkeiten in den Funkhäusern, die nicht „business critical“ waren, sollten nach Möglichkeit aus dem Homeoffice erledigt werden.

Eine von der DW angebotene Impfkampagne der Betriebsärztinnen und -ärzte in Berlin und Bonn wurde gut angenommen. In zwei Umfragen zum aktuellen Impfstatus

konnten sich alle Mitarbeitenden freiwillig und anonym beteiligen; fast 2.000 Beschäftigte nahmen daran teil. Dies erleichterte der Geschäftsleitung Entscheidungen über mögliche Lockerungen.

Mit den steigenden Inzidenzen verschärfte die DW am 25. November 2021 die hauseigenen Corona-Schutzmaßnahmen: So wurde fortan beispielsweise der 3G-Status (vollständig geimpft, genesen oder negativ getestet) der Mitarbeitenden und aller Dienstleister durch den Sicherheitsdienst kontrolliert. Mitarbeitende wurden aufgerufen, nach Möglichkeit wieder aus dem Homeoffice zu arbeiten. Persönliche Treffen und Dienstreisen zwischen den Standorten Bonn und Berlin sollten auf das absolut notwendige Minimum zurückgefahren werden. Die DW stellte auch weiterhin allen Mitarbeitenden zwei kostenlose Selbsttests pro Woche zur Verfügung.

Per Beschluss der Bundesregierung liefen die Corona-Schutzmaßnahmen in Deutschland Anfang Februar 2023 aus. Damit entfielen – in Abstimmung mit den Betriebsärzten und nach Information der Personalräte – auch in der DW ab 2. Februar die wenigen noch verbliebenen Auflagen.



Menschenrechte

„Die DW stärkt weltweit Meinungsfreiheit und Demokratie in Zeiten von Terror, Propaganda, Flucht und Migration.“ Dieses Unternehmensziel aus der Aufgabenplanung 2018 bis 2021 setzte die DW 2021 und 2022 weiter um, zumal auch die neue DW-Aufgabenplanung für 2022 bis 2025 diesen Ansatz fortschreibt: DW und DW Akademie verstärken in diesem Zeitraum ihren Einsatz für freien Zugang zu Informationen, Meinungsfreiheit und Demokratie weltweit weiter, insbesondere vor den zunehmend virulenten politischen Herausforderungen der Zeit.

Das Nichtachten von Menschenrechten im Bereich ihrer eigenen Geschäftstätigkeit wäre ein erhebliches Risiko für die Glaubwürdigkeit der DW – diese ist ihr höchstes Gut, das es zu schützen und zu wahren gilt. Die Achtung der Menschenrechte ist selbstverständlich auch in der DW selbst gewährleistet, einschließlich ihrer Studios und Korrespondenten- und Akademiebüros im Ausland.

In vielen Zielregionen der DW steht das Recht auf freie Meinungsäußerung, zivilgesellschaftliche Prozesse und demokratische Bestrebungen unter erheblichem Druck. Autoritäre, populistische und nationalistische Regierungen schränken mit restriktiven Gesetzen und Verordnungen die Presse- und Medienfreiheit mitunter erheblich ein, Propaganda und Desinformation untergraben die Glaubwürdigkeit von und das Vertrauen in Medien. Zensur- und Blockademaßnahmen erschweren vielerorts den Zugang zu freien Informationen oder verhindern ihn gänzlich. Übergriffe gegen Medienschaffende nehmen zu; immer wieder betroffen sind auch Korrespondentinnen und Korrespondenten der DW. Bei Übergriffen auf DW-Mitarbeitende setzt sich das DW-Sicherheitsmanagement umgehend für Lösungen ein.

Das von der DW gemeinsam mit VOA, BBC und France 24 entwickelte Projekt +90 für Nutzerinnen und Nutzer in der Türkei wurde fortgesetzt. Anfang März 2022 launchten die beteiligten Sender den TikTok-Kanal [@plus90_official](https://www.tiktok.com/@plus90_official). Er liefert Beiträge zu sozialen und regionalen Themen und bietet türkischsprachigen Nutzenden eine neue Möglichkeit, sich mit konstruktiven journalistischen Inhalten zu beschäftigen. Das Multiplattform-Format +90 gibt medial unterrepräsentierten Gruppen in der Türkei eine Stimme und fördert die Meinungsfreiheit. Die DW leitet das 2019 gestartete Projekt.

Angesichts der fortwährenden Flüchtlings- und Migrationsthematik erweiterten die DW, France Médias Monde und die italienische Nachrichtenagentur Ansa das digitale **Kooperationsprojekt InfoMigrants** am 4. Mai 2021 um

Bengali als sechste Sprache – neben Französisch, Englisch, Arabisch, Dari und Paschtu. Mit Unterstützung der Europäischen Kommission war die Nachrichten- und Informationsplattform für Migrantinnen und Migranten, Geflüchtete und Asylsuchende im März 2017 ins Leben gerufen worden. Menschen aus Bangladesch bilden mittlerweile die zweitgrößte Migrationsgruppe, die Europa erreicht. InfoMigrants bietet verlässliche und ausgewogene Informationen über das europäische Asylverfahren, über die Risiken auf den Routen, die sie nach Europa nehmen, und über ihre Ankunftsländer. Mit Artikeln, Fotos, Infografiken und Videos leistet das Angebot einen Beitrag zum Kampf gegen Fehlinformationen, insbesondere gegen diejenigen, die von Menschenhändlern verbreitet werden.

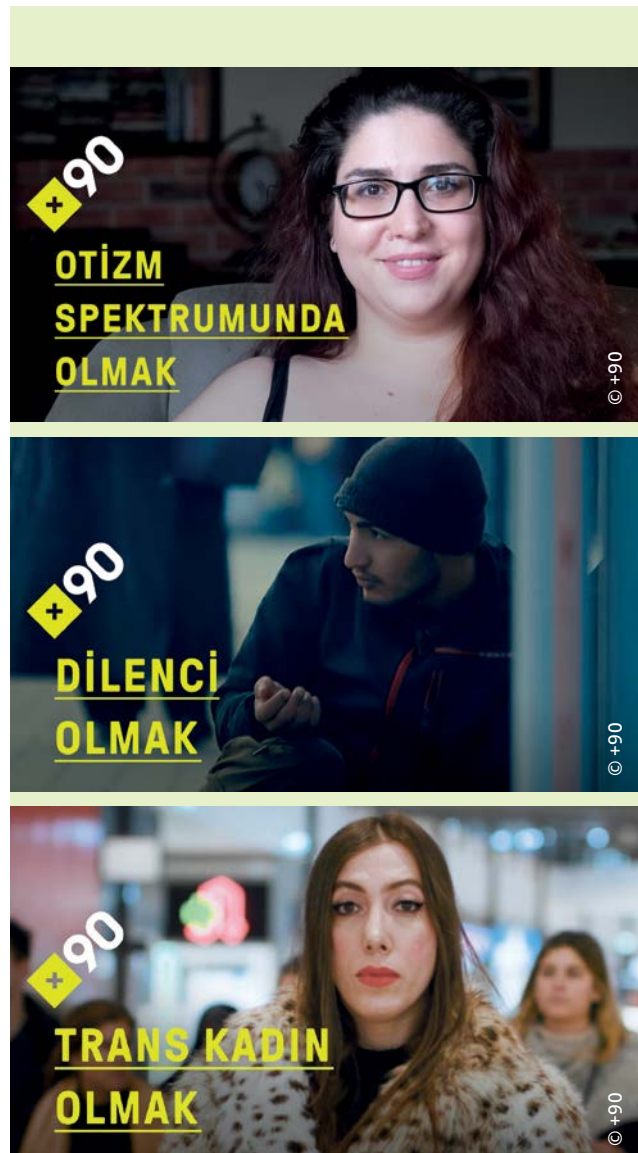


Abbildung 26: Der türkischsprachige Kanal +90 dokumentiert das Leben von gesellschaftlichen Randgruppen

„ Die DW stärkt weltweit
Meinungsfreiheit und
Demokratie in Zeiten
von Terror, Propaganda,
Flucht und Migration.



Peter Limbourg, Director General



Abbildung 27: Die DW zeichnete die ukrainischen Fotojournalisten Mstyslav Chernov und Evgeniy Maloletka mit dem Freedom of Speech Award aus und würdigte ihre eindrucksvolle Berichterstattung über die russischen Angriffe auf die ukrainische Stadt Mariupol im Februar und März 2022

Mit dem Start **zweier neuer Sendesprachen** leistete die DW einen weiteren Beitrag, die Vielfalt der Meinungen dort zu stärken, wo freie Informationen nur eingeschränkt verfügbar sind. Am 28. April 2021 wurden die ersten Beiträge in der Sendesprache **Ungarisch** auf einem YouTube-Kanal veröffentlicht; mittelfristig sind TV-Magazine, Reportagen und (Web-)Videoformate geplant. Viele Medien in Mittel- und Osteuropa, die kritisch über ihre Regierungen berichteten, werden auf unterschiedliche Weise in ihrer Arbeit behindert oder müssen aufgeben. Mit ihren Programmen reagiert die DW auf den steigenden Informationsbedarf in der Bevölkerung, aber auch auf die zunehmende Einschränkung der Medienfreiheit und die Risiken, denen Journalistinnen und Journalisten in aller Welt ausgesetzt sind. Zum 1. November 2021 erweiterte die DW ihr journalistisches Angebot um Tamil als 32. Sendesprache. Auch hier werden die Inhalte über einen YouTube-Kanal in die Zielregion verbreitet: den südindischen Bundesstaat Tamil Nadu, aber auch Sri Lanka, Singapur und Malaysia und die USA.

Mit dem **Freedom of Speech Award** ehrt die DW seit 2015 eine Person oder Initiative, die eine herausragende Position für Menschenrechte und Meinungsfreiheit bezieht. 2021 erhielt die nigerianische Investigativjournalistin Tobore Ovuorie die Auszeichnung. Ovuorie arbeitet seit mehr als zehn Jahren investigativ für führende Publikationen in Nigeria; sie beschäftigte sich umfassend mit dem Themenfeld Menschenhandel. 2022 verlieh die DW den Freedom of Speech Award an den ukrainischen Journalisten und Autor Mstyslav Chernov und den Fotojournalisten Evgeniy Maloletka. Mit ihren weltweit beachteten Berichten und Aufnahmen von den Konflikten auf der Krim und in der Ostukraine, insbesondere aus dem belagerten Mariupol, stellten sie sich gegen russische Propaganda und Falschinformationen. Erster Preisträger des Freedom of Speech Award war 2015 der noch heute inhaftierte saudische Blogger Raif Badawi.

Um der zunehmenden Desinformation auf den internationalen Medienmärkten zu begegnen, wurde die DW im November 2022 Partner im **Projekt vera.ai (Verification Assisted by Artificial Intelligence)**. Die insgesamt 14 Projektpartner arbeiten an der Entwicklung und dem Aufbau zuverlässiger KI-Lösungen, die bei der Bekämpfung von Desinformation helfen sollen. Dies gilt für alle Arten von Inhalten, einschließlich Audio, Bilder, Text und sogar Video. Zielgruppe für die vera.ai-Lösungen sind beispielsweise Journalisten, Faktenprüfer, Forscher und Ermittler bei Menschenrechtsverletzungen, die in der Lage sein müssen, gefälschte Inhalte schnell und einfach zu erkennen.

Auch in der Arbeit der DW Akademie steht das Menschenrecht auf Meinungsfreiheit im Zentrum. Die DW Akademie

ist gemeinsam mit ihren Partnern führend in der Entwicklung freier Mediensysteme. Sie schafft Zugang zu Informationen und setzt Standards für Bildung und unabhängigen Journalismus. Alle Medienentwicklungsprojekte im Ausland verfolgen den Menschenrechtsansatz. Die Projekte tragen unmittelbar zur Verwirklichung und Schutz des Menschenrechts auf Meinungsfreiheit und Zugang zu Information bei. In ihren Projektstrategien berücksichtigt die DW Akademie auch weitere Menschenrechte mit Bezug zu Medien, beispielsweise das Recht auf Privatsphäre, die Gleichberechtigung der Geschlechter und das Recht auf politische Beteiligung. In ihre Länderanalysen und Projektplanungen bezieht die DW Akademie die Menschenrechtssituation im jeweiligen Partnerland ein. Bei der Durchführung und Auswertung der Projekte liegt ein Fokus darauf, die menschenrechtlichen Prinzipien zu erfüllen: Nichtdiskriminierung und Chancengleichheit, Partizipation und Empowerment, Transparenz und Rechenschaftspflicht. In Medienprojekten im Kontext von Konflikten agiert die DW Akademie mit der notwendigen Sorgfalt (Do-No-Harm-Prinzip).

Am 6. Mai 2021 startete das BMZ in Kooperation mit der DW Akademie eine **globale Initiative für Medienfreiheit** (Budget: 7 Millionen Euro). Ziel ist es, die Resilienz von Medienakteuren, zivilgesellschaftlichen Organisationen und Netzwerken zu stärken, damit diese die Informationslage in der Krise verbessern helfen. Unter anderem wird mit Unterstützung der DW Akademie in Afrika und Lateinamerika eine digitale Redaktionsplattform für Lokalmedien aufgebaut, in Asien eine Faktencheck-Allianz organisiert und in der MENA-Region (Middle East and Northern Africa) ein Curriculum für Medienkompetenz entwickelt, das über Messenger-Dienste verbreitet wird.

Neben der Einhaltung und Förderung von Menschenrechten in ihrem Kerngeschäft erwarten DW und Akademie auch von ihren Lieferanten, Dienstleistenden und Geschäftspartnern, dass sie ihre Werte grundsätzlich teilen. Siehe dazu ausführlich oben bei „**Wertschöpfungskette**“ und unten bei „**Lieferanten**“.

Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Investitionsvereinbarungen

Alle Investitionsvereinbarungen und -verträge der DW (national und international) unterliegen den strengen rechtlichen Anforderungen an öffentlich-rechtliche Unternehmen. Separate Klauseln zu Menschenrechten sind darin in der Regel nicht enthalten; eine explizite Prüfung von Menschenrechtsaspekten findet bisher nicht statt.

Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Betriebsstätten

Die DW richtet den Fokus zunächst auf die Hauptstandorte Bonn und Berlin (circa 98 Prozent der Gesamtfläche). Unabhängig davon beachtet sie an ihren Standorten im Inland sowie auch an allen internationalen Standorten die einschlägigen gesetzlichen Regeln und Vorschriften, die für die Einhaltung der Menschenrechte relevant sind. Zusätzlich ist dies durch den Code of Conduct der DW sichergestellt. Prüfungen hierzu wurden bislang nicht durchgeführt.

Auf soziale Aspekte geprüfte, neue Lieferanten

Die Geschäftstätigkeit der DW findet einerseits in Deutschland statt, mit einem hohen Regulierungsstandard hinsichtlich fairer Arbeitsbedingungen, angemessener Vergütung, Arbeitssicherheit, Vereinigungsfreiheit, Antidiskriminierung oder Persönlichkeitsrechten. Als Auslandssender ist sie jedoch auch weltweit in Regionen tätig, in denen Menschenrechtsverletzungen zum Alltag gehören. Dort stärkt die DW mit ihren Programmangeboten, der Projektarbeit der DW Akademie und dem Freedom of Speech Award gezielt die Informations- und Meinungsfreiheit. Zu diesem Zweck unterhält sie auch zahlreiche Geschäftsbeziehungen; aufgrund der schwierigen Bedingungen in den Zielländern sind diese häufig mit Risiken verbunden. Deshalb kommuniziert die DW mit der 2022 eingeführten „DW Declaration of Values“ Geschäftspartnern ihre Haltung zu Menschenrechten. Mit Projektpartnern der DW Akademie erfolgt zudem ein intensiver Dialog über Werte. Grobe Verstöße gegen die „DW Declaration of Values“ monitort die DW im ebenfalls 2022 etablierten Third-Party-Risk-Management.



Im Rahmen von Ausschreibungen müssen die Bietenden Eigenerklärungen unterzeichnen, die zwingender Angebotsbestandteil sind. Hierbei erklären die Anbietenden unter anderem Folgendes:

- dass sie ihre Verpflichtungen zur Zahlung von Abgaben und Steuern sowie der Beiträge zur gesetzlichen Sozialversicherung gemäß den gesetzlichen Bestimmungen des Landes, in dem sie ansässig sind, erfüllt haben,
- dass sie die Verpflichtung zur Zahlung des Mindestlohns erfüllen und die Voraussetzungen von § 19 Mindestlohngesetz nicht vorliegen, d. h. sie nicht wegen eines Verstoßes nach § 21 Mindestlohngesetz mit einer Geldbuße von wenigstens 2.500 Euro belegt worden sind,
- dass Personen, deren Verhalten dem Unternehmen zuzurechnen ist, wegen illegaler Beschäftigung von Arbeitskräften nicht in den letzten zwei Jahren mit einer Freiheitsstrafe von mehr als 3 Monaten oder einer Geldstrafe von mehr als 90 Tagessätzen oder einer Geldbuße von mehr als 2.500 Euro belegt worden sind.

In diese Erklärung hat die DW die Einhaltung der Kernarbeitsnormen der ILO (International Labour Organization) aufgenommen.

Die DW Akademie hat im Berichtszeitraum ihr System zur Überprüfung von Risiken und potenziellen negativen Auswirkungen ihrer Arbeit deutlich ausgebaut. Risiken werden im Vorfeld analysiert und während der Projektumsetzung gemonitort, um ihnen mit der notwendigen Sorgfalt vorzubeugen und entgegenzuwirken. Die DW Akademie wählt ihre Kooperationspartner sehr gewissenhaft aus und schult sie zu journalistischen und ethischen Standards, um das Risiko zu minimieren, dass sie möglicherweise unwahre, diskriminierende oder polarisierende Medieninhalte verbreiten. Im Jahr 2022 wurde ein umfassendes Partner Assessment entwickelt und pilotiert, zu dem auch ein Dialog über Werte gehört. Alle Geschäftspartner der DW Akademie müssen seit 2022 die DW Declaration of Values unterzeichnen. Die DW Akademie hat sich im Berichtszeitraum zudem intensiv mit machtkritischen Ansätzen in der Entwicklungszusammenarbeit auseinandergesetzt. Sie verfolgt Partnerschaften auf Augenhöhe auf Basis gegenseitiger Wertschätzung und kontinuierlichen Lernens.

Die „Dienstanweisung Geschäftsabläufe“ sieht vor, dass bei der Beachtung der Grundsätze der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit im Sinne der Nachhaltigkeit auch Aspekte der Qualität und der Innovation sowie soziale und umweltbezogene Aspekte berücksichtigt werden müssen. Konkretisiert wird dies u.a. durch einen Leitfaden zur nachhaltigen Beschaffung. Er beschreibt, wie und an welchen Stellen im Beschaffungsprozess die Aspekte der Nachhaltigkeit angewendet werden können (etwa über Zertifizierungen und Label). Der Leitfaden trat im April 2021 in Kraft und bietet beschaffenden Stellen in der DW seither eine hilfreiche Orientierung.

Im Vorfeld von Ausschreibungen ist zudem die Abteilung Sustainability Management einzubeziehen, um mögliche Nachhaltigkeitskriterien für den konkreten Ausschreibungsgegenstand zu definieren. Die zuständigen Fachbereiche werden hierzu angehalten durch seitens der Abteilung Procurement and Travel erstellte Checklisten. Die Abteilung Procurement and Travel fragt im Rahmen von Kick-Off-Terminen zu Beschaffungen die Einbeziehung der Abteilung Sustainability Management ab. In Gremienvorlagen werden zudem Erläuterungen zu Nachhaltigkeitsaspekten bei Beschaffungen aufgeführt. Pilothaft hat die Abteilung Facility Management Beschaffungsprozesse angepasst. Die Ergebnisse sollen nun ausgewertet und gegebenenfalls auf weitere Abteilungen ausgeweitet werden.

Soziale Auswirkungen in der Lieferkette

Es wurden keine Vorfälle festgestellt, aufgrund derer die DW Geschäftsverhältnisse beenden musste. Die DW richtet den Fokus zuerst auf die direkten Auswirkungen im eigenen Einflussbereich an den Hauptstandorten Bonn und Berlin. Perspektivisch sollen aber auch indirekte Auswirkungen in der Lieferkette stärker einbezogen werden.

Bislang liegen keine Nachhaltigkeitskriterien vor, nach denen Lieferanten der DW systematisch geprüft und ausgewählt werden. Eine Entwicklung von Kriterien und Standards wird angestrebt.



Gemeinwesen

Bonn Institute für konstruktiven Journalismus

Zusammen mit Rheinische Post Mediengruppe, RTL Deutschland und dem „Constructive Institute“ an der Universität Aarhus gründete die DW im März 2021 das „Institut für konstruktiven Journalismus“ in Bonn. Die gemeinnützige GmbH soll sich für Journalismus einsetzen, der „die Menschen in den Mittelpunkt stellt und gesellschaftliche Verantwortung übernimmt“. Es will neue konstruktive Impulse setzen und den Wissensaustausch in der Branche vorantreiben. Das Land Nordrhein-Westfalen hat die Anschubfinanzierung bereitgestellt.

Open-Source-Software für lokale Medien

Damit lokale Medien ihre Gemeinschaften auch in Krisenzeiten zuverlässig informieren können, hat die DW Akademie gemeinsam mit der mexikanischen Organisation REDES A.C. die Software Colmena entwickelt. Seit 28. April 2022 steht sie interessierten Lokal- und Community-Medien zur Verfügung. Colmena ist ein digitaler Werkzeugkasten und funktioniert wie ein digitaler Redaktionsraum: Lokale Medien können so mobil produzieren, von der Aufnahme, über die Bearbeitung bis hin zum Filesharing und der Veröffentlichung. Alle Features ermöglichen die Zusammenarbeit, wie in einem echten Redaktionsraum. Die freie Software ist für verschiedene Endgeräte entwickelt, sie funktioniert auch offline, ist

sicher und kostenlos. Colmena ist derzeit in sechs Sprachen verfügbar: Englisch, Französisch, Spanisch, Portugiesisch, Arabisch und Kiswahili.

Multimedia-Serie „HER – Women in Asia“

Obwohl in vielen asiatischen Ländern die gesellschaftliche Position von Frauen gestärkt wird, bestehen noch erhebliche Hürden, insbesondere bei der Gleichstellung der Geschlechter. Vor dem Hintergrund startete die DW am 2. Juli 2021 zusammen mit asiatischen Partnersendern die Miniserie „HER – Women in Asia“. Sie zeigt in sechs Sprachen – Englisch, Hindi, Mandarin, Indonesisch, Urdu und Tamil – den Lebensalltag und die unterschiedlichen Perspektiven von Frauen in Asien. Mit dem Format wollen die DW und ihre Partner ein weibliches Publikum erreichen, zum Diskurs beitragen und Frauen in der Region eine Plattform geben, auf der sie ihre Perspektiven und Erfahrungen zu unterschiedlichen Herausforderungen teilen und Gemeinsamkeiten entdecken können. Aufgrund des großen Erfolgs folgte im September eine zweite Staffel, zudem wurde Bengali als weitere Sendesprache hinzugenommen.

„Schuld ohne Sühne“

Achtzig Jahre nach dem Überfall Deutschlands auf Polen und dem Beginn des Zweiten Weltkriegs veröffentlichte die DW in Kooperation mit den polnischen Portalen *Wirtualna Polska* (WP) und *Interia* 2019 die Reportage-Reihe „Schuld ohne Sühne“ (polnisch: „Zbrodnia bez kary“) über die Nachkriegskarrieren von NS-Verbrechern. Im Herbst



Abbildung 28: Die mehrfach ausgezeichnete Serie „HER – Women in Asia“ begleitet Protagonistinnen in sieben asiatischen Ländern und Regionen



Abbildung 29: Die philippinische Journalistin und Friedensnobelpreisträgerin Maria Ressa eröffnete das DW Global Media Forum 2022 mit einer Keynote-Rede

2022 wurden die 26 Reportagen und Interviews auch als Sammelband veröffentlicht; sie waren unter anderem für den Deutsch-Polnischen Journalistenpreis nominiert.

Auf über 500 Seiten dokumentiert „Schuld ohne Sühne“ bisher wenig bekannte Geschichten über NS-Täter im von Deutschland besetzten Polen. Das Gemeinschaftsprojekt zeichnet die Lebenswege deutscher NS-Täter und polnischer Kriegsoffer nach. Hinterfragt wird, wie NS-Kriegsverbrecher ihrer Strafe entgehen konnten und wie ihre Nachkommen mit der Schuld ihrer Angehörigen umgehen.

Vielfältiges Angebot zum Internationalen Roma-Tag

Der Internationale Roma-Tag am 8. April macht seit 1990 auf die Diskriminierung der Roma aufmerksam und feiert zugleich ihre Kultur. 2022 hat die DW den Tag mit einer umfassenden **Themenseite „Sinti und Roma in Europa“** begleitet: ein einzigartiges Angebot in Europa, das mit regelmäßigen Dossiers, Videos, Reportagen und Gastbeiträgen aus den DW-Zielgebieten einen Akzent auf das Leben von Sinti und Roma in Europa setzt. Die DW berichtet in allen europäischen Sendesprachen ausführlich über das Leben der Sinti und Roma in Europa.

Global Media Forum

Internationalen Kulturaustausch auf persönlicher Ebene ermöglicht die DW seit 2008 mit ihrem **Global Media Forum**. Von hier gehen Impulse für die Durchsetzung freiheitlicher und demokratischer Werte in der Welt aus,

insbesondere von Presse-, Informations- und Meinungsfreiheit. Für die DW und ihre Akademie ist das Global Media Forum auch eine Plattform zur Vertiefung von Geschäftsbeziehungen, beispielsweise mit Distributoren der journalistischen Angebote der DW. Regelmäßig diskutieren mehr als 2.000 Teilnehmende aus weit über 100 Ländern bei der Konferenz. 2022 eröffnete Friedensnobelpreisträgerin Maria Ressa die zweitägige Konferenz. Das Fokusthema lautete „Shaping tomorrow, now“; im Jahr zuvor hatte die DW unter dem Schwerpunkt „Innovation and Disruption“ eingeladen.

Afghanistan-Evakuierung

Im Zuge des Vormarschs der Taliban in Afghanistan 2021 unternahm die DW seit Verschärfung der Sicherheitslage dort umfassende Anstrengungen, ihre Korrespondenten, Ortskräfte und deren Kernfamilien aus Afghanistan zu evakuieren. Als Mitarbeitende eines internationalen Mediums, das auch in den Landessprachen berichtet, waren sie besonders exponiert. Am 10. September 2021, nur kurz nach der Machtübernahme der Taliban, konnten neun Korrespondenten und eine Korrespondentin der DW in Afghanistan mit ihren Familien – darunter viele Kinder – nach Pakistan ausreisen. Am 7. Oktober bereitete die DW ihnen einen Willkommens-Empfang im Bonner Funkhaus. Vorausgegangen waren wochenlange, intensive Bemühungen der DW. In Zusammenarbeit mit dem Auswärtigen Amt, dem deutschen Botschafter in Islamabad, weiteren Stellen der Bundesregierung und vieler anderer Akteure in der Politik gelang es, die Ausreise der Gruppe über Pakistan zu organisieren. Auch die Behörden in Islamabad und die Regierung Katars war beteiligt.

Nach der Evakuierung bemühte sich die DW weiter mit Hochdruck auch um die Evakuierung von Angehörigen der Mitarbeitenden der Bonner Dari-/Paschtu-Redaktion. Auch sie waren durch die journalistische Tätigkeit ihrer Verwandten in Bonn einer sehr realen Gefahr in Afghanistan ausgesetzt. Nachdem Anfang November die Evakuierung von DW-Angehörigen aus Afghanistan auf dem Luftweg nach Katar angelaufen war, konnten wenig später weitere 101 Personen Kabul verlassen. Insgesamt konnten inzwischen rund 350 Personen evakuiert werden und die Bemühungen halten auch 2023 an. Die DW ist dazu in enger Abstimmung mit den zuständigen Bundesministerien. Die evakuierten Korrespondenten wurden in die Dari-/Paschtu-Redaktion der DW integriert, um dort mitzuhelfen, die Berichterstattung über Afghanistan zu intensivieren. Die Neuankommenden wurden durch die DW und durch Patenschaften aus dem Kreis der Beschäftigten unterstützt, so vor allem bei der Suche geeigneter Unterkünfte. Zwei Monaten nach ihrer Ankunft in Deutschland begann die erste Gruppe von elf afghanischen Korrespondentinnen und Korrespondenten ein eigens konzipiertes Trainingsprogramm. Bis Juni 2022 durchliefen sie das sechsmonatige „DW-Journalistentraining Afghanistan 2022“. Dabei wurden wichtige Aspekte des Journalismus bei der DW vertieft. Das Programm sollte die Gruppe befähigen, ihre Kompetenzen bei der DW bestmöglich einzusetzen. Aufgrund der Pandemie fanden die Schulungen teilweise digital statt. Nach der Machtübernahme durch die Taliban ergänzte die DW am 13. September 2021 ihr bestehendes TV-, Online- und Social-Media-Angebot durch ein Radio-Angebot via Kurzwelle auf Dari und Paschtu, um Zuhörerinnen und Zuhörern in Afghanistan gesicherte Informationen bereitzustellen. Die thematischen Schwerpunkte des bis September 2022 laufenden Radioprogramms waren Dialog und Frieden, die Zivilgesellschaft und natürlich Geschlechter- und Menschenrechtsfragen.

Russischer Angriffskrieg auf die Ukraine

Der russische Angriffskrieg auf die Ukraine am 22. Februar 2022 markierte auch für die DW ein neues Kapitel in den Beziehungen zu Russland. Aber schon in den Wochen zuvor hatte es klare Signale für eine Verschärfung des Kurses Moskaus gegen die DW als unabhängige journalistische Stimme gegeben.

Am 3. Februar erteilte die russische Regierung der DW ein Sendeverbot und verfügte die Schließung des DW-Studios in Moskau. Die Akkreditierung der dort tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurde aufgehoben, ihre Aufenthaltsgenehmigungen erloschen. Zudem wurde geprüft, ob die DW als „ausländischer Agent“ agiere – was wenig später bestätigt wurde.

Die DW protestierte scharf gegen diesen Schritt und leitete Rechtsmittel ein, um gegen die Maßnahmen vorzugehen. Auch Staatsministerin Claudia Roth, sowie die Intendanten von ARD, ZDF und Deutschlandradio verurteilten öffentlich die Schließung des DW-Studios. Eine Mitarbeiterin holte die DW im Februar 2022 nach Berlin zurück, damit sie von dort aus im Programm Einschätzungen zur Lage in Russland abgeben kann. Der Studioleiter blieb zunächst in Moskau.

In den folgenden Tagen setzte die DW eine Taskforce ein, die Maßnahmen zur Evakuierung der Beschäftigten aus Russland einleiten und die weiteren Entwicklungen in der Ukraine beobachten sollte. Auch wenn sie zur Untätigkeit gezwungen waren, bezahlte die DW die Mitarbeitenden des DW-Studios Moskau zunächst weiter.

Allen Mitarbeitenden und ihren Familien, die sich in Kiew nicht mehr sicher fühlen, bot die DW an, sie logistisch und finanziell zu unterstützen, ihren Standort beispielsweise nach Lviv zu verlagern, um von dort aus mobil weiterzuarbeiten.

Schon nach der Annexion der Krim hatte die DW im Januar 2015 ein Büro im Zentrum von Kiew eröffnet, um die Berichterstattung aus und über Mittel- und Osteuropa zu stärken. Kurz vor Kriegsbeginn im Frühjahr 2022 wollte die DW ihren bereits operierenden neuen Kyiv Hub (Studio) mit 25 ukrainischen Mitarbeitenden auch offiziell eröffnen.

Mit Beginn des russischen Angriffs am 24. Februar aktivierte die DW ihren Krisenstab. Für die Geschäftsleitung hatte oberste Priorität, die Sicherheit der Mitarbeitenden zu gewährleisten. Bereits einige Wochen vor dem Angriff hatte die DW allen Beschäftigten in der Ukraine mehrfach die Ausreise angeboten, wenn sie sich dort unsicher fühlen. Die DW informierte überdies alle Mitarbeitenden in Kiew wiederholt über das Angebot, nach Lviv evakuiert zu werden; etliche nahmen dies wahr, zum Teil mit ihren Angehörigen. Ziel der DW war es, alle Mitarbeitenden, die nicht zwingend für die Berichterstattung erforderlich waren, in Lviv im Westen der Ukraine unterzubringen, von wo aus im Notfall auch die polnische Grenze schnell erreichbar ist. Die DW bemühte sich, in Lviv Wohnungen und Zimmer anzumieten.

Auch in dieser ersten Krise erfüllte die DW ihren Programmauftrag weiter. Nach Möglichkeit berichtete sie nicht nur von Kiew aus, sondern auch von anderen Orten. Die Sicherheit der Mitarbeitenden vor Ort hatte dabei Vorrang; sie berichteten ausschließlich auf freiwilliger Basis, beraten und begleitet von erfahrenen Sicherheitsberatern, die die DW engagiert hatte.

Die DW passte unverzüglich ihre gesamten Angebote der aktuellen Lage an, produzierte sofort tägliche Sonder-sendungen und gestaltete ihre Online- und Social-Media-



Abbildung 30: Peter Limbourg (l.) mit Martin Jäger, deutscher Botschafter in Kiew, Mykola Berdnyk, Director of Representative Office in Ukraine/Kyiv Hub und Bernd Johann, Head of Ukrainian Service

Angebote entsprechend. Die Redaktionen der verschiedenen Europa-Sprachen verstärkten ihre Präsenz an den Grenzen zur Ukraine, so insbesondere in Polen, Rumänien, Bulgarien und Moldau. Das „Fact-Checking“-Team der DW intensiverte seine Arbeit noch einmal.

Anfang März hatten alle ausreisewilligen und -fähigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Unterstützung der DW die Ukraine verlassen. Zusammen mit ihren Angehörigen wurden sie größtenteils am DW-Standort Bonn untergebracht. Mehrere redaktionelle Ortskräfte wurden in die Ukrainisch-Redaktion integriert.

Mit Blick auf die Entwicklungen in Russland selbst entschied sich die DW für die beschleunigte Ausreise ihrer dortigen Mitarbeiter und bot ihren Ortskräften eine Weiterbeschäftigung in Deutschland an. Ausreisewilligen Mitarbeitenden leistete sie Unterstützung für eine zügige Ausreise.

Da an eine Wiedereröffnung des Studios in Moskau auf un-absehbare Zeit nicht zu denken war, entschied sich die DW für den Aufbau eines Exil-Studios in der lettischen Hauptstadt Riga. Hier hatten sich eine Vielzahl exilierter russischer Journalisten und Medienunternehmen angesiedelt.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der DW bewiesen in dieser schwierigen Situation große Solidarität und Unterstützung. Sie organisierten nicht nur öffentlichkeitswirksame Solidaritätsaktionen, sondern stellten auch Geld- und Sachspenden in erheblichem Umfang bereit. Spenden von Führungskräften flossen in einen Notfallfonds, aus dem Bedürftige unterstützt wurden.

Das Management von Sicherheitsrisiken für Mitarbeitende und Partner der DW Akademie wurde weiter ausgebaut. Ein besonderer Fokus lag dabei auf Krisenländern. Kontextrisiken in der analogen und digitalen Welt werden systematisch analysiert und professionell gemanagt. So konnte die DW Akademie auch auf akute Bedrohungssituationen wie beispielsweise die Machtübernahme der Taliban in Afghanistan, den Militärputsch in Myanmar und den Krieg in der Ukraine schnell und effektiv reagieren.

Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert

Die Rundfunkanstalt des Bundesrechts Deutsche Welle wird als gemeinnützige Anstalt des öffentlichen Rechts geführt. Neben der Erstellung eines handelsrechtlichen Jahresabschlusses ist die DW gemäß § 55 Deutsche-Welle-Gesetz zur Erstellung einer Einnahmen-Ausgaben-Rechnung entsprechend der Haushaltssystematik des Bundes verpflichtet. Diese wird im Bundesanzeiger offengelegt und ist auf [dw.com](https://www.dw.com/de/jahresabschlussbericht/a-15689303) öffentlich zugänglich:

[dw.com/de/jahresabschlussbericht/a-15689303](https://www.dw.com/de/jahresabschlussbericht/a-15689303)



5 Compliance

Verhältnis zur Politik

Die DW unterliegt dem Schutzbereich von Artikel 5 Grundgesetz und genießt damit redaktionelle Unabhängigkeit. Darüber hinaus fordert das DW-Gesetz in § 9 (5), dass „eine Einflussnahme auf die Gestaltung und den Inhalt der Sendungen der Deutschen Welle durch Dritte (...) nicht zulässig“ ist. Die Unabhängigkeit der DW sichert auch der 17-köpfige Broadcasting Council (Rundfunkrat). Je zwei Mitglieder des Gremiums werden vom Deutschen Bundestag und vom Bundesrat gewählt, drei Mitglieder werden von der Bundesregierung benannt. Die übrigen Mitglieder werden nach Maßgabe des DW-Gesetzes von gesellschaftlich relevanten Organisationen und Institutionen entsandt – von den Kirchen über Gewerkschaften bis zum Deutschen Olympischen Sportbund. Auch in den siebenköpfigen Administrative Board (Verwaltungsrat) entsenden der Deutsche Bundestag, der Bundesrat und die Bundesregierung je eine Vertreterin beziehungsweise einen Vertreter. Die übrigen Mitglieder des Gremiums werden nach Maßgabe des DW-Gesetzes ebenfalls von gesellschaftlich relevanten Organisationen und Institutionen entsandt.

Als Rundfunkanstalt des Bundesrechts ist für die DW das jährliche Gesetzgebungsverfahren für das Bundeshaushaltsgesetz von zentraler Bedeutung. Public Affairs and Government Relations vertritt die Interessen der DW gegenüber politischen und gesellschaftlichen Stakeholdern, Multiplikatoren und Interessensgruppen. Wichtige Zielgruppen sind Mitglieder des Deutschen Bundestags, der Bundesregierung und des Europäischen Parlaments, Parteien, die Fachebenen von Bundesministerien, Vertreterinnen und Vertreter der Bundesländer und ausländischer Botschaften. Dies geschieht insbesondere in Form von persönlichen Gesprächen sowie Stellungnahmen und Einschätzungen zu fachlichen Aspekten des internationalen Rundfunks und der Medienentwicklungszusammenarbeit.

Die Interessen der DW gegenüber den Institutionen der Europäischen Union sowie deren Funktions- und Mandatstragenden und der Fachebene vertritt der Bereich European Affairs. Er ist in Brüssel in das Transparenzregister der EU eingetragen. Mit der Registrierung hat die DW zugleich den Verhaltenskodex des Transparenzregisters unterzeichnet.

Der Bereich International Relations (bis Juli 2023 „International Relations and Diversity“) ist zentrales Instrument der Interessenvertretung der DW im Ausland sowie Verbindungsstelle zu anderen im Ausland tätigen deutschen und internationalen Institutionen, beispielsweise European Broadcasting Union (EBU) und AsiaPacific Broadcasting Union (ABU); er engagiert sich in den zugehörigen Netzwerken.

Public Affairs and Government Relations, European Affairs und International Relations sind dem Directorate General Management der DW zugeordnet.

Die DW Akademie engagiert sich zur Stärkung der Nachhaltigkeit von Projekten der Medienentwicklung in internationalen Netzwerken und beteiligt sich an Kooperationen. Diese Zusammenschlüsse sind national, regional oder international und haben entweder einen relevanten inhaltlichen Fokus (Medienkompetenz, Digitale Rechte, Media Viability, Sicherheit von Journalistinnen und Journalisten etc.).

Parteispenden

Mit Blick auf ihre Finanzierung aus öffentlichen Mitteln und insbesondere ihre journalistische Unabhängigkeit vergibt die DW weder direkt noch indirekt Spenden oder Sachzuwendungen an Parteien, Politikerinnen und Politiker und parteinahe Stiftungen.



Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Als öffentlich-rechtliches Unternehmen ist die DW in besonderer Weise gefordert, Gesetze, Tarifverträge, Vorschriften und interne Dienstweisungen einzuhalten. Wichtiges Instrument der internen Unternehmensführung sind Dienstweisungen des Director General. Von besonderer Bedeutung ist die Dienstweisung Geschäftsabläufe. Ihr Ziel ist es, in Bezug auf Vollmachten, Verträge, Beschaffungen und Rechnungsprüfung die Arbeitsabläufe, Zuständigkeiten und Befugnisse festzulegen und damit die Rechtssicherheit und Wirtschaftlichkeit zu stärken, Risiken zu minimieren, Transparenz zu erhöhen, Kontrollmöglichkeiten zu verbessern, Rationalisierungspotentiale zu erschließen, Verfahrensabläufe effizienter zu gestalten und zu günstigeren Verträgen für die DW zu kommen.

Im Februar 2022 verschärfte die DW die Vorgaben hinsichtlich der Einstellung und Beauftragung nahestehender Personen.

Das Risikomanagementsystem der DW wird in einer eigenen Richtlinie beschrieben. Sie sieht eine jährliche Berichterstattung über Risiken bei der DW jeweils nach Abschluss des Haushaltserstellungsverfahrens vor. Sie soll aktuelle und potenzielle Gefährdungen der Zielerreichung erkennen (Risiko-Identifikation), bewerten (Risiko-Bewertung) sowie durch adäquate Steuerung (Risiko-Steuerung) verringern, um so den Programmauftrag der DW zu sichern und die erfolgreiche Weiterentwicklung des Senders zu unterstützen. Die Richtlinie regelt Inhalte, Kompetenzen und Verantwortlichkeiten, Abläufe und Aufgaben, Berichtspflichten sowie Dokumentationsanfordernisse. Koordinatorin des Risikomanagements ist die Leiterin der Abteilung Finance (Finanzen). Die ermittelten Risiken (etwa im Bereich Beschaffung) sind in einem Portfolio unter Berücksichtigung der eingerichteten Maßnahmen zur Risikoreduzierung dargestellt (Risikolandkarte). Auf diesem Wege hat die DW eine deutlich verbesserte Risiko-Steuerung erreichen können.

Bei der Wahrnehmung seiner Kontroll-, Überwachungs- und Steuerungsaufgaben wird der Director General durch die Stabsstelle Internal Audit unterstützt, die ihm direkt zugeordnet ist. Ihre Aufgabe ist es zudem, Qualität, Innovation, Effizienz von Mitteleinsatz und Geschäftsprozessen, die Effektivität des Unternehmenshandelns und das Einhalten der Vorschriften und Regelungen sicherstellen. Internal Audit arbeitet dabei

eng mit der Compliance-Beauftragten zusammen. Weiterhin liefert sie Informationen, Analysen, Bewertungen und Empfehlungen für den Director General.

Um eine Stärkung des rechtmäßigen und ethischen Verhaltens aller Beschäftigten bezüglich gesetzlicher und unternehmenseigener Gebote und Verbote zu erzielen, hat die DW bereits 2016 eine Compliance-Beauftragte eingesetzt. Ihr wurde auch die Funktion der Ansprechperson für Korruption übertragen, um die Korruptionsprävention zu stärken. Zum 1. März 2022 wurde die Stabsstelle Compliance aus der Direktion Business Administration herausgelöst und als Stabsstelle Compliance and Brand Integrity unmittelbar beim Director General verortet. Zugleich wurde die Position eines Brand Integrity Officer neu geschaffen und zum 15. Mai 2022 besetzt.

Die Stabsstelle Compliance and Brand Integrity überwacht die Regeltreue der DW und ihrer Mitarbeitenden. Sie achtet dabei sowohl auf die Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen als auch des Werte- und Markenanspruchs der DW. Damit ist sie Anlaufstelle für jeden begründeten Verdacht von Rechts- und Regelverstößen, sowohl innerhalb der DW als auch in ihren Geschäftsbeziehungen. Besonderes Augenmerk gilt dabei möglichen Reputationsrisiken für die DW. Dadurch übernimmt die Stabsstelle eine zentrale Rolle beim Schutz der Marke und Reputation der DW.



Die Stabsstelle bietet spezifische Schulungen an und berät die Beschäftigten in allen Fragen rund um die einschlägigen Themen. Die für das Jahr 2022 vorgesehene Erarbeitung einer Antikorruptionsrichtlinie musste aufgrund aktuell anfallender Aufgaben auf 2023 verschoben werden.

Beschäftigte, aber auch Geschäftspartnerinnen und -partner und andere Externe, können mögliches Fehlverhalten oder Hinweise zu inkorrektem Geschäftsgebaren direkt an die interne Anti-Korruptionsbeauftragte der DW melden. In gleicher Weise können sie sich auch an die externe Korruptionsbeauftragte, eine Rechtsanwältin, als neutrale Stelle wenden.

Auf Korruptionsrisiken geprüfte Betriebsstätten

In den beiden Berichtsjahren wurden keine Betriebsstätten auf Korruptionsrisiken geprüft. Die DW führte 2016/17 eine Analyse der Korruptionsrisiken für alle Betriebsstätten durch. Hierbei wurden Handlungsfelder identifiziert, in denen Maßnahmen geboten erscheinen. Diese werden laufend gemonitort.

In 2022 hat die ARD einen Leitfaden „ARD Compliance Standards“ erarbeitet. Die DW hat sich den Grundsätzen angeschlossen und erarbeitet auf dieser Basis derzeit eine Dienstanweisung Compliance, die als zentrales Regelungswerk auch die Themen Anti-Korruption und Hinweisgeberschutz aufnimmt.

» Nach dem Code of Conduct, der verbindlich für alle Mitarbeitenden gilt, haben wir nun eine „DW Declaration of Values“ eingeführt, um auch nach außen hin allen Geschäftspartnern unsere Werte explizit als Grundlage für die Zusammenarbeit zu kommunizieren.



Çağda Yıldız, Brand Integrity Officer



Null-Toleranz gegenüber Belästigung, Antisemitismus, Rassismus und Homophobie

Korruptionsvorfälle

Im Berichtszeitraum wurde ein Betrugsfall festgestellt. Aufgrund des bestätigten Vorfalls wurde das Arbeitsverhältnis mit der betreffenden Person beendet.

Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften

Die DW hat keine erheblichen Bußgelder gezahlt oder nichtmonetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich erfahren.

Ihren bereits 2020 verabschiedeten „Code of Conduct“ hat die DW im Berichtszeitraum deutlich verschärft. Es wurde klargestellt, dass die DW weder im Miteinander noch in den journalistischen Angeboten Diskriminierungen wie Sexismus, Rassismus und Antisemitismus duldet und eine „Null-Toleranz-Politik“ gegenüber volksverhetzenden, strafbewehrten Verhaltensweisen wie insbesondere Leugnung und Relativierung des Holocaust fährt. Diese Grundsätze gelten innerhalb und außerhalb der Arbeit für die DW. Der Code of Conduct ist für die Mitarbeitenden ein verpflichtendes Regelwerk. Neu aufgenommen wurden Hinweise auf arbeitsrechtliche Konsequenzen bis hin zur Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses bei Verstößen.

