



**SUSTAIN  
ABLE**

# Nachhaltigkeitsbericht 2018



*Made for minds.*



# Nachhaltigkeitsbericht 2018



Deutscher  
NACHHALTIGKEITS  
Kodex  
Berichtsjahr 2018

---

## Impressum

Deutsche Welle  
53110 Bonn

**VERANTWORTLICH**  
Dr. Johannes Hoffmann  
Directorate General  
nachhaltigkeit@dw.com

**REDAKTION**  
Dr. Johannes Hoffmann  
Thilo Pommerening  
Benjamin Rietdorf

**COVER**  
Bild©plainpicture

## Inhalt

<b>Vorwort</b>	<b>6</b>
<b>Allgemeine Informationen</b>	<b>7</b>
<b>1. Strategie</b>	<b>8</b>
Wesentlichkeit	10
Ziele	10
Wertschöpfungskette	10
<b>2. Prozessmanagement</b>	<b>12</b>
Verantwortung	13
Regeln und Prozesse	13
Kontrolle	13
Anreizsysteme	13
Beteiligung von Anspruchsgruppen	16
Innovations- und Produktmanagement	16
<b>3. Engagement im Umweltbereich</b>	<b>18</b>
Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen	19
Ressourcenmanagement	21
Klimarelevante Emissionen	23
<b>4. Engagement im sozialen Bereich</b>	<b>28</b>
Arbeitnehmerrechte	29
Chancengerechtigkeit	32
Qualifizierung	36
Diversität	42
Menschenrechte	45
Gemeinwesen	46
Verhältnis zur Politik	50
Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	51



## Vorwort

Die Deutsche Welle (DW) ist die mediale Stimme Deutschlands in der Welt. Ihre wichtigste Aufgabe ist es, Menschen zu informieren. Mit ihren journalistischen Angeboten auf allen relevanten Plattformen und durch die Projekte ihrer DW Akademie stärkt sie das Menschenrecht auf Meinungsfreiheit und ungehinderten Zugang zu Informationen. Durch hochwertige Angebote und eine klare, wertebasierte Organisationskultur prägt die DW weltweit das Bild Deutschlands.

Als global agierendes Medienunternehmen mit einem gesetzlichen Auftrag trägt die DW eine besondere Verantwortung: gegenüber ihren Beschäftigten, gegenüber Nutzenden, Projekt-, Vertriebs- und Geschäftspartnern und gegenüber der Gesellschaft und der Umwelt. Diese Verantwortung zu leben, sind auch die Mitarbeitenden der DW täglich gefordert.

Mit Blick auf ihre weltweite Präsenz und ihre Verantwortung gegenüber den Menschen in den Zielregionen fühlt sich die DW den 17 Zielen der Vereinten Nationen für eine Nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals) in besonderer Weise verpflichtet. Dieser Verantwortung kommt die DW bereits seit Jahren in vielfältiger Weise nach: Sei es im Rahmen ihres journalistischen Angebots, sei es durch die Aktivitäten der DW Akademie, sei es durch die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten im unternehmerischen Handeln, etwa im Gebäudemanagement und im Einkauf.

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht 2018 beschreibt anhand der Kriterien des Deutschen Nachhaltigkeitskodex des Rates für Nachhaltige Entwicklung (DNK) die Auswirkungen der unternehmerischen Tätigkeit der DW in den Dimensionen Ökonomie, Ökologie und Soziales. Zugleich umreißt er, wie die DW die vielschichtige Thematik Nachhaltigkeit in den journalistischen Angeboten und in den Aktivitäten der DW Akademie aufgreift und umsetzt.

Mit der erstmaligen Vorlage eines solchen Berichts hat sich die DW vorgenommen, die bereits vorhandenen Aktivitäten zu erfassen, zu bündeln und weiterzuentwickeln. Die DW wird ihr Nachhaltigkeitsengagement deutlich ausweiten und in Struktur und Prozessen sowie im Alltagshandeln systematischer verankern.

Peter Limbourg,  
Intendant der Deutschen Welle



## Allgemeine Informationen

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

Mit ihren Programmangeboten in 30 Sprachen verbindet die DW täglich Menschen in aller Welt – via TV, Radio und Internet, auf Sozialen Medien und über die DW-App. Mehrere Tausend Partnersender weltweit übernehmen Angebote der DW. Auf der Grundlage eines gesetzlichen Auftrags sollen die DW-Angebote Deutschland als europäisch gewachsene Kulturturnation und freiheitlich verfassten demokratischen Rechtsstaat verständlich machen. Sie sollen deutschen und anderen Sichtweisen zu wesentlichen Themen sowohl in Europa wie in anderen Kontinenten ein Forum geben mit dem Ziel, das Verständnis und den Austausch der Kulturen und Völker zu fördern. Ihren Auftrag setzt die DW in journalistischer Unabhängigkeit um. Die DW wendet sich vor allem an Menschen, die Entscheidungen treffen, etwas bewegen, die aktiv mitwirken an der politischen Meinungsbildung, an Vordenker und kritische Geister. Woche für Woche erreicht die DW im Jahr 2019 rund 197 Millionen Menschen weltweit. Im Oktober 2018 waren es noch 162 Millionen.

Rund 1.500 festangestellte und noch einmal so viele Freie Mitarbeitende aus 60 Nationen 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.

Die DW Akademie ist Deutschlands führende Einrichtung der Medienentwicklungszusammenarbeit. In rund 50 Ländern schult sie Medienschaffende, vermittelt Medienkompetenz und setzt sich für die Entwicklung von freien und transparenten Mediensystemen ein. Nachhaltige Medienförderung – so das Leitmotiv der DW Akademie – umfasst auch Medientraining für Führungskräfte deutscher sowie ausländischer Institutionen, Ministerien und Unternehmen.

# 1. Strategie



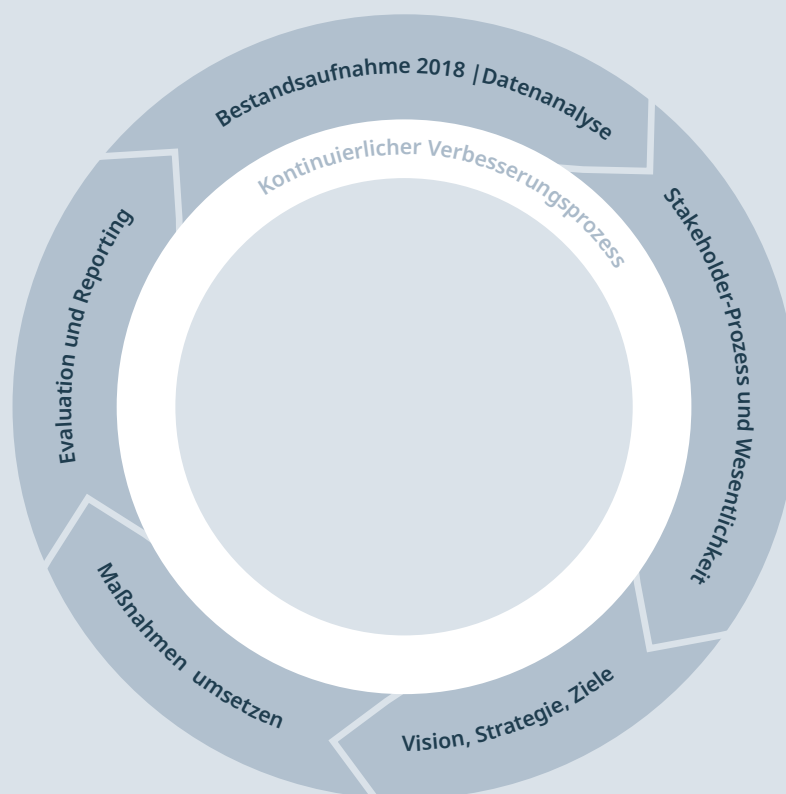


Auf Beschluss der Geschäftsleitung wurde 2018 eine Abteilung Nachhaltigkeitsmanagement eingerichtet, aus der heraus ein Nachhaltigkeitsmanagement für die DW aufgebaut wird. In einem ersten Schritt erfolgt eine Bestandsaufnahme, die den Status quo bezüglich der Struktur- und Verbrauchsdaten der DW für das Jahr 2018 erfasst. Diese wird nach den Kriterien des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) dokumentiert, mit dem Ziel, zukünftig über Fortschritte und Zielerreichung im Turnus von zwei Jahren zu berichten.

Daraus abgeleitet werden der Geschäftsleitung konkrete Ziele und Maßnahmen für eine kontinuierliche Verbesserung der eigenen Umwelt- und Sozialsituation vorgeschlagen. Für die Steuerung des Gesamtprozesses zur Umsetzung der Maßnahmen werden Workflows eingeführt, die langfristig auch formal an den Kriterien eines international anerkannten Standards für Umweltmanagementsysteme (EMAS oder ISO 14001) ausgerichtet werden und danach von externen Dritten auditiert und zertifiziert werden können.

In einer Wesentlichkeitsbetrachtung werden für die DW relevanten Handlungsfelder identifiziert. Das Ergebnis wird im Dialog mit Stakeholdern der DW validiert und weiterentwickelt.

## Managementsystem: Strukturen und Prozesse



Vorgehen bei Einführung des Nachhaltigkeitsmanagements

## Wesentlichkeit

Ausgehend von den DNK-Kriterien für die Nachhaltigkeitsberichterstattung sowie einer Best-Practice-Recherche wird ein möglichst vollständiges Spektrum an für die DW relevanten Themenfeldern und Maßnahmen identifiziert und in einer Wesentlichkeitsbetrachtung priorisiert. Dabei werden auch die zahlreichen Ideen und Initiativen von DW-Beschäftigten zu Nachhaltigkeitsthemen aufgegriffen.

Für die Wesentlichkeitsbetrachtung wurde eine vereinfachte Analyse der Wertschöpfungskette für journalistische Angebote (TV, Radio, Online) herangezogen. Dabei wurden Ressourcenverbrauch, Umwelt- und soziale Auswirkungen betrachtet.

Die wesentlichen Themen sind diejenigen, in denen die DW den größten ökologischen und sozialen Fußabdruck generiert und mit eigenen Maßnahmen zur größtmöglichen Verbesserung beiträgt. Berücksichtigt wird dabei auch der standortbezogene, regionale und globale Handlungsdruck für bestimmte Themen, wie etwa beim Klimawandel.

In der Gesamtbetrachtung zeigt sich, dass in der DW und der nachgelagerten Wertschöpfungskette bei den Partnerorganisationen 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 Unternehmen Dienstreisen unvermeidbar, bspw. zu Reportagen, in Projektgebiete der DW Akademie und zu Vertriebszwecken. Aufgrund der verhältnismäßig hohen, durch Stromverbrauch von rund 18 GWh/Jahr und durch Flugreisen verursachten Treibhausgasemissionen ist eines der wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen im Bereich Umwelt für die DW das Thema Klimaschutz. Eine detailliertere Betrachtung findet sich im Abschnitt "Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen".

Klimawandel ist eine globale Herausforderung, die sich regional unterschiedlich auswirkt. Für die DW birgt sie insbesondere das Risiko der Beeinträchtigung von Infrastruktur durch Wetterextreme (z.B. Gebäudeüberflutung und Logistikengpässe).

Im Bereich Soziales konzentriert sich die DW auf die Arbeitnehmerrechte. Sie will sich als faire und attraktive Arbeitgeberin und Geschäftspartnerin weltweit behaupten. Sie will dabei die Grundwerte, die sie über das journalistische Angebot vermittelt und fördert, auch selbst leben.

Diese Wesentlichkeitsbetrachtung und die Fokussierung auf die Themen Klimaschutz und Arbeitnehmerrechte werden in einem nächsten Schritt im Dialog mit den Stakeholdern der DW weiterentwickelt.

## Ziele

Das Nachhaltigkeitsmanagement der DW befindet sich derzeit noch im Aufbau.

Ein Unternehmensziel „Nachhaltigkeit“ sowie verbindliche Unterziele mit Indikatoren und konkreten messbaren Zielwerten zu Umwelt und Gesellschaft werden nun, aufbauend auf der Bestandsaufnahme und Wesentlichkeitsbetrachtung, im Rahmen einer Nachhaltigkeitsstrategie für die DW entwickelt. Diese leitet sich ab aus den Sustainable Development Goals (SDG). Insbesondere sind Ziel 13 (Climate Action) und Ziel 16 (Peace, Justice and Strong Institutions) handlungsleitend.

Dabei werden zu gegebener Zeit auch interne und externe Stakeholder einbezogen.

Die Zielerreichung und der kontinuierliche Verbesserungsprozess werden im Nachhaltigkeitsbericht, der alle zwei Jahre erscheint, öffentlich gemacht.

Die Abteilung Nachhaltigkeitsmanagement berichtet in allen Fragen von Nachhaltigkeit an die Geschäftsleitung und entwickelt die Strategie, um das Unternehmensziel Nachhaltigkeit zu erreichen. Überdies begleitet sie die dezentralen Aktivitäten der Fachbereiche zur Erreichung der Nachhaltigkeitsziele.

## Wertschöpfungskette

Die Wertschöpfungskette der DW besteht aus der Erstellung journalistischer Angebote für TV, Radio und Internet, wobei alle vorgelagerten Prozesse und Ressourcen (Humanressourcen, Technikausstattung, Informationen) sowie alle nachgelagerten und End-of-life-Prozesse mitbetrachtet werden.

Die DW übernimmt Verantwortung zunächst im eigenen, direkten Einflussbereich. Langfristig sollen auch Umwelt- und Sozialthemen in ihrem indirekten Einflussbereich entlang der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette (wie beispielweise Technikeinkauf, Serverbetrieb von Medien- und Infrastrukturpartnern, Nutzung, Entsorgung und Verwertung von Abfall und Altgeräten) einbezogen werden (siehe Grafik Wesentlichkeitsbetrachtung). Hierbei steht sie in einem kontinuierlichen Austausch mit Auftragnehmern – Produktionsunternehmen, Zuliefernden und Dienstleistenden – und weiteren Geschäftspartnern über ihre Maßnahmen und Ziele für mehr Nachhaltigkeit. Bei Ausschreibungen hat die DW bereits einige Nachhaltigkeitskriterien in ihre Mindestanforderungen aufgenommen und will diese in Zukunft noch ausbauen. (Mehr dazu unter „Ressourcenmanagement“.)

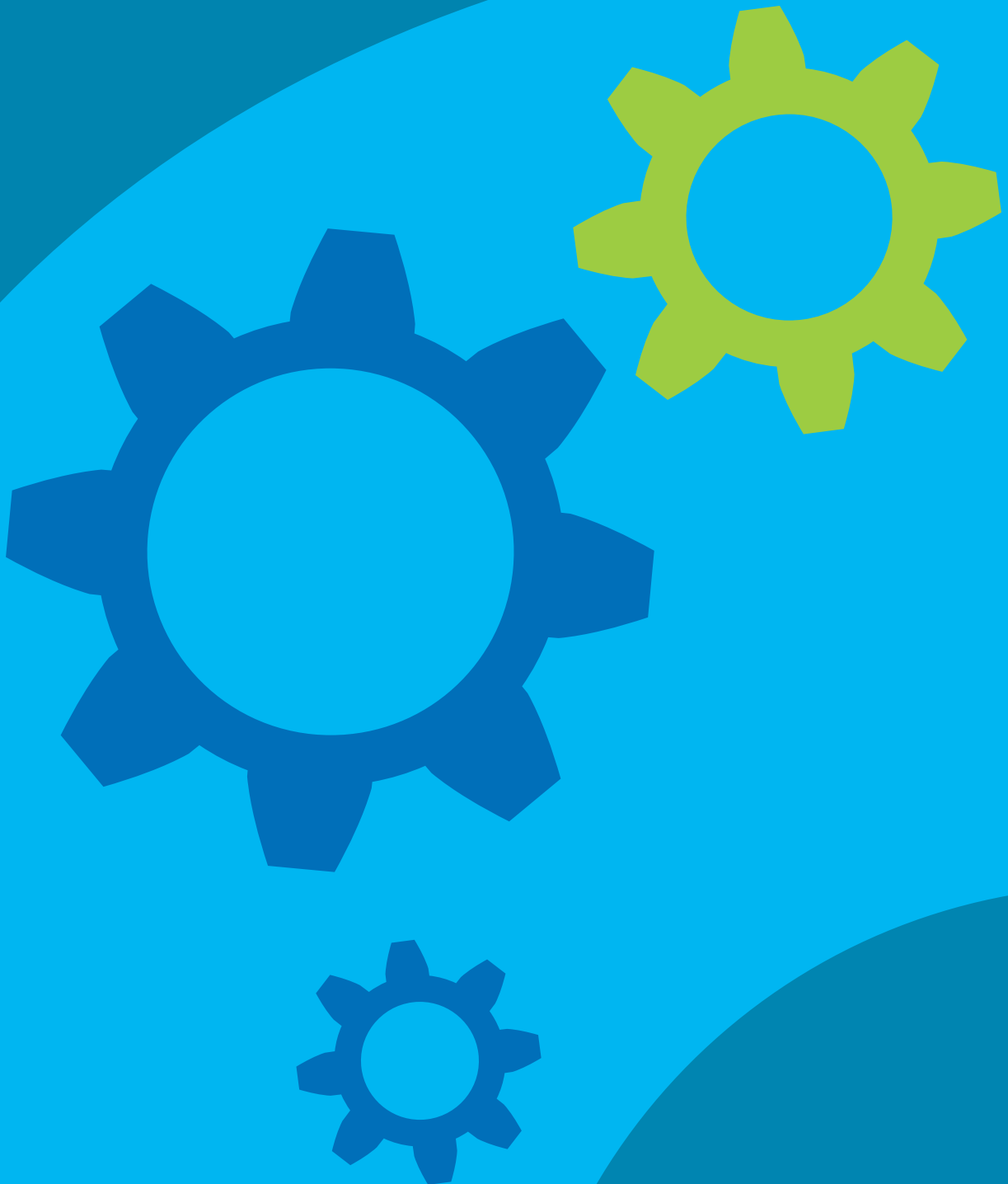
Vorgelagerte Prozesse		Interne Prozesse	Nachgelagerte Prozesse		
		Input	Output		
<b>(Human-) Ressourcen</b>	<b>Vorproduktion</b>	<b>Produktion und Vertrieb</b>	<b>Nachproduktion und Vertrieb</b>	<b>Nutzung</b>	<b>End-of-life</b>
Material	Gebäude	Journalistische Angebote Online, TV, Radio	Übernahme durch Partnerorganisationen	Handy	Entsorgung Technik
Wasser	Technik/ Infrastruktur	Technische Optimierung der Ausspielung	Verkauf von Inhalten	PC/Laptop	Abfall (Kantine, Papier, Restmüll)
Nahrungsmittel	Flotte	Eigene Kanäle		TV	Abwasser
Energie	Strom/Wärme/ Kälte	Förderung von Medienkompetenz		Radio	
Daten	Daten	Deutschkurse		Konferenzen	
	vorproduzierte journalistische Angebote			Kurse	
Humanressourcen	Mitarbeitende				
	Dienstleistende/ Lieferanten				
<b>Umweltaspekte</b>	Herstellung Technik Herstellung Papier Pendelverkehr	Energieverbrauch (Klimaschutz) Ressourcenverbrauch Dienstreisen Kantine	Energieverbrauch (Klimaschutz) Ressourcenverbrauch		Elektroschrott Abfall Abwasser
<b>Gesellschaftsaspekte</b>	Lieferkette Menschenrechte	Arbeitnehmer*innenrechte			

*Wesentlichkeitsbetrachtung des Nachhaltigkeitsengagements in der DW*

Bei der weltweiten Distribution ihrer journalistischen Angebote arbeitet die DW mit rund 4.200 Partnerorganisationen zusammen: TV- und Radiosendern, Plattform- und Infrastrukturbetreibern, Institutionen und Organisationen. Hierbei kooperiert die DW nur mit solchen Partnerorganisationen, die ihre Werte grundsätzlich teilen. Vor Eingang jeder Kooperation wird das Profil des potenziellen Partners auch unter diesem Aspekt überprüft. Weitere Entscheidungskriterien sind bspw. auch seine „Zuverlässigkeit“ und „Professionalität“. Zudem erfolgen Partnerbesuche und regelmäßige Monitorings sowohl durch Vertriebsmitarbeitende in Bonn als auch – wenn vorhanden – durch Agenturen oder Projektbeauftragte vor Ort.

Die DW überlässt Distributionspartnern journalistische Inhalte nur dann, wenn diese unbearbeitet, in jedem Fall aber unzensiert weiterverbreitet werden. Sichergestellt wird dies durch vertraglich festgelegte Rahmenbedingungen sowie ggfs. stichprobenhafte Überprüfungen dieser Vereinbarungen durch – wenn vorhanden – Agenturen oder Projektbeauftragte.

## 2. Prozessmanagement



## Verantwortung

Die Geschäftsleitung hat mit dem Beschluss zur Erstellung eines Nachhaltigkeitsberichts und mit der Einrichtung der Abteilung Nachhaltigkeitsmanagement Voraussetzungen geschaffen, die im Unternehmen vorhandenen Aktivitäten zu erfassen, systematisch zu bündeln und weiterzuentwickeln.

Welche Bedeutung die DW Nachhaltigkeit zumisst, zeigt die strukturelle Zuordnung dieser Aufgabe. Für die Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts ist zurzeit die Abteilung Intendanz zuständig, die dem Intendanten direkt unterstellt ist. Die Entwicklung und Umsetzung der DW-Nachhaltigkeitsstrategie obliegt der Abteilung Nachhaltigkeitsmanagement in der Verwaltungsdirektion. Diese Zuordnung stellt sicher, dass die neue Abteilung direkt oder mittelbar auf Maßnahmen und Prozesse einwirken kann, die die weitere Umgestaltung der DW zu einem nachhaltigen Unternehmen unterstützen und fördern.

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

Die DW wird den Nachhaltigkeitsbericht Rundfunkrat und Verwaltungsrat vorlegen. Mittelfristig soll Nachhaltigkeit als eigenes Unternehmensziel verankert und dies in die gesetzlich geforderte Aufgabenplanung aufgenommen werden.

Durch Schaffung eines eigenen Unternehmensziels „Nachhaltigkeit“ soll die Zielerreichung über den internen Zielprozess übernommen und bis auf Bereichsebene abgeleitet werden. Damit wird sichergestellt, dass bei möglichst allen Entscheidungen Aspekte von Nachhaltigkeit berücksichtigt werden.

## Regeln und Prozesse

Bereits heute verfügt die DW über eine Reihe von internen Regelwerken, wie Dienstvereinbarungen (DV), von personellen Ressourcen und Arbeitskreisen, die sich explizit oder indirekt dem Thema Nachhaltigkeit widmen. Die DW hat beispielsweise Dienstvereinbarungen abgeschlossen zur Flexibilisierung der Arbeitszeit (DV Arbeitszeitkonten) für den Standort Bonn und zur Flexibilisierung des Arbeitsortes (DV Mobiles Arbeiten). Diese und andere Regelungen werden im vorliegenden Bericht unter den entsprechenden Kapiteln beschrieben. Ziel der Nachhaltigkeitsstrategie ist es, diese systematisch zu erfassen und aufeinander abzustimmen, um so eine zielgerichtete Verankerung des nachhaltigen Handelns im Alltagsgeschäft zu gewährleisten. Eine umfassende Darstellung wird für den Folgebericht angestrebt.

## Kontrolle

Im Rahmen der Unternehmensziele ist geplant, Nachhaltigkeitsziele für die wesentlichen Themenbereiche zu definieren und deren Erreichen regelmäßig anhand von Key Performance Indikatoren (KPI) zu überprüfen. Die Maßnahmen zur Zielerreichung sollen mit Hilfe von klar definierten Verantwortlichkeiten, Regeln und Workflows umgesetzt werden. Dabei wird von der Abteilung Nachhaltigkeitsmanagement die Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz der Daten gewährleistet.

## Werte

2015 hat die DW-Geschäftsleitung ein Projekt aufgelegt, die Führungskultur der DW weiterzuentwickeln. Unternehmensweit wurde erarbeitet, was „gute Führung“ für die Mitarbeitenden bedeutet, wie Führungsleistung gemessen und die Führungskräfteentwicklung entsprechend ausgerichtet werden kann.

Ergebnis war unter anderem die Entwicklung von DW-Führungswerten bzw. DW-Unternehmenswerten, die verbindlich für alle Beschäftigten sind. Zu diesen zählen Werte wie Respekt, Vertrauen und Feedbackkultur.

Zur konstruktiven Weiterentwicklung der DW-Führungskultur zählt auch das Führungskräfte-Feedback. Es ermöglicht den Beschäftigten, basierend auf klar definierten und bekannten Führungswerten ihre individuelle Meinung darüber zum Ausdruck zu bringen, wie die Führungsarbeit ihrer/s Vorgesetzten auf sie wirkt. Das Feedback dient der Stärkung der Unternehmenswerte, der Entwicklung einer offenen Kommunikationskultur sowie der Verbesserung der Führungskräfteentwicklung.

Die DW erarbeitet einen Code of Conduct, in dem sie beschreibt, wie sie ihre Verantwortung gegenüber Nutzen, Projekt-, Vertriebs- und Geschäftspartnern, Gesellschaft und Umwelt, sowie gegenüber Mitarbeitenden wahrnimmt. Er soll Auskunft geben, 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. Der Code of Conduct soll verbindlich für alle Mitarbeitenden der Deutschen Welle und ihre Tochtergesellschaften sein.

## Anreizsysteme

Da die DW noch keine Nachhaltigkeitsziele verabschiedet hat, existieren noch keine Anreizsysteme. Sofern im Rahmen des betrieblichen Vorschlagswesens („Ideenmanagement“) Vorschläge mit Nachhaltigkeitsbezug eingereicht werden,



Verwaltungsrat der Deutschen Welle (2019). Erste Reihe von links: Martin Dörmann, Prof. Dr. Claudia Mast, Zweite Reihe von links: Peter Limbourg, Rainer Schmeltzer, Barbara Massing, Dritte Reihe von links: Herzs Krymalowski, Peter Clever, Willi Russ.

© DW/R.Oberhammer

können Beschäftigte bereits heute eine Prämie erhalten. Regelmäßig gehen beim DW-Ideenmanagement Anregungen ein, die sich mit Vermeidung oder effizienterem Einsatz von natürlichen Ressourcen beschäftigen. So wurde 2018 unter anderem vorgeschlagen, Dienstreisen zwischen den Standorten durch vermehrten Einsatz von Videokonferenztechnik auf ein Minimum zu reduzieren. Das geplante Unternehmensziel Nachhaltigkeit soll durch die Abteilung Nachhaltigkeitsmanagement nachgehalten und die Zielerreichung an die Geschäftsleitung berichtet werden.

### Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan

Die ordentlichen Mitglieder von Rundfunkrat und Verwaltungsrat erhalten für ihre Tätigkeit eine monatliche Aufwandsentschädigung.

Sie beträgt für die Mitglieder zehn Prozent, für die Vorsitzenden der Ausschüsse und ihre Stellvertreter 15 Prozent und für die Vorsitzenden der Gremien und ihre Stellvertreter 20 Prozent der an die Abgeordneten des Deutschen Bundestags zu zahlenden monatlichen Kostenpauschale (§ 12 Abs. 2 des Abgeordnetengesetzes).

### Vergütungspolitik für Führungskräfte, aufgeschlüsselt nach folgenden Vergütungsarten:

1. Grundgehalt und variable Vergütung, einschließlich	
- leistungsbasierter Vergütung,	✓
- aktienbasierter Vergütung, Boni und aufgeschoben oder bedingt zugeteilter Aktien;	x
2. Anstellungsprämien oder Zahlungen als Einstellungsanreiz;	x
3. Abfindungen;	x
4. Rückforderungen;	x
5. Altersversorgungsleistungen, einschließlich der Unterscheidung zwischen Vorsorgeplänen und Beitragsätzen	
- für das höchste Kontrollorgan,	x
- Führungskräfte und alle sonstigen Angestellten.	✓

✓ wird in der DW angewendet, x wird in der DW nicht angewendet

DW-Gesetz Abschnitt 2 Struktur der Arbeit

- Gemäß § 24 Abs. 3 sind die Mitglieder der Gremien ehrenamtlich tätig.
- Gemäß § 30 haben die Mitglieder der Gremien Anspruch auf Aufwandsentschädigung sowie Reisekostenvergütung, Tagegelder und Übernachtungsgelder. Das Nähere regelt die Satzung.

Alle Zahlungen sind individuell steuerpflichtig.

Sitzungsgelder werden an die ordentlichen Gremienmitglieder nicht gezahlt.

Für die Erstattung von Reisekosten sowie die Zahlung von Tage- und Übernachtungsgelder an die Mitglieder des Rundfunkrats und des Verwaltungsrats und deren Stellvertreter gelten die Bestimmungen der Reisekostenordnung der Deutschen Welle entsprechend.

**Leistungskriterien der Vergütungspolitik**

Die langfristige Wertschöpfung besteht für die DW in der Erfüllung des gesetzlichen Auftrags. Hierzu erstellt die DW eine Aufgabenplanung, in der die jeweiligen Schwerpunkte der Ausrichtung der DW festgehalten sind. Die DW beschließt ihre Aufgabenplanung durch den Rundfunkrat mit Zustimmung des Verwaltungsrates und unter Einbeziehung von

Stellungnahmen des Deutschen Bundestages, der Bundesregierung sowie aus der Öffentlichkeit. Auf Basis der Aufgabenplanung werden Programmziele und Schwerpunktvorhaben vereinbart, die mit messbaren Indikatoren hinterlegt sind. Die Zielerreichung wird regelmäßig in einem Evaluationsbericht bewertet. Hierdurch kann die Geschäftsleitung transparent bewertet werden.

Ein Anreiz liegt in der befristeten Übertragung der Geschäftsleitungs-Tätigkeit. Auch die Aufgaben der Führungskräfte werden befristet übertragen, möglichst inklusive der jeweils daran geknüpften Vergütung. Führungskräfte erhalten regelmäßig ein Feedback ihrer Mitarbeitenden zu ihren Führungsleistungen, um diese ständig weiterzuentwickeln und zu optimieren.

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 Empfängerin 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).



Stakeholder-Map der DW



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

### Verhältnis der Jahresgesamtvergütung

Im Jahr 2018 betrug das Verhältnis der Jahresgesamtvergütung der am höchsten bezahlten Person der Organisation zum Median der Jahresgesamtvergütung für alle Angestellten das 4,5 fache.

### Beteiligung von Anspruchsgruppen

Im Zuge des Aufbaus des Nachhaltigkeitsmanagements und auf Grundlage des Nachhaltigkeitsberichts 2018 werden für den Folgebericht die wichtigsten Anspruchsgruppen im In- und Ausland identifiziert. Bestehende Formate der Beteiligung von Stakeholdern – wie bspw. die Sitzungen von Rundfunkrat und Verwaltungsrat, in denen Vertreterinnen und Vertreter von Bund und Ländern sowie maßgeblicher gesellschaftlicher Organisationen und Institutionen vertreten sind – sollen genutzt werden, um die Nachhaltigkeitsstrategie weiterzuentwickeln. Weitere Stakeholdergruppen wie Beschäftigte, Nutzende, Partnerorganisationen sowie Zuliefernde und Dienstleistende sollen zukünftig auch mit einbezogen werden. Sofern notwendig, werden neue Beteiligungsformate etabliert.

### Wichtige Themen und Anliegen

Der Stakeholder-Dialog zum Nachhaltigkeitsmanagement befindet sich derzeit noch im Aufbau. Als interne Stakeholder wurden Vertreter aus allen Direktionen und die Geschäftsleitung um Einschätzung des Berichtsentwurfs gebeten. Die Beteiligten folgten einheitlich der vorgeschlagenen Wesentlichkeitsbetrachtung und Themenpriorisierung. Zum Einbezug externer Stakeholder soll der veröffentlichte und durch den DNK zertifizierte Nachhaltigkeitsbericht 2018 zunächst den Aufsichtsgremien – Rundfunkrat und Verwaltungsrat – vorgelegt werden.

### Innovations- und Produktmanagement

Der digitale Transformationsprozess der Medienbranche, insbesondere durch das veränderte Nutzungsverhalten in den Zielgebieten der DW, ist nur durch stetige Innovation zu bewältigen. Innovative Inhalte und Programme, innovative Verbreitungswege und Produktionsprozesse sind mitentscheidend, den gesetzlichen Auftrag des Senders und die Bedürfnisse der Nutzenden optimal zu erfüllen. Innovationsprozesse im DW Lab zur Entwicklung neuer journalisti-



schler Angebote und Dienstleistungen berücksichtigen, wo möglich, ebenfalls den Aspekt der effizienteren Ressourcennutzung (z.B. Energie, Elektrogeräte) in der DW und bei den Nutzenden (siehe „Ressourcenmanagement“). Für die Wertschöpfungskette der DW ergeben sich Umweltauswirkungen insbesondere durch Energieverbrauch (bspw. TV- und Hörfunk-Studios, Server), Ressourcenverbrauch für die Technikausstattung und durch Reisetätigkeit (vor allem Flureisen). Ein Austausch mit Akteuren aus dem Themenfeld „Green Film“ ist geplant. Neue Programmvorhaben müssen thematisch Anknüpfungspunkte zu Profithemen der DW haben. Die Angebote der DW tragen so konsequent weltweit zur Bekanntheit und Relevanz dieser Themenbereiche bei (Agendasetting). Profithemen der DW sind:

### Freiheits- und Menschenrechte

mit dem Fokus auf Presse- und Meinungsfreiheit, Gleichberechtigung und Toleranz.

### Demokratie und Rechtsstaat

und wie demokratische Prozesse und Strukturen funktionieren (oder auch nicht).

### Welthandel und soziale Gerechtigkeit

und wie Teilhabe und Unternehmertum zum sozialen Frieden beiträgt.

### Technologie und Innovation

und wie sie unser Leben heute bestimmen und künftig verändern.

### Umweltschutz, Ernährung und gesundheitliche Aufklärung

und wie sie unsere Lebensqualität verbessern.

### Kultur und Leben in Deutschland und Europa

und was man davon lernen kann.





Besuch des Vizepräsidenten der Europäischen Union Andrus Ansip im DW-Lab.

Die Basis für die nachhaltige Arbeit der DW Akademie sind die Qualitätsentwicklung, die strategischen Unternehmensziele und die Qualitätsmanagementbewertung. Die Qualitätsentwicklung der DW Akademie beschreibt die Qualitätsarbeit der Mitarbeitenden im alltäglichen operativen Geschäft (Planung, Organisation, Durchführung und Weiterentwicklung durch kontinuierliche Verbesserung, Einhaltung der Regelwerke, Optimierung der Prozesse etc.). Das Qualitätsmanagement (QM) umfasst die Prozesse aller Arbeitsbereiche. Es wird jährlich ein internes und externes Audit durchgeführt. Die Ergebnisse des internen Audits dienen der kontinuierlichen Verbesserung des QM-Systems und fließen in die Qualitätsmanagementbewertung mit ein. Die DW Akademie hat es sich zum Ziel gesetzt, mit ihrem QM-System die Norm DIN EN ISO 9001:2015 zu erfüllen. Die Leitung hat eine externe, unabhängige Organisation beauftragt, regelmäßig die Erfüllung der Normanforderungen zu überprüfen und zu bescheinigen (externes Audit).

Teil des Qualitätsmanagements ist auch das vielseitige Wissensmanagement der DW Akademie. Dieses umfasst sowohl Fortbildungen, verschiedene Austausch-Formate und Onboarding der Mitarbeitenden, als auch Werkzeuge wie bspw. einen Wissens-Navigator und ein Portal mit den wichtigsten Dokumenten, Handreichungen und Vorlagen. Durch eine standardisierte und systematische Qualitätsarbeit und ein umfassendes Wissensmanagement kann die DW Akademie eine nachhaltige, neutrale, verlässliche und international anerkannte Arbeitsweise nachweisen.

### **Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen**

Die aus Steuermitteln finanzierte DW investiert grundsätzlich nicht in Finanzanlagen, so dass sich eine Auswahlprüfung von Investments nach Umwelt- oder sozialen Faktoren erübrigt.

### 3. Engagement im Umweltbereich



Nachhaltiges Wirtschaften als Thema ist nicht nur fester Bestandteil der DW-Angebote, sondern bestimmt auch viele unternehmerische Entscheidungen und Maßnahmen im Alltagshandeln. Natürliche Ressourcen nimmt die DW so effizient wie möglich in Anspruch.

Im Beschaffungswesen werden insbesondere seit der Vergaberechtsreform verstärkt die dort eingeräumten Möglichkeiten nachhaltiger und sozialer Aspekte genutzt. Die DW steht dazu auch mit der Kompetenzstelle nachhaltige Beschaffung beim Beschaffungsdienst des Bundesministeriums des Innern (BMI) in Verbindung, um von deren Erfahrungsschatz profitieren zu können.

Die DW prüft regelmäßig den rechtlichen Rahmen einer Ausschreibung nach ökologischen Gesichtspunkten und die Beachtung vergaberechtlicher Einschränkungen sowie die Integration ökologischer Gesichtspunkte in verschiedenen Stufen des Beschaffungsablaufs unter besonderer Berücksichtigung von Verfahrensarten und Bewertungskriterien.

Die DW hat dabei einerseits Energiekriterien im Fokus, da die ökologischen Vorteile häufig mit ökonomischen einhergehen. Andererseits werden verstärkt Umweltlabel und -zertifikate gefordert (Blauer Engel etc.).

Zudem bezieht die DW bei der Bewertung des wirtschaftlich günstigsten Angebotes regelmäßig Kosten über den gesamten Lebenszyklus mit ein, um dadurch auch gegebenenfalls versteckte Folgekosten zu erkennen, die ein Angebot unwirtschaftlich erscheinen lassen können.

Durch die vermehrt durchzuführenden kooperierten Beschaffungen im Rahmen von ARD-Landesrundfunkanstalten und ZDF unter regelmäßiger Beteiligung der DW werden auch dort nachhaltige Aspekte immer relevanter. So werden auch dort die genannten Anforderungen an die so gewonnenen Produkte und Dienstleistungen gestellt.

Konkret wurden zudem bereits in der Vergangenheit zahlreiche Maßnahmen ergriffen: So nahm die DW im Jahr 2011 an ihrem Bonner Standort eine Photovoltaikanlage in Betrieb, die im Jahr 2018 rund 114 MWh Strom produzierte. Nach einer erfolgreichen Testphase, während der die Beleuchtung in einem Studio in Berlin auf energieeffiziente LED-Beleuchtung umgestellt wurde, sollen nun auch die übrigen Studios in Berlin und Bonn umgerüstet werden. Diese Veränderungen hin zu mehr Nachhaltigkeit geht die DW nun systematisch an mit dem Ziel, mehr zum Klimaschutz beizutragen, Ressourcen optimal zu nutzen und die Attraktivität der DW als moderne Arbeitgeberin weiter zu verbessern.

## Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen

Als digitales Medienunternehmen steht für die DW die Planung und Produktion immaterieller Güter bzw. digitaler Inhalte im Vordergrund. Die Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen bezieht sich vor allem auf Energie. Daneben sind weitere natürliche Ressourcen als Produktionsfaktoren zu betrachten, zum Beispiel Bodennutzung, Wasser, Abfall und Material (Papier, Kameras, Beleuchtung, Elektrogeräte, Arbeitsplatzausstattung, Büromaterial etc.).

Für die Erstellung dieses Nachhaltigkeitsberichts wurde zusammen mit den Fachabteilungen eine erste Datenerhebung durchgeführt. Angefragt wurden dabei Energie-, Wasser-, Papierverbrauch und sonstiger Materialverbrauch sowie Abfallmengen und Nachfüllraten von Kältemitteln bei Klimaanlage.

Weiterhin wurde im Bereich Dienstreisen versucht, einen Gesamtüberblick zu den zurückgelegten Personenkilometern pro Verkehrsmittel und zu den Dienstwagen aufzusetzen.

Da die Daten in der DW teilweise dezentral vorliegen oder erst noch bei Vermietern und Dienstleistenden angefragt werden müssen, war eine lückenlose Darstellung aller wesentlichen Struktur- und Verbrauchswerte mit der ersten Erhebung noch nicht möglich.

In Vorbereitung auf den Folgebericht werden nun aber Gespräche geführt, Workflows etabliert, Daten-Abfragemasken und Auswertungstools entwickelt, welche helfen sollen, eine regelmäßige Datenabfrage zu gewährleisten und die Datenlücken nach und nach zu schließen.

## Eingesetzte Materialien

Alle nachfolgenden Tabellen zeigen eine Momentaufnahme für die aktuell vorliegenden Daten aus dem Basisjahr 2018. Aus Wesentlichkeitsgründung werden in diesem Bericht vorerst nur die DW-Hauptstandorte Bonn und Berlin betrachtet, die etwa 98 Prozent der Fläche ausmachen.

## Materialverbrauch

Der Verbrauch an Drucker- und Kopierpapier lag bei insgesamt etwas über fünf Millionen Blatt DIN A4. Die Produktionsmühle für die Herstellung des Papiers ist zertifiziert gemäß ISO 9001

DW-Standorte	Papier (Blatt DIN A4)
Bonn, Kurt-Schumacher-Straße 3	3.102.000
Berlin, Voltastraße 5 6	2.048.000

(Qualitätsmanagement) und ISO 14001 (Umweltmanagement). Das Papier erfüllt die Standards ISO 9706 (Alterungsbeständigkeit) und EN 12281 (Laufeigenschaften). Das Flächengewicht nach ISO 536 beträgt 80g/qm; produziert ist es aus ECF-Zellstoff. Angestrebt und geprüft wird eine sukzessive Umstellung auf Recycling-Papier.

Derzeit erhoben wird auch der aktuelle Bestand an Technikausstattung sowie das Gesamteinkaufsvolumen nach Warengruppen (Arbeitsplatzausstattung, Büromaterial, DW-Shop-Artikel etc.). Hier erweist sich die Datenerhebung aufgrund der dezentralen Mittelbewirtschaftung als deutlich komplexer als beispielsweise die Abfrage der Energieverbrauchswerte. Perspektivisch sollen für den nächsten Bericht Mengenangaben vorliegen.

## Energieverbrauch und Kältemittel

DW-Standorte (Wesentlichkeitsgrenze 100 qm)	Nettogrundfläche (qm)	Stromverbrauch (kWh)	Stromprodukt
Bonn, Kurt-Schumacher-Straße 3	150.000	10.665.213	100 % Strom aus Wasserkraft
Berlin, Voltastraße 5 6	13.560   8.335	7.116.925	100 % Strom aus Wasserkraft
Berlin, Brunnenstraße 128	982	29.633	k.A.
Haus der Bundespressekonferenz	324	k.A.	k.A.
Studio Brüssel	402	k.A.	k.A.
Studio Washington	240	k.A.	k.A.
Studio Moskau	173	k.A.	k.A.

DW-Standorte	Wärmeverbrauch (kWh)	Wärmeprodukt
Bonn, Kurt-Schumacher-Straße 3	5.549.000	Fernwärme BHKW (Erdgas/Dampf Müllverbrennungsanlage)
Berlin, Voltastraße 5 6	808.560	Fernwärme (Erdgas)

DW-Standorte	Dieserverbrauch Notstromaggregat (Liter)	Nachgefüllte Kältemittel (R410, in kg)
Bonn, Kurt-Schumacher-Straße 3	-	-
Berlin, Voltastraße 5 6	3.024	15

Für die zwei Hauptstandorte Bonn und Berlin zeigt sich ein Gesamtjahresverbrauch von rund 18 GWh Strom und 6 GWh Wärme (Heizenergie). Bezogen auf die Fläche bedeutet dies im Fall der Wärme einen vergleichbaren Verbrauch von etwa 37 kWh/m<sup>2</sup>. Beim Strom lässt sich jedoch ein deutlich höherer Verbrauch am Standort Berlin von 325 kWh/m<sup>2</sup> (im Vergleich zu etwa 70 kWh/m<sup>2</sup> in Bonn) erkennen. Dies ist zurückzuführen auf die Nutzung von drei Fernsehstudios und den Newsroom, die teilweise an sieben Tagen bis zu 24 Stunden täglich in Betrieb sind, sowie auf die 33 Schnitt- und Vertonungsplätze,

die im Mehrschichtbetrieb genutzt werden. Dabei ist außerdem zu berücksichtigen, dass bei der für Bonn genannten Fläche die sehr großen Bereiche der Tiefgarage mit enthalten sind, in denen der Stromverbrauch geringer ist.

Zur Erhebung der Energieverbrauchswerte wurden die Rechnungen der Energieversorger ausgewertet.



Für die anderen DW-Standorte in Berlin und die drei internationalen Standorte mit einer Fläche von über 100 m<sup>2</sup> wurden die Daten bei den jeweiligen Vermietern angefragt und sollen für den Folgebericht aufbereitet werden.

Weiterhin wurden in Berlin durch den Betrieb des Notstromaggregats etwas mehr als 3.000 Liter Diesel verbraucht. Da der Tank im Jahr 2017 nicht aufgefüllt wurde, war dies der Verbrauch in den beiden Jahren 2017 und 2018.

Aufgrund von Reparaturarbeiten mussten bei Klimaanlage in Berlin 15 kg des Kältemittels R410 nachgefüllt werden.

### Dienstreisen und Dienstwagen

Es wurde mit einer detaillierten Erhebung von Daten zu Dienstreisen aller Beschäftigten begonnen, um zurückgelegte Entfernungen pro Verkehrsmittel (Flug, Zug, Dienstwagen, Mietwagen, Taxi, ÖPNV) aufzuschlüsseln. Da das externe Reisebüro erst Mitte des Jahres unter Vertrag genommen wurde, liegen Jahreswerte für 2018 nur unvollständig vor. Im internen SAP-System sind bislang auch noch nicht alle Daten hinterlegt, die für eine exakte Berechnung der Strecken notwendig sind. Aktuell wird dies aufgesetzt und soll für den Folgebericht vorliegen.

Im Jahr 2018 verfügte die DW über 25 Dienstwagen, vor allem Diesel-betriebene Vans und Transporter. Für die Firmenflotte liegt eine Jahreslaufleistung von 90.000 Kilometern vor, die bei der Erstellung der Klimabilanz berücksichtigt wurden.

### Ressourcenmanagement

Es ist das Ziel der DW, Mittel und Ressourcen effizient einzusetzen und den ökologischen Fußabdruck kontinuierlich zu reduzieren.

Der Hauptfokus soll dabei zunächst im für die DW wesentlichen Themenfeld Klimawandel liegen. Das bedeutet, dass Energieeffizienzmaßnahmen durchgeführt und Erneuerbare Energien eingesetzt und gefördert werden sollen. Weiterhin wird angestrebt, Dienstreisen – wo möglich – von Flugreisen auf weniger treibhausgasintensive Zugreisen zu verlagern. Bedingt durch die weltweite journalistische Arbeit und die Medienentwicklungszusammenarbeit der DW Akademie sind Flugreisen nicht vermeidbar. Gleichzeitig zeigt sich auch, dass sich Flugreisen zwischen Bonn und Berlin zumindest teilweise auf die Schiene verlagern bzw. ganz vermeiden und durch den Einsatz von Video- bzw. Telefonkonferenztechnik ersetzen lassen.

In den vergangenen Jahren wurden bereits wichtige Nachhaltigkeitsprojekte umgesetzt:

- Energieoptimierungsmaßnahmen wie die Installation einer Fotovoltaikanlage und einer Solarthermieanlage in Bonn, die Beschaffung von Strom aus Wasserkraftanlagen in Norwegen über den ARD/ZDF-Verbund, Zeitschaltprogramme für Beleuchtungsbereiche und die Umstellung auf LED-Leuchtmittel.
- Installation von sechs Ladestationen für elektrisch betriebene Kraftfahrzeuge am Standort Bonn und einer weiteren am Standort Berlin im Jahr 2017. Anlass war die UN-Klimakonferenz COP23 in Bonn.





Fotovoltaikanlage auf dem DW-Dach in Bonn.

– Digitalisierung von Geschäftsprozessen und die Mehrfachverwendung von Verpackungs- und Versandmaterial. Transporte werden systematisch gebündelt.

– Bei Ausschreibungen für Beschaffungen im IT-Bereich (z.B. Drucker) ist die Vorlage von Umweltlabels (z.B. Blauer Engel) Teilnahmevoraussetzung.

Bei der Beschaffung von Arbeitsplatzausstattung und Büromaterial kommen bereits vereinzelt auch soziale Nachhaltigkeitskriterien zum Einsatz. So werden beim Einkauf auch soziale Einrichtungen beauftragt, wie etwa die Justizvollzugsanstalt Rheinbach bei der Beschaffung von elektrisch verstellbaren Schreibtischen.

Im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie sollen im Jahr 2020 auf der Basis einer möglichst vollständigen Datenlage weitere konkrete Einspar-, Effizienz und Qualitätssteigerungsziele definiert und umgesetzt werden, um den ökologischen Fußabdruck der DW weiter zu reduzieren. So sind beispielsweise die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitskriterien bei der Ausschreibung der neuen DW-Kantine in Berlin geplant und die Forderung von Umweltlabels (zum Beispiel Blauer Engel) bei der Beschaffung von IT-Geräten vorgesehen.

Risiken für die DW, die sich aus ihrem Ressourcenverbrauch ergeben, bestehen vor allem in der Abhängigkeit von Serverdienstleistungen durch Dritte sowie durch die Versorgungssicherheit im Energiebereich inklusive Kostenentwicklung.

### Wasserentnahme

Für die Hauptstandorte in Bonn und Berlin wurde ein Wasserverbrauch von rund 27.000 m<sup>3</sup> festgestellt. Wasser kommt in der Deutschen Welle nicht in Produktionsprozessen zum Einsatz, sondern in Küchen und sanitären Einrichtungen. Es handelt sich um Leitungswasser der lokalen Stadtwerke. Die Abwassermenge entspricht in etwa der Menge der Wasserentnahme. Im Jahr 2018 kam es in Bonn zu einem historisch niedrigen Rheinpegel von 79 cm, der allerdings keine Auswirkungen auf die lokale Wasserversorgung hatte.

### Abfall

Zu den Abfallmengen und -sorten sowie zu Verwertungs- und Entsorgungsarten wurden erste Daten erhoben, jedoch sind diese noch nicht final nutzbar und standortübergreifend vergleichbar bzw. unvollständig. Auch dies soll für den Folgebericht vorliegen.

Auf Grundlage der aktuell zur Verfügung stehenden Daten wurde für die Deutsche Welle eine erste Klimabilanz von einem unabhängigen externen Berater (sustainable AG) nach den Qualitätsanforderungen des Berichtsstandards Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol) erstellt.

DW-Standorte	Wasserverbrauch (m <sup>3</sup> )
Bonn	20.384
Berlin	6.506

## Klimarelevante Emissionen

Die Emissionsfaktoren und verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial von Treibhausgasemissionen wurden vom Berater (sustainable AG) aus bewährten zuverlässigen Quellen (DEFRA, GEMIS und VDA) gewählt. Berücksichtigt wurden alle Treibhausgase (Umrechnung in CO<sub>2</sub>-Äquivalente). Da dies der erste Nachhaltigkeitsbericht der DW ist, wurde auch 2018 als Basisjahr für die Klimabilanz gewählt. Als Konsolidierungsansatz wurde der Ansatz der operativen Kontrolle gewählt.

Es wurden in dieser Bilanz die Hauptstandorte in Bonn (Kurt-Schumacher-Straße) und Berlin (Voltastraße) betrachtet. Die internationalen Standorte der DW machen anteilig an

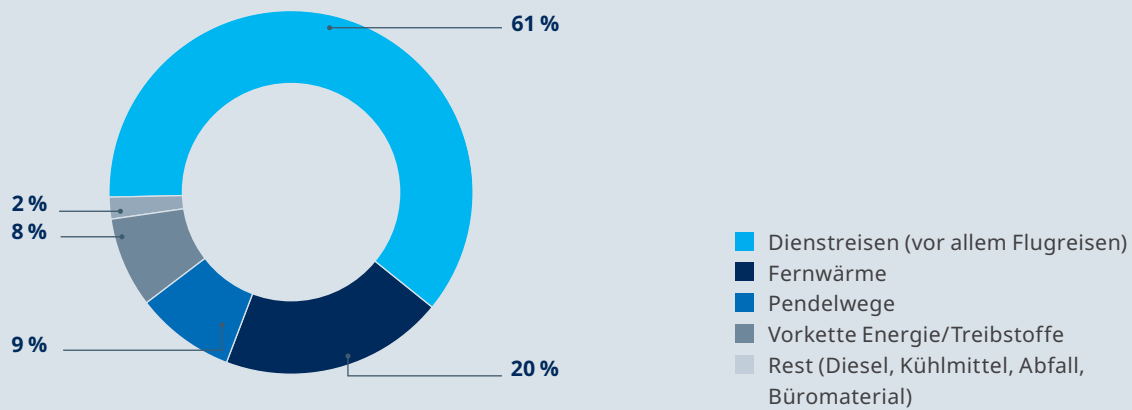
der Fläche weniger als zwei Prozent aus und wurden daher aus Wesentlichkeitsgründen und Gründen der Verhältnismäßigkeit von Aufwand und Einflussmöglichkeiten vorerst nicht mitberücksichtigt. Standorte mit einer Fläche von über 100 qm in Washington, Brüssel und Moskau sollen im Folgebericht ggf. einbezogen werden, falls Daten zu bekommen sind.

Betrachtet wurden Energie- und Kraftstoffverbräuche, Dienstreisen und Pendlerwege, eingekaufte Güter und Dienstleistungen (begrenzt auf Papier und Büromaterial), Kältemittel und Abfälle.

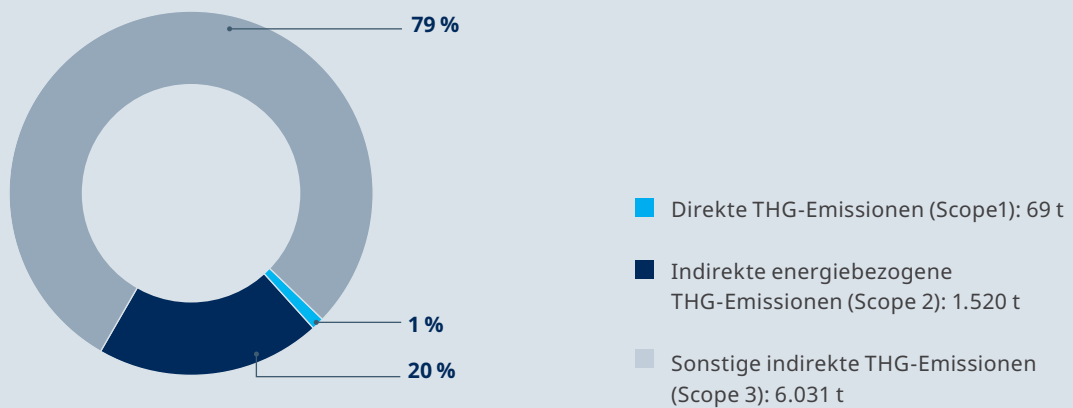
Klimabilanz marktbasierend (t CO <sub>2e</sub> )	2018
<b>Gesamt-Emissionen</b>	<b>7.620 t</b>
<b>Scope 1: Direkte Emissionen</b>	
<b>Gesamte Scope-1-Emissionen</b>	<b>69 t</b>
Stationäre Verbrennung	
Heizöl	5 t
Diesel	8 t
Kältemittel	31 t
Mobile Verbrennung	
Diesel	23 t
Benzin	2 t
<b>Scope 2: Indirekte Emissionen (Energie)</b>	
<b>Gesamte Scope-2-Emissionen</b>	<b>1.520 t</b>
Strom (marktbasierend)	0 t
Fernwärme	1.520 t
<b>Scope 3: Indirekte Emissionen (sonstige)</b>	
<b>Gesamte Scope-3-Emissionen</b>	<b>6.031 t</b>
Eingekaufte Güter und Dienstleistungen	88 t
Brennstoff- und energiebezogene Emissionen	600 t
Produzierter Abfall	13 t
Dienstreisen	4.610 t
Pendelwege der Mitarbeitenden	719 t

Klimabilanz standortbasierend (t CO <sub>2e</sub> )	2018
<b>Gesamt-Emissionen</b>	<b>18.198 t</b>
<b>Scope 1: Direkte Emissionen</b>	
<b>Gesamte Scope-1-Emissionen</b>	<b>69 t</b>
Stationäre Verbrennung	
Heizöl	5 t
Diesel	8 t
Kältemittel	31 t
Mobile Verbrennung	
Diesel	23 t
Benzin	2 t
<b>Scope 2: Indirekte Emissionen (Energie)</b>	
<b>Gesamte Scope-2-Emissionen</b>	<b>10.657 t</b>
Strom (standortbasierend)	9.137 t
Fernwärme	1.520 t
<b>Scope 3: Indirekte Emissionen (sonstige)</b>	
<b>Gesamte Scope-3-Emissionen</b>	<b>7.472 t</b>
Eingekaufte Güter und Dienstleistungen	88 t
Brennstoff- und energiebezogene Emissionen	2.041 t
Produzierter Abfall	13 t
Dienstreisen	4.610 t
Pendelwege der Mitarbeitenden	719 t

### DW Klimabilanz 2018 nach Quelle: 7.620 CO<sub>2e</sub> (marktbasiert)



### DW Klimabilanz 2018 nach Scope: 7.620 CO<sub>2e</sub> (marktbasiert)



Dabei wurde zwischen standortbezogenen Treibhausgas-(THG)-Emissionen (Scope 1&2) und THG-Emissionen aus vor- und nachgelagerten Aktivitäten (Scope 3) differenziert. Vereinzelt wurden Datenlücken annahmehasiert geschlossen. Dies betrifft vor allem die Kraftstoffverbräuche aus Dienstreisen und die eingekauften Güter und Dienstleistungen.

Scope-2-Emissionen externen Strombezugs werden dabei sowohl nach der marktbasierter Methode mit anbieterspezifischen Emissionsfaktoren (in diesem Fall Nullemissionen) als auch nach der standortbasierter Methode mit Emissionsfaktoren des nationalen Strom-Mixes berechnet und ausgewiesen.

### Klimabilanz der Deutschen Welle

Die Tabelle zeigt die direkten Treibhausgasemissionen (Scope 1), die indirekten energiebedingten Treibhausgasemissionen (Scope 2) und die sonstigen indirekten Treibhausgasemissionen (Scope 3) der Deutschen Welle im Basisjahr 2018.

Diese Klimabilanz dient im ersten Schritt vor allem der Validierung der Wesentlichkeitsbetrachtung und Identifizierung von Handlungsfeldern, also vor allem das Vermeiden von Flugreisen und die Reduktion des Energieverbrauchs. In einem zweiten Schritt sollen noch fehlende Daten vervollständigt werden.





Sechs Ladestationen für elektrisch betriebene Kraftfahrzeuge am Standort Bonn.

©DW/S. Heinze

Darüber hinaus sollen weitere Treibhausgas-Reduktionsziele und Reduktionsmaßnahmen entwickelt und umgesetzt werden.

Dafür sind an beiden Standorten Energieaudits geplant, um weitere Energieeffizienzmaßnahmen zu identifizieren, wie etwa das Ausweiten der Beleuchtungsumrüstung auf LED-Leuchtmörper.

### Verringerung des Ressourcenverbrauchs und Senkung der Treibhausgasemissionen

Dies ist der erste Nachhaltigkeitsbericht der Deutschen Welle, welcher der Durchführung einer Bestandsaufnahme für das Basisjahr 2018 (Baseline) dient. Folglich fließen Maßnahmen zur Verringerung des Energie- und Materialverbrauchs, die in der Vergangenheit bereits durchgeführt wurden, in den Basiswert mit ein und lassen sich hier nicht als weitere Verringerung desselben Werts anrechnen. Aus diesem Grund werden die Energieoptimierungsmaßnahmen hier nur aufgelistet, ohne sie zu quantifizieren:

- Installation einer Fotovoltaikanlage am Standort Bonn
- Installation einer Solarthermieanlage am Standort Bonn
- Installation von sechs Ladestationen für Elektrofahrzeuge am Standort Bonn
- Installation einer Ladestation am Standort Berlin
- Beschaffung von Ökostrom aus Wasserkraftanlagen
- Zeitschaltprogramme für Beleuchtungsbereiche
- Umstellung auf LED-Leuchtmittel

- Mehrfachverwendung von Verpackungs- und Versandmaterial
- Systematische Bündelung von Transporten

Im Jahr 2018 wurde an beiden Standorten 100 Prozent Strom aus Wasserkraft, hinterlegt mit Herkunftsnachweisen, bezogen. Dadurch konnten die damit verbundenen Scope-2- und Scope-3-Emissionen von über 10.000 tCO<sub>2e</sub> (standortbasiert) auf Nullemissionen (marktbasiert) gesenkt werden.

In den Folgejahren möchte die DW den eigenen Stromverbrauch weiter senken und zudem qualitativ hochwertigere Grünstrom-Lösungen identifizieren.

In Bonn wurde eine Fotovoltaikanlage installiert, die im Jahr 2018 rund 114.000 kWh Strom generierte, der komplett ins Stromnetz eingespeist und verkauft wurde, also nicht zur weiteren Minderung der eigenen Klimabilanz angerechnet werden kann. Weiterhin wurde in Bonn eine Solarthermieanlage installiert, eine Erfassung der eingesparten Energiemengen findet bislang allerdings noch nicht statt.

Zukünftig sollen alle neuen Maßnahmen zur Verringerung des Energieverbrauchs, die ab dem Basisjahr 2018 umgesetzt werden, soweit möglich quantifiziert werden.

## Umwelthemen im Programm

Deutschland wird mit Blick auf Umweltschutz, Nachhaltigkeit und Nutzung erneuerbarer Energie international eine führende Rolle zugeschrieben. Entsprechend hohen Stellenwert haben diese Themen für die DW als Gegenstand der journalistischen Berichterstattung. In allen ihren 30 Sprachangeboten greift die DW sie regelmäßig auf – in Fernsehen und Hörfunk, Online und in den Sozialen Medien.<sup>1</sup> Eine eigene englische Online-Seite bspw. fasst aktuelle Berichte und Reportagen zu Nachhaltigkeitsthemen zusammen.<sup>2</sup>

In der Wirtschaftsberichterstattung der DW ist Nachhaltigkeit thematisch ein fester Bestandteil. In Magazinen wie MADE werden immer wieder Themen wie ökologische Verkehrsplanung, nachhaltiger Ackerbau und die Auswirkung vom Online-Handel behandelt.

Stellvertretend für die Berichterstattung über Umweltthemen und Nachhaltigkeit stehen die TV-Magazine „Global 3000“ (englisch/spanisch: Global Ideas), Eco Africa (französisch: Eco Afrique) und Eco India. Sie sind zugleich Erfolgsgeschichten unter dem Aspekt partnerschaftlicher Produktion mit Sendern des globalen Südens.



Die DW gehörte 2018 zu den erstunterzeichnenden Medien-Organisationen des UN SDG Media Compacts. Dieser soll Medien- und Unterhaltungsunternehmen auf der ganzen Welt dazu inspirieren, ihre Ressourcen und kreativen Talente zu nutzen, um die Ziele der

nachhaltigen Entwicklung durch die Verbreitung von Fakten, menschlichen Geschichten und Lösungen voranzutreiben.

### Global 3000 – Das Globalisierungsmagazin (Global Ideas)

Global 3000 gibt der Globalisierung ein Gesicht. Jede Woche werden Online- und TV-Beiträge produziert, die einen Einblick geben, wie Entwicklungs- und Schwellenländer mit den Auswirkungen des Klimawandels umgehen. Das TV-Magazin will helfen zu verstehen, wie sich die Welt verändert – zum Guten wie zum Schlechten. Gezeigt werden vor allem Projekte zum Schutz von Klima und Biodiversität, die Best-Practice-Lösungen anbieten und andere inspirieren, selbst aktiv zu werden. Zuschauende und Nutzende können mitreden, kommentieren und Vorschläge machen – und auf Instagram, Facebook und Twitter ein aktiver Teil der Global 3000-Community werden.

<sup>1</sup> [dw.com/en/top-stories/environment/s-11798](http://dw.com/en/top-stories/environment/s-11798)

<sup>2</sup> [dw.com/en/sustainability/t-19077067](http://dw.com/en/sustainability/t-19077067)



16 TV-Reportagen zum Thema Erneuerbare Energien der Global 3000-Serie waren 2018 Teil einer Sonderausstellung „energie.wenden“ im Deutschen Museum in München. An Lernstationen des Museums wurde beispielhaft aufgezeigt, wie Windkraft, Solarenergie oder Biomasse weltweit genutzt werden.

Die mittlerweile mehr als 250 TV-Reportagen, 400 Online-Artikel und 50 Multimedia-Specials von Global Ideas wurden mehrfach national und international ausgezeichnet, 2015 mit dem Deutschen Umwelt-Medienpreis. Die Reihe wird vom Bundesumweltministerium im Rahmen der Internationalen Klimaschutzinitiative gefördert.

### Eco Africa

Überaus erfolgreich ist auch das TV-Umweltmagazin Eco Africa, das die DW seit April 2015 mit dem nigerianischen Sender Channels TV koproduziert, dem reichweitenstärksten privaten Nachrichtensender Nigerias. Weiterer Partnersender ist seit August 2018 auch Kwesé TV in Südafrika.

Das Magazin legt den Fokus auf ökologische Innovationen und Best-Practice-Beispiele aus Afrika und Europa sowie auf Klimaschutzideen aus aller Welt. In Eco Africa geht es um den Erhalt biologischer Vielfalt und die Energieversorgung von morgen, um neue Konzepte der Rohstoffverwertung und die Mobilität der Zukunft. Das Magazin ist interaktiv angelegt: Zuschauerinnen und Zuschauer können über Soziale Medien Beiträge hochladen und eigene Ideen einbringen. Eco Africa ist im englischsprachigen TV-Programm der DW zu sehen.

Inzwischen übernehmen mehr als 70 Partnersender in Südafrika, Ghana, Gabun, Kamerun, Liberia, Malawi, Mauritius, den Seychellen und Namibia das Format. Eco Africa ist ein Beispiel dafür, wie Medien Menschen für Themen begeistern können,



die für alle wichtig sind. Das Programm bietet wissenschaftliche Fakten und innovative Ideen und Initiativen. Nicht zuletzt motiviert es alle, sich aktiv an der Erhaltung der Umwelt zu beteiligen.

Seit 2018 produziert die DW gemeinsam mit dem Sender Excaf in Senegal eine französischsprachige Ausgabe der Sendung, Eco Afrique. Ende 2018 beteiligte sich auch Cameroon Radio Television (CRTV) in Kamerun.

### Eco India

Mit dem indischen Medienpartner Scroll.in als Koproduzent hat die DW im Oktober 2018 eine eigene Ausgabe ihres Umweltmagazins für den Subkontinent gestartet: Eco India. Indien zählt zu den am stärksten vom Klimawandel betroffenen Ländern.

Ein Schwerpunkt sind auch hier Best-Practice-Beispiele. Eco India thematisiert Umweltschutz und Nachhaltigkeit nicht mit dem erhobenen Zeigefinger, sondern nah an den Menschen und ihren Herausforderungen. Regionale Lösungsansätze, ob in Indien oder Europa, können Vorbild für andere sein. Auch hier ist das Magazin interaktiv angelegt, so dass Zuschauer über Soziale Medien Beiträge hochladen und eigene Ideen einbringen können.

Eco India wird im englischsprachigen TV-Programm der DW ausgestrahlt. In Indien kann das Magazin über das Nachrichtenportal von Scroll.in empfangen, darüber hinaus auf Hotstar, der größten Streaming-Plattform des Landes mit über 160 Millionen Nutzenden. Geplant ist Eco India auch auf Hindi.

### Nachhaltigkeit in der Medienentwicklungszusammenarbeit

Teil der DW ist auch die DW Akademie. Sie stärkt als strategische Partnerin des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) mit Projekten der Medienentwicklung das Menschenrecht auf freie Meinungsäußerung und ungehinderten Zugang zu Information. Sie befähigt Menschen, sich auf der Basis verlässlicher Fakten und eines ungehinderten Austauschs eigene Meinungen zu bilden und diese in gesellschaftlichen Debatten zu vertreten. So können sie an gesellschaftlichen Entwicklungen gleichberechtigt teilhaben und ihre Lebensbedingungen verbessern. Zusätzlich ist die DW Akademie unter anderem mit Mitteln des Auswärtigen Amtes sowie der Europäischen Union aktiv. In über 40 Entwicklungs- und Schwellenländern realisiert die DW Akademie langfristig angelegte Medienentwicklungsprojekte.

Damit positive Wirkungen auch über das Projektende hinaus weiter bestehen, ist der Aufbau von Strukturen zur nachhaltigen Verankerung der Maßnahmen entscheidend. Ein besonderer Fokus liegt daher auf strukturellen Veränderungen sowie der Stärkung von lokalen und regionalen Partnerorganisationen. Projektziele sowie die Entfaltung von Wirkungen auf den verschiedenen Ebenen werden regelmäßig und systematisch evaluiert. Die Evaluierungsergebnisse fließen direkt in die Projektarbeit ein und verbessern die Strategien. Diese Wirkungsorientierung bietet somit die Möglichkeit des gemeinsamen Lernens und der Weiterentwicklung aller Projektbeteiligten. Gemeinsam mit ihren Partnerorganisationen unterstützt die DW Akademie die Entwicklung freier Mediensysteme, schafft Zugang zu Information und setzt Standards für Bildung und unabhängigen Journalismus.

## 4. Engagement im sozialen Bereich



Als wertebasiertes Unternehmen mit weltweiter Aktivität kommt dem Engagement der DW im sozialen Bereich besondere Bedeutung zu. Nur wer die eigenen Werte im betrieblichen Alltag lebt und vorlebt, genießt Glaubwürdigkeit – für das Medienunternehmen DW ist sie das höchste Gut. Die DW stellt hohe Ansprüche an sich selbst: als Arbeitgeberin, Sozial- und Tarifpartnerin.

Die Beschäftigten stehen im Mittelpunkt aller Bestrebungen, die Rahmenbedingungen der Arbeit so zu gestalten, dass gute Ergebnisse und Wohlergehen gefördert werden. Als Arbeitgeberin bietet die DW ihren Beschäftigten ein hervorragendes Leistungspaket: mit familienfreundlichen Leistungen, vielfältigen Arbeitszeitmodellen und vielen weiteren Unterstützungen. Eine nachhaltige Personal- und Führungskräfteentwicklung und ein standardisiertes Führungsfeedback unterstützen den Aufbau einer wertebasierten Unternehmens- und Führungskultur. Tarifverträge und Dienstvereinbarungen verankern wirtschaftliche und leistungsfördernde Rahmenbedingungen.

## Arbeitnehmerrechte

Die DW ist eine öffentlich-rechtliche Rundfunkanstalt nach Bundesrecht, die vollumfänglich vom Schutzbereich des Artikels 5 Grundgesetz erfasst ist. Gesetze, autonom zu verhandelnde 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 nicht zuletzt die Compliance-Beauftragte sicher (siehe "Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten"). Auch im Inneren lebt und fördert die DW die Werte, die sie in ihren journalistischen Angeboten und jenen der DW Akademie an Akteurinnen und Akteure der politischen Meinungsbildung vermittelt, bspw. Good Governance, Transparenz und Teilhabe von Beschäftigten und Personalvertretungen.

Die DW ist an die geltenden Arbeitnehmerrechte gebunden. Tarifverträge und Dienstvereinbarungen in der DW gehen jedoch über die gesetzlichen Standards hinaus, bspw. mit Blick auf die Flexibilisierung der Arbeitszeit, mobiles Arbeiten, **Sabbaticals** und die soziale Absicherung Freier Beschäftigter.

In einigen Bereichen, wie bspw. dem Gleichstellungsplan (siehe Abschnitt "Gleichstellung"), 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 ver.di, DJV und VRFF werden Tarifverträge verhandelt; das Vergütungssystem – Gehaltstarifvertrag und Honorartarifvertrag – ist für alle Beschäftigten transparent im Intranet abrufbar. Dies gilt auch für den Manteltarifver-

trag, den Tarifvertrag Altersversorgung und den Tarifvertrag für arbeitnehmerähnliche Personen.

Die Mitbestimmung erfolgt auf Basis des Bundespersonalvertretungsgesetzes. Die Interessen der Beschäftigten gegenüber der Dienststelle vertreten der Örtliche Personalrat in Bonn und Berlin sowie der Gesamtpersonalrat. Die Personalvertretungen werden jeweils für vier Jahre von den unbefristet wie befristet angestellten Beschäftigten gewählt. Sie überwachen die Einhaltung der geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge sowie Dienstvereinbarungen.

Mit den Personalräten werden Dienstvereinbarungen abgeschlossen. Personalräte und Geschäftsleitung tauschen sich regelmäßig in Monatsgesprächen aus. Das Thema Mitbestimmung und Mitbestimmungsbeauftragte als Schnittstellen zur Personalvertretung sind in der Abteilung Human Resources verortet. Zweimal jährlich laden die Örtlichen Personalräte zu einer Personalversammlung ein. Für die Teilnahme an Zusammenkünften gewerkschaftlicher Art sowie für personalvertretungsrechtliche Angelegenheiten wird Freistellung gewährt.

Die Interessen der zahlreichen Freien Mitarbeitenden vertritt die Freienvertretung. Zum Stichtag 1. Januar 2018 beschäftigte die DW 1.167 Freie Mitarbeitende, die meisten im Bereich Programm.

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). Sie arbeitet eng mit dem Personalrat zusammen. Gewählt wird sie bei der DW alle zwei Jahre.

## Führungskultur

Im August 2015 gab die Geschäftsleitung den Startschuss für ein umfassendes Projekt, die Führungskultur der DW weiterzuentwickeln. Seither wurde direktionsübergreifend erarbeitet, was „gute Führung“ für die Beschäftigten bedeutet, wie Führungsleistung gemessen und die Führungskräfteentwicklung entsprechend ausgerichtet werden kann. Hierzu wurden Multiplikatorinnen und Multiplikatoren benannt, um die Führungskultur in ihren Direktionen voranzutreiben.

Sie haben die Aufgabe, die Führungskultur im Arbeitsalltag im Blick zu behalten und in ihrem Umfeld auf Themen hinzuweisen, die die Führungskultur betreffen.

Zur konstruktiven Weiterentwicklung der DW-Führungskultur zählt das Führungskräfte-Feedback, das 2017 erstmals durchgeführt wurde. Ziel ist es, die Führungswerte im Zwei-Jahres-Rhythmus einem Realitätscheck zu unterziehen. Im Rahmen eines Pilotprojekts erhielten erstmals 40 Führungskräfte





Minds Exchange: interdisziplinärer Wissensaustausch.

© DW/F. Görner

des Top-Managements ein 270-Grad-Feedback, also von ihren jeweiligen Vorgesetzten, Kolleg\*innen sowie Mitarbeitenden, wie ihre Führungsarbeit auf sie wirkt. Das Feedback dient der Stärkung der Unternehmenswerte, der Entwicklung einer offenen Kommunikationskultur sowie der Verbesserung der Führungskräfteentwicklung. Es leistet wichtige Unterstützung bei der Umsetzung der Führungswerte im DW-Alltag, wie bspw. „Führen nach Zielen“, „Respekt“, „Transparenz“ und „Vertrauen“. Die Ergebnisse des ersten Führungskräfte-Feedbacks auf Direktionsebene wurden im Intranet veröffentlicht und eingeordnet. Mit den Erfahrungen der ersten Runde soll das Feedback 2019 auf alle Führungsebenen ausgerollt werden. Entsprechend können viel mehr Beschäftigte ein Feedback abgeben.

In einer zunehmend digitalisierten Welt steigen die Anforderungen an „Führung“. Sie wird transparenter und agiler. Die neu konzipierte Führungskräfteentwicklung in der DW greift diesen Ansatz auf und ging 2017 erfolgreich an den Start. Das Führungskräfteprogramm „F1 – Führungswerte leben“ bereitet Führungskräfte auf eine erste Führungsposition vor und unterstützt sie dabei, sich in dieser zu entwickeln. In drei Phasen lernen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer, angelehnt an die Führungswerte der DW, wichtige Methoden und Instrumente der Selbst- und Personalführung kennen. Die direktionsübergreifende Zusammensetzung der Gruppe verleiht dem Programm nachhaltig Netzwerkcharakter und stärkt das Vertrauen auf allen Führungsebenen. Ferner unterstützt die DW den Lernprozess der Teilnehmenden über den gesamten Programmverlauf durch die Begleitung einer Lern-Plattform und die Zulieferung von Lehr- und Informationsmaterial.

## Innerbetrieblicher Dialog und Teilhabe

In ihren journalistischen Angeboten und mit der DW Akademie setzt sich die DW weltweit für Dialog und Teilhabe ein. Diesen Werten misst sie auch im betrieblichen Miteinander hohe Bedeutung bei.

Ein umfassendes Angebot im Intranet und ein digitales Magazin für Mitarbeitende („Ortszeit“) liefern kontinuierlich aktuelle und hintergründige Informationen über alle Aspekte des Arbeits- und Soziallebens in der DW. Hier finden sich ebenso alle wichtigen Informationen zu grundlegenden Fragestellungen, dazu Beratungsangebote, Berichte, Dokumentationen und weitere Veröffentlichungen sowie Kontaktdaten und Zuständigkeiten wichtiger Ansprechpersonen. Das Intranet erfüllt aktuell noch nicht die Anforderungen an eine moderne, interaktive Dialogplattform für das Unternehmen, es soll aber grundlegend modernisiert werden. Für projektbezogene Arbeitsgruppen steht eine digitale Plattform zur Dokumentation und Kommunikation von Wissen zur Verfügung.

Ein Instrument für systematische Teilhabe und Personalentwicklung sind die Mitarbeitenden- und Zielvereinbarungsgespräche, die auf ausschließlich kooperativer Basis geführt werden. Die Geschäftsleitung legt einmal im Jahr Unternehmensziele für das nächste Jahr fest. Die Direktionen leiten hieraus Ziele und die hierzu erforderlichen Maßnahmen für ihre Bereiche ab und gleichen sie untereinander ab. In ähnlicher Weise geschieht dies auf Abteilungs-/Redaktionsebene. Anschließend erfolgen Zielvereinbarungsgespräche auf allen Ebenen, so dass jeder Bereich bzw. jede/r



Beschäftigte anhand von Zielen geführt werden kann – und diese abgestimmt zur Erreichung der Unternehmensziele beitragen.

Das jährliche Mitarbeitenden- und Zielvereinbarungsgespräch der Führungskräfte mit den ihnen jeweils zugeordneten Beschäftigten ist verpflichtender Bestandteil der Führungsleistung. Es bietet die Möglichkeit, die wechselseitigen Erwartungen, Probleme und Missverständnisse zu klären, auf sachliche Weise beidseitige Anerkennung und Kritik zu äußern, gegenseitiges Verständnis und damit Vertrauen und Verlässlichkeit zu fördern. Durch einen intensiven und regelmäßigen Gedankenaustausch werden die Kommunikation und die Zusammenarbeit verbessert, und es wird die Basis für eine gemeinsame Zielerreichung geschaffen.

Darüber hinaus existieren eine Vielzahl von Formaten für den innerbetrieblichen Austausch, bspw. Infokarawanen, World-Cafés und die Reihen „DW Minds“ und „Blind Lunch“. Insbesondere „DW Minds“ trägt mit Vorträgen von Beschäftigten für Beschäftigte zum kollegialen Lernen, zu Dialog und Vernetzung bei. Teilweise werden hierfür auch externe Experten angefragt. Ziel ist es, das Wissensmanagement und die digitale Transformation voranzutreiben. Im Jahr 2018 wurde erstmals auch ein „Mindspiration Day“ am Standort Bonn durchgeführt: Ein Tag, der mit zahlreichen Vorträgen, Führungen und Workshops den Beschäftigten die Möglichkeit bot, den digitalen Wandel der DW spielerisch kennenzulernen.

Die DW ist ein dynamisches Medienhaus im digitalen Wandel. Um international wettbewerbsfähig zu bleiben, sind kontinuierliche Veränderungen unverzichtbar. Beschäftigte in Pro-

gramm und Technik, Vertrieb, DW Akademie und Verwaltung erleben in ihrem Arbeitsalltag immer wieder, dass schon kleine Verbesserungen große Wirkungen entfalten können – mit Blick auf schnellere, erleichterte Abläufe, auf wirtschaftlicheren und nachhaltigen Mitteleinsatz, auf Außenwirkung und Unternehmenskultur. In diesem Sinne verfügt die DW seit vielen Jahren über ein betriebliches Vorschlagswesen. Die Förderung guter Ideen, von Verbesserungsvorschlägen und Erfindungen ist Teil der Unternehmenskultur. Kreativität und Kompetenzen der Belegschaft werden damit für die DW besser genutzt. Führungskräfte sind gehalten, ihre Mitarbeitenden zu ermuntern und zu fördern, qualifizierte Ideen zu entwickeln und an das Ideenmanagement in der Intendanz zu leiten.

Über die vorstehend genannten Instrumente werden die Mitarbeitenden auch eingeladen, sich aktiv ins Nachhaltigkeitsmanagement der DW einzubringen. Darüber hinaus gibt es in allen Direktionen feste Ansprechpartner für Nachhaltigkeitsthemen, die im regelmäßigen Austausch stehen.

Mit ihrem Lab hat die DW 2017 einen Raum geschaffen, an dem alle Beschäftigten schnell und mit professioneller Unterstützung Ideen für digitale Produkte erarbeiten und bis zum Prototyp-Status entwickeln können. Im DW Lab werden technologische Innovationen mit journalistischen Ideen verbunden. Mitarbeitende erarbeiten in interdisziplinären Teams Prototypen, die das Potential dieser Ideen illustrieren und so die Basis für neue Programmangebote der DW bilden. Gleichzeitig fördert das Lab interdisziplinäres Denken, intensiviert den Austausch zwischen den Direktionen und ermöglicht, Kreativitätstechniken zu erproben, anzuwenden und weiter-

zugeben. Alle Beschäftigten sind eingeladen sich mit Ideen in das Lab einzubringen. Eine Auswahlkommission entscheidet, welche Ideen im Lab verfolgt und in Prototypen umgesetzt werden.

## Chancengerechtigkeit

Die DW lebt von ihrer Vielfalt. Sie ist ein Schatz, der ihre weltweite Arbeit in 30 Sprachen erst möglich macht – und der auch die Unternehmenskultur prägt und bereichert. Ob Menschen unterschiedlicher Herkunft oder Religion, ob Männer, Frauen oder Diverse, ob Menschen mit Behinderung: die DW bietet allen Beschäftigten Chancen und Freiräume zur Entfaltung und Entwicklung. Gleichstellung ist in der DW mehr als bloß gesetzliche Auflage. Als Arbeitgeberin im Wettbewerb schafft sie moderne Rahmenbedingungen, um Talente, Young-Professionals und Expertinnen und Experten aus der ganzen Welt zu rekrutieren und zu binden. Mobiles Arbeiten, flexible Arbeitszeiten, Arbeitszeitreduktionen, Eltern-Kind-Büro, Sabbaticals, bedarfsweise Beurlaubung – die DW sichert auf vielfältige Weise die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Work-Life Balance ihrer Beschäftigten.

## Gleichstellung

Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit sind zentrale Werte der Personalpolitik und Erfolgsfaktoren für die DW als attraktive, wettbewerbsfähige Arbeitgeberin. Die Förderung der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern gehört zum Selbstverständnis der DW und ist Teil ihrer Führungskultur. Die DW berücksichtigt gemäß § 4 Bundesgleichstellungsgesetz (BGleG) diese Verpflichtung als durchgängiges Leitprinzip bei allen Aufgabengebieten und Entscheidungen.

Mitte 2018 waren 1.497 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei der DW beschäftigt. Dazu kamen 64 Personen in der Ausbildung oder im Volontariat. Der Anteil an Frauen an der Gesamtbelegschaft lag, wie schon in den Vorjahren, nahezu ausgeglichen bei 49 Prozent. 1.029 Beschäftigte waren festangestellt, davon 47 Prozent weiblichen Geschlechts. Dem stand ein Frauenanteil von 54 Prozent bei den 468 befristet beschäftigten Personen gegenüber.

Die Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern wurde in den vergangenen Jahren kontinuierlich gesteigert und der Anteil der Frauen in Führungspositionen weiter erhöht. Schlüsselpositionen in der DW sind mit weiblichen Führungskräften besetzt: Verwaltungsdirektion, Programmdirektion, Chefredaktion, Finanzen und Controlling, Strategische Unternehmensplanung, Vertrieb. Diese Bemühungen wurden in einer [Studie des Vereins „ProQuote Medien“](#) gewürdigt. Dieser hatte untersucht, wie es um die Geschlech-

terverteilung in programmverantwortlichen Positionen bestellt ist. DW und Rundfunk Berlin-Brandenburg schnitten dabei am besten ab.

Die Führungspositionen in Geschäftsleitung (50 Prozent) und Hauptabteilungsleitung (47 Prozent Frauen) – der obersten Hierarchieebene unterhalb der Geschäftsleitung – sind beinahe zu gleichen Teilen mit Frauen und Männern besetzt.

Bei den Anstrengungen für mehr Gleichstellung konnten beachtliche Erfolge erzielt werden. So stieg bspw. der Anteil von Frauen in den oberen Vergütungsgruppen (VG I-III) im Betrachtungszeitraum von 31 Prozent zum Stichtag 31. Dezember 2014 auf 36 Prozent zum Stichtag 30. Juni 2018, in der VG I sogar von 31 Prozent auf 39 Prozent. Das im Gleichstellungsplan 2014 – 2017 dazu festgelegte Ziel, die Quote des Frauenanteils in den oberen Vergütungsgruppen (VG I-III) um drei Prozent zu erhöhen, wurde damit deutlich übertroffen.

In den Jahren 2016–2017 hat die DW an der Pilotphase **Gleichbehandlungsscheck**, einem Projekt der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, teilgenommen. Unter wissenschaftlicher Begleitung wurde dabei ein Instrumentarium getestet, das in den Themenbereichen Personalauswahl und Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen die Gleichbehandlung der Geschlechter überprüft. Hierbei wurde zum einen das Verfahren gewürdigt, mit dem die DW Entscheidungen zur Personalauswahl trifft. Zum anderen wurde hervorgehoben, dass „die besonderen betrieblichen Freiheitsgrade der Deutschen Welle (...) insbesondere im Feld Mutterschutz und Elternzeit große Handlungsspielräume (erlauben), die eine insgesamt gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen. Dies wird auch von den Beschäftigten als zufriedenstellend wahrgenommen.“

An den beiden Dienstsitzen der DW in Bonn und Berlin tragen zwei Gleichstellungsbeauftragte Sorge für die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Beseitigung von Unterrepräsentanzen, die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf und den Schutz vor sexueller Belästigung bzw. Übergriffen am Arbeitsplatz. Sie arbeiten weisungsungebunden und sind unmittelbar dem Intendanten zugeordnet. In der Abteilung Human Resources steht Beschäftigten eine zusätzliche Ansprechperson zur Verfügung.

In Abstimmung mit den Gleichstellungsbeauftragten legt die DW regelmäßig einen Gleichstellungsplan für einen vierjährigen Zeitraum vor (2014 bis 2017; 2018 bis 2021). Er unterstreicht die Bedeutung, die die DW der Förderung gleicher Chancen von Frauen und Männern einräumt. Der Gleichstellungsplan enthält eine Bestandsaufnahme und beschreibt die Entwicklung der Gleichstellung in der DW anhand von Statistiken. Er wird evaluiert, um passgenau weitere Maßnahmen planen, entwickeln und umsetzen zu können. So wurde das Ziel „Erhöhung des Frauenanteils in unterrepräsentierten





Girls' Day: DW seit Jahren verlässliche Partnerin.

Funktionsbereichen um vier Prozent innerhalb der nächsten vier Jahre“ im Zeitraum 2014 bis 2017 in einigen Bereichen deutlich übertroffen, in anderen – wie insbesondere in der Technik – konnte es trotz aller Bemühungen nicht erreicht werden. Im neuen Gleichstellungsplan 2018 bis 2021 werden zahlreiche Maßnahmen fortgeschrieben (Teilzeit, flexible Arbeitszeit und Arbeitsort, um bspw. das Ziel einer besseren Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf zu erreichen) oder sollen neu eingeführt werden (bspw. Entwicklung und Test eines Mentoring/Cross Mentoring Programms).

Der Gleichstellungsbericht wird im Intranet zur Verfügung gestellt und an alle Führungskräfte mit einem gesonderten Anschreiben in digitaler Form versandt.

Jedes Jahr beteiligt sich die DW an ihren Standorten Bonn und Berlin am bundesweiten „Girls' Day“, dem größten Berufsorientierungsprojekt für Schülerinnen weltweit. An dem jährlichen Zukunftstag für Mädchen öffnen Unternehmen, Betriebe und Hochschulen in ganz Deutschland ihre Türen für 13- bis 15-jährige Schülerinnen ab der 5. Klasse. Im Schnitt sind jährlich 70 Mädchen bei der DW dabei – bei Workshops zu Tontechnik, TV- und Videotechnik, IT-Welten oder auch Handwerk.

Medienunternehmen weltweit beschäftigte 2018 die #MeToo-Debatte. Die Geschäftsleitung der DW positionierte sich hier sehr früh und unmissverständlich mit einer „Null-Toleranz-Linie“.

Beim jährlichen Management Meeting gab sie zusammen mit den Gleichstellungsbeauftragten den Startschuss zu einer intensiven Auseinandersetzung mit dem Thema.

Mit den beiden Gleichstellungsbeauftragten verabredete die Geschäftsleitung ein Bündel von Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und Machtmissbrauch, die im Rahmen einer Informationskampagne bekannt gegeben wurden. Um alle Beschäftigten erreichen zu können, gab es erstmals eine Information in allen 30 DW-Sprachen. Zu den Maßnahmen gehörte auch die Schaffung der Möglichkeit, sich von externen Anwältinnen vertraulich beraten zu lassen.

Intendant und Verwaltungsdirektorin führten fast 50 Gespräche mit Abteilungen und Redaktionen. Die hierbei gewonnenen Erkenntnisse wurden in weitergehende Maßnahmen umgesetzt: Einen Sensibilisierungsworkshop „Grenzverletzende Verhaltensweisen am Arbeitsplatz“ für Mitarbeitende von Justitiariat und Human Resources, die Gleichstellungsbeauftragten und Vertreter der Personalräte; die Aufnahme der Thematik in bestehende Schulungsangebote, bspw. die Führungskräfteentwicklung, und in das interne Bildungsprogramm 2019. Außerdem geplant sind unternehmensweite Informationsveranstaltungen und spezifische Schulungsangebote für unterschiedliche Gefährdungsgruppen.

Neu ins Bildungsprogramm aufgenommen wurde zum Beispiel ein „Verhaltenstraining für Mitarbeitende bei

grenzüberschreitendem Verhalten“: Die allgemeinen Veranstaltungen sind offen für alle DW-Beschäftigten. So sind beispielsweise Mitarbeitende im Außeneinsatz gefährdet, Opfer sexueller Belästigung zu werden. Das Seminar kann speziell auf Zielgruppen wie Reporter\*innen, Vertriebsmitarbeitende oder Einsatzkräfte der DW Akademie zugeschnitten werden.

Eine Richtlinie zum Umgang mit sexueller Belästigung bei der DW wurde seitens der Geschäftsleitung bereits verabschiedet und wird noch final mit den Gleichstellungsbeauftragten und Personalvertretungen abgestimmt.

An den Standorten Bonn und Berlin wurde eine Beschwerdestelle nach dem „Allgemeinen Gleichstellungsgesetz“ eingerichtet.

## **Vereinbarkeit von Familie und Beruf | Privatleben und Beruf | Work-Life Balance**

Die gute Gestaltung von Arbeitszeit und Arbeitsbedingungen trägt maßgeblich zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bei. Die DW unterstützt diese Ziele und hat hierzu entsprechende Dienstvereinbarung (DV) abgeschlossen: eine zur Flexibilisierung der Arbeitszeit (DV Arbeitszeitkonten) für den Standort Bonn und zur Flexibilisierung des Arbeitsortes (DV Mobiles Arbeiten). Beschäftigten bietet die DW damit ein hohes Maß an Souveränität und individueller Gestaltungsmöglichkeiten der Arbeits- bzw. Freizeit. So existieren unterschiedliche Teilzeitmodelle in denkbaren Varianten von wöchentlicher, monatlicher oder jahresbezogener Teilzeit. Hinzu kommen Arbeitszeitkonten und Vertrauensarbeitszeit, mobiles Arbeiten, alternierende mobile Telearbeit und Telearbeit. Darüber hinaus hat die DW Verhandlungen mit ihrem Gesamtpersonalrat über die Einführung einer Dienstvereinbarung zur Etablierung von sogenannten Sabbaticals für Freistellungszeiträume von bis zu zwölf Monaten abgeschlossen. Zusätzliche Belastungen durch Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen und gesundheitliche Einschränkungen können so besser abgedeckt werden.

Zum Stichtag 30. Juni 2018 arbeiteten insgesamt 291 Beschäftigte in der DW in Teilzeit, dies entspricht einer Teilzeitquote von 19 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. Den Beschäftigten wird die Rückkehr zur Vollzeitbeschäftigung erleichtert und der DW Planungssicherheit gegeben, indem Teilzeit befristet gewährt wird. Das Arbeitspensum in Teilzeit wird der veränderten Arbeitszeit angepasst. Es wird dafür Sorge getragen, dass sich für die anderen Beschäftigten hieraus keine dienstlichen Mehrbelastungen ergeben. Das berufliche Fortkommen wird durch die Teilzeitbeschäftigung

nicht beeinträchtigt. Ebenso wirkt sich diese nicht nachteilig auf dienstliche Beurteilungen aus. Alle Stellen, einschließlich Vorgesetzten- und Leitungspositionen, werden gemäß Paragraf 6 Abs. 1 BGlG zusätzlich in Teilzeit ausgeschrieben, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Infolge des demographischen Wandels rückt die Organisation der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger für viele Beschäftigte immer mehr in den Mittelpunkt der Gestaltung ihrer individuellen Arbeitszeit. Auch hier ist die DW schon jetzt bemüht, Wünschen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit individuellen Lösungen entgegenzukommen. Am Berliner Standort können Beschäftigte ein Beratungsangebot in sozialen und gesundheitlichen Belangen nutzen.

Festen und freien Beschäftigten gewährt die DW freiwillig einen **Kinderbetreuungszuschuss** zu nachgewiesenen Betreuungskosten bis zu 1.000 Euro pro Kind und Jahr.

## **Eltern-Kind-Büro**

Ein Eltern-Kind-Büro am Standort Bonn mit zwei vernetzten, voll ausgestatteten PC-Arbeitsplätzen sowie Kinderspielmöglichkeiten, Kindermobiliar und einem kleinen Außenspielbereich ermöglicht es Eltern in Ausnahmefällen, ihre Kinder mit zur Arbeit zu bringen und gleichzeitig ihre Kinder zu betreuen. Das Angebot wird rege genutzt. Am Standort Berlin existiert ein vergleichbares Büro nicht. Es wird noch geprüft, inwieweit räumliche Kapazitäten ggf. bereitgestellt werden könnten.

## **Beurlaubung**

Als zukunftsorientierter Arbeitgeber bemüht sich die DW nachhaltig darum, Frauen und Männern mit Familienpflichten und insbesondere in der Elternzeit aktiv die Fortsetzung ihrer beruflichen Tätigkeiten zu ermöglichen. Sie genehmigt Anträge auf familienbedingte Beurlaubung unter Beachtung der rechtlichen Möglichkeiten und der betrieblichen Belange. Bei unbezahlten Beurlaubungen erhalten die Beschäftigten Informationen über die voraussichtlichen Auswirkungen auf die Altersversorgung, die Vergütung und die beruflichen Perspektiven zum Zeitpunkt des Wiedereinstiegs.

Kurzzeitige Beurlaubungsbedarfe von bis zu fünf Tagen im Jahr können seit dem 1. Juli 2018 über die Beantragung von Zusatzurlaub ermöglicht werden. Die Gewährung von Zusatzurlaub wurde im Rahmen der Vergütungstarifverhandlungen zunächst bis zum 31. Dezember 2019 tariflich vereinbart. Die Beantragung der zusätzlichen Urlaubstage erfolgt nach den Regelungen zur Gewährung von Erholungsurlaub. Für jeden Zusatzurlaubstag wird das Gehalt anteilig um 1/22 gekürzt.



Eltern-Kind-Büro:  
Beitrag zur Vereinbarung von Familie und Beruf.

© DW/J. Schulzki

**Mobiles Arbeiten und alternierende Telearbeit**

Die Angebote der DW zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf bilden eine zweite Säule der Gleichstellungspolitik. Die Dienstvereinbarung über mobile Arbeit ist seit 2017 ein wichtiger Baustein: Sie enthält verlässliche Rahmenbedingungen, um bei Bedarf bis zu 60 Prozent der Arbeitszeit an einem Platz außerhalb der DW arbeiten zu können. Dies verbessert das Zusammenspiel von Arbeitstätigkeit und persönlicher Lebensführung und ermöglicht eine flexible Gestaltung von Arbeitszeit und -ort im privaten sowie betrieblichen Interesse im Rahmen bestimmter Regeln.

Ein Inklusionsziel ist es, Beschäftigten mit Behinderung sowie sonstigen Beschäftigten mit Arbeitseinschränkungen – zum Beispiel bezüglich Mobilität oder Bedarf an längeren Pausen – das Arbeitsleben zu erleichtern und ihre Teilhabe am Arbeitsleben zu sichern.

Im Jahr 2018 haben fünf Beschäftigte (vier Frauen und ein Mann) Telearbeit genutzt. Diese wird seit dem Abschluss der Dienstvereinbarung über mobile Arbeit im September 2017 sukzessive durch die in dieser Dienstvereinbarung geregelte „alternierende mobile Telearbeit“ ersetzt. 2018 machten fünf Frauen und vier Männer von dieser Sonderform der mobilen Arbeit Gebrauch. Hierbei wird die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit in festgelegtem Umfang

teilweise am betrieblichen Arbeitsplatz und teilweise von zu Hause aus erledigt. Durch diese Regelung werden individuelle Bedürfnisse besonders berücksichtigt. Auch alternierende Telearbeit beeinträchtigt nicht das berufliche Fortkommen.

**Menschen mit Behinderung**

Ihre gesellschaftliche Verantwortung nimmt die DW auch wahr, indem sie seit Jahren mehr Menschen mit Einschränkungen beschäftigt, als es die gesetzliche Mindestquote von fünf Prozent vorschreibt. Die Quote liegt 2018 bei 5,62 Prozent. Auch ohne konkreten Personalbedarf unterstützt die DW vom Integrationsamt geförderte Eingliederungsmaßnahmen, mit dem Ziel, die Integrationschancen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern. Von der Geschäftsleitung für die Vertretung von Menschen mit Behinderung bereitgestellte Mittel ermöglichen in Einzelfällen eine gezielte Aufstockung der Vergütung bei geförderten Integrationsmaßnahmen. Die DW wird diesen intensiven und konstruktiven Dialog im Interesse aller Beteiligten weiterführen.

Institutionelle Ansprechpartnerin ist in der DW die Vertrauensperson der Menschen mit Behinderung. Zu ihren Aufgaben gehört unter anderem, die Eingliederung der Menschen mit Behinderung in den Betrieb zu fördern, deren Interessen im Unternehmen zu vertreten und ihnen beratend zur





© DW / P. Boll

Engagierter Nachwuchs: Auszubildende der Deutschen Welle.

Seite zu stehen. An den DW-Standorten Bonn und Berlin verfügt die DW über jeweils eine Örtliche Vertretung von Menschen mit Behinderung, darüber hinaus gibt es eine Gesamtvertrauensperson der Menschen mit Behinderung sowie eine Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebers für Menschen mit Behinderung in der Abteilung Human Resources.

Das Gestaltungsziel Barrierefreiheit ist innerhalb der DW bereits an einigen Stellen erfolgreich umgesetzt; gleichwohl besteht Verbesserungsbedarf. Grenzen setzen bauliche Voraussetzungen, die vielen Maßnahmen entgegenstehen bzw. unverhältnismäßig aufwändige Lösungen erfordern würden. Bei IT-Systemen wird Barrierefreiheit in Einzelfällen durch den zuständigen Landschaftsverband Rheinland (LVR) bzw. das Landesamt für Gesundheit und Soziales Berlin finanziert, wobei die individuellen Bedürfnisse der jeweiligen behinderten Menschen berücksichtigt werden.

Es erfolgt ein laufendes Monitoring der Situation durch die internen Stellen (Schwerbehindertenvertretung, Sicherheitsingenieure, Arbeitssicherheitsausschuss).

Das Online-Angebot DW.com erfüllt die grundlegenden Anforderungen an Barrierefreiheit. Verbesserungen in einzelnen Bereichen sind im Rahmen der Umstellung auf ein responsives Design geplant. Auch bei der mobilen App der DW wurde auf eine barrierefreie Nutzung geachtet.

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

## Qualifizierung

### Ausbildungsberufe, Praktika und Hospitanzen

Die DW bietet betriebliche Ausbildung in sechs Berufsbildern an. Zum Stichtag 30. Juni 2018 beschäftigte sie 51 Auszubildende, davon 24 weibliche. Sie bildet weit über Bedarf aus und übernimmt damit die gesellschaftspolitische Aufgabe, jungen Menschen einen Einstieg ins Berufsleben zu ermöglichen. Das personalpolitische Ziel, die Ausbildungsaktivitäten bei zukunftssträchtigen Ausbildungsberufen konstant auf hohem Niveau zu halten, wurde auch 2018 wieder erreicht. Die betriebliche Ausbildung setzt neben fachlichen und methodischen Kompetenzen verstärkt auf die Entwicklung sozialer Fähigkeiten, zum Beispiel um teamorientiertes Handeln und Denken zu fördern. Damit reagiert die DW auf die zunehmend anspruchsvollen Arbeitsplatzbeschreibungen.

Zum Selbstverständnis der DW gehört es auch, junge Menschen mit besonderen Anforderungen auf ihrem Weg in den Beruf zu begleiten und zu unterstützen, zum Beispiel Menschen mit Behinderung, junge Mütter oder Geflüchtete. Für



eine Förderung junger Menschen mit Behinderung hat die DW darüber hinaus in Bonn eine Kooperation mit dem Nell-Breuning-Berufskolleg geschlossen und bildet junge Absolventinnen und Absolventen mit Handicap aus. Für Berlin lotet sie Möglichkeiten einer vergleichbaren Kooperation aus.

Gemeinsam mit ihrem langjährigen Kooperationspartner ModUs (Modulares Unterstützungssystem für Mütter, Väter, Kinder und Betriebe) bietet die DW erneut Ausbildungsplätze in Teilzeit an. 2018 nutzen sieben Auszubildende diese Möglichkeit. Positive Erfahrungen hat die DW mit dem Projekt „Junge Mütter“ gemacht, dass diesen erlaubt, ihre Ausbildung in Teilzeit zu absolvieren. Hiermit ermöglicht sie jungen Müttern oder Vätern, eine betriebliche Ausbildung mit der Kindeserziehung problemlos zu kombinieren. Außerdem hat die DW 2018 zwei Geflüchteten Einstiegsqualifizierungen ermöglicht. Sie können mit diesen Maßnahmen die beruflichen Anforderungen in einem Medienunternehmen kennenlernen und gleichzeitig ihre Sprachkenntnisse ausbauen. Bei mindestens befriedigendem Abschluss der Berufsausbildung ist allen Auszubildenden eine Übernahme in eine mindestens zwölfmonatige Anschlussbeschäftigung derzeit tariflich garantiert.

Regelmäßige Initiativbewerbungen aus dem In- und Ausland um Praktika und Hospitanzen zeugen von Attraktivität und Reputation der DW bei angehenden Journalistinnen und Journalisten und anderen Nachwuchskräften. Journalistische Praktika in den Sprachredaktionen mit der Option eines

befristeten Arbeitsvertrags im Bedarfsfall haben sich als ein erfolgreiches Recruiting-Modell für Nachwuchskräfte erwiesen. Darüber hinaus bietet die DW auch in anderen Unternehmensbereichen jungen Menschen die Chance, über Praktika – auch für Schülerinnen und Schüler – erste Einblicke ins Berufsleben zu gewinnen.

### Interne Bildungsprogramme

Kontinuierliche Veränderungen im Zuge der fortschreitenden Digitalisierung erfordern auch von der DW stetige Weiterentwicklung auf allen Ebenen. Darüber hinaus verlangt der Generationswechsel in allen Bereichen des Unternehmens beschleunigt nach Antworten, um die DW im internationalen Wettbewerb erfolgreich zu halten.

Hoch qualifizierte und motivierte Mitarbeitende haben übertragende Bedeutung. Die wertvolle Expertise der langjährigen Beschäftigten wird durch gezielte Qualifizierung weiterentwickelt. Kompetenzen und Potenziale werden systematisch auf- und ausgebaut. Ein umfassendes internes „Bildungsprogramm 2018“ bietet Maßnahmen und Seminare auf unterschiedlichsten Ebenen, von Methoden- und Handlungskompetenz bis zu Führungskräfteentwicklung und Sprachen lernen.

Der Einsatz elektronischer Medien ermöglicht mobiles Lernen: eigenverantwortlich, individuell und flexibel. Hier baut



Szene aus der Telenovela zum Online-Deutschkurs „Nicos Weg“

die DW, bislang ohne konkrete Zielwerte, sukzessive ihr Portfolio aus, bspw. in Form von E-Learning, Blended Learning und Webinaren. Das Bildungsprogramm wird jährlich weiterentwickelt.

In der ganzheitlich ausgerichteten Personalentwicklung der DW spielen hausinterne Angebote eine herausragende Rolle. 2018 besuchten insgesamt 4.022 Beschäftigte interne oder externe Fortbildungen – Ausdruck auch der sich kontinuierlich verändernden Anforderungen in einem globalen Medienunternehmen. In ihrer Vielfalt decken die Seminare den allgemeinen Fortbildungsbedarf der DW adäquat ab. Sie stehen für Kontinuität, hohe Qualität und die notwendige Flexibilität, um auf neue Strategien des Unternehmens reagieren zu können. Die Angebote werden jeweils nach aktuellen Entwicklungen und den spezifischen Erfordernissen einzelner Abteilungen konzipiert. Der Bereich Personalentwicklung erstellt die Fortbildungskonzepte in enger Absprache mit den Direktionen sowie den Personalvertretungen der DW.

Das im Haus vorhandene Know-how soll möglichst wirksam genutzt und kontinuierlich weiterentwickelt werden. Mitarbeitende sollen voneinander lernen und Multiplikatorinnen und Multiplikatoren für verschiedene Themen sein. Der Bereich Personalentwicklung initiiert, fördert und steuert diesen Austausch und Wissenstransfer und unterstützt dezentralisierte Initiativen im Haus.

Unter dem Titel „DW Kompakt“ führt die DW jährlich einen umfassenden Trainingskurs mit Theoriephasen und Praxis-Stagen zur journalistischen Qualifizierung durch. Ziel ist, dass bereits journalistisch tätige Mitarbeitende ihre Expertise für digitale Angebote erweitern.

#### Fortbildungen im Jahr 2018

Geschlecht	Anzahl Personen	Anzahl Tage	Durchschnittliche Stundenzahl
männlich	1.266	3.164	20
weiblich	1.284	3.199	20
<b>Gesamt</b>	<b>2.550</b>	<b>6.363</b>	<b>20</b>

Mitarbeitenden-kategorie	Anzahl Personen	Anzahl Tage	Durchschnittliche Stundenzahl
Fest	1.682	4.176	20
Frei	868	2.187	20
<b>Gesamt</b>	<b>2.550</b>	<b>6.363</b>	<b>20</b>





© DW/P. Böll

IMS Masterstudiengang: Qualifizierung für internationales Medienmanagement.

An ihren Standorten Bonn und Berlin bietet die DW Beschäftigten kostenfreie **Sprachkurse** auf Deutsch, Englisch und Spanisch an. Die umfangreichen Deutsch-Kurse verlaufen konsekutiv (Anfänger-Fortgeschrittene-Konversation) und mit festen Laufzeiten. Insbesondere Beschäftigten im Schichtdienst soll so eine Teilnahme besser ermöglicht werden.

Als Unternehmen im digitalen Wandel ist die DW auf kontinuierliche Fortbildung ihrer Beschäftigten angewiesen. Hierfür müssen wachsende Finanzmittel bereitgestellt werden, die in Konkurrenz zu einer Verwendung in Kernbereichen der DW wie insbesondere der programmlichen Angebotserstellung stehen.

### Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen

Die durchschnittliche Anzahl der Fortbildungsstunden ergibt sich aus dem Durchschnitt pro Person und Jahr, bezogen auf die Mitarbeitenden, die überhaupt Fortbildungen gemacht haben.

Im Jahr 2018 waren dies insgesamt 2.550 Mitarbeitende, die im Durchschnitt an 2,5 Fortbildungstagen (20 Stunden) teilgenommen haben. Einzelne Personen können dabei auch an mehreren Veranstaltungen teilgenommen haben. Betrachtet man als Basis nicht die Anzahl der Teilnehmenden, sondern alle rund 3.200 Vollzeitäquivalente der DW, so ergibt sich ein Durchschnitt von zwei Fortbildungstagen (16 Stunden) pro Person.

### Masterstudium International Media Studies

Ein in Deutschland einzigartiges Angebot hat 2009 die DW mit dem viersemestrigen, bilingualen Masterstudium **International Media Studies (IMS)** geschaffen, der 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. 2018 konnte der zehnte Jahrgang begrüßt werden. Die 26 Studierenden kommen aus 18 Ländern. Vier von ihnen sind Geflüchtete aus Syrien und Guinea und hatten in den Monaten zuvor unter anderem die Möglichkeit ihre Deutschkenntnisse zu verbessern. Es ist das zweite Mal, dass die DW Akademie Studienplätze speziell an Geflüchtete vergibt. Viele der inzwischen über 170 Absolventinnen und Absolventen des Studiengangs leben und arbeiten wieder in ihren Heimatländern und geben dort ihr Wissen weiter. Multiplikatorinnen und Multiplikatoren auszubilden ist eines der Ziele dieses Studiengangs.

## Weitere Hochschulkooperation

Im Rahmen der Weiterentwicklung ihrer Rekrutierungsstrategie hat die DW 2018 eine Hochschulkooperation mit der staatlich anerkannten privaten Europäischen Fachhochschule (EU/FH) mit Hauptstandort in Brühl abgeschlossen. Die DW begleitet zunächst zwei junge Teilnehmer 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. Gemeinsam mit der EU/FH entwickelt die DW einen Lehrplan, der das dreijährige Studium und berufliche Praxis eng verzahnt.

Neben der Praxisbegleitung übernimmt die DW die Studiengebühren und ein monatliches Grundgehalt. Dafür verpflichten sich die Absolventinnen und Absolventen, nach ihrem akademischen Abschluss für die DW zu arbeiten.

## Arbeitsbedingte Verletzungen

Im Berichtszeitraum gab es in der DW keine Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen. Ebenso wenig gab es Verletzungen mit schweren Folgen. Kommen derartige Vorfälle vor, so erfolgt eine Meldung an die Unfallversicherung. Eine systematische Auswertung liegt bislang nicht vor, wird aber angestrebt.

## Arbeitsbedingte Erkrankungen

Im Berichtszeitraum gab es bei den Sicherheitsingenieuren an den DW-Standorten Bonn und Berlin keine systematische Erfassung und Auswertung arbeitsbedingter Erkrankungen in der DW, sie wird aber angestrebt.

## Beteiligung von Mitarbeitenden bei Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz haben in der DW große Bedeutung, auch wenn dem kein Arbeitssicherheits- und Gesundheits-Managementsystem nach bspw. DIN ISO 45001 oder OHSAS 18001 zugrunde liegt.

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement der DW verfolgt das Ziel, die Gesundheit und dadurch die 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 für alle Beschäftigten. Die Angebote werden bedarfsgerecht – auch durch Erkenntnisse des internen Arbeitskreises Gesundheit – zusammengestellt. Sie orientieren sich an der demografischen Entwicklung bei der DW und berücksichtigen auch psychische Belastungsfaktoren.

Der durchschnittliche Krankenstand lag 2018 bei 13,14 Tagen (2017: 12,23 Fehltage). Ohne die Berücksichtigung der Langzeiterkrankungen – ab 90 Fehltagen – lag er bei 10,71 Fehltagen (2017: 10,04). Er ist im Vergleich zu anderen ARD-Rundfunkanstalten und veröffentlichten Zahlen gesetzlicher Krankenkassen erneut sehr niedrig.

Neben umfassenden Informationen, beispielsweise zu den Themen Stress und Burnout, bietet die DW ein breites Spektrum an Seminaren und anderen Fortbildungsangeboten. Durch entsprechende Schulungen werden auch Führungskräfte für das wichtige Thema Gesundheit sensibilisiert. Sonderaktionen setzen Impulse für gesundheitsbewusstes Verhalten. So nutzten 2018 viele Mitarbeitende bei einem „Aktionstag Gesundheit“ die Gelegenheit, sich über optimale Ernährung, Wege zur Balance am Arbeitsplatz und zum stabilen Rücken zu informieren.

Die Betriebsärztinnen der DW an den Standorten Bonn und Berlin unterstützen die Gesundheitsförderung durch umfassende Angebote und Leistungen: Reisemedizin einschließlich Impfung, Bildschirmuntersuchungen, Beteiligung an Gefährdungsbeurteilungen, Betriebliches Eingliederungsmanagement, Suchtprävention, arbeitsmedizinische Vorsorge und Beratung, Beratung des internen Arbeitskreises Gesundheit, des Arbeitssicherheitsausschusses, und bei Bedarf von Führungskräften und Mitarbeitenden. Regelmäßig bietet die DW Schulungen für Ersthelferinnen und Ersthelfer an.

Auch die Unterstützung der beiden Betriebssportgemeinschaften in Bonn und Berlin durch die Geschäftsleitung hat das Ziel, Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten zu erhalten. Über 650 Mitglieder aus rund 40 Ländern treffen sich hier zu gemeinsamen Aktivitäten. Die Betriebssportgruppe DeutschlandRadio/Deutsche Welle Berlin e.V. und DW Sport plus e.V. in Bonn bieten vielfältige gesundheitsförderliche Sportarten sowie weitere Angebote im Bereich Kultur für aktive und frühere Beschäftigte: ob Rückenschule oder Yoga, Fußball oder Tauchkurs. Eine besondere Chance auch für Menschen aus unterschiedlichen Kulturkreisen, die hier zusammenfinden, sich austauschen und mehr voneinander erfahren. Stressfrei, entspannt und in angenehmer Atmosphäre. Die Sporträume im Bonner Funkhaus laden zum Training ein und das rund um die Uhr – auch an Sonn- und Feiertagen. Auch Ehemalige halten über den Verein enge Verbindungen und treffen sich zu vielfältigen Aktionen.

Aufgrund ihrer weltweiten Aktivität auch in Kriegs- und Konfliktregionen nehmen verschiedene Beschäftigtengruppen der DW Aufgaben mit Trauma-Risiko wahr. So besteht bspw. ein Trauma-Risiko aus Anlass des Umgangs mit belastendem Bild- und Textmaterial oder bei Erlebnissen im Rahmen von Auslandseinsätzen. Für solche Fälle hat die DW unter Federführung der Abteilung Human Resources 2018 einen standardisierten





Starker Teamgeist: Radsport-Gruppe von DW Sport plus e.V.

Prozess mit klar definierten Ansprechstellen aufgesetzt, um besonders in Eilfällen und außerhalb der üblichen Bürozeiten den Betroffenen rasch Hilfe zu vermitteln. Die entsprechenden Informationen und Ansprechpersonen sind im DW-Intranet aufzufinden. Hierbei arbeitet die DW mit dem Zentrum für Trauma- und Konfliktmanagement (ZTK) in Köln zusammen.

Umfassende Informationen – bspw. 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 Verwaltungsdirektorin (Leitung), Sicherheitsingenieur, Betriebsärztin, Brandschutzbeauftragter, Schwerbehindertenvertretung, Personalvertretung, Vertreter/innen der Sicherheitsbeauftragten, des Gebäudemanagements, von Human Resources sowie anderer Bereiche.

Darüber hinaus werden regelmäßig Schulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz für alle Mitarbeitenden sowie speziell für Führungskräfte durchgeführt.



## Diversität

### Kontrollorgane

Der 17-köpfige Rundfunkrat setzt sich 2018 aus zwölf männlichen und fünf weiblichen Mitgliedern zusammen. Alle Mitglieder gehörten der Altersgruppe „über 50 Jahre“ an. Dem siebenköpfigen Verwaltungsrat gehören sechs männliche Mitglieder und eine Frau an; auch hier sind alle Mitglieder über 50 Jahre alt.

Vielfalt gehört zur DNA der Deutschen Welle. Nach innen und außen profitiert der Sender von der Vielfalt seiner Beschäftigten – Menschen unterschiedlichster Herkunft, Kulturen und Ethnien, Weltanschauungen und Religionen. Gleichzeitig erfahren diese in der DW in ihrer Vielfalt Wertschätzung und Förderung.

Die internationale Mitarbeiterschaft ist Voraussetzung, um das Programm mit aktuellen regionalen Themen und entsprechender fremdsprachlicher und landeskundlicher Expertise zu prägen. Sie ist ebenso Voraussetzung für das erfolgreiche Wirken der DW Akademie in der Medienentwicklungszusammenarbeit. Die Beschäftigten aus über 60 Nationen sind in besonderem Maß in der Lage, Interessen und Bedürfnisse der DW-Zielgruppen angemessen zu bedienen. Sie erhöhen zudem die Glaubwürdigkeit der DW beim jeweiligen Publikum. Auslandsrundfunk ohne Diversität ist nicht möglich.

In der DW wird Diversity fachlich von der Abteilung Human Resources begleitet, auch wenn es als Querschnittsaufgabe verstanden und behandelt wird. In diesem Sinne wurde 2018 eine informelle, divers aufgestellte Arbeitsgruppe ins Leben gerufen. Sie hat den Auftrag, für das Unternehmen DW Diversity Management zu definieren, den Mehrwert und das Ziel eines strukturellen Diversity Managements für das Unternehmen aufzuzeigen und vorrangige Handlungsfelder zu identifizieren.

### Mitarbeitende

2018 beteiligte sich die DW an der Twitter-Kampagne #Flaggefuervielfalt. Initiiert hatte sie der Verein Charta der Vielfalt, der Unternehmen eingeladen hatte, ein Zeichen für mehr Wertschätzung von Diversität in der Arbeitswelt zu setzen. Die Urkunde der Charta der Vielfalt war bereits 2011 von der DW unterschrieben worden. Damit bekennt sich die DW dazu, die Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Vielfalt in der Unternehmenskultur voranzubringen, um ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Vorurteilen ist. Die Kampagne #Flaggefuervielfalt unterstützten weitere namhafte Unternehmen. Mit ihrer Teilnahme an der Onlinekampagne warb auch die DW für mehr Vielfalt.

Darüber hinaus gab die DW dem Thema über die Teilnahme am „Deutschen Diversity Tag“ am 5. Juni 2018 und weitere Diversity-Projekte Raum. So lud sie im Rahmen ihrer internen Reihe Minds Exchange am 7. Juni 2018 in Bonn alle Mitarbeitenden zu einem Austausch zum Thema Vielfalt ein. In Berlin wurde eine ähnlich ausgerichtete Veranstaltung am 15. November 2018 unter dem Motto „Flagge zeigen für Vielfalt“ ausgerichtet. Eine Weiterentwicklung für die Folgejahre ist geplant.

Im Sinne des Diversitätsgedankens informiert die DW – in der Deutsch „Amtssprache“ ist – über besonders relevante Angelegenheiten auch auf Englisch, bei herausragenden Anlässen vereinzelt auch in allen Sendesprachen.

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.

Geschlecht	Feste	Freie*	Gesamt
weiblich	754 (24 %)	759 (24 %)	48 %
männlich	767 (25 %)	839 (27 %)	52 %

### Altersgruppe

unter 30 Jahre alt	92 (3 %)	145 (5 %)	8 %
30-50 Jahre alt	694 (22 %)	1.073 (34 %)	56 %
über 50 Jahre alt	735 (24 %)	380 (12 %)	36 %

*Prozentsatz der Mitarbeitenden pro Mitarbeitenden- und Diversitätskategorie.*

\* freie Mitarbeitende mit einem Honorar-Rahmenvertrag (HRV) für das Jahr 2018



Diversität als Grundlage für weltweite Relevanz.

Verschiedene Informationsveranstaltungen und maßgeschneiderte Trainings der Fachbereiche werden angeboten, um neue Beschäftigte schnell in die DW zu integrieren.

Ausländischen Kolleginnen und Kollegen bietet die DW an beiden Standorten ein erweitertes, kostenfreies Angebot zum Deutschlernen an: mit festen Kurslaufzeiten, einer möglichst guten Vereinbarkeit mit der Arbeitszeit und einem breiteren Spektrum an Sprachniveaus.

Nach Deutschland geflüchtete Menschen unterstützt die DW bei der Integration in den hiesigen Arbeitsmarkt. Flüchtlinge erhalten die Möglichkeit, bei der DW Einblicke in die betrieblichen Abläufe zu nehmen. Die DW kooperiert in diesen Bereichen mit der Industrie- und Handelskammer.

In den Rahmen von Geschlechtergerechtigkeit und Diversity fällt noch ein weiteres Thema, das die DW im neuen Jahr weiterführen will, und zwar die Gender- und Diversity-gerechte Sprache. Es ist in der DW zwar schon lange üblich, dass offizielle Dokumente wie der Personalbericht gegendert werden. Aber nach wie vor ist eine geschlechtergerechte Sprache nicht durchgängig im gesamten Schriftverkehr vorgeschrieben bzw. genutzt. Seit dem Urteil zum Dritten Geschlecht und dem entsprechenden Gesetz schreibt die DW allerdings bereits seit August 2018 in ihre Stellenausschreibungen neben w/m auch den Buchstaben d für divers. Insgesamt fehlt aber noch eine Vorgabe zu einer durchgehend einheitlich zu nutzenden Sprache sowohl für die interne als auch für die externe Korrespondenz. Die DW

hat bereits damit begonnen, entsprechende Regelungen zu erarbeiten, um dann auch in ihrer Sprache Frauen- und Divers-gerecht zu sein.

### Diskriminierungsvorfälle

Der respektvolle Umgang miteinander prägt die Unternehmenskultur der Deutschen Welle. Gleichberechtigung und Toleranz sind dabei elementare Werte. Dafür tritt die DW weltweit ein. Zu Beginn der #MeToo-Debatte hatte sich der Intendant im Mai 2018 in einem Schreiben in allen 30 Sendesprachen der DW an alle Mitarbeitenden gerichtet und auf die zentralen Botschaften der Geschäftsleitung hingewiesen. Auf Initiative des Intendanten hat die Geschäftsleitung der DW im Frühjahr 2018 eine Informations- und Aufklärungskampagne über sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und Machtmissbrauch gestartet. In vielen persönlichen Gesprächen mit Mitarbeitenden in den Abteilungen und Redaktionen haben Intendant und Verwaltungsdirektorin die Linie der Null-Toleranz erläutert und die Möglichkeiten vorgestellt, die allen Mitarbeitenden – ob fest angestellt oder freiberuflich tätig – seitens der DW zur Verfügung stehen. Dazu gehört unter anderem auch die Möglichkeit, sich von externen Anwältinnen vertraulich beraten zu lassen.

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. Die DW fördert eine

Unternehmenskultur, die jegliche Art von sexueller Gewalt oder Machtmissbrauch untersagt. Die DW verfolgt sämtliche Hinweise auf Diskriminierung und Machtmissbrauch und ahndet diese mit disziplinarischen sowie gegebenenfalls personellen Maßnahmen. Im Berichtszeitraum gab es vier Fälle aus dem Umfeld Diskriminierung, Belästigung und Machtmissbrauch, die rechtlich weiterverfolgt wurden und zu Maßnahmen geführt haben. Im Jahr 2018 war die Compliance-Richtlinie, der Code of Conduct, und die Richtlinie zum Umgang mit sexueller Belästigung in Arbeit. Diese Regelwerke bekräftigen die klare DW-Position und sind inzwischen verabschiedet und eingeführt. Diese Maßnahmen werden gestützt durch einen umfangreichen und breit angelegten Prozess der Kommunikation und Schulung für alle Mitarbeitenden sowie eine Weiterentwicklung der Führungskultur der DW.

## Menschenrechte

Die DW setzt sich in journalistischer Unabhängigkeit für Menschenrechte, Demokratie, Meinungs- und Pressefreiheit ein. In der Aufgabenplanung 2018 bis 2021 hat sie diesen Anspruch bekräftigt und als Unternehmensziel formuliert.<sup>3</sup>

Ein Risiko ist, dass die Presse- und Meinungsfreiheit in vielen Regionen der Welt zunehmend unter Druck steht und erheblichen Einschränkungen unterliegt. Potenziell betroffen sind davon insbesondere Korrespondentinnen und Korrespondenten der DW in repressiven und autokratischen Staaten. Bei Übergriffen auf DW-Mitarbeitende beispielsweise setzt sich das DW-Sicherheitsmanagement umgehend für Lösungen ein.

Eingehende Prüfungen potentieller Vertriebs- und anderer Geschäftspartner und entsprechende Verträge und Vereinbarungen sollen sicherstellen, dass in der gesamten Lieferkette die Menschenrechte eingehalten werden.

Auch im Inneren – einschließlich der Studios und Korrespondentenbüros im Ausland – gewährleistet die DW die Achtung der Menschenrechte. Als öffentlich-rechtliches Medienunternehmen beachtet sie in besonderer Weise Gesetze, Tarifverträge, Vorschriften, interne Dienstvereinbarungen und Regelwerke. Darüber hinaus erarbeitet sie einen „Code of Conduct“, der für alle Beschäftigten verbindlich sein wird (Siehe auch „Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten“).

In vielen Zielregionen der DW gerät das Recht auf freie Meinungsäußerung, zivilgesellschaftliche Prozesse sowie demokratische Bestrebungen unter erheblichen Druck und



hat sich zum Teil deutlich verschlechtert. Autoritäre, populistische und nationalistische Regierungen stellen sich aktiv gegen diese Werte. Restriktive Gesetze und Verordnungen schränken die Presse- und Medienfreiheit mitunter erheblich ein, Propaganda und Desinformation untergraben die Glaubwürdigkeit von und das Vertrauen in Medien. Zunehmende Zensur- und Blockademaßnahmen erschweren den Menschen den Zugang zu freien Informationen oder verhindern diesen gänzlich.

Mit Blick auf die Repression freier Medien und die Einschränkungen der Meinungsfreiheit in der Türkei hat die DW 2018 gemeinsam mit anderen westlichen Auslandssendern – BBC, Voice of America, France Médias Monde – den Aufbau des YouTube-Kanals +90 in türkischer Sprache vorangetrieben.

Über die laufende Berichterstattung zu Themen rund um Medien-, Informations- und Meinungsfreiheit hinaus, setzt die DW Akzente mit der englischsprachigen Plattform DW Freedom. Sie bietet Nutzenden im Internet und in den Sozialen Medien die Möglichkeit, auf Verstöße gegen die Freiheitsrechte aufmerksam zu machen und sich international zu vernetzen. Auf der Webseite [dw.com/freedom](http://dw.com/freedom), auf Twitter (@dw\_freedom) und Facebook (DW Freedom) finden sich Beiträge von und Interviews mit Aktivist\*innen, Wissenschaftler\*innen, Künstler\*innen, Cartoonisten, Hackern und Autoren aus der ganzen Welt. Auch andere wichtige Aspekte wie sichere Kommunikation, Datenschutz und Digital Privacy werden thematisiert. DW Freedom ist auch ein „Schaufenster“ der journalistischen Angebote der DW und von Projekten der DW Akademie, die sich mit Meinungs- und Pressefreiheit befassen.

<sup>3</sup> „Die DW stärkt weltweit Meinungsfreiheit und Demokratie in Zeiten von Terror, Propaganda, Flucht und Migration.“





Iranischer Politologe Sadegh Zibakalam bei der Preisverleihung des Freedom-of-Speech-Awards.

Mit dem Freedom of Speech Award ehrt die DW seit 2015 eine Person oder Initiative, die eine herausragende Position für Menschenrechte und Meinungsfreiheit bezieht. Die Preisträgerin bzw. der Preisträger wird während einer Zeremonie beim Global Media Forum der DW in Bonn geehrt. Als erster erhielt der saudische Blogger Raif Badawi den Preis, im Jahr 2018 ging er an den iranischen Politologen Sadegh Zibakalam.

Die Erarbeitung von Projektstrategien der DW Akademie basiert auf dem Menschenrecht auf Meinungsfreiheit und Zugang zu Informationen (Art. 19 UN-Zivilpakt). Dafür wird bereits während der Projektplanung eine Menschenrechtsanalyse im Partnerland durchgeführt. Aber auch in der Durchführungs- und Auswertungsphase wird ein Fokus auf die Erfüllung von menschenrechtlichen Prinzipien gelegt: Nichtdiskriminierung und Chancengleichheit, Partizipation und Empowerment, Transparenz und Rechenschaftspflicht. Der Menschenrechtsansatz wird als Querschnittsthema in der Projektumsetzung berücksichtigt und auf das jeweilige Projektumfeld abgestimmt. So wird zum Beispiel in Medienprojekten in Konfliktkontexten das Do-no-Harm-Prinzip (DNH) angewandt. Mit Hilfe der Entwicklung von Handlungsoptionen sollen negative Wirkungen bewusst minimiert und positive Wirkungen verstärkt werden. Die Stärke von DNH liegt in der Sensibilisierung dafür, dass Maßnahmen in Konfliktsituationen nie neutral sind. Daher liegt der Fokus auf den friedensfördernden Wirkungen der Maßnahmen.

### Auf soziale Aspekte geprüfte, neue Lieferanten

Bei förmlichen Ausschreibungen werden von allen Anbietenden Eigenerklärungen eingefordert, die zwingender Angebotsbestandteil sind. Hierbei erklärt der Bietende unter anderem folgendes:

- dass er seine Verpflichtungen zur Zahlung von Abgaben und Steuern sowie der Beiträge zur gesetzlichen Sozialversicherung gemäß den gesetzlichen Bestimmungen des Landes, in dem er ansässig ist, erfüllt hat,
- dass er die Verpflichtung zur Zahlung des Mindestlohns erfüllt und die Voraussetzungen von § 19 Mindestlohngesetz nicht vorliegen, d.h. er nicht wegen eines Verstoßes nach § 21 Mindestlohngesetz mit einer Geldbuße von wenigstens 2.500 Euro belegt worden ist,
- dass Personen, deren Verhalten dem Unternehmen zuzurechnen ist, wegen illegaler Beschäftigung von Arbeitskräften nicht in den letzten 2 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.

Im Jahr 2018 wurden 140 förmliche Ausschreibungen durchgeführt.



## 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 und eine explizite Prüfung von Menschenrechtsaspekten findet bisher nicht statt.

## Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Betriebsstätten

Die neu eingerichtete Abteilung Nachhaltigkeitsmanagement richtet den Fokus zuerst auf die Hauptstandorte Bonn und Berlin (ca. 98 Prozent der Gesamtfläche). Perspektivisch sollen aber auch internationale Standorte mit einer Fläche von mindestens 100 m<sup>2</sup> mit einbezogen werden.

## Soziale Auswirkungen in der Lieferkette

Es wurden keine Vorfälle festgestellt, aufgrund derer die DW Geschäftsverhältnisse beenden musste.

Der Fokus wird zuerst auf die direkten Auswirkungen im eigenen Einflussbereich gerichtet. Perspektivisch sollen aber auch indirekte Auswirkungen in der Lieferkette stärker mit 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

### Migration und Flucht



Angesichts des weltweit steigenden Migrationsdrucks bildet die Auseinandersetzung mit den Themen Migration und Flucht einen Schwerpunkt der DW-Berichterstattung. Für das Publikum in den Herkunftsländern der Flüchtlinge beschreibt die DW Fluchtursachen und thematisiert die Risiken der Migration und die Situation für Flüchtlinge in den Zielländern. Die DW-Angebote sollen darüber hinaus Bleibeberechtigten die ersten Schritte in Deutschland erleichtern und ihnen einen direkten Zugang zu den Deutschkursen der DW Akademie verschaffen.

Gemeinsam mit France Médias Monde und der italienischen Nachrichtenagentur Agenzia Nazionale Stampa Associata (ANSA) engagiert sich die DW in dem 2017 gestarteten und von der EU-Kommission geförderten Projekt **InfoMigrants**. Die gemeinsame Website und ergänzende Social-Media-Accounts zeigen auf Englisch, Französisch, Arabisch, Dari und Paschtu vor allem die mit der Flucht verbundenen Gefahren auf.

Das Angebot richtet sich an Menschen aus und in Subsahara-Afrika, dem Nahen Osten sowie Afghanistan und Pakistan. Insbesondere Personen, die den Gedanken an eine Flucht nach Europa in sich tragen, will das Projekt die Gefahren der Reise und realistische Erwartungen an die europäischen Asylverfahren vermitteln.

Medien kommt beim Thema Flucht und Migration eine wichtige Rolle zu. Sie können Flüchtlingen eine Stimme geben und ihnen so die Möglichkeit zur gesellschaftlichen Teilhabe verschaffen.

Die DW Akademie arbeitet mit Geflüchteten in Bangladesch, Libanon sowie – in einem Regionalprojekt – in Uganda, Kenia, Tansania und Äthiopien. Schwerpunkte der Arbeit sind Zugang zu Informationen für Geflüchtete und die aufnehmende Gesellschaft, Teilhabe und Konfliktprävention. Der langfristige Aufbau nachhaltiger Strukturen steht in diesem Zusammenhang aufgrund der temporären Natur von Flüchtlingslagern und der hohen Volatilität der betroffenen Regionen weniger im Fokus als der Umgang mit den bestehenden Notlagen.

## Förderung des afrikanischen Films

Die DW Akademie fördert gesellschaftlich relevante Filmprojekte zur Stärkung der Filmwirtschaft und der Meinungsfreiheit im Globalen Süden. Im Auftrag des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung und gemeinsam mit deutschen und afrikanischen Partnerorganisationen entstehen neben international erfolgreichen Spielfilmen in Kenia unter anderem eine Webserie in Ghana und Uganda, die Pilotfolge einer Telenovela in Kenia sowie eine pan-afrikanische Dokumentarfilmreihe. Der Schwerpunkt aller Projekte liegt auf der Qualifizierung von Film- und Medienschaffenden, um nachhaltige Strukturen und Perspektiven in den Filmmärkten zu schaffen. Jobs in Film- und TV-Produktionen sind generell eher niedrigschwellig. Im Rahmen einer Produktion werden viele lokale Mitarbeitende engagiert, dementsprechend ist die lokale Wertschöpfung hoch. Die Unterstützung von qualitativ hochwertigen Produktionen für den nationalen und internationalen Markt kann zur Verbesserung von Produktionsstandards und dem Interesse ausländischer Produktionsfirmen und Investoren an den lokalen Filmstandorten führen. Das Pilotvorhaben wird bis April 2020 fortgeführt.



© DW/U.Wagner

„Game changers? Women in the media business“ –  
Diskussionsrunde auf dem Global Media Forum

### Global Media Forum



Internationalen Kulturaustausch auf persönlicher Ebene ermöglicht die DW mit ihrem Global Media Forum. Der in Deutschland einzigartige Medienkongress ist „The place made for minds“. Internationale Medienvertreter erarbeiten mit Persönlichkeiten aus Politik, Kultur- und Kreativwirtschaft und Wissenschaft Lösungsvorschläge für Herausforderungen der Globalisierung zu, bei denen Medien eine zentrale Rolle spielen. Mehr als 100 internationale Organisationen und Institutionen sind bei der Konferenz vertreten. 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 Partnerschaften. 2018 besuchten mehr als 2.000 Teilnehmende aus über 140 Ländern die Konferenz. Die Berichterstattung der DW und vieler anderer deutscher und internationalen Medien sorgt regelmäßig für eine breite öffentliche Wahrnehmung.

### Beethovenfest Bonn



Seit bald 20 Jahren ist die DW Medienpartnerin und Mitgesellschafterin beim **Beethovenfest Bonn**. Auch hiermit setzt sie den gesetzlichen Auftrag um, den Dialog der Völker und Kulturen zu fördern. Sie begleitet herausragende Konzerte und Projekte des Festivals und bringt sich mit ihrer internationalen Medien- und Kulturexpertise ein. Ihrem weltweiten Publikum macht sie vielfältige Angebote vom Beethovenfest – mehrsprachig über Fernsehen, Internet und Radio. Partnerland des traditionellen **Campus-Projekts** von DW und Beethovenfest Bonn war 2018 Indien mit seiner reichen Musikkultur. Die DW vergibt im Rahmen des Campus-Projekts jährlich einen Kompositionsauftrag in eine ihrer Senderegionen. Das Werk soll sich an der Musik Beethovens und den Klangwelten des Heimatlandes der Künstlerin oder des Künstlers orientieren. Im Rahmen des Festivals wird es uraufgeführt. Für 2018 wurden Bernhard Schimpelsberger und Rakesh Chaurasia beauftragt, zwei große Namen der westlichen und der indischen Musikszene. Gemeinsam mit dem Bundesjugendorchester führten junge deutsche und indische Percussionistinnen und Percussionisten unter der Leitung des Dirigenten Leslie Suganandarajah das Stück im September in Bonn und Berlin auf.



Thomas de Mazière bei der Münchner Sicherheitskonferenz 2018.

### DW Global Art

Um gleichermaßen an den seit den 1950er Jahren lose angesammelten Kunstbestand der DW anzuknüpfen und die Sammlungstätigkeit nunmehr inhaltlich mit der Programmarbeit und den internationalen Aufgaben der DW zusammenzuführen und im Rahmen begleitender Kunst- und Künstlerprojekte den transkulturellen Austausch zu fördern, rief die DW 2016 das Programm „DW Global Art“ ins Leben. Die sukzessive entstehende, kleine Sammlung hat einen entschieden internationalen Fokus. Ihr Konzept basiert auf einer fundierten kuratorischen Auswahl von international rezipierten künstlerischen Arbeiten mit inhaltlicher bzw. medialer Signifikanz wie fachlicher Relevanz. Die Sammlungsinteressen liegen auf dem Feld globaler Kunst, wobei ein erster Schwerpunkt auf afrikanische Gegenwartskunst gesetzt wurde. 2018 wurden am Berliner Standort der DW erstmals neu angeschaffte Werke namhafter senegalesischer Künstler ausgestellt: Issa Samb („Joe Ouakam“) und Soly Cissé. Beim Sammlungs- und allen sammlungsbezogenen Vorhaben strebt die DW die direkte Zusammenarbeit mit den Kunstschaffenden vor Ort an.

### 100 German Must-Reads – 100 gute Bücher

Zur Frankfurter Buchmesse und dem Auftakt des Deutschlandjahrs in den USA startete die DW 2018 das literarische

Web-Special „100 German Must-Reads – 100 gute Bücher“, eine Auswahl deutschsprachiger Literatur in englischer Übersetzung – von Thomas Mann bis Benedict Wells. Es ist der erste zweisprachige Roman-Kanon, der 100 wichtige Werke deutschsprachiger Belletristik des 20. und 21. Jahrhunderts vorstellt. Das Projekt entstand in Kooperation mit der Frankfurter Buchmesse, dem Börsenverein des Deutschen Buchhandels, dem Goethe-Institut, dem Magazin für Literatur- und Übersetzungsförderung „New Books in German“ und der Kampagne des deutschen Buchhandels „Jetzt ein Buch!“

### ARD-Themenwoche

Vom 11. bis 17. November 2018 beteiligte sich die DW erneut an der ARD-Themenwoche, die diesmal unter dem Titel „Gerechtigkeit“ stand. Die DW leistete damit ihren spezifischen Beitrag, weltweit für ein hoch relevantes gesellschaftliches Thema zu sensibilisieren. Das deutsche TV-Programm der DW beteiligte sich mit knapp 37 Stunden Programmvolume an der Themenwoche, dabei übernahm die DW sieben Sendungen und Programme der ARD. Zusätzlich gab es eine Online- und Social Media-Begleitung durch die DW. Inhaltlich deckten die Beiträge die unterschiedlichsten Aspekte des Themas ab – von Wirtschaft und Kultur bis hin zu Genderfragen. Insgesamt widmeten die TV- und Radioprogramme des ARD-Verbands dem Thema Gerechtigkeit mehr als 2.000 Sendeplätze.



### Medienpartnerschaften

Mit thematisch affinen Organisationen und Institutionen vereinbarte die DW auch 2018 Medienpartnerschaften, um die Umsetzung ihres programmlichen Auftrags zu unterstützen und die inhaltlichen Anliegen der Partnerorganisationen zu fördern.<sup>4</sup>

Seit 2015 ist die DW Medienpartnerin der Münchner Sicherheitskonferenz, an der regelmäßig Dutzende Staats- und Regierungschefs, rund 500 hochrangigen Außen- und Verteidigungsexperten, und hunderte nationale und internationale Vertreterinnen und Vertreter von Medien teilnehmen. Die DW berichtet in TV-Schalten, online und über die Sozialen Medien vielsprachig und umfassend und kommentiert die Ergebnisse. Wichtige Konferenzteile werden per Livestream auf der englischen Startseite übertragen. Viele reichweitenstarke

DW-Partnerorganisationen in Lateinamerika nahmen die Sicherheitskonferenz 2018 zum Anlass, die journalistische Expertise der DW in ihr eigenes Programm zu holen. Erneut unterstützte die DW als Medienpartnerin den World Health Summit in Berlin, bei dem Bill Gates neben Bundeskanzlerin Angela Merkel einer der wichtigsten Redner war. Bei der renommierten Veranstaltung geht es um die großen, globalen Herausforderungen: Gesundheit, Armutsbekämpfung, Ernährung.

Partnerorganisationen der neuen Medienrechtskonferenz ZOOM der DW in Berlin waren 2018 das Institut für Medien- und Kommunikationsrecht der Universität zu Köln und die Vertretung des Landes NRW beim Bund. Ziel der Reihe ist, international relevante medienrechtliche Themen einer erweiterten Fachöffentlichkeit zu vermitteln. Die Auftaktveranstaltung stand unter dem Titel „Free Flow of Information – gefährlich oder in Gefahr?“

<sup>4</sup> Medienpartnerschaften der DW bestehen unter anderem mit Jazzfest Bonn; Barenboim-Said Akademie; Mozart Festival; Bauhaus; AIDS-Gala Bonn; UNFCCC; Kulturmarken Award; Asia-Pacific Conference; Toleranz macht Schule; Right Livelihood Award; DLF Formate des Politischen; Deutscher Fußballbotschafter; Rheingau Musikfestival; Warschau Security Forum; Münchner Sicherheitskonferenz; Nemtsov-Stiftung; EU LAC Foundation Young Journalists Awards; Lindau Nobel Laureates

### Medienkompetenz – „Media and Information Literacy“ – MIL

Medien erfahren in immer mehr Ländern einen zum Teil dramatischen Verlust an Glaubwürdigkeit und Vertrauen. In bisher nicht gekanntem Ausmaß sehen sie sich dem Vorwurf der Desinformation ausgesetzt. Dies betrifft besonders Regionen, in denen staatliche Kontrolle, Zensur und Blockade-



maßnahmen den Handlungsspielraum freier Medien immer weiter beschränken. Hier stärkt die DW durch unabhängige, glaubwürdige Berichterstattung die Resilienz der Menschen gegenüber Propaganda und unterstützt sie bei einer freien Meinungsbildung. Die DW Akademie flankiert dies mit ihren Aktivitäten zum Aufbau von Medienkompetenz („Media and Information Literacy“ / MIL).

Wenn Mediennutzende Desinformation erkennen und sich gegen Manipulation wehren können, stärkt dies Demokratien, entschärft Konflikte und fördert eine aktive Zivilgesellschaft. Die DW Akademie unterstützt daher insbesondere gesellschaftlich benachteiligte Gruppen beim Erwerb kritischer Medienkompetenz: Mediennutzende lernen den verantwortungsvollen Umgang mit Medien und deren Inhalten. Sie können sich unabhängige Quellen erschließen, Informationen einordnen und ihre Privatsphäre schützen. Die Zivilgesellschaft wird widerstandsfähig gegen Hate Speech und Propaganda. Nahezu alle Maßnahmen erfolgen mit Partnerorganisationen vor Ort – durch lokale Kräfte für lokale Zielgruppen: In Namibia bildet die DW Akademie z.B. Trainerinnen und Trainer für Medienkompetenz aus, die ihr Wissen weitergeben; in Kambodscha hat sie ein Lehrbuch für das Unterrichtsfach Medienkunde in der Landessprache Khmer konzipiert. Somit leistet sie einen wichtigen Beitrag zum Aufbau von Kompetenzen und Institutionen und fördert die Medien- und Meinungsfreiheit in allen Teilen der Welt.

### Media Viability – Tragfähigkeit von Medien

Ein Schwerpunkt der Medienentwicklungsarbeit der DW Akademie ist die Stärkung der Tragfähigkeit von Medien, genannt Media Viability. Gemeinsam mit Partnerorganisationen setzt sie sich dafür ein, dass Medien im Globalen Süden nicht nur wirtschaftlich überleben können, sondern in der Lage sind, nachhaltig qualitativ hochwertigen Journalismus zu produzieren. Hierbei verfolgt sie einen ganzheitlichen Ansatz: Die DW Akademie setzt sich nicht nur für eine Verbesserung der politischen, ökonomischen und technischen Bedingungen für Medien ein, sondern stärkt unter anderem auch die Sicherheit von Journalistinnen und Journalisten und Medienunternehmen, mediale Inhalte sowie die Einbeziehung von Nutzenden. Durch alternative Methoden der Publikumsforschung lernen Partnermedien ihre Zielgruppen und deren Bedarfe besser kennen. Mit dem strategischen Ansatz „Media Viability is more than money!“ hat die DW Akademie die internationale Diskussion in diesem Bereich maßgeblich gestaltet und weiterentwickelt.

### Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert

Die Deutsche Welle ist eine Rundfunkanstalt des Bundesrechts und 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 der DW-Website zu finden: [dw.com/downloads/50885705/einnahmen-ausgabenrechnung-2018.pdf](https://www.dw.com/downloads/50885705/einnahmen-ausgabenrechnung-2018.pdf)

### Verhältnis zur Politik

Der Auslandssender DW hat eine einzigartige Stellung im deutschen Mediensystem. Anders als die öffentlich-rechtlichen Inlandssender wird die DW durch Steuermittel finanziert, die jährlich vom Deutschen Bundestag auf Grundlage des Haushaltsentwurfs der Bundesregierung zugewiesen werden. Gleichwohl genießt die DW wie alle publizistischen Unternehmen in Deutschland redaktionelle Unabhängigkeit. Sie ist durch den Schutz von Art. 5 Grundgesetz garantiert. Darüber hinaus stellt das DW-Gesetz § 9 (5) fest, dass „eine Einflussnahme auf die Gestaltung und den Inhalt der Sendungen der Deutschen Welle durch Dritte (...) nicht zulässig“ ist. DW-DW-Nutzende weltweit bescheinigen ihr eine hohe Vertrauenswürdigkeit: So gaben 96 Prozent von 3.000 Befragten in einer Studie an, dass sie die DW für glaubwürdig halten.

Die redaktionelle Unabhängigkeit sichert auch der aus 17 Mitgliedern bestehende **Rundfunkrat**. Je zwei Mitglieder des Rundfunkrats 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 **Verwaltungsrat** entsenden der Deutsche Bundestag, der Bundesrat und die Bundesregierung je eine Vertreterin bzw. einen Vertreter. Hier werden die übrigen Mitglieder des Gremiums nach Maßgabe des DW-Gesetzes ebenfalls von gesellschaftlich relevanten Organisationen und Institutionen entsandt.

Als Rundfunkanstalt nach Bundesrecht ist für die DW das jährliche Haushaltsgesetzgebungsverfahren des Bundes von zentraler Bedeutung.

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

Wissen bei den Stakeholdern um den Mehrwert der DW für Deutschland ist Voraussetzung für eine auskömmliche Finan-



zierung des Senders. Ihre Aktivitäten und Leistungen der Politik und relevanten gesellschaftlichen Gruppen zu vermitteln, hat für die DW daher besonderen Stellenwert.

Diese Aufgabe erfüllt der Bereich Medienpolitik und Public Affairs, er ist dem Intendanten direkt zugeordnet. Der Bereich vertritt die Interessen der DW gegenüber politischen und gesellschaftlichen Entscheidungsträgern, Multiplikatoren und Interessengruppen. Wichtige Zielgruppen sind Mitglieder des Deutschen Bundestages, der Bundesregierung und des Europäischen Parlaments, Parteien und die Fachebenen von Bundesministerien, sowie Vertreterinnen und Vertreter der Bundesländer und ausländischer Botschaften. Ziel ist es, Arbeit und Leistungen der DW erkennbar und nachhaltig in den politischen Diskurs und politische Entscheidungsprozesse einzubringen. Dies war 2018 nicht zuletzt angesichts weltweiter politischer Veränderungen und Krisen von großer Bedeutung.

Höhepunkt in diesem Zusammenhang war 2018 die Feier zum 65-jährigen Senderjubiläum in Anwesenheit von Bundeskanzlerin Angela Merkel im Paul-Löbe-Haus des Deutschen Bundestages in Berlin.

Für Vertreter von Europäischem Parlament und Europäischer Kommission in Brüssel entwickelte der Bereich erfolgreich neue und hochwertige Formate wie ein „Background-Frühstück“, das einmal jährlich in Zusammenarbeit mit dem Ausschuss für Kultur und Bildung im Europäischen Parlament stattfindet.

Die Interessen der DW gegenüber den Europäischen Institutionen vertritt der ebenfalls in der Intendanz angesiedelte Bereich European Affairs. Die DW ist in das Transparenzregister der EU eingetragen. Mit der Registrierung hat die DW zugleich den Verhaltenskodex des Transparenzregisters unterzeichnet.

### Engagement in internationalen Netzwerken

Der Bereich Internationale Angelegenheiten in der Intendanz ist zentrales Instrument der Interessenvertretung der DW im Ausland sowie Verbindungsstelle zu anderen im Ausland tätigen deutschen und internationalen Institutionen, bspw. European Broadcasting Union (EBU) und Asia-Pacific Broadcasting Union (ABU), und engagiert sich in den entsprechenden Netzwerken.

Zur Stärkung der Nachhaltigkeit von Projekten der Medienentwicklung und des gesamten Sektors beteiligt sich die DW Akademie in internationalen Netzwerken und Kooperationen. Diese Zusammenschlüsse sind national, regional oder international und haben entweder einen relevanten inhaltlichen Fokus – Medienkompetenz, digitale Rechte, Media Viability, Sicherheit von Journalistinnen und Journa-

listen etc. – oder sie gestalten das Gebiet der Medienentwicklung durch Policy- und Advocacy-Arbeit. So ist die DW Akademie zum Beispiel im Steering Committee des globalen Dachverbands der Medienentwickler, dem Global Forum for Media Development (GFMD), vertreten. Die DW Akademie beteiligt sich aktiv an Kooperationsprojekten, und sie gründet gemeinsam mit Partnerorganisationen selbst Netzwerke, um die internationale Debatte voranzubringen und Synergien zu nutzen. Ein wichtiger Fokus liegt hierbei darauf, den Austausch unter Partnerorganisationen im globalen Süden zu fördern (South-South) sowie dem Teilen von Best- und Promising-Practice-Beispiele von Akteuren aus Schwellen- und Entwicklungsländern.

### Parteispenden

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

### Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Die Rundfunkanstalt des Bundesrechts Deutsche Welle ist eine gemeinnützige Anstalt des öffentlichen Rechts für den Auslandsrundfunk. Die DW ist rechtsfähig und hat das Recht der Selbstverwaltung im Rahmen der folgenden Bestimmungen. Sie gibt sich eine Satzung zur Regelung der betrieblichen Ordnung. (§ 1 Abs. 3 Deutsche Welle Gesetz / DWG). Die Satzung führt Bestimmungen des DW-Gesetzes weiter aus.

Als öffentlich-rechtliches Medienunternehmen mit einem gesetzlichen Auftrag ist die DW in besonderer Weise gefordert, Gesetze, Tarifverträge, Vorschriften und interne Dienstanweisungen einzuhalten. Für die Beschäftigten ist das einschlägige Regelwerk über das im Intranet verfügbare „DW Handbuch“ zugänglich.

Die DW unterliegt keiner staatlichen Fachaufsicht (§ 61 DWG), allerdings führt die Bundesregierung – vertreten durch ihre Beauftragte für Kultur und Medien – die Rechtsaufsicht über den Sender (§ 62 DWG).

Nach § 42 Abs. 1 DWG leitet der Intendant die DW selbständig. Er ist für die Programmgestaltung und für den gesamten Betrieb der Anstalt allein verantwortlich. Der Intendant hat dafür Sorge zu tragen, dass die journalistischen Angebote den gesetzlichen Bestimmungen entsprechen. Er vertritt die DW gerichtlich und außergerichtlich. Der Intendant erlässt eine Geschäftsordnung der DW, in der die Zuständigkeiten der Direktionsbereiche sowie der Geschäftsablauf innerhalb der Direktionsbereiche geregelt werden.

2017 wurde die Geschäftsordnung grundlegend überarbeitet. Kompakt und verständlich erfahren Mitarbeitende in ihr die Grundzüge der Organisation und der betrieblichen Abläufe. Deutlich schlanker, übersichtlicher und verständlicher wird die neue Geschäftsordnung nun den Anforderungen der DW als modernes Medienhaus gerecht. Manche Regelungen der Geschäftsordnung wurden bewusst als genereller Grundsatz formuliert. Sie sollen es den Redaktionen und Abteilungen ermöglichen und dazu auffordern, diese Regelungen für die Bedürfnisse der jeweiligen Redaktion beziehungsweise Abteilung zu konkretisieren. Die Geschäftsordnung regelt die wichtigsten Bereiche in der DW – von den Grundsätzen der Zusammenarbeit über Geschäftsabläufe und rechtsgeschäftliche Vertretung bis zu Korruptionsprävention.

Wichtiges Instrument der internen Unternehmensführung sind Dienstanweisungen des Intendanten. Von besonderer Bedeutung ist die Dienstanweisung Geschäftsabläufe, deren Ziel es ist, 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. Die schon vorgenommenen Unternehmungen zu nachhaltigen Beschaffungen sollen hier nach und nach ergänzt und somit auch auf diese Weise noch sichtbarer gemacht werden. Die Ausschreibungen erfolgen durch den Zentraleinkauf und werden öffentlich gemacht.

Das Risikomanagementsystem der DW wird in einer eigenen, im Jahr 2003 verabschiedeten 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 somit den Programmauftrag der DW zu sichern sowie die erfolgreiche Weiterentwicklung zu unterstützen. Die Richtlinie regelt Inhalte, Kompetenzen und Verantwortlichkeiten, Abläufe und Aufgaben, Berichtspflichten sowie Dokumentationsanfordernisse. Risikomanagementkoordinatorin ist die Leiterin der Abteilung Finanzen und Controlling.

Die DW-Risikoberichterstattung folgt dem „Gesetz zur Kontrolle und Transparenz im Unternehmensbereich (KonTraG)“ von 1998, das ein Risikomanagement für alle börsennotierten Aktiengesellschaften verbindlich vorschreibt. Für die DW sind die Besonderheiten, die sich aus ihrer Stellung als nicht konkursfähige gemeinnützige Anstalt des öffentlichen Rechts und aus ihrer Finanzierung aus dem Bundeshaushalt ergeben, berücksichtigt. Die für die DW ermittelten Risiken

(etwa im Bereich Beschaffung) sind in einem Portfolio – unter Berücksichtigung der eingerichteten Maßnahmen zur Risikoreduzierung – dargestellt (Risikolandkarte).

Die DW analysiert im Rahmen dieses internen Risikofrüherkennungssystems jährlich ihre Risiken. Es erfolgt insbesondere eine Unterteilung nach Geschäftsbereich, Größenordnung und Eintrittswahrscheinlichkeit sowie Veränderung gegenüber dem Vorjahr. Auf diesem Wege hat die DW eine deutlich verbesserte Risikosteuerung erreichen können.

Unterstützt wird der Intendant bei der Wahrnehmung seiner Kontroll-, Überwachungs- und Steuerungsaufgaben durch die ihm unmittelbar zugeordnete Revision. Sie soll überdies Qualität, Innovation, Effizienz von Mitteleinsatz und Geschäftsprozessen und Effektivität des Unternehmenshandelns und das Einhalten der Vorschriften und Regelungen sicherstellen. Weiterhin liefert sie Informationen, Analysen, Bewertungen und Empfehlungen zur Beratung des Intendanten.

### **Auf Korruptionsrisiken geprüfte Betriebsstätten**

Die DW führte 2016/17 eine Analyse der Korruptionsrisiken für alle Betriebsstätten durch. Hierbei wurden Handlungsfelder identifiziert, in denen Maßnahmen geboten erscheinen. Die Erarbeitung einer Anti-Korruptionsrichtlinie ist beabsichtigt.

### **Korruptionsvorfälle**

In der DW gab es 2018 keine Korruptionsvorfälle.

### **Bußgelder und Sanktionen**

Die DW hat 2018 keine erheblichen Bußgelder gezahlt oder nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und / oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich erfahren.

### **Compliance-Beauftragte**

Um eine Stärkung des rechtmäßigen und ethischen Verhaltens aller Beschäftigten bezüglich gesetzlicher und unternehmenseigener Gebote und Verbote zu erzielen, hat die DW 2016 die Funktion einer Compliance-Beauftragten eingerichtet. Der Compliance-Beauftragten wurde auch die Funktion der Ansprechperson für Korruption übertragen, um die Korruptionsprävention zu stärken. Als Stabsstelle ist sie direkt der Verwaltungsdirektorin zugeordnet. Ihre Aufgabe ist es, die Einhaltung von Gesetzen und hauseigenen Regelungen zu überwachen, Rechts- und Regelverstöße zu vermeiden,



Der Code of Conduct soll in 30 Sprachen erscheinen und für alle Mitarbeitenden der DW verbindlich gelten.

spezifische Schulungen anzubieten und die Beschäftigten in allen Fragen rund um diese Themen zu beraten. Die DW möchte Compliance dauerhaft im Denken und Handeln aller Mitarbeitenden verankern. Als steuerfinanziertes Unternehmen ist die DW zu einem besonders sorgsamem Umgang mit den ihr zugewiesenen Mitteln verpflichtet.

Zuverlässige Meldewege für interne und externe Hinweisgebende und der Schutz interner Hinweisgebender vor Sanktionen sind unerlässlich für eine effektive Compliance und Korruptionsvorsorge, denn sie tragen dazu bei, dass mögliches Fehlverhalten gemeldet, umfassend untersucht und aufgeklärt werden kann. Um Kenntnis von etwaigen Verstößen zu erlangen, öffnet die DW internen und externen Hinweisgebern verschiedene Meldewege. Beschäftigte, aber auch Geschäftspartner und andere Externe, können mögliches Fehlverhalten oder Hinweise zu unkorrektem Geschäftsgebahren direkt an die interne Korruptionsbeauftragte der DW melden. In gleicher Weise können sie sich auch an die externe Korruptionsbeauftragte, eine Rechtsanwältin, als neutrale Stelle wenden.

### Code of Conduct

Die DW trägt als global agierendes Medienunternehmen eine besondere Verantwortung gegenüber Nutzenden, Projekt-, Vertriebs- und Geschäftspartnern, Gesellschaft und Umwelt. 2018 wurde in der DW ein Code of Conduct erarbeitet, der beschreibt, wie die DW diese Verantwortung intern und extern wahrnimmt.

Die Werte und Prinzipien, Normen und Standards, die sie weltweit vermittelt und fördert, lebt die DW auch intern und in Zusammenarbeit mit ihren Partnerorganisationen. Das bringt der Code of Conduct zum Ausdruck. Als übergeordneter Verhaltenskodex fasst er die verbindlichen Grundsätze zusammen, die das alltägliche Handeln und den Umgang untereinander in der DW leiten. Hierzu gehören Sicherheits- und Nachhaltigkeitsstandards ebenso wie bspw. der faire Umgang mit Partnerorganisationen und Dritten sowie ein umweltschonendes Verhalten und der sparsame Umgang mit Ressourcen und das Achten auf Wiederverwertbarkeit. Ein weiterer Ausgangspunkt sind die DW-Führungswerte, die mit dem Code of Conduct auf das gesamte Unternehmen übertragen werden.

Der Code of Conduct soll alle, die in der DW an der Erfüllung des gesetzlichen Auftrags arbeiten, für Bedeutung und Einhaltung dieser Grundsätze und der bestehenden hausinternen Regelungen sensibilisieren. Der Code of Conduct ist verbindlich für alle Beschäftigten der DW und ihre Tochtergesellschaften.

