



Our path forward.

Nachhaltigkeitsbericht 2020





Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex
Berichtsjahr 2020

Impressum

Deutsche Welle
53110 Bonn

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

REDAKTION
Dr. Johannes Hoffmann
Thilo Pommerening
Benjamin Rietdorf

INHALT

Über uns	4
Vorwort	5
Exkurs: Die Corona-Pandemie als Herausforderung	6

1	Strategie	9
	Strategische Analyse und Maßnahmen	9
	Wesentlichkeit	9
	Ziele	10
	Wertschöpfungskette	11

2	Prozessmanagement	13
	Verantwortung	13
	Regeln und Prozesse	13
	Kontrolle	13
	Anreizsystem	14
	Beteiligung von Anspruchsgruppen	15
	Produkt- und Innovationsmanagement	16

3	Engagement im Umweltbereich	19
	Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen	19
	Ressourcenmanagement	22
	Klimarelevante Emissionen	24
	Umweltthemen im Programm	29

4	Engagement im sozialen Bereich	33
	Arbeitnehmerrechte	33
	Chancengerechtigkeit	34
	Diversität	36
	Qualifizierung	38
	Menschenrechte	44
	Gemeinwesen	46
	Verhältnis zur Politik	49
	Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	50



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

Mit ihren Programmangeboten in 32 Sprachen verbindet die DW täglich Menschen in aller Welt – via TV, Radio und Internet, auf Sozialen Medien und über die DW-App. Mehrere Tausend Partnersender weltweit übernehmen Angebote der DW. Auf der Grundlage eines gesetzlichen Auftrags sollen die DW-Angebote Deutschland als europäisch gewachsene Kulturnation 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.

Rund 1.700 Festangestellte und noch einmal so viele Freie Mitarbeitende aus 140 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.

Vorwort

Die Deutsche Welle hat Nachhaltigkeit 2019 als verbindliches Unternehmensziel verankert. Und damit klargemacht: Wir meinen es ernst. Wir wollen unsere Anstrengungen für mehr Nachhaltigkeit auf allen Ebenen intensivieren.

Eines der wichtigsten Nachhaltigkeitsthemen ist für uns der Klimaschutz. Die fast schon historische Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts Ende April 2021 zum Klimaschutzgesetz markiert die Erwartungen nicht nur an die Politik, sondern auch an öffentlich geförderte Organisationen und Institutionen. Für uns als global agierendes Medienunternehmen mit Vorbildfunktion ist es ein besonderes Anliegen, hier selbst aktiv einen Beitrag zu leisten – auch im Sinne der eigenen Glaubwürdigkeit.

Mit unserem ersten Nachhaltigkeitsbericht haben wir vor zwei Jahren eine Bestandsaufnahme für unser Engagement in den drei Dimensionen von Nachhaltigkeit vorgelegt. Zugleich haben wir uns verpflichtet, uns konkrete Ziele zu setzen, Maßnahmen einzuleiten und die Fortschritte und Herausforderungen transparent zu dokumentieren.

Im Rahmen der Berichterstattung nach dem Deutschen Nachhaltigkeitskodex wurde erstmals eine Klimabilanz für die DW erstellt, die nun jährlich fortgeschrieben wird. Die DW-Jahresziele 2020/21 sahen vor, konkrete Reduktionsziele für die Treibhausgasemissionen zu definieren.

Die Corona-Pandemie hat hier – ungeplant – zu ersten, deutlichen Erfolgen geführt. So gingen ab Frühjahr 2020 die Reiseaktivitäten der DW und damit die durch Flugreisen verursachten Treibhausgasemissionen schlagartig zurück. Innerhalb kürzester Zeit hat sich virtuelle Kommunikation und digitale Kooperation etabliert; sie bringt Mitarbeitende ebenso wie Partner und Stakeholder zusammen, wo auch immer sie sich aufhalten. Die positiven Erfahrungen und Effekte bestärken uns, diese Form des effizienten und klimaschonenden Arbeitens auch in der Post-Corona-Zeit beizubehalten und in ein neues Normal zu überführen.

Weitere wichtige Akzente hat die DW in den zurückliegenden zwei Jahren beim Thema Diversity gesetzt. Für uns als weltoffenes, internationales Unternehmen ist Vielfalt ein Schlüssel zum Erfolg. Wenn wir divers aufgestellt sind und die verschiedensten Perspektiven tatsächlich leben, nutzt uns das

und macht uns besser: unsere Angebote, unser Betriebsklima, unsere Leistung. In diesem Sinne haben wir Diversity strukturell verankert, konkrete Veränderungsprozesse angestoßen und das Thema über zahlreiche Maßnahmen in die betriebliche Öffentlichkeit getragen.

Auch in ihren journalistischen Angeboten in 32 Sprachen widmet sich die DW in vielfältiger Weise dem gesamten Spektrum an Nachhaltigkeitsthemen. Sie sensibilisiert die Menschen auf allen Kontinenten lösungsorientiert für die Bedeutung nachhaltigen Wirtschaftens und Handelns. Die stark gewachsene Nutzung zeigt, dass wir das Publikum erreichen: 249 Millionen Menschen weltweit nutzten die Angebote der DW, im Jahr 2018 waren es noch 162 Millionen. Unsere Programmangebote selbst sollen auch immer nachhaltiger produziert werden. Dafür haben wir mit einer ersten Pilotsendung an der Initiative „100 grüne Produktionen“ der Beauftragten der Bundesregierung für Kultur und Medien teilgenommen und konnten hier 70 Prozent der Treibhausgasemissionen einsparen. Das zeigt, welche Potenziale hier zu erwarten sind – und ermutigt uns, auch im Bereich nachhaltiger Produktion unsere Bemühungen zu verstärken.

Die DW Akademie ergänzt mit ihrer Projektarbeit das Angebot des Programms. Sie unterstützt weltweit in Entwicklungs- und Schwellenländern rund 350 Medien und Organisationen, die sich für das Menschenrecht auf freie Meinungsäußerung und ungehinderten Zugang zu Informationen einsetzen. Sie stärkt außerdem den Dialog und die journalistische Qualifizierung zu den Themen Klimawandel und Umweltschutz.

Auf Ebene des Unternehmens, der journalistischen Angebote und der DW Akademie setzen wir so wichtige Akzente beim weltweiten Bemühen um mehr Nachhaltigkeit.



Peter Limbourg,
Intendant der Deutschen Welle



Exkurs: Die Corona-Pandemie als Herausforderung

Die Corona-Pandemie hat seit Frühjahr 2020 die Rahmenbedingungen für die Arbeit der DW auf vielen Ebenen tiefgreifend verändert: von der Programmgestaltung und der Zusammenarbeit mit Partnerorganisationen in der ganzen Welt bis hin zur Organisation von Arbeit und betrieblichen Abläufen. Die DW hat die enormen Herausforderungen gemeistert, weil sie auf allen Ebenen frühzeitig und konsequent auf die neue Lage reagierte. Innerhalb kürzester Zeit wurden Prozesse digitalisiert, mobiles Arbeiten in erheblichem Umfang ermöglicht, viele Verwaltungsprozesse vereinfacht. Dies beschleunigte erheblich die Digitalisierung und damit Modernisierung des Unternehmens. Dem erhöhten Bedarf an Energie und Material für Einsatz und Betrieb digitaler Lösungen steht eine Einsparung durch beruflichen Pendelverkehr und Dienstreisen gegenüber.

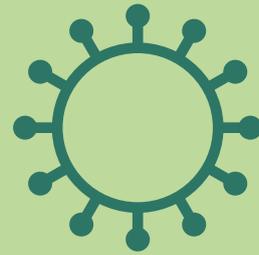
Wichtigste Ziele in der Pandemie waren – und sind (Stand August 2021) – die Aufrechterhaltung des Sendebetriebs und der umfassende Gesundheitsschutz der Mitarbeitenden.

Mitte März 2020 erklärte der Director General den Krisenfall und berief erstmals den direktionsübergreifenden Krisenstab ein. Er entwickelte zusammen mit den relevanten Fachbereichen ein umfassendes Schutzkonzept für die Mitarbeitenden und passte es seither laufend an die dynamische Entwicklung der Pandemie an.

Um das Ansteckungsrisiko zu minimieren, ermöglichte die DW einem großen Teil ihrer Beschäftigten seit März 2020 mobiles Arbeiten; hierfür stellte sie kurzfristig das erforderliche technische Equipment zur Verfügung. Zugleich wurden innerhalb kürzester Zeit viele Arbeits- und Verwaltungsprozesse digitalisiert und vereinfacht.

Dennoch mussten viele Beschäftigte weiterhin in den Funkhäusern arbeiten, um den Sendebetrieb aufrecht zu erhalten. Um für sie das Ansteckungsrisiko so gering wie möglich zu halten, reduzierte die DW ihr Programm in der ersten Phase der Pandemie deutlich – und damit auch die in Redaktion und Produktion erforderliche personelle Präsenz. Begleitet wurde dies durch umfangreiche Schutzvorkehrungen: Entzerrung der Bürobelegung, Aufstellung von 100 Plexiglas-Schutzwänden, CO₂-Meldern und Luftfiltern an Arbeitsplätzen, Einführung von Abstandsregeln und Maskenpflicht in Büros und auf Verkehrsflächen, Ausgabe von Schnell- und Selbsttests an die Mitarbeitenden, Angebot betriebsärztlicher Impfungen. Die genannten Maßnahmen und die große Solidarität der Mitarbeitenden untereinander verhinderten bisher (Stand August 2021) nachweisbare Infektionsketten im Sender.

Bis zu 800.000 Views erzielten einzelne Folgen des täglichen TV-Formats „COVID-19 Spezial“.



800.000



Wo immer möglich, bot die DW den Beschäftigten in der Pandemie auch auf anderen Ebenen Unterstützung. So half sie Eltern bei Betreuungsengpässen, beispielsweise durch flexible Modelle der Arbeitszeitgestaltung, Erwerb zusätzlichen Urlaubs und unbezahlte Arbeitsbefreiung. Freie Mitarbeitende, deren Schichten entfielen, sicherte sie wirtschaftlich unter anderem durch Ausfall- und Stand-by-Honorare ab. Um psychische Belastungen durch die Pandemie aufzufangen, vermittelte die DW im Mai 2020 ein telefonisches psychologisches Beratungsangebot. Seitdem baute sie ihre Angebote zur mentalen Resilienz für die Mitarbeitenden sukzessive aus.

Über 170 Mitarbeitende verzichteten freiwillig auf ihr Urlaubsgeld zugunsten eines Notfallfonds. Kolleginnen und Kollegen in Corona-bedingten Notfallsituationen konnten einen Antrag auf 1.000 Euro Zuschuss stellen.

Als Informationsanbieterin war die DW während der Pandemie weltweit überaus gefragt. In allen Zielländern stieg der Bedarf an gesicherten Informationen zu Schutzmaßnahmen und Handlungsempfehlungen, aber auch zu politischen Reaktionen auf die Pandemie – auch weil zunächst viele Regierungen die Pandemie bagatellisierten oder kritische Berichterstattung unterdrückten. Hinzu kam eine sogenannte „Infodemie“, in der sich interessengeleitete Falschinformationen zu Übertragungswegen, Gefährlichkeit von und Impfungen gegen Corona

rasant verbreiteten. Die DW kam dem gestiegenen Bedarf an verlässlichen Informationen in allen Sprachangeboten nach, indem sie spezielle Formate entwickelte – ermöglicht auch durch finanzielle Sondermittel des Bundes.

Die Corona-Berichterstattung der DW stieß auf äußerst positives Echo, wie eine Studie der DW feststellte. Die Nutzung der digitalen Angebote ist seit Beginn der Pandemie anhaltend hoch. Im März 2020 erreichte die DW auf ihren Online-Plattformen erstmals über eine Milliarde monatliche Zugriffe. Insbesondere in Ländern, in denen das Krisenmanagement versagte, lobten die Befragten die verlässliche und unparteiische Berichterstattung der DW. Daneben gefiel den Teilnehmenden der Studie, dass die DW immer wieder Lösungsansätze und Wege aus der Pandemie aufzeigte.

Die DW Akademie war im Zuge der Pandemie gezwungen, ihre Projekte umzusteuern. Da Dienstreisen in die Fokusländer nicht möglich waren, wurden Trainingsmaßnahmen, Beratungen und Netzwerkveranstaltungen in die digitale Welt verlegt. Die DW Akademie erarbeitete hierzu Konzepte und interne Fortbildungsprogramme wie z.B. Train the e-Trainer (TTeT) und sicherte so die Fortführung der Arbeit in den Fokusregionen.



13

Mit der Umsetzung ihrer Klimaschutzstrategie leistet die DW einen Beitrag zum Sustainable Development Goal 13 (climate action) und zum Pariser Klimaschutzabkommen, das sich zum Ziel gesetzt hat, die Erderwärmung auf deutlich unter 2°C, möglichst 1,5°C zu begrenzen.



1. Strategie

Strategische Analyse und Maßnahmen

Im Oktober 2018 wurde auf Beschluss der Geschäftsleitung die Abteilung Sustainability Management (Nachhaltigkeitsmanagement) eingerichtet. Diese nahm zunächst eine Bestandsaufnahme vor, die den Status quo bezüglich der Struktur- und Verbrauchsdaten der DW für das Jahr 2018 und aller bis dahin erfolgten Nachhaltigkeitsaktivitäten erfasste – Grundlage für den ersten Nachhaltigkeitsbericht der DW. Der Bericht wurde nach den Kriterien des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) veröffentlicht, mit der Absicht, zukünftig im Zwei-Jahres-Rhythmus über Fortschritte und Zielerreichung zu berichten.

Basierend auf den DNK-Kriterien für die Nachhaltigkeitsberichterstattung wurde ein möglichst vollständiges Spektrum an für die DW relevanten Themenfeldern identifiziert und in einer Wesentlichkeitsbetrachtung priorisiert. Zu den wesentlichsten Handlungsfeldern der DW gehört Klimaschutz.

Im Jahr 2019 integrierte die Geschäftsleitung Nachhaltigkeit in die DW-Unternehmensziele und verabschiedete das von der Abteilung Sustainability Management erarbeitete „Nachhaltigkeitsprogramm 2020/21“. In diesen beiden Jahren widmete sich die Abteilung dem Aufbau des DW-Nachhaltigkeitsmanagements. Dabei wurde für die jährliche Abfrage von Nachhaltigkeitskennzahlen aus den Fachabteilungen ein Datenmanagementsystem entwickelt und eingeführt. Zudem wurde in verschiedenen Kommunikationsformaten unternehmensweit für das Thema Nachhaltigkeit sensibilisiert. Als drittes Ziel aus dem Nachhaltigkeitsprogramm sollte das wichtigste Nachhaltigkeitsthema Klimaschutz angegangen und ein konkretes Reduktionsziel für die Treibhausgasemissionen der DW definiert werden.

Hierfür wurde, ausgehend von der Klimabilanz, eine Klimaschutzstrategie ausgearbeitet, mit allen Direktionen und der Abteilung Corporate Strategy (Strategische Unternehmensplanung) abgestimmt und von der Geschäftsleitung verabschiedet. Die Klimaschutzstrategie der DW sieht ein konkretes Reduktionsziel von 30 Prozent für die eigenen Treibhausgasemissionen (Kernbilanz aus dem Jahr 2019) bis zum Jahr 2030 vor, außerdem Maßnahmen in den Handlungsfeldern Dienstreisen, Energiemanagement, Beschaffung, Produktion und Pendelverkehr, um dieses Ziel zu erreichen.

Mit der Umsetzung dieser Strategie leistet die DW ihren Beitrag, die Erderwärmung auf deutlich unter 2 °C zu begrenzen, wie vom Pariser Klimaschutzabkommen vorgesehen. Zugleich bereitet sie sich selbst mit Anpassungsmaßnahmen auf die Folgen des Klimawandels vor.

Wesentlichkeit

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

Für die Wesentlichkeitsbetrachtung wurde eine vereinfachte Analyse der Wertschöpfungskette für journalistische Angebote (TV, Radio, Internet) und Projekte der Medienentwicklungszusammenarbeit 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 zu Verbesserungen beitragen kann. Berücksichtigt wird dabei auch der standortbezogene, regionale und globale Handlungsdrang für bestimmte Themen, wie etwa beim Klimawandel.

In der Gesamtbetrachtung zeigt sich, dass in der DW und der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette technische Geräte zur Produktion und Distribution der journalistischen Angebote eingesetzt werden, die einen hohen Ressourcenverbrauch (Material, Energie) verursachen. Weiterhin sind in der DW als global agierendem Unternehmen bestimmte Dienstreisen von großer Bedeutung, bei denen der persönliche Vor-Ort-Kontakt unverzichtbar ist, bspw. zu Reportagen, in Projektgebiete der DW Akademie und zu Vertriebszwecken. Aufgrund der verhältnismäßig hohen, durch Energieverbrauch und Flugreisen verursachten Treibhausgasemissionen ist eines der wesentlichen

Nachhaltigkeitsthemen im Bereich Umwelt für die DW der Klimaschutz. Im Rahmen der zunehmenden Digitalisierung und im Kontext der angestrebten Reichweitensteigerung zeichnet sich hier durchaus ein Zielkonflikt ab, in dem zunehmender Energieverbrauch im Spannungsfeld mit Klimaschutzengagement stehen könnte. Dieser Herausforderung ist sich die DW bewusst und dementsprechend werden, wo möglich, intern die Weichen für mehr Energieeffizienz, Erneuerbare Energien und weniger Dienstreisen gestellt.

In der Medienentwicklungszusammenarbeit gibt die DW Akademie seit 2015 unabhängige Gutachten in Auftrag, um die Effizienz und Nachhaltigkeit der Länderprojekte zu evaluieren, die vom Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) finanziert werden.

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

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

Die wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen, die durch die Geschäftstätigkeit der DW beeinflusst werden, sind also zum einen der Klimawandel (Treibhausgasemissionen der DW), und zum anderen der weltweite Einsatz für Demokratie, Presse- und Meinungsfreiheit.

Zu den wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen, die auf die Geschäftstätigkeit der DW einwirken, gehören perspektivisch auch der Klimawandel (Beeinträchtigen von Infrastruktur durch zunehmende Wetterextreme), und bereits heute die sich verändernde politische Situation in vielen Zielregionen (Einschränkung von Presse- und Meinungsfreiheit, Zensur, Sicherheitslage).

Ziele

Im Jahr 2019 verabschiedete die Geschäftsleitung das Unternehmensziel „Nachhaltigkeit“:

„Die DW handelt nachhaltig. Sie setzt ihre Mittel und Ressourcen effizient ein, reduziert ihren ökologischen Fußabdruck kontinuierlich und setzt sich für soziale Belange ein.“

Die Fortschreibung der gesetzlich geforderten Aufgabenplanung für das Jahr 2020 bekräftigt dies: „Um den Heraus-

forderungen einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung zu begegnen, weitet die DW das unternehmensinterne Nachhaltigkeitsmanagement aus und verankert es noch systematischer im Alltagshandeln.“

Weiter ausdifferenziert wurde das Unternehmensziel in den Zweijahreszielen für 2020/21, in denen bis Mitte 2021 ein konkretes Treibhausgasreduktionsziel festgelegt werden sollte. Zudem sollten die Abteilung Sustainability Management, ihre Themenschwerpunkte und Möglichkeiten der Beteiligung unter den Mitarbeitenden bekannt gemacht sowie die jährliche Abfrage der Nachhaltigkeits-Kennzahlen formalisiert und etabliert werden.

Alle Ziele wurden mit smarten Indikatoren hinterlegt und hausintern kommuniziert.

Es wurden Datenmasken zur jährlichen Abfrage der für die Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts benötigten Daten entwickelt, Verantwortlichkeiten benannt und Workflows etabliert. Dabei konnten einige Datenlücken geschlossen und Datenangaben präzisiert werden. Wo weiterhin Datenlücken und Unklarheiten bestehen, wird eine schrittweise Verbesserung angestrebt.

Darüber hinaus wurden Veranstaltungen – in Präsenz und in virtuellen Formaten – durchgeführt und ein eigener Intranet-Bereich eingerichtet und regelmäßig mit Informationen aktualisiert, um die Mitarbeitenden für Nachhaltigkeitsthemen zu sensibilisieren und die Abteilung bekannt zu machen. Eine Umfrage in der Belegschaft mit über 900 Teilnehmenden hat gezeigt, dass trotz hohem Interesse für das Thema Nachhaltigkeit (89 Prozent) die Abteilung Sustainability Management (68 Prozent), der Nachhaltigkeitsbericht (53 Prozent), die Themenschwerpunkte (45 Prozent) und die Möglichkeiten der Beteiligung (24 Prozent) noch nicht ausreichend im Unternehmen bekannt sind. Der Zielwert von 70 Prozent Bekanntheitsgrad in der Belegschaft wurde somit noch nicht erreicht. Dies mag auch daran liegen, dass viele Beschäftigte während der Pandemie im Homeoffice arbeiteten und Intranetmeldungen und Veranstaltungsangebote immer auch zeitlich mit anderen Aufgaben und Angeboten konkurrieren. Geplant ist nun eine interne Kommunikationskampagne, um die Bekanntheit kontinuierlich zu steigern.

Im Mai 2021 wurde von der Geschäftsleitung das folgende Reduktionsziel für die Treibhausgasemissionen festgelegt:

„Die DW definiert ihr Reduktionsziel mit 30 Prozent Minderung bis zum Jahr 2030, bezogen auf das Basisjahr 2019. Die Treibhausgasemissionen der Kernbilanz sollen somit von 10.808 t CO_{2e} im Jahr 2019 auf 7.566 t CO_{2e} im Zieljahr 2030 sinken.“



30

30 bis 30: Die DW definiert ihr Reduktionsziel mit 30 Prozent Minderung bis zum Jahr 2030. Spätestens bis zum Jahr 2045 muss die DW Netto-Null-Emissionen erreichen.

Das Reduktionsziel leitet sich aus dem Sustainable Development Goal 13 (Climate Action) und dem Pariser Klimaschutzabkommen ab und ist wissenschaftsbasiert in Anlehnung an die Vorgaben der Science Based Target Initiative definiert.

Um dieses Ziel zu erreichen, werden Maßnahmen in den Handlungsfeldern Dienstreisen, Energiemanagement, Beschaffung, Produktion und Pendelverkehr entwickelt und umgesetzt.

Die DW-Klimaschutzstrategie liegt [hier](#) im Volltext zum Download bereit.

Wertschöpfungskette

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

Aus Nachhaltigkeitssicht fallen entlang der Wertschöpfungskette besonders der Energieverbrauch, Materialverbrauch für Technikausstattung und Dienstreisen ins Gewicht. Als global agierendes Unternehmen setzt sich die DW in ihrer Wertschöpfungskette im Sinne ihres Auftrags weltweit besonders für Arbeitnehmerrechte und Menschenrechte ein.

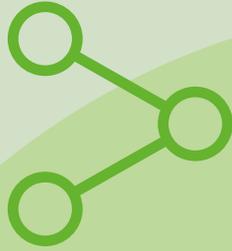
Die DW übernimmt Verantwortung zunächst im eigenen direkten Einflussbereich. Langfristig sollen auch Umwelt- und Sozialthemen in ihrem indirekten Einflussbereich entlang der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette einbezogen werden. Als eine Maßnahme der Klimaschutzstrategie zielt das Engagement in der Lieferkette auf die Sensibilisierung von

Lieferanten, Dienstleistungs-, Vermietungs- und Partnerorganisationen sowie von Mitarbeitenden und Nutzenden für die Klimaschutzziele der DW. Über einen kontinuierlichen Dialog – und in späteren Phasen auch gemeinsame Projekte – sollen Synergien gehoben und weitere Treibhausgasemissionen vermieden werden. Bei den Ausschreibungen hat die DW bereits begonnen, Nachhaltigkeitsaspekte in die Ausschluss- oder Wertungskriterien aufzunehmen und will dies in Zukunft noch weiter ausbauen.

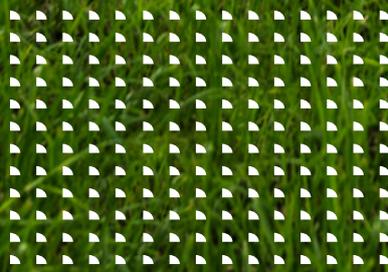
Bei der weltweiten Distribution ihrer journalistischen Angebote arbeitet die DW mit rund 4.400 TV- und Radiosendern, Plattform- und Infrastrukturbetreibern sowie Institutionen und Organisationen zusammen. Hierbei kooperiert die DW nur mit solchen Partnern, die ihre Werte grundsätzlich teilen. Dies umfasst auch Aspekte wie bspw. Besitzverhältnisse, Finanzierung sowie inhaltliche und mögliche politische Ausrichtung. Weitere Entscheidungskriterien sind bspw. Marktposition, Reichweite und Zielgruppenkongruenz. Durch Partnerbesuche und regelmäßige Monitorings sowohl durch Vertriebsmitarbeitende als auch – wenn vorhanden – Agenturen oder Projektbeauftragte vor Ort wird dies kontinuierlich überprüft. Pandemiebedingt konnte dies 2020 nur in begrenztem Umfang erfolgen.

Die DW überlässt Distributionspartnern journalistische Inhalte nur dann, wenn diese unbearbeitet und vor allem unzensiert weiterverbreitet werden. Sichergestellt wird dies durch vertraglich festgelegte Rahmenbedingungen sowie stichprobenhafte Überprüfungen.

Über 500 Einzeldaten erhebt die DW jährlich und erstellt daraus Nachhaltigkeitskennzahlen.



500



2. Prozessmanagement

Verantwortung

Die Entwicklung und Umsetzung von Strategien, Zielen und Maßnahmen im Thema Nachhaltigkeit liegen bei der Abteilung Sustainability Management in der Direktion Business Administration (Verwaltungsdirektion). Sie koordiniert die Umsetzung der Maßnahmen in Kooperation mit den Fachabteilungen, die für die Zielerreichung mitverantwortlich sind. Die Abteilung kann damit direkt oder mittelbar auf Maßnahmen und Prozesse einwirken, die die weitere Umgestaltung der DW zu einem nachhaltigen Unternehmen unterstützen und fördern. Die Ziele werden mit smart formulierten Indikatoren (bspw. Tonnen Treibhausgasemissionen) hinterlegt und jährlich auf Zielerreichung geprüft. Sustainability Management berichtet in einem Jahresbericht an die Geschäftsleitung über Erfolge und Herausforderungen. Alle zwei Jahre wird im Nachhaltigkeitsbericht öffentlich die Fortentwicklung dokumentiert. Für die Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts ist die Abteilung Directorate General Management (Intendanz) zuständig, die dem Director General (Intendant) direkt unterstellt ist. Dies unterstreicht die Bedeutung, die die DW dem Thema Nachhaltigkeit beimisst.

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

Die DW hat ihren ersten Nachhaltigkeitsbericht ebenfalls Broadcasting Council (Rundfunkrat) und Administration Board (Verwaltungsrat) vorgelegt; auch die aktuelle Ausgabe wird den beiden Aufsichtsgremien zugeleitet.

Regeln und Prozesse

Im DW Sustainability Circle entwickelt die Abteilung Sustainability Management zusammen mit Beauftragten aus allen Direktionen und Fachabteilungen die acht Maßnahmenfelder der Klimaschutzstrategie weiter, um sie danach in geeignete Regeln – wie beispielsweise die Dienstreiserichtlinie und den Leitfaden für nachhaltige Beschaffung – oder Prozesse und Strukturen zu überführen.

Kontrolle

Für die Berichterstattung über Nachhaltigkeitsindikatoren werden intern jährlich Daten von den Fachabteilungen abgefragt. Dafür wurden von der Abteilung Sustainability Management Datenmasken entwickelt, Verantwortlichkeiten für die Themenfelder benannt und Workflows etabliert. So kann gewährleistet werden, dass die Daten in gleichbleibender Qualität und über die Jahre vergleichbar zugeliefert werden. Datenlücken und Unstimmigkeiten, wie sie sich zu Beginn der Nachhaltigkeitsberichterstattung zeigten, sind normale Einstiegsherausforderungen, die teilweise schon bereinigt wurden und künftig noch weiter reduziert werden.

Im Rahmen der Klimaschutzstrategie wurde das Unternehmensziel Nachhaltigkeit mit einem messbaren Reduktionsziel für die Treibhausgasemissionen der DW konkretisiert. Analog dazu soll noch eine Energiebilanz mit einem konkreten Energieeffizienzziel definiert werden. Maßnahmen zur Zielerreichung werden nun im DW Sustainability Circle entwickelt, mit Leistungsindikatoren hinterlegt und mit klar definierten Verantwortlichkeiten und Workflows umgesetzt. Die Geschäftsleitung wird jährlich über die Zielerreichung informiert, die Öffentlichkeit alle zwei Jahre im Nachhaltigkeitsbericht.

Werte, Grundsätze und Verhaltensstandards

Die DW hat 2019 einen Code of Conduct verabschiedet, der unter Einbeziehung der Beschäftigten und Personalvertretungen erarbeitet worden war und in alle Sendesprachen der DW übertragen wurde. Er beschreibt, wie die DW ihre Verantwortung gegenüber Nutzenden, Projekt-, Vertriebs- und Geschäftspartnern, gegenüber Gesellschaft und Umwelt sowie ihren eigenen Mitarbeitenden wahrnimmt. Er bringt darüber hinaus zum Ausdruck, wie die DW die Werte und Prinzipien, Normen und Standards, die sie weltweit vermittelt und fördert, auch im Unternehmen selbst und in Zusammenarbeit mit ihren Partnerorganisationen lebt.

Der Code of Conduct ist verbindlich für alle Beschäftigten der DW; er wurde allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern individuell zugeleitet. Für externe Interessenten ist er [hier](#) abrufbar.

Ein wichtiges Element der Führungskultur in der DW ist das regelmäßige Führungskräfte-Feedback. Es ermöglicht den Beschäftigten, basierend auf klar definierten Führungswerten ihre individuelle Meinung darüber zum Ausdruck zu bringen, wie die Führungsarbeit ihrer Vorgesetzten auf sie wirkt. Zu den Führungswerten gehören Respekt, Transparenz, Kooperation, Vertrauen, Loyalität, konstruktive Feedbackkultur und Führen nach Zielen.

Nach einem Pilotprojekt mit 40 Führungskräften der obersten Ebene wurde Ende 2019 das Führungskräfte-Feedback auf alle Hierarchieebenen ausgerollt; hierbei wurde ein externes, unabhängiges Dienstleistungsunternehmen eingebunden. Anfang 2020 wurden die Ergebnisse mit den Führungskräften besprochen, diese wiederum diskutierten sie mit ihren Mitarbeitenden. Übergreifendes Ziel ist es, in einen Dialog über die Führungskultur in der DW zu kommen und die Führungsleistung zu verbessern. Dabei soll die Bepunktung der Führungskräfte jeweils und in Summe über dem Wert der vorangegangenen Feedbackrunde liegen. Das nächste Führungskräfte-Feedback ist für das Jahr 2022 vorgesehen.

Anreizsystem

In der DW gibt es allgemein keine zielorientierten Anreizsysteme, sondern vereinzelt Anerkennungs-Prämien für besonders herausragende Leistungen.

Sofern im Rahmen des betrieblichen Vorschlagswesens („Ideenmanagement“) Vorschläge mit Nachhaltigkeitsbezug eingereicht werden, können Beschäftigte bei positiver Bewertung durch einen Ausschuss bereits heute eine Prämie erhalten. So wurde bspw. der Vorschlag prämiert, Ladestationen für E-Bike-Batterien zur Verfügung zu stellen. Die Umsetzung ist in Planung. 2019 und 2020 beschäftigten sich vermehrt Vorschläge mit Nachhaltigkeitsthemen und lieferten Anregungen zur Vermeidung oder zum effizienteren Einsatz von natürlichen Ressourcen. Das zeigt, dass die DW mit ihrem verstärkten Einsatz für mehr Nachhaltigkeit bei den Beschäftigten einen Nerv getroffen hat. Ein Repräsentant des Sustainability Management wurde als beratendes Mitglied in den Ausschuss zur Bewertung der eingereichten Ideen aufgenommen.

Prämien gibt es auch, wenn DW-Mitarbeitende für ausgeschriebene Stellen geeignete Kandidatinnen oder Kandidaten empfehlen und es nach einem geregelten Bewerbungsverfahren zum Vertragsabschluss kommt. Sie tragen dazu bei, den Recruitingaufwand zu reduzieren.

Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und Führungskräfte

Die ordentlichen Mitglieder von Broadcasting Council und Administration Board sind ehrenamtlich tätig und erhalten für ihre Tätigkeit eine gesetzlich geregelte, monatliche Aufwandsentschädigung, die je nach Funktion im Gremium zwischen 10-20 Prozent der Kostenpauschale für Abgeordnete des Deutschen Bundestages liegt, sowie Reisekostenvergütung, Tagegelder und Übernachtungsgelder. Alle Zahlungen sind individuell steuerpflichtig. Sitzungsgelder werden an die ordentlichen Gremienmitglieder nicht gezahlt. Ausführlicher ist dies im ersten DW Nachhaltigkeitsbericht 2018 beschrieben.

Führungskräfte der DW können neben dem Grundgehalt eine variable, funktions- und leistungsorientierte, teilweise zeitlich befristete Vergütung erhalten. Altersvorsorgeleistungen erhalten die Führungskräfte und alle sonstigen Angestellten. Aktienbasierte Vergütung und Boni-Ausschüttungen sind aufgrund der Rechtsform nicht möglich. Anstellungsprämien, Abfindungen und Rückforderungen werden nicht gezahlt.

Leistungskriterien der Vergütungspolitik

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

Die Funktionen der Führungskräfte – bis hinauf zur Geschäftsleitung – werden befristet übertragen, möglichst inklusive der jeweils daran geknüpften Vergütung. Führungskräfte erhalten regelmäßig ein Feedback ihrer Mitarbeitenden zu ihren Führungsleistungen, um diese ständig weiterzuentwickeln und zu verbessern.

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

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

Überzeugen. Aus Überzeugung.

Mehr Berufung als Beruf:
Jobs bei der DW.

Mitarbeiter-Empfehlungsprogramm

EMPFEHLEN UND
PRÄMIE
SICHERN

© DW

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

Verhältnis der Jahresgesamtvergütung

Die Jahresvergütung des höchstbezahlten Beschäftigten mit signifikanten geschäftlichen Aktivitäten beträgt unverändert das 4,5-Fache des mittleren Niveaus (Median) der Jahresgesamtvergütung aller Beschäftigten (ohne den höchstbezahlten Beschäftigten).

Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine 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.

Beteiligung von Anspruchsgruppen

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

In einem ersten Schritt wurde der erste DW-Nachhaltigkeitsbericht 2018 Administration Council und Broadcasting Council

der DW vorgelegt. Anschließend wurde der Bericht durch das DNK-Büro auf Vollständigkeit geprüft und sodann veröffentlicht. Der Fokus auf Klimaschutz deckt sich mit den Themenschwerpunkten und Zielen der staatlichen Stakeholder im Bereich Nachhaltigkeit.

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

Zur Einbeziehung der internen Stakeholder wurde ein Sustainability Circle mit Beauftragten aus allen Direktionen gegründet, in dem die Abteilung Sustainability Management regelmäßig über Nachhaltigkeitsthemen informiert und gemeinsam mit den Fachabteilungen Strategien und Maßnahmen erarbeitet. Auch bei der Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts und der Klimaschutzstrategie war der Input der Fachabteilungen unabdingbar und von großem Wert.

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

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

Wichtigste Themen und Anliegen der Anspruchsgruppen

Der Fokus auf das Thema Klimaschutz ist zum einen aus der Wesentlichkeitsanalyse (Energie- und Reiseintensität der DW) entstanden, zum anderen durch die Notwendigkeit, die Erder-



Gemeinsam für nachhaltige Produktionsweisen: Intendant Peter Limbourg mit der Kulturstatsministerin Monika Grütters und Repräsentanten der deutschen Film- und Fernsehbranche

© Bundesregierung/Bolesch 2020

wärmung auf deutlich unter 2°C zu begrenzen. Der Handlungsdruck wurde durch das Pariser Klimaschutzabkommen und ein Urteil des Bundesverfassungsgerichts bestätigt und findet sich so auch in den (nachgeschärften) Zielen der Bundesregierung und ihrer nachgeordneten Behörden wieder. Zudem forderten auch Mitarbeitende der DW auf internen Versammlungen entsprechende Maßnahmen ein (neben Optimierungen bei der Mülltrennung und Interesse an Jobrad-Angeboten). Die DW priorisierte dieses Thema stark und hat nun eine eigene Klimaschutzstrategie mit konkreten Reduktionszielen und Maßnahmen veröffentlicht.

Produkt- und Innovationsmanagement

Zusammen mit den Repräsentanten der deutschen Film- und Fernsehbranche und mit Kulturstatsministerin Prof. Monika Grütters MdB unterzeichnete Director General Peter Limbourg für die DW Anfang 2020 eine „Gemeinsame Erklärung zur Nachhaltigkeit in der Film- und Serienproduktion“. Dabei geht es darum, negative ökologische Auswirkungen bei der Produktion von Filmen und Fernsehbeiträgen soweit möglich effizient und dauerhaft zu minimieren.

Im April 2021 haben sich Reisedirektion und Sustainability Management der DW dem Thema Green Production gemeinsam angenähert. Ergebnis dieser Zusammenarbeit ist die erste nachhaltige Produktion der DW: die klimaneutrale Folge „Freiburg – die nachhaltige Stadt“ der Sendung CHECK-IN. Das Projekt ist Teil der von der Beauftragten der Bundesregierung für Kultur und Medien geförderten Initiative „100 grüne Produktionen“. Anhand der vorgegebenen Kriterien wurden Optimierungsmaßnahmen identifiziert, über einen CO₂-Rechner für Filmproduktionen der Klima-Fußabdruck (mit

und ohne Maßnahmen) berechnet und zum Produktionsende ein Abschlussbericht eingereicht. Die Berichte aller 100 grünen Produktionen werden wissenschaftlich ausgewertet und das Ergebnis veröffentlicht.

Insgesamt konnte das Produktionsteam rund 70 Prozent der üblicherweise anfallenden Treibhausgasemissionen durch verschiedene Maßnahmen (Anreise mit Zug statt Flugzeug, Lastenrad statt Mietwagen vor Ort, Übernachtung im Öko-Hotel, überwiegend vegetarische Verpflegung – wo möglich in Öko-Restaurants – sowie Recyclingpapier und Ökostrom bei Planung und Postproduktion) vermeiden.

Nach Umsetzung aller Maßnahmen wurden die restlichen, unvermeidbaren Emissionen über CO₂-Zertifikate des Qualitätsstandards „The Gold Standard“ kompensiert. Die Reduktionsanstrengungen sind eine wichtige Voraussetzung für seriöse Klimaneutralität. Diese CHECK-IN-Folge ist somit insgesamt klimaneutral produziert.

Mit kleinen Änderungen von Gewohnheiten und Routinen sind deutliche Verbesserungen erreichbar, die in der Summe einen großen Unterschied machen – vor allem durch vermiedene Inlands-Flugreisen. Für andere Sendungsformate können andere Maßnahmen sinnvoll sein. Für die Reisedirektion und für die DW insgesamt war dies der erste Schritt auf dem Weg in eine nachhaltigere Produktionsweise.

Das DW-Ideenmanagement bewertete regelmäßig Vorschläge aus der Belegschaft, die direkt oder mittelbar Nachhaltigkeitsaspekte betrafen, so bspw. die Anschaffung von Ladestationen für E-Bikes und Anregungen zur Minderung von Plastik und Aluminium-Müll bei der Verwendung von Kaffeekapseln.

70



70 Prozent der Treibhausgasemissionen konnte die erste nachhaltige Produktion der DW vermeiden.

Green Production



CHECK-IN





Klimaschutz gehört zu den wichtigsten Nachhaltigkeitsthemen der DW.



8

Acht Maßnahmen hat sich die DW in den Handlungsfeldern Dienstreisen, Energiemanagement, Beschaffung, Produktion und Pendelverkehr vorgenommen, um das Klimaschutzziel zu erreichen.

3. Engagement im Umweltbereich

Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen

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

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

Neben dem gewöhnlichen Büroabfall fällt so zusätzlich auch die Entsorgung der über die Jahre ausgesonderten technischen Geräte und Möbel an.

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

Die DW-Klimaschutzstrategie sieht Maßnahmen in allen oben genannten Bereichen entlang der Wertschöpfungskette vor, in denen Treibhausgasemissionen entstehen.

Eingesetzte Materialien nach Gewicht

Das Druck- und Kopierpapier wurde mittlerweile umgestellt von einer Mischfaser (zertifiziert nach dem EU Eco-Label) auf 100 Prozent Recyclingfaser (zertifiziert nach dem Blauen Engel). Im Jahr 2020 wurden die Restbestände aufgebraucht, der Anteil am Recyclingpapier lag bei 42 Prozent.

Ressourcenverbrauch	2018	2019	2020
Papierverbrauch (in kg/a) gesamt DW	25.750	28.000	25.000
davon Frischfaser	-	-	-
davon Mischfaser	100%	100%	58%
davon 100% Recyclingpapier	-	-	42%
davon in Berlin verbraucht			45%
davon in Bonn verbraucht			55%

Verpackungen sowie Papier- und Druckerzeugnisse

Da Printprodukte in der DW dezentral beauftragt werden, ist eine vollständige Darstellung der beauftragten Produkte nach Papiersorten und Gewicht bislang noch nicht möglich. Im Bereich Verpackungen für Post und Transporte wurden im Berichtsjahr 20.000 Briefumschläge im Format DIN A6 und 1.000 Luftpolster-tüten bestellt sowie rund 500 Kartonagen diverser Art. Verpackungen werden in der DW möglichst lange wiederverwendet.

Energieverbrauch innerhalb der Organisation

Im Folgenden werden die Energieverbräuche (Strom, Wärme und Kraftstoffe) für die Hauptstandorte in Bonn und Berlin dargestellt. In fast allen Fällen sank der Energieverbrauch im Berichtsjahr 2020. Zurückzuführen ist dies vor allem auf die Pandemie und die Tatsache, dass viele Mitarbeitende nicht im Büro, sondern im Homeoffice arbeiteten. Der Sendebetrieb – sichergestellt mithilfe von A-/B-Teams – lief jedoch weiter, um Regionen weltweit mit unabhängigen Informationen zu versorgen. Daher ist der Rückgang weniger stark als in Branchen, die vorübergehend komplett zum Stillstand kamen. Neue Arbeitsformen mit einer Kombination aus Präsenz- und Telearbeit werden zeigen, wie dauerhaft dieser Effekt ist.

Für die Erhebung der Energieverbrauchswerte wurden die Rechnungen der Energieversorgungsunternehmen (Strom), Vermietenden (Wärme), Dienstleistenden (Notstromdiesel) und die Fahrtenbücher (Firmenflotte) ausgewertet. Teilweise konnten annahmebasierte Hochrechnungen der Vorjahre durch Realdaten ersetzt werden. In anderen Fällen wurden Datenlücken weiterhin mit Durchschnittswerten aufgefüllt. Die Auslandsstandorte der DW werden aus Wesentlichkeitsgründen vorerst nicht mitberücksichtigt, da sie anteilig von der Gesamtfläche nur unter zwei Prozent ausmachen und der Mehraufwand über dem Mehrnutzen läge.



Energieverbrauch	2018	2019	2020
Stromverbrauch (in kW/a)	17.854.830	17.960.072	16.181.599
Kurt-Schumacher-Str. 3, Bonn	10.665.213	11.025.503	9.795.213
Voltastraße 5 (Altbau) und 6 (Neubau), Berlin	7.116.925	6.840.683	6.310.251
Brunnenstraße 128 (Akademie), Berlin	29.633	30.668	22.400
Haus der Bundespressekonferenz, Berlin	43.059	63.218	53.735

Die DW bezieht Ökostrom aus Erneuerbaren Energien (Windkraft). Lediglich für das Haus der Bundespressekonferenz lag die Nebenkostenabrechnung zum Redaktionsschluss noch nicht vor. Der Verbrauchswert für 2020 wird hier auf 85 Prozent des Vorjahresverbrauchs geschätzt.

Energieverbrauch	2018	2019	2020
Wärmeverbrauch (in kW/a)	7.629.131	7.849.937	7.232.710
Kurt-Schumacher-Str. 3, Bonn	5.213.210	5.448.000	4.740.000
Voltastraße 5 (Altbau), Berlin	1.507.000	1.553.000	1.600.000
Voltastraße 6 (Neubau), Berlin	808.560	775.110	818.710
Brunnenstraße 128 (Akademie), Berlin	50.561	47.937	48.000
Haus der Bundespressekonferenz, Berlin	49.800	25.890	26.000

Für den Altbau und die Nebenstandorte in Berlin lagen zum Redaktionsschluss noch keine Nebenkostenabrechnungen vor. Der Wärmeverbrauch wurde mit dem aufgerundeten Vorjahreswert fortgeschrieben, da es in Bonn zu einem Rückgang und im Berliner Neubau zu einer Steigerung kam. Die Ursache für diese Steigerung könnte darin liegen, dass während der Pandemie Mitarbeitende dazu angehalten waren vermehrt und regelmäßig die Räumlichkeiten zu lüften. In Bonn und im Berliner Altbau wird mit Fernwärme geheizt, im Neubau betreibt der Vermietende eine Gastherme und für die Nebenstandorte konnte die Wärmequelle noch nicht in Erfahrung gebracht werden.

Energieverbrauch	2018	2019	2020
Dieserverbrauch für Notstromaggregat (in Liter/a)	3.024	8.561	-
Kurt-Schumacher-Str. 3, Bonn, Nachfüllmenge	-	7.000	-
Voltastraße 5 und 6, Berlin, Nachfüllmenge	3.024	1.561	-

An beiden Standorten wurden die Notstromaggregate im Jahr 2020 nicht nachgefüllt.

Energieverbrauch	2018	2019	2020
Heizölverbrauch für Kantine Berlin (in Liter/a)	5.000	3.658	-

16

Etwa 16 GWh Strom und 7 GWh Wärme verbrauchte die DW auch im Pandemiejahr 2020. Es wird zwar Ökostrom genutzt, jedoch sollen weitere Einsparpotenziale identifiziert und gehoben werden, um den Energiebedarf zu senken.



Am Standort Berlin wurde zeitlich begrenzt auf die Jahre 2018 und 2019 während des Kantinenumbaus in einem Zelt im Hof eine Essensausgabe angeboten. Das Zelt wurde im Winter über einen Generator mit Heizöl beheizt. Es wurde im Dezember 2019 wieder abgebaut, so dass kein weiterer Heizölverbrauch stattfindet.

Energieverbrauch	2018	2019	2020
Kraftstoffverbrauch			
DW-Flotte Dieserverbrauch (l/a)	8.748	15.866	9.387
DW-Flotte Benzinverbrauch (l/a)	741	891	2.645

Aktuell befinden sich 24 Fahrzeuge im Fuhrpark der DW, davon jeweils 12 in Bonn (7 Diesel, 4 Plug-in-Hybrid, und 1 Benzin) und in Berlin (9 Diesel, 3 Benzin). Der Kraftstoffverbrauch wurde den Fahrtenbüchern entnommen. Angaben zum Stromverbrauch der Hybridfahrzeuge konnten nicht erfasst werden.



Verringerung des Energieverbrauchs

Am Standort Berlin Voltastraße wurde im Jahr 2020 ein Energieaudit in Anlehnung an die Vorgaben der DIN 16247-1 durchgeführt. Beim Funkhaus in Berlin handelt es sich technisch gesehen um ein historisch gewachsenes System mit vielen dezentralen Anlagen in zwei Mietobjekten (Alt- und Neubau) mit Denkmalschutz-Auflagen. Es liegen nur Gesamtverbrauchsmengen vor, so dass eine Auswertung für Untersysteme noch nicht möglich ist. Es wurden von der externen Beratung Optimierungsmaßnahmen identifiziert, die nun auf Umsetzbarkeit und Wirtschaftlichkeit geprüft werden.

Energieverbräuche werden für Klimabilanz und Nachhaltigkeitsbericht über Datenmasken jährlich erfasst. Ab 2022 soll ein langfristiges Einsparziel für den Energieverbrauch definiert und jährlich eine Energiebilanz erstellt werden. Zur transparenten Unterteilung des Gesamtenergieflusses in einzelne Anwendungssysteme sind weitere Messungen nötig. Mobile Messungen werden in einem ersten Schritt punktuell vorgenommen, ausgewertet und wo möglich zur Planung und Umsetzung von Effizienzmaßnahmen genutzt. Auf Basis der Ergebnisse der mobilen Messungen wird geprüft werden, ob und wo die Installation von dauerhaften Messpunkten sinnvoll ist.

Mit Unterstützung des Nachhaltigkeitsbudgets (siehe unten „Reduzierung der THG-Emissionen“) wird im Jahr 2022 die Studio-beleuchtung in zwei weiteren Studios auf energiesparende LEDs umgerüstet. Büros, Flure und sonstige Räume werden immer bei Umbauten auf LEDs umgestellt. Die Umsetzbarkeit von weiteren energetischen Optimierungsmaßnahmen in den Rechenzentren sowie die Ausweitung der E-Modelle in der DW-Flotte werden geprüft. Ein Dialogprozess wurde mit der Vermietungsgesellschaft des Altbaus GSG Berlin initiiert, um Einsparpotenziale im Bereich Wärmeversorgung zu diskutieren.

Für den Standort Bonn ist die Erstellung eines Liegenschaftsenergiekonzepts durch die vermietende Bundesanstalt für Immobilienaufgaben (BImA) ab dem Jahr 2022 geplant.

Über 14.000 Kubikmeter Wasser
verbraachte die DW im Jahr 2020 –
deutlich weniger als in den Vorjahren.

14.000



Ressourcenmanagement

Das DW-Unternehmensziel Nachhaltigkeit sieht den effizienten Einsatz von Mitteln und Ressourcen und die kontinuierliche Reduktion des eigenen Umweltfußabdrucks vor. Als wichtigstes Nachhaltigkeitsthema wurde Klimaschutz identifiziert.

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

Die DW muss zudem mittelfristig das Risiko in Betracht ziehen, dass eine Beschädigung von genutzter Infrastruktur in Einzelfällen zu einer Beeinträchtigung des regionalen Sendebetriebs führen kann. Dies kann Regionen betreffen, aus denen die DW vor Ort berichtet und in denen sie die Menschen weltweit mit ihren Programmangeboten erreicht.

Ein Risiko, das Unternehmen allgemein und die DW ganz unmittelbar betrifft, sind Glaubwürdigkeitseinbußen bei Nichthandeln. Die DW steht in der Verantwortung, nicht nur über den Klimawandel zu berichten, sondern auch bei den Lösungen selbst mit gutem Beispiel voranzugehen.

Für das Thema Klimaschutz hat sich die DW im Jahr 2021 ein konkretes Reduktionsziel gesetzt, zu dessen Erreichungsfortschritt sie jährlich an die Geschäftsleitung berichten wird (siehe oben bei „Ziele“). Die Maßnahmen, die zur Zielerreichung entwickelt und umgesetzt werden, betreffen die Handlungsfelder Dienstreisen (weniger Flugreisen), Energiemanagement (Analyse und Einsparungen), nachhaltige Beschaffung, grüne Produktion und klimafreundlicherer Pendelverkehr. Sie reichen teilweise auch über das Thema Klimaschutz hinaus. So werden etwa im Rahmen der nachhaltigen Beschaffung die zuliefernden und dienstleistenden Betriebe für Nachhaltigkeitsthemen generell sensibilisiert und beschaffte Produkte werden, wo dies möglich ist, auch nach Nachhaltigkeitskriterien ausgewählt. Ein Beispiel hierfür ist das Druck- und Kopierpapier, welches auf Recyclingfaser umgestellt wurde.

Das Zweijahresziel 2020/21, ein konkretes Reduktionsziel für die DW-Treibhausgasemissionen festzulegen, wurde mit der Veröffentlichung der Klimaschutzstrategie erreicht. Über die Entwicklung der Emissionen und die Fortschritte beim Erreichen der Reduktionsziele wird regelmäßig in den kommenden Nachhaltigkeitsberichten informiert.

Wasserentnahme

Wasserverbrauch	2018	2019	2020
Summe (in m³/a)	31.241	21.838	14.180
Kurt-Schumacher-Str. 3, Bonn	20.384	13.288	8.172
Voltastraße 5 (Altbau), Berlin	4.000	4.000	2.800
Voltastraße 6 (Neubau), Berlin	6.175	4.224	2.980
Brunnenstraße 128 (Akademie), Berlin	345	233	163
Haus der Bundespressekonferenz, Berlin	337	93	65

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. Für die Nebenstandorte wurden aufgrund von noch fehlenden Nebenkostenabrechnungen die Werte auf Basis der durchschnittlichen Minderungsraten der Hauptstandorte aufgefüllt. Für den Altbau in Berlin liegen in den Nebenkostenabrechnungen mit pauschalen Kostenblöcken keine Verbrauchsmengen für Wasser vor. Der Verbrauch wurde daher mit flächenbezogenen Durchschnittswerten aus dem Neubau hochgerechnet. Insgesamt zeigt sich auch hier ein Minderungseffekt im Pandemiejahr 2020 durch Telearbeit und die im Umbau befindliche Kantine am Standort Berlin Voltastraße.

Abfall nach Art und Entsorgungsverfahren

Entsorgung oder Recycling medienspezifischer Abfallarten wie Papier, Kunststoffe oder elektronischer Geräte.

In der DW fallen die typischen Büroabfälle an. Im Bereich gefährlicher Abfall sind dies vor allem Leuchtstoffröhren (die bei Umbau durch LEDs ausgetauscht werden), Tonerkartuschen und gebrauchte Geräte wie Monitore und Kühlschränke.

Abfall		2018	2019	2020
Gefährlicher Abfall	Einheit	Menge	Menge	Menge
Kurt-Schumacher-Str. 3, Bonn				
Quecksilberhaltige Abfälle (Leuchtstoffröhren)	Tonnen	0,4	0,4	0,6
Voltastraße 5 (Altbau) und 6 (Neubau), Berlin				
Quecksilberhaltige Abfälle (Leuchtstoffröhren)	Tonnen	0,2	0,2	0,2
Ungefährlicher Abfall	Einheit	Menge	Menge	Menge
Kurt-Schumacher-Str. 3, Bonn				
Gemischte Siedlungsabfälle (Restmüll)	Tonnen	70	60	45
Papier und Pappe	Tonnen	59	54	32
Akten-Vernichtung	m ³	25	-	14
Plastikverpackungen	Tonnen	Entsorgung über gemischte Siedlungsabfälle		
Glas	m ³	k.A.	k.A.	k.A.
Sperrmüll (inkl. Mischschrott und Holz)	Tonnen	19	28	18
Elektroschrott gemischt	Tonnen	12	16	12
Lebensmittelreste Kantine	Abholungen	64	k.A.	25
Voltastraße 5 (Altbau) und 6 (Neubau), Berlin				
Gemischte Siedlungsabfälle (Restmüll)	Tonnen	52	29	39
Papier und Pappe	Tonnen	15	6	13
Akten-Vernichtung	m ³	7	3	2
Plastikverpackungen	Tonnen	Nebenkostenabrechnung der Vermieter ohne Mengenangaben		
Glas	m ³	2	3	6
Sperrmüll (inkl. Mischschrott und Holz)	Tonnen	37	24	16
Elektroschrott gemischt	Tonnen	9	3	8
Lebensmittelreste Kantine	m ³	Angaben erst ab Kantinenbetrieb wieder möglich		

Hinzu kommen Abfälle aus Umbauarbeiten wie Dämmmaterialien sowie Farb- und Lackabfälle. In der Regel werden diese Abfälle durch die Baufirmen und Lieferanten zurückgenommen, so dass eine vollständige Quantifizierung nicht möglich ist. In der Kategorie ungefährlicher Abfall sind dies Papier, Plastik, Glas und Restmüll sowie Sperrmüll und Bauschutt, Elektroschrott und Lebensmittelreste. Teilweise liegen Daten nicht vor, etwa weil in Nebenkostenabrechnungen der Vermietenden keine Mengen angegeben werden. Verträge mit Reinigungs- und Entsorgungsunternehmen werden regelmäßig erneuert. Die DW strebt an, die Mülltrennung an beiden Standorten zu optimieren. Um die Abfälle in den Funkhäusern noch konsequenter separat zu sortieren, soll eine Informationskampagne die Mitarbeitenden sensibilisieren. Reinigungsfirmen sollen die Fraktionen sortenrein einsammeln sowie die Angebote der Vermietenden und die Entsorgungsverträge so angepasst werden, dass so wenig wie möglich im Restmüll landet, was sich auch recyceln lässt.



Im Jahr 2019 verteilte die Leitung der Hauptabteilung Asien Mehrweg-Kaffeetassen an alle Mitarbeitenden der Abteilung, um Einwegbecher-Abfall zu vermeiden.

Mit rund 300.000 Euro jährlich soll die Umsetzung der Klimaschutzmaßnahmen in den Fachbereichen unterstützt werden.



300.000

Klimarelevante Emissionen

Auf Grundlage der zur Verfügung stehenden Daten wird für die Deutsche Welle von einem unabhängigen externen Beratungsunternehmen die Klimabilanz jährlich nach den Qualitätsanforderungen des Berichtsstandards Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol) aktualisiert.

Die Emissionsfaktoren und verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial von Treibhausgasemissionen werden vom Beratungsunternehmen aus bewährten zuverlässigen Quellen (DEFRA, GEMIS und VDA) gewählt. Berücksichtigt werden alle Treibhausgase (Umrechnung in CO₂-Äquivalente). Als Konsolidierungsansatz wird der Ansatz der operativen Kontrolle gewählt. Betrachtet werden die Hauptstandorte in Bonn (Kurt-Schumacher-Straße) und Berlin (Voltastraße, Brunnenstraße und Schiffbauerdamm). Die internationalen Standorte der DW machen anteilig an der Fläche weniger als zwei Prozent aus und werden daher aus Wesentlichkeitsgründen und Gründen der Verhältnismäßigkeit von Aufwand und Einflussmöglichkeiten vorerst nicht mitberücksichtigt.

Betrachtet werden Energie- und Kraftstoffverbräuche, Dienstreisen und Pendlerwege, Kältemittel und Abfälle. Dabei wurde zwischen standortbezogenen Treibhausgas-(THG)-Emissionen (Scope 1&2) und THG-Emissionen aus vor- und nachgelagerten Aktivitäten (Scope 3) differenziert. Vereinzelt wurden Datenlücken annahmebasiert geschlossen. Seit dem Jahr 2019 konnte die Klimabilanz weiter feinjustiert und vor allem im Bereich der eingekauften Güter und Dienstleistungen vervollständigt werden, so dass jetzt nur noch die Nutzungsphase zu quantifizieren bleibt. Teilweise konnten auch nachträglich noch Realdaten in Erfahrung gebracht werden und die Schätzwerte ersetzen. Dadurch kommt es zu leichten Veränderungen im Vergleich zum letzten Nachhaltigkeitsbericht. Scope-2-Emissionen für externen Strombezug (an beiden Hauptstandorten zertifizierter Strom aus Erneuerbaren Energien) werden sowohl nach der market-based Methode mit anbieterspezifischen Emissionsfaktoren (in diesem Fall Nullemissionen) als auch nach der location-based Methode mit Emissionsfaktoren des nationalen Strom-Mixes berechnet und ausgewiesen.

Die DW definiert ihre Scope-1- und Scope-2-Emissionen zusammen mit den Scope-3-Kategorien Dienstreisen, Pendelverkehr der Mitarbeitenden und Abfall als **Kernbilanz**. Im Basisjahr 2019 entfielen innerhalb der Kernbilanz 77 Prozent der Emissionen auf Dienstreisen (vor allem Flugreisen), 11 Prozent auf den Pendelverkehr (basierend auf Annahmen), 9 Prozent auf den Wärmeverbrauch und 2 Prozent auf die restlichen Kategorien (Kältemittel, Flotte, Abfall, Notstromdiesel, Residualstrom und Heizöl).

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

Das DW-Reduktionsziel von 30 Prozent bis zum Jahr 2030 (siehe oben bei „Ziele“) bezieht sich nur auf die Kernbilanz, wo direkte Veränderungen und Messbarkeit gut möglich sind. Klimaschutzmaßnahmen werden jedoch in allen Bereichen der Klimabilanz (Kernbilanz und Randbilanz) umgesetzt. Sie betreffen die Handlungsfelder Dienstreisen, Energiemanagement, nachhaltige Beschaffung, grüne Produktion und klimafreundlicherer Pendelverkehr. Mit der Veröffentlichung ihrer Klimaschutzstrategie im Jahr 2021 hat sich die DW ein konkretes Reduktionsziel für die eigenen Treibhausgasemissionen gesetzt, über dessen Erreichung sie in den kommenden Nachhaltigkeitsberichten informieren wird.

Eine Herausforderung besteht darin, dass es zum Kerngeschäft eines global agierenden Medienunternehmens und der zugehörigen Akademie gehört, häufig vor Ort zu sein, um live aus Brennpunktregionen zu berichten oder gemeinsam mit Partnerorganisationen Projekte der Entwicklungszusammenarbeit umzusetzen. Dass die dafür notwendigen Dienstreisen in Pandemiezeiten auf das Nötigste reduziert werden konnten, gibt jedoch Anlass zur Hoffnung, dass neue Routinen übernommen und viele Dienstreisen auch in Zukunft eingespart werden können. Als eine der Maßnahmen der Klimaschutzstrategie soll die DW-Dienstreise-Richtlinie auf Optimierungspotenziale geprüft und gegebenenfalls angepasst werden.

Treibhausgasemissionen (in Tonnen CO ₂ -Äquivalenten)	2018	2019	2020	Δ 2019–2020 in %
Gesamt-Emissionen	26.326 t	34.077 t	25.312 t	-26%
Scope 1: Direkte Emissionen	82 t	83 t	32 t	-62 %
Stationäre Verbrennung				
Heizöl (Kantinenzelt Berlin)	16 t	11 t	0 t	-100 %
Notstromdiesel	9 t	24 t	0 t	-100 %
Kältemittel	31 t	0 t	0 t	
Mobile Verbrennung (Flotte)				
Diesel	25 t	45 t	25 t	-44 %
Benzin	2 t	2 t	7 t	197 %
Scope 2: Indirekte Emissionen (Energie)	1.062 t	1.019 t	1.045 t	3 %
Strom (marktbasiert)	31 t	46 t	0 t	-100 %
(Fern-)Wärme	1.030 t	973 t	1.045 t	7 %
Scope 3: Indirekte Emissionen (sonstige)	25.181 t	32.975 t	24.234 t	-27 %
Eingekaufte Güter und Dienstleistungen	18.890 t	23.084 t	21.947 t	-5 %
Brennstoff- und energiebezogene Emissionen	403 t	414 t	358 t	-13 %
Produzierter Abfall	33 t	30 t	14 t	-51 %
Dienstreisen	4.610 t	8.240 t	1.521 t	-82 %
Pendelwege der Mitarbeitenden	1.245 t	1.208 t	394 t	-67 %

Eine weitere Herausforderung liegt für Medienunternehmen allgemein im Zielkonflikt der Reichweitensteigerung unter anderem durch Video-On-Demand-Angebote in hoher Bildqualität und dem Reduktionsziel für Treibhausgasemissionen, die jedoch über den Serverstromverbrauch durch die weltweite Nutzung dieser Angebote ansteigen. Die Entwicklung von Lösungsansätzen kann in Kooperation mit Branchen- und Vertriebspartnern stattfinden.

Klimabilanz der DW

Bei den Scope 1-Emissionen kam es im Berichtsjahr 2020 zu einer deutlichen Minderung, dadurch bedingt, dass Notstromdiesel und Kältemittel nicht nachgefüllt wurden. Dies wird allerdings in kommenden Jahren wieder notwendig sein. Zudem wurde Ende des Jahres 2019 das provisorische Kantinenzelt im Hof am Berliner Standort abgebaut, somit war im Winter 2020 kein Heizbedarf und kein Heizölverbrauch zu verzeichnen. Im Dezember 2021 wird die neue Kantine im Berliner Funkhaus eröffnet werden. Im Pandemiejahr wurden vermehrt die benzinbetriebenen, nicht aber die größeren dieselbetriebenen Dienstwagen genutzt.

Nach der marktbasierter Methode wird der **Ökostrom** hier mit Nullemissionen bilanziert. Inzwischen ist es gelungen, von den Berliner Standorten in der Brunnenstraße und am Schiffbauerdamm Angaben über das Stromprodukt in Erfahrung zu bringen, so dass auch hier mit Nullemissionen bilanziert werden kann.

Die standortbasierte Methode legt den deutschen Strommix zugrunde, die Emissionen liegen in diesem Fall um 8.315 Tonnen CO_{2e} höher. Die DW-Klimaschutzstrategie sieht unabhängig von der Bilanzierungsmethode die Entwicklung und Umsetzung von Energieeinsparmaßnahmen vor.

Die durch Heizung verursachten Emissionen sind im Berichtsjahr leicht angestiegen, dies kann darauf zurückzuführen sein, dass im Pandemiejahr viel mehr gelüftet wurde.

Im Berichtsjahr sind die Ausgaben für eingekaufte Güter und Dienstleistungen leicht zurückgegangen. Dies können Schwankungen sein, die bedarfsbedingt auch wieder ansteigen. Nachhaltigkeitskriterien werden inzwischen auch bei Ausschreibungen berücksichtigt. Nichtsdestotrotz kann die Umrechnung von Eurowerten in Treibhausgasen nur eine Annäherung sein und zur Sensibilisierung dienen. Zur Berechnung exakter Minderungswerte ist sie nur bedingt geeignet. Ähnliches gilt für die Abfall-

85



Um 85% sank die Anzahl der Flugreisen im Pandemiejahr 2020 im Vergleich zum Vorjahr.

mengen, die im Pandemiejahr stark zurückgegangen sind, aber wieder ansteigen können, sobald wieder mehr Mitarbeitende aus dem Homeoffice zurück in die Funkhäuser und Büros kommen.

Wenig überraschend ist ein enormer Rückgang bei den Dienstreisen und den Pendelfahrten zu verzeichnen. Im Pandemiejahr 2020 wurde wenig gereist, um Kontakte und die Ausweitung des Coronavirus möglichst zu vermeiden. Zudem arbeiteten viele Kolleginnen und Kollegen soweit möglich von zu Hause aus, so dass auch Pendelfahrten häufig entfielen.



Reduzierung der THG-Emissionen

Zur Minderung ihrer Treibhausgasemissionen wird die DW Maßnahmen in allen Bilanzbereichen umsetzen, also neben dem Bereich der Kernbilanz, für den das Reduktionsziel gilt, auch im Bereich der Randbilanz, in dem es Überschneidungen mit den Emissionen anderer Unternehmen gibt und die Möglichkeiten der direkten Einflussnahme durch die DW begrenzt sind.

Folgende Maßnahmen werden nun entwickelt und umgesetzt:

- Klimafreundlichere Reiserichtlinie
- Klimafreundlicherer Pendelverkehr
- Energiemanagement
- Nachhaltige Projektplanung
- Green production

- Nachhaltige Beschaffung
- Supply chain engagement
- Klimawandelfolgen-Anpassung

Zur unterstützenden Finanzierung der Maßnahmen führt die DW einen internen, marktbasieren CO₂-Preis ein. Aus der Menge der Emissionen (Kernbilanz) und dem CO₂-Preis ergibt sich ein jährliches Klimaschutzbudget von aktuell rund 300.000 Euro, mit dem die Abteilung Sustainability Management die Maßnahmenumsetzung in den Fachabteilungen (Gebäudemanagement, Technik, Beschaffungen etc.) unterstützt.

Die DW-Klimabilanz wird jährlich aktualisiert, um die Entwicklung der Treibhausgasemissionen nachvollziehen und gegebenenfalls mit weiteren Maßnahmen nachsteuern zu können. Über den Zielerreichungsfortschritt wird jährlich an die Geschäftsleitung berichtet, und alle zwei Jahre im Nachhaltigkeitsbericht.

Mit der Umsetzung der Klimaschutzstrategie leistet die DW einen Beitrag dazu, die Erderwärmung auf deutlich unter 2 °C zu begrenzen und bereitet sich angemessen auf zukünftige Klimawandelfolgen vor.

Reduzierung der THG-Emissionen infolge der digitalen Transformation oder anderer Veränderungsprozesse

Die Zahl der Dienstreisen ist im Pandemiejahr 2020 stark zurückgegangen. Während die Flug- und Zugreisen auf 15 bzw. 30 Prozent der Vorjahreswerte sanken, verzeichnete die Zahl der Mietwagenkilometer einen Zuwachs von 20 Prozent, da hier kontaktloses Reisen besser möglich war. Viele Dienstreisen konnten durch Videokonferenzen ersetzt werden, so dass der Verdopplung der Dienstreisen im Vorjahr erst einmal Einhalt geboten werden konnte.

Das Jahr 2020 wird hier als Ausnahmejahr betrachtet. Lägen die Dienstreisen von nun an dauerhaft auf diesem niedrigen Niveau, so hätte die DW ihr Reduktionsziel für das Jahr 2030 bereits erreicht und würde sich mit Blick auf das Langfristziel der Netto-Nullemissionen bis zum Jahr 2045 ein neues Zwischenziel

Flugreisen	2018	2019	2020
Personenkilometer	21.194.400	38.874.312	5.980.114
davon DW	14.166.936	27.419.873	3.179.427
davon DWA	7.027.464	11.454.439	2.800.687
davon Inland D	1.862.400	3.415.974	513.025
<i>davon Köln-Berlin/ Berlin-Köln</i>	k.A.	2.545.253	434.998
<i>davon Rest Inland D</i>	k.A.	k.A.	78.027
davon Inland (nicht D)	k.A.	k.A.	149.862
davon kontinental	k.A.	k.A.	1.054.587
davon interkontinental	19.332.000	35.458.338	4.262.640

Zugreisen	2018	2019	2020
Personenkilometer	1.466.550	3.394.771	1.030.323
davon ICE	k.A.	k.A.	840.489
davon IC/EC	k.A.	k.A.	30.510
davon Nahverkehr	k.A.	k.A.	65.658
davon international (geschätzt)	k.A.	k.A.	93.666
davon Köln/Bonn-Berlin und Berlin-Köln/Bonn	k.A.	k.A.	502.964
davon innerdeutsch	1.256.850	2.909.357	433.693
davon international	209.700	485.414	93.666

Mietwagen	2018	2019	2020
Kilometer	17.640	69.413	84.229
davon PKW	k.A.	k.A.	84.199
davon Benzin	k.A.	k.A.	58.349
davon Diesel	k.A.	k.A.	25.850
davon Hybrid	k.A.	k.A.	-
davon LKW	k.A.	k.A.	30
davon Benzin	k.A.	k.A.	-
davon Diesel	k.A.	k.A.	30
davon Hybrid	k.A.	k.A.	-

für das Jahr 2030 setzen. Jedoch ist davon auszugehen, dass Dienstreisen wieder ansteigen werden, sobald sich ein neuer „Normalzustand“ mit dem Virus eingependelt haben wird. Alternativlösungen, die sich während der Pandemie bewährt haben, sollen jedoch auf jeden Fall weiter dazu beitragen, die Anzahl der Dienstreisen auf ein business-critical Maß zu beschränken. Die Entwicklung der Treibhausmissionen werden jährlich fortgeschrieben, um dann in den nächsten Jahren über das weitere Vorgehen zu entscheiden.

Der Großteil der CO₂-Kernbilanz entstand im Jahr 2019 bei der DW durch Dienstreisen (vor allem Flugreisen).





5

**rund 5 Tonnen CO₂
konnten durch die Aktion
eingespart werden.**

Knapp 200 Mitstreitende aus 14 Unternehmen hatten sich am Klimaschutz-Projekt beteiligt: Ziel war es, auf spielerische Art für das Fahrrad als klimafreundliches Verkehrsmittel auf dem Weg zwischen Wohnung und Arbeitsort zu sensibilisieren. Die Teams der DW konnten mit ihren 20.000 Kilometern rund 5 Tonnen CO₂ einsparen, die entstanden wären, wenn sie auf derselben Strecke ein Auto genutzt hätten.

Fahrrad-Challenge

20.000

**Über 20.000 km erradelten die elf Teams der DW
in Bonn und Berlin bei dem Wettbewerb.**



Umwelthemen im Programm

Nachhaltigkeit ist eines der Schwerpunktthemen, die sich die DW als Unternehmen auf die Fahne geschrieben hat. Sie ist auch ein wiederkehrendes Thema in der DW-Berichterstattung. Zu den Profithemen der journalistischen Angebote gehören Umwelt- und Klimaschutz sowie Themen rund um ressourcenschonende Technologien.

Umweltformate im Fernsehprogramm

Zu den erfolgreichsten Umweltformaten gehören die TV-Magazine „Global 3000“, „Global Ideas“ und die Eco-Reihen „Eco-Africa“ und „Eco-India“. Sowohl „Eco Africa“ als auch „Eco India“ legen den Fokus auf ökologische Innovationen und Best-Practice-Beispiele auf die jeweilige Zielregion und Europa. In „Eco Africa“ geht es mitunter um den Erhalt biologischer Vielfalt, die Energieversorgung von morgen und die zukunftsgerichtete Mobilität. Das Format hat inzwischen eine portugiesische Ausgabe sowie eine volladaptierte Version in Haussa. Mit dem indischen Medienpartner und Koproduzenten Scroll.in wird „Eco India“ für das Zielpublikum in Indien produziert, eines der am stärksten vom Klimawandel betroffenen Länder. Auch hier werden Umwelt- und Nachhaltigkeitsthemen über Best-Practice-Beispiele thematisiert. Mittlerweile wird das Format um zwei weitere Sprachversionen in Hindi und Tamil erweitert. Die Eco-Reihe verfolgt nicht nur thematisch klare Regionalisierungsansätze, sondern setzt diese auch in der Vor-Ort-Produktion, Zielgruppenanbindung und Partnerstrategie um. Beide Magazine verfügen über zahlreiche Partner weltweit und zählen zu den reichweitenstärksten Formaten der DW.

Über die bereits etablierten Formate hinaus sind neue Produktionen sowie eigenrecherchierte Enthüllungsgeschichten entstanden und werden auf allen geeigneten Plattformen ausgespielt – die maximale Programmverwertung gehört ebenfalls zum nachhaltigen Journalismus.

On the Green Fence – Der internationale Umwelt Podcast

Der digitale DW-Podcast On the Green Fence behandelt komplexe und häufig polarisierende Umweltthemen. Dabei kommen sowohl internationale Experten und Expertinnen als auch Betroffene gleichermaßen zu Wort. Die Lebensrealitäten der Menschen werden bei der Lösungssuche stets mit einbezogen. Da Umweltthemen und -lösungen große Schnittmengen mit der Wirtschaft, Gesellschaft und Wissenschaft aufweisen, verfolgt der Podcast einen interdisziplinären Ansatz. Um dieser Vielschichtigkeit gerecht zu werden, werden die Themen meist in Serien á fünf

Episoden behandelt. Studiointerviews und klangreiche Orts-terminen halten sich dabei die Waage.

Das Credo des Podcasts: unterhalten, ideologiefrei informieren und Hoffnung machen. Zwei internationale Podcast Preise sind die Anerkennung für die Formatidee und Umsetzung.

Das Format wird hat auf allen gängigen Podcast Plattformen angeboten. Begleitende Online Artikel und Social Media Elemente werden auf dw.com, Twitter, Facebook und Instagram veröffentlicht.



- [On the Green Fence podcast](#)
- [On The Green Fence | Podcast Apple](#)
- [On The Green Fence | Podcast Spotify](#)

Umstrittenes Goldminenprojekt in der Türkei

In der Türkei nehmen Umweltthemen einen immer größeren Stellenwert ein. Viele Wirtschaftsprojekte im Land werden meist ohne die Zustimmung der Bevölkerung umgesetzt. Darunter leidet häufig die Umwelt als Folge von Verschmutzungen und Fehlplanung.

Ein Thema, das die Türkisch-Redaktion der DW bereits im Jahr 2019 auf der Agenda hatte und das durch die DW-Berichterstattung bis ins Jahr 2021 Auswirkungen nach sich zog, war der Goldabbau im so genannten „Kaz Gebirge“ im Westen der Türkei. Die im Juli 2019 begonnenen Proteste gegen das Goldminenprojekt von „Doğu Biga Madencilik“, der türkischen Tochtergesellschaft

des kanadischen Unternehmens Alamos Gold, wurden zu einer Massenaktion. Die Redaktion recherchierte monatelang und bohrte hartnäckig nach. Nachdem der Geschäftsführer des Unternehmens in einem im Frühjahr 2021 veröffentlichten DW-Interview falsche Behauptungen aufgestellt hatte, kam es zu einer öffentlichen Debatte, an deren Ende er von seinem Posten abberufen wurde. Der Goldabbau kam zum Stillstand.

PlanetA



„Planet A, weil wir keinen Planet B haben!“ nach diesem Motto geht das YouTube-Format Woche für Woche der Frage nach: Wie können wir dazu beitragen, Wege aus dem drastischen Klimawandel zu finden. Dem abteilungsübergreifenden Redaktionsteam aus Business, Science und Environment gelingt es, mit unterhaltsam-informativen Videos Umwelt- und Nachhaltigkeitsthemen für ein junges, internationales Publikum zu vermitteln. YouTube first und nutzerzentriert – so ist das Format von Anfang an angelegt. Die Videos werden auch in den TV-Magazinen und den Social-Media-Kanälen der Fachressorts und den Programmen zahlreicher Sprachangebote ausgespielt, etwa für die Regionen Indien, Pakistan und Indonesien.

[youtube.com/DWPlanetA](https://www.youtube.com/DWPlanetA)

Nachhaltiger Reisen

Das Thema Nachhaltigkeit gewinnt zunehmend an Bedeutung in der Berichterstattung über Reisen und Tourismus. Auf den Internetseiten [dw.com/travel](https://www.dw.com/travel) und [dw.com/reise](https://www.dw.com/reise) finden sich Interviews, Artikel und Bildergalerien über die CO₂-Kompensation von Flügen, das Umrüsten von Kreuzfahrtschiffen auf sauberere Treibstoffe oder die Bereitschaft zu nachhaltigen Reisen. Auch auf den Social-Media-Kanälen werden den Nutzenden Tipps gegeben und das Thema mit der Community diskutiert. Im YouTube Kanal „DW Travel“ finden sich Videos über nachhaltige Hotels in Griechenland und nachhaltigen Tourismus in Berlin

und Eberswalde. Letzteres wurde durch Beiträge ergänzt, die zeigen wie Amsterdam und Venedig dem Overtourismus durch neue Nachhaltigkeitskonzepte trotzen und als Folge des TV-Reisemagazins Check-in ausgestrahlt. Es war Bestandteil der ARD Themenwoche „#WIELEBEN - bleibt alles anders“.

➤ [So geht CO₂-Kompensation für Flüge](#)

➤ [Kreuzschiffahrt am Wendepunkt?](#)

➤ [„Viele sprechen von nachhaltigen Reisen - tun es aber nicht“](#)

📺 [Sustainable Hotels in Greece](#)

📺 [Sustainable Travel in Berlin and Eberswalde](#)

Nachhaltigkeit in der Medienentwicklungszusammenarbeit

Teil der DW ist auch die DW Akademie. Sie stärkt als strategischer Partner 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. rund 50 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 Partnern. Projektziele sowie die Entfaltung von Wirkungen auf den verschiedenen Ebenen werden regelmäßig und systematisch evaluiert.

Die Abteilung Lateinamerika hat im BMZ-Projektzyklus 2020 bis 2023 einen Schwerpunkt im Bereich Umweltjournalismus. In Kolumbien und dem Amazonasbecken unterstützt sie den Aufbau einer Allianz von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, Medienschaftern und Umweltschützern mit dem Ziel, die Berichterstattung über die Gefährdung der Umwelt zu verbessern.

In rund 50 Entwicklungs- und Schwellenländern realisiert die DW Akademie langfristig angelegte Medienprojekte, auch zum Thema Umweltjournalismus.



50



Mitarbeitende aus
140 Nationen.
Vielfalt als Basis für
weltweite Relevanz.



140



4. Engagement im sozialen Bereich

Arbeitnehmerrechte

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

Auch im Innern lebt und fördert die DW die Werte, die sie weltweit vermittelt, bspw. Good Governance und Transparenz sowie Teilhabe von Beschäftigten und Personalvertretungen. Tarifverträge und Dienstvereinbarungen gehen in vielen Bereichen über die gesetzlichen Standards hinaus. Dies gilt etwa für die Regelungen zur Flexibilisierung der Arbeitszeit, zum mobilen Arbeiten und zur sozialen Absicherung freier Mitarbeitender.

Mit der Einführung einer „Dienstvereinbarung Sabbatical“ zum Jahr 2020 erhielten Arbeitnehmende der DW die Möglichkeit, eine berufliche Auszeit zu beantragen oder durch den Antrag einen flexiblen und vorzeitigen Übergang in den Ruhestand zu gestalten. Ein solches Sabbatical ermöglicht eine Freistellung für einen Zeitraum von einem Monat bis zu maximal zwölf Monaten ohne Angabe von Gründen unter Fortzahlung der (reduzierten) Vergütung.

In einigen Bereichen, wie bspw. dem Gleichstellungsplan, hat die DW sich konkrete Ziele gesetzt, die alle vier Jahre nachgehalten und aktualisiert werden. Es wird angestrebt, bei hinreichender Datengrundlage auch in anderen Bereichen entsprechende Verfahren aufzusetzen.

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

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

Auf Initiative der Geschäftsleitung hat die DW 2020 ein Freienstattut erarbeitet, das zum November 2020 in Kraft gesetzt wurde. Es führt erstmals eine institutionalisierte Interessenvertretung der Freien Mitarbeitenden ein. Dies stärkt die Rechte der vielen freien Mitarbeitenden (1.709 zum Stichtag 31. Dezember 2020), bietet ihnen zusätzliche Sicherheit und fördert den gemeinsamen Austausch.

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

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



Innerbetrieblicher Dialog und Teilhabe

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

Instrument systematischer Teilhabe und Personalentwicklung sind auch das 270-Grad-Feedback der Führungskräfte und die jährlichen Mitarbeitenden- und Zielvereinbarungsgespräche. Sie bieten die Möglichkeit, die wechselseitigen Erwartungen, Probleme und Missverständnisse zu klären, auf sachliche Weise beidseitig Anerkennung und Kritik zu äußern, gegenseitiges Verständnis und Vertrauen zu fördern. In einer zunehmend digitalisierten Arbeitswelt wird „Führung“ transparenter und agiler.

Darüber hinaus existiert eine Vielzahl von Formaten für den innerbetrieblichen Austausch. Insbesondere die Reihe „DW Minds“ trägt mit (virtuellen) Vorträgen von Beschäftigten und gelegentlich externen Experten zum kollegialen Lernen, zu Dialog und Vernetzung bei. Auch die Abteilung Sustainability Management berichtet in diesem Format regelmäßig zu den Fortschritten und greift dort Impulse aus dem Haus auf.

Über die Instrumente des innerbetrieblichen Dialogs und der Teilhabe können sich die Mitarbeitenden aktiv ins Nachhaltigkeitsmanagement der DW einbringen, so vor allem im neu eingerichteten Sustainability Circle.

Chancengerechtigkeit

Gleichstellung

Die Förderung der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern gehört zum Selbstverständnis der DW und ist Teil ihrer Führungskultur.

Der Anteil an Frauen an der Gesamtbelegschaft lag Ende 2020, wie schon in den Vorjahren, nahezu ausgeglichen bei 49 Prozent. Die Führungspositionen sind beinahe zu gleichen Teilen mit Frauen und Männern besetzt: Geschäftsleitung (40 Prozent Frauen; durch die Erhebung der DW Akademie in den Rang einer Direktion hat sich dieser Wert gegenüber 2018 verringert), Top Management (Geschäftsleitung und Hauptabteilungsleitungen: 45 Prozent Frauen), mittleres Management (Abteilungsleitungen, Leitung Stabsstellen: 42 Prozent Frauen).

Bei den Anstrengungen für mehr Gleichstellung konnten beachtliche Erfolge erzielt werden. Beispielsweise wurde die im Gleichstellungsplan 2014-2017 festgelegte Quote von drei Prozent für die Erhöhung des Frauenanteils in den oberen Vergütungsgruppen (I – III) deutlich übertroffen. Zu den Zielen für den Gleichstellungsplan 2018-2021 zählen die Erhöhung des Frauenanteils in den Positionen Abteilungs- und Bereichsleitung um 10 Prozent, mehr Aufstiegschancen für Frauen in niedrigen Vergütungsgruppen, die Steigerung der Höhergruppierung von Frauen aus den mittleren bzw. unteren Vergütungsgruppen VIII bis VI, und die bessere Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf.

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

49

Der Anteil an Frauen an der Gesamtbelegschaft lag Ende 2020 nahezu ausgeglichen bei 49 Prozent. Im Gleichstellungsplan hat sich die DW eine Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen zum Ziel gesetzt.



Ebenfalls weisungsungebunden, vertraulich und standortübergreifend tätig sind die beiden Beauftragten nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), die der Managing Director Business Administration (Verwaltungsdirektorin) zugeordnet sind. Um den gewachsenen Bedürfnissen und Anforderungen entsprechen zu können, berief die DW im Jahr 2020 an beiden Dienstsitzen je eine hauptamtliche AGG-Beauftragte. Zuvor hatten die Standorte Bonn und Berlin für diese Funktion jeweils eine Mitarbeiterin von People (Personalabteilung), die die Tätigkeit neben ihren anderen Aufgaben ausübte.

Im April 2020 einigten sich die Geschäftsleitung und der Gesamtpersonalrat der DW auf eine Dienstvereinbarung zum Umgang mit sexueller Belästigung und auf die Dienstvereinbarung zum Schutz vor grenzüberschreitendem Verhalten. Damit besitzt die DW ein klares Regelwerk für einen respektvollen Umgang in der betrieblichen Zusammenarbeit. Sexuelle Belästigung, jede Form von grenzüberschreitendem Verhalten, sozialem Fehlverhalten, Diskriminierung oder Mobbing werden nicht geduldet. Bereits 2019 hatte die Geschäftsleitung eine Richtlinie zum Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz veröffentlicht, die nun inhaltsgleich in eine Dienstvereinbarung umgewandelt wurde und so höhere Verbindlichkeit erhielt.

Work-Life Balance

Mit Dienstvereinbarungen zur Flexibilisierung der Arbeitszeit und des Arbeitsorts bietet die DW ihren Beschäftigten ein hohes Maß an Souveränität und individueller Gestaltungsmöglichkeiten der Arbeits- bzw. Freizeit. Unter den Vorzeichen der Corona-Pandemie bewährten sich diese Instrumente in besonderer Weise.

Als zu Beginn der Corona-Pandemie im April 2020 in Berlin und Nordrhein-Westfalen kurzfristig Schulen und Kitas schlossen, zeigte die DW ihren Beschäftigten Möglichkeiten auf, Betreuungsgengpässe zu bewältigen (Homeoffice, Nutzung der Flexibilität von Arbeitszeitkonten, Urlaub und Erwerb zusätzlicher Urlaubs, unbezahlte Arbeitsbefreiung). Zugleich ermöglichte sie es betroffenen Beschäftigten, durch einen auf zwei Wochen befristeten finanziellen Zuschuss Betreuungen zu organisieren und in den Dienst zurückkehren zu können.

Darüber hinaus traf die DW zahlreiche Maßnahmen, um die Mitarbeitenden vor dem Virus zu schützen (bspw. Masken, Schnelltests, Raumluftreiniger, CO₂-Messgeräte), psychische Belastungen durch die Pandemie aufzufangen und insbesondere die freien Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wirtschaftlich gegen die Folgen der Pandemie abzusichern (bspw. Ausfall- und Stand-by-Honorare).

Zum Stichtag 31. Dezember 2020 arbeiteten 326 Festangestellte in der DW in Teilzeit, dies entspricht einer Teilzeitquote von 21 Prozent. Die DW ist in jedem Einzelfall bestrebt, im Dialog mit Vorgesetzten und Mitarbeitenden Regelungen zu treffen, die den Vorstellungen und Erfordernissen aller Beteiligten gerecht werden.

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

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 während dieser ihre Kinder zu betreuen. Am Standort Berlin existiert ein vergleichbares Büro bisher nicht. Es wird noch geprüft, inwieweit Bedarf besteht und ggf. entsprechende räumliche Kapazitäten bereitgestellt werden könnten.

Beurlaubung

Um kurzzeitige zusätzliche Beurlaubungsbedarfe von bis zu fünf Tagen im Jahr abdecken zu können, wurde eine entsprechende Regelung im Rahmen der Vergütungstarifverhandlungen zunächst bis zum 31. Dezember 2019 tariflich vereinbart. Diese wurde in den zurückliegenden Vergütungstarifverhandlungen unbefristet fortgeschrieben.



Diversität

Die DW fördert ein Arbeitsumfeld, das frei von Vorurteilen ist. Ziel ist, dass alle Mitarbeitenden Respekt und Wertschätzung erfahren – unabhängig von Geschlecht und geschlechtlicher Identität, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität. Die Zusammenarbeit aller Beschäftigten wird durch mehr Kenntnis und Verständnis über- und füreinander verbessert. Um diese Ziele zu unterstützen, die Priorität der Thematik zu verdeutlichen und konkrete Veränderungsprozesse anzustoßen, hat die Geschäftsleitung zum November 2019 dem Bereich „International Relations“ zusätzlich die Zuständigkeit für Diversity übertragen. Eine direktionsübergreifende Diversity AG entwickelt seither Ansätze, Diversity Management als Querschnittsthema auf allen Ebenen in der DW voranzubringen und mit messbaren Zielen zu hinterlegen.

Zum „Deutschen Diversity Tag“ am 26. Mai 2020 startete die DW eine Initiative, die sich mit den Herausforderungen und Chancen von Diversität, Inklusion und Wertschätzung befasst: In einer Gesprächsreihe im Intranet diskutiert die Geschäftsleitung mit Kolleginnen und Kollegen aktuelle Fragen und Herausforderungen der Diversity-Kerndimensionen, bspw. zu Ethnie, Alter, Menschen mit Behinderung, Gender, sexuelle Orientierung, Religion / Weltanschauung, „Weiß – männlich – mächtig“.

Im September 2019 richtete die DW an ihrem Bonner Standort ihren ersten „Celebrate-Respect-Tag“ aus. „Wie können wir respektvoller miteinander umgehen und damit einen zentralen Wert der DW (er-) leben?“ Zu dieser Fragestellung gab es vielfältige Workshops, Infostände und Aktionen. Der für 2020 geplante Respekt-Tag am Berliner Standort musste aufgrund der Pandemie auf unbestimmte Zeit verschoben werden.

Anfang 2021 hat die DW einen Leitfaden mit zahlreichen Anwendungsbeispielen für gendergerechte Sprache in Kraft gesetzt. So wie sich die DW in ihren journalistischen Angeboten weltweit für Gleichberechtigung einsetzt, spiegelt sich dies jetzt auch in der internen und externen Korrespondenz und Kommunikation. Die Beschäftigten sind gehalten, in Wort und Schrift gendergerecht zu kommunizieren. Dabei bietet der

Leitfaden Orientierung und zugleich Spielraum für eigene sprachliche Akzente. Im journalistischen Angebot ändert sich durch die Verabschiedung des neuen Leitfadens für gendergerechte Sprache nichts.

Messbare Ziele für das Themenfeld Diversity werden im Laufe des Jahres 2021 erarbeitet.

Einige Diversitätskennzahlen

Das 17-köpfige Broadcasting Council setzt sich 2020 aus neun männlichen und acht weiblichen Mitgliedern zusammen. Alle Mitglieder gehören der Altersgruppe „über 50 Jahre“ an. Dem siebenköpfigen Administration Council gehören sechs männliche Mitglieder und eine Frau an; auch hier sind alle Mitglieder über 50 Jahre alt.

Mitarbeitende	Feste	Freie*
Geschlecht		
weiblich	816 (24 %)	838 (25 %)
männlich	839 (25 %)	871 (26 %)
Altersgruppe		
unter 30 Jahre	85 (2 %)	137 (4 %)
30-50 Jahre	743 (22 %)	1.112 (33 %)
über 50 Jahre	827 (25 %)	460 (14 %)

*freie Mitarbeitende mit einem Honorar-Rahmenvertrag (HRV) für das Jahr 2020

Es besteht die Möglichkeit, in der Personalakte statt männlich oder weiblich auch divers anzugeben, jedoch wurde dies bislang noch nicht in Anspruch genommen. Die hausweite Sensibilisierung für Diversitätsthemen wird zu einer weiteren „Normalisierung“ beitragen.

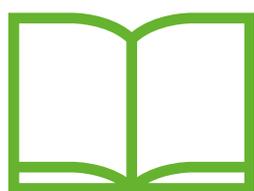
Im Jahr 2020 waren in der DW 84 Feste Mitarbeitende mit Behinderung beschäftigt, davon 80 mit schwerer Behinderung. Bei den freien Mitarbeitenden ist eine Meldung freiwillig und wird nicht erfasst.

3

Unser Diversitäts-Dreiklang

Wir sind divers | Wir arbeiten divers | Unsere Produkte sind divers





57



57 Auszubildende beschäftigte die DW im Jahr 2020.

Menschen mit Behinderung

Ihre gesellschaftliche Verantwortung nimmt die DW auch wahr, indem sie seit Jahren mehr Menschen mit Behinderung beschäftigt, als es die gesetzliche Mindestquote von fünf Prozent vorschreibt. Die Quote liegt 2020 bei 5,54 Prozent. Die DW unterstützt vom Integrationsamt geförderte Eingliederungsmaßnahmen mit dem Ziel, die Integrationschancen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern.

Im Mai 2020 wurde die Koordination der Maßnahmen zur Förderung der Barrierefreiheit dem Directorate General Management übertragen. Zugleich bestätigte die Geschäftsleitung ihren Willen, konkrete Fortschritte in der Barrierefreiheit der DW-Angebote zu erreichen. Es erfolgt ein laufendes Monitoring der Situation durch Schwerbehindertenvertretung, Sicherheitsingenieure und 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, unter anderem verbesserte Screenreader-Kompatibilität und Tastatursteuerung. Zunehmend werden audiovisuelle Inhalte mit Untertiteln angeboten. Seit September 2020 wird schrittweise auch eine „Erklärung zur Barrierefreiheit“ in die Onlineangebote der DW-Sprachen integriert.

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

Seit November 2020 steht die neu eingerichtete Zentrale Anlaufstelle für Barrierefreie Angebote (ZABA) unter der Domain barrierefreie-medien.info zur Verfügung. ARD-Landesrundfunkanstalten, ZDF, Deutschlandradio, Deutsche Welle und die Landesmedienanstalten hatten sich gemeinsam über die Gründung und den Betrieb einer entsprechenden Stelle verständigt. An sie können sich Personen wenden, die Hinweise und Kritik zur Barrierefreiheit der Angebote direkt an die jeweiligen Sender geben möchten.

Qualifizierung

Ausbildungsberufe, Praktika und Hospitanzen

Die DW bietet betriebliche Ausbildung in sechs Berufsbildern an: Mediengestalter/-in Bild und Ton; Kaufmann/-frau für Büromanagement; Fachangestellte/-r für Medien-/Informationsdienste; Fachinformatiker/-in Systemintegration; Feinwerkmechaniker/-in; Koch/Köchin.

Zum Stichtag 30. Juni 2020 beschäftigte sie 57 Auszubildende: 26 weiblich, 1 divers und 30 männlich. Die DW bildet weit über Bedarf aus und übernimmt damit die gesellschaftspolitische Aufgabe, jungen Menschen einen Einstieg ins Berufsleben zu ermöglichen.

Gemeinsam mit ihrem langjährigen Kooperationspartner ModUs (Modulares Unterstützungssystem für Mütter, Väter, Kinder und Betriebe) bietet die DW Ausbildungsplätze in Teilzeit an. 2020 nutzten acht Auszubildende diese Möglichkeit. Positive Erfahrungen hat die DW auch mit dem Projekt „Junge Mütter“ gemacht, das diesen erlaubt, ihre Ausbildung in Teilzeit zu absolvieren.

Bei mindestens befriedigendem Abschluss der Berufsausbildung ist derzeit allen Auszubildenden eine Übernahme in eine mindestens zwölfmonatige Anschlussbeschäftigung tariflich garantiert.

Außerdem hat die DW 2020 einem Geflüchteten aus Pakistan Einstiegsqualifizierungen ermöglicht, um ihm die beruflichen Anforderungen in einem Medienunternehmen zu vermitteln und gleichzeitig Gelegenheit zu geben, seine Sprachkenntnisse zu verbessern.

Zahlreiche 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. Pandemiebedingt konnten im Jahr 2020 keine neuen Praktika bei der DW vergeben werden.



Internes Bildungsprogramm

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 programmatischen Angebotserstellung – stehen.

Die Weiterentwicklung der Beschäftigten – Festen wie Freien – wird durch gezielte Qualifizierungsangebote unterstützt. Ein umfassendes internes Bildungsprogramm bietet Maßnahmen und Seminare auf unterschiedlichsten Ebenen, von Methoden- und Handlungskompetenz bis zu Führungskräfteentwicklung und Sprachenlernen. Der Einsatz elektronischer Medien ermöglicht mobiles Lernen: eigenverantwortlich, individuell und flexibel. In der Corona-Pandemie wurde das Portfolio noch einmal erheblich ausgebaut, bspw. durch E-Learning, Blended Learning und Webinare. Über das Grundangebot hinaus berät die Abteilung People die Mitarbeitenden bei individuellen Weiterbildungsbedarfen.

In der DW-Personalentwicklung spielen interne Angebote eine große Rolle. Dies ist auch Folge der sich kontinuierlich verändernden Anforderungen in einem globalen Medienunternehmen. Das in der DW vorhandene Know-how soll möglichst wirksam genutzt und kontinuierlich weiterentwickelt werden. Mitarbeitende sollen voneinander lernen und Multiplikatoren für verschiedene Themen sein.

Den besonderen Herausforderungen der Corona-Pandemie geschuldet und der damit einhergehenden Umstellung auf rein digitale Angebote besuchten 2020 lediglich 1.408 Beschäftigte interne oder externe Fortbildungen, im Vorjahr waren dies noch 3.244 Beschäftigte. Das Ziel von jährlich 1.700 Teilnehmenden an Weiterbildungsangeboten der DW wurde also im Jahr 2019 deutlich übertroffen und im Jahr 2020 pandemiebedingt nicht erreicht. Die Zielwerte für den kommenden Zweijahreszeitraum 2022/23 werden derzeit erarbeitet.

Unter dem Titel „DW Kompakt“ führt die DW jährlich einen umfassenden Trainingskurs mit Theorie- und Praxisphasen zur journalistischen Qualifizierung durch. Bereits journalistisch tätige Mitarbeitende können hier ihre Expertise unter anderem für die Produktion digitaler Angebote erweitern.

An ihren Standorten Bonn und Berlin, und pandemiebedingt im Jahr 2020 auch digital, bot 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.

Fortbildungen

DW-Bildungsprogramm (Fort- und Weiterbildungen)	2018	2019	2020
Anzahl der besuchten Fortbildungen	k.A.	681	622
Anzahl der Teilnehmenden	6.363	9.176	6.733
davon von Frauen besucht	3.199	5.064	3.703
davon von Männern besucht	3.164	4.112	3.030
davon von Festen besucht	4.176	4.825	4.725
davon von Freien besucht	2.187	4.363	2.008
Anzahl Fortbildungstag	2.550	3.244	1.408
davon Frauen	1.284	1.667	755
davon Männer	1.266	1.577	653
davon Feste	1.682	1.827	851
davon Freie	868	1.417	557
Durchschnitts-Stundenzahl pro Teilnehmenden gesamt	20	22,6	38,3



Über 1.400 Mitarbeitende der DW haben im Jahr 2020 an jeweils rund 5 Fortbildungstagen teilgenommen.

1.400

Geschlecht	Anzahl Personen	Anzahl Tage	Durchschnittliche Stundenzahl
männlich	653	3.030	37
weiblich	755	3.703	39
Gesamt	1.408	6.733	38

Mitarbeiterkategorie	Anzahl Personen	Anzahl Tage	Durchschnittliche Stundenzahl
Fest	851	4.725	44
Frei	557	2.008	29
Gesamt	1.408	6.733	38

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

Im Jahr 2020 waren es insgesamt 1.408 Mitarbeitende, die im Durchschnitt an 4,8 Fortbildungstagen (38,3 Stunden) teilgenommen haben.

Einzelne Personen können dabei auch an mehreren Veranstaltungen teilgenommen haben. Betrachtet man als Basis nicht die Anzahl der Teilnehmenden, sondern alle 3.364 Mitarbeitenden der DW (Freie und Feste Mitarbeitende in Voll- und Teilzeit), so ergibt sich für 2020 ein Durchschnitt von zwei Fortbildungstagen (16 Stunden) pro Person.

Im Vergleich zum ersten Berichtsjahr 2018 stiegen Teilnehmendenzahlen und Fortbildungstage im Jahr 2019 deutlich an, um dann im Pandemiejahr 2020 wieder stark abzufallen. Zwar verdoppelte sich die Anzahl der Fortbildungstage pro Teilnehmenden beinahe, jedoch nahmen deutlich weniger Mitarbeitende überhaupt an Fortbildungen teil, so dass die Gesamtzahl der Fortbildungstage nur gering anstieg.

Darüber hinaus bietet die DW diverse weitere Möglichkeiten der Fortbildung an, wie beispielsweise Lernprojekte („Training on the Job“) und andere digitale Weiterbildungen.

Masterstudium International Media Studies

Ein in Deutschland einzigartiges Angebot hat die DW 2009 mit dem viersemestrigen, bilingualen Masterstudium „International Media Studies“ geschaffen, das Forschung, Lehre und Medienpraxis verzahnt. Etabliert wurde der Studiengang von der DW Akademie in Zusammenarbeit mit der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg und der Universität Bonn. 2020 hat der 10. Jahrgang des Masterstudiengangs das Studium vollendet – wobei inzwischen mehr als 200 Studierende das Programm erfolgreich absolviert haben. Die 26 Studierenden kamen aus 18 Ländern. Vier von ihnen sind Geflüchtete aus Syrien und Guinea. Coronabedingt kann der nächste Jahrgang erst im September 2021 starten.



Weitere Hochschulkooperationen

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

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

Arbeitsbedingte Verletzungen

Im Berichtszeitraum gab es in der DW keine Verletzungen mit schweren Folgen oder gar Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen. Kommen derartige Vorfälle vor, erfolgt eine Meldung an die Unfallversicherung. Eine systematische Auswertung erfolgt in Zusammenarbeit mit der zuständigen Berufsgenossenschaft. Im Jahr 2020 wurden 13 Arbeitsunfälle gemeldet, davon waren 10 Wegeunfälle. Die unfallbedingten Fehltagelagen im Jahr 2020 bei 311.

Arbeitsbedingte Erkrankungen

Im Berichtszeitraum wurden keine arbeitsbedingten Erkrankungen in der DW erfasst. Eine systematische Erfassung und Auswertung bei den Sicherheitsingenieuren an den DW-Standorten Bonn und Berlin kann nur in Zusammenarbeit mit der Berufsgenossenschaft erfolgen, aus Datenschutzgründen dürfen jedoch keine medizinischen Daten an die DW übermittelt werden. Durch die umsichtige und arbeitnehmerfreundliche Vorsorge der DW ist es während der Pandemie gelungen, Ansteckungsketten innerhalb des Unternehmens zu verhindern.

Medienspezifische gesundheitliche Risiken

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz haben in der DW große Bedeutung, auch wenn dem kein formales Arbeitssicherheits- und Gesundheits-Managementsystem nach bspw. DIN ISO 45001 oder OHSAS 18001 zugrunde liegt. Die Einführung eines solchen Arbeitssicherheits- und Gesundheits-Managementsystems wird angestrebt.

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

disierten Prozess für die BEM-Verfahren aufgesetzt. In Vorbereitung ist zudem eine neue Inklusionsvereinbarung, die neue Maßstäbe für die Förderung der Inklusion von Menschen mit Behinderung setzen wird.

Neben umfassenden Informationen bietet die DW ein breites Spektrum an Fortbildungsangeboten zum Thema Gesundheit. Durch entsprechende Schulungen werden Mitarbeitende und insbesondere Führungskräfte für das Thema Gesundheit sensibilisiert (bspw. Fokus auf Mentale Gesundheit in digitalen Angeboten, gerade während der Pandemie). Regelmäßig setzen Sonderaktionen wie ein „Aktionstag Gesundheit“ Impulse für gesundheitsbewusstes Verhalten.



Die beiden Betriebsärztinnen der DW an den Standorten Bonn und Berlin unterstützen die Gesundheitsförderung durch umfassende Angebote und Leistungen, bspw. Bildschirmuntersuchungen, Reisemedizin und sonstige arbeitsmedizinische Vorsorge, Mitwirkung am Betrieblichen Eingliederungsmanagement, Suchtprävention und bedarfsweise Beratung von Führungskräften und Mitarbeitenden. Sie wirken zusätzlich maßgeblich an der Gefährdungsbeurteilung mit, bspw. in der Corona-Pandemie mit umfassender Beratung zu spezifischen Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Sie stehen zur Beratung der entsprechenden Gremien wie dem Krisenstab in Arbeits- und Gesundheitsschutzfragen zur Verfügung. Regelmäßig bietet die DW Schulungen für Ersthelfende an. Diese wurden im Jahr 2020 allerdings aus Infektionsschutzgründen ausgesetzt.

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. Auch diese wurden seit 2020 allerdings aus Infektionsschutzgründen ausgesetzt.

Null-Toleranz zu Belästigung, Antisemitismus, Rassismus und Homophobie.



Aufgrund ihrer weltweiten Aktivität auch in Kriegs- und Konfliktregionen nehmen verschiedene Beschäftigtengruppen der DW Aufgaben mit Trauma-Risiko wahr. Auch Übergriffe gegen Medienschaffende nehmen zu; immer wieder betroffen sind auch Korrespondentinnen und Korrespondenten der DW. Für solche Fälle hat die DW bereits 2018 einen standardisierten Prozess mit klar definierten Ansprechstellen aufgesetzt, um besonders in Eilfällen und außerhalb der üblichen Bürozeiten den Betroffenen rasch Hilfe zu vermitteln. Hierbei arbeitet die DW mit dem Zentrum für Trauma- und Konfliktmanagement (ZTK) in Köln zusammen, das standortunabhängig Unterstützung leisten kann.

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 leitende Managing Director Business Administration, die Safety Engineers (Sicherheitsingenieure), Betriebsärztinnen, Brandschutzbeauftragter, Representative for Persons with Disabilities (Vertretung der Menschen mit Behinderung), Employee Council (Personalvertretung), Repräsentanten der Sicherheitsbeauftragten, des Facility Management (Gebäudemanagement), von People sowie anderer Bereiche.

Darüber hinaus werden regelmäßig Schulungen (Unterweisungen) in Präsenz und Online zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz für alle Mitarbeitenden sowie speziell für Führungskräfte durchgeführt.

Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Maßnahmen

Vielfalt ist ein unverzichtbarer Erfolgsfaktor für die global agierende DW. Der respektvolle Umgang miteinander prägt die Unternehmenskultur der Deutschen Welle. Gleichberechtigung und Toleranz sind dabei elementare Werte. Dafür tritt die DW weltweit ein. Die DW verfolgt eine Null-Toleranz-Politik in Bezug auf Diskriminierung aufgrund von Herkunft und Kultur, Alter, Geschlecht, sexueller Orientierung und Identität, Behinderung sowie Religion und Weltanschauung. Sie fördert eine Unternehmenskultur, die jegliche Art von sexueller Gewalt und Machtmissbrauch untersagt. Die DW verfolgt sämtliche Hinweise auf Diskriminierung und Machtmissbrauch und ahndet diese mit entsprechenden Maßnahmen. Eine besondere Aufmerksamkeit hat diese Politik noch einmal verstärkt durch die Dienstvereinbarungen zum Schutz vor sexueller Belästigung und vor grenzüberschreitendem Verhalten erfahren, die auffordern, an der Gestaltung des Arbeitsumfeldes mitzuwirken und Konflikte anzusprechen.

Im Berichtszeitraum 2019/2020 gab es 13 Fälle aus dem Umfeld Diskriminierung, Belästigung und Machtmissbrauch, die intern rechtlich bewertet wurden und zu Maßnahmen geführt haben. Auch insoweit, dass sich die Konflikte/Fälle im Konfliktmanagement lösen ließen, wenn ein Machtmissbrauch, eine Diskriminierung oder eine Belästigung nicht belegt wurde.

Übergreifende Maßnahmen waren unter anderem Code of Conduct, Benennung und Etablierung verschiedener Ansprechpersonen im Konfliktfall zusätzlich zu der offiziellen Beschwerdestelle, Verbesserung der Kommunikation, Schulungen und Weiterentwicklung zur Stärkung der respektvollen und wertschätzenden Unternehmenskultur, Umsetzung der Dienstvereinbarungen zum Schutz vor sexueller Belästigung und vor grenzüberschreitendem Verhalten aus dem Jahr 2020, insbesondere durch die Durchführung des darin beschriebenen Konfliktmanagement-Verfahrens, sowie eine externe Betrachtung der Konflikte in der Arabisch-Redaktion.

Externe Betrachtung der Zusammenarbeit

Auf Initiative des Director General erfolgte 2020 eine externe Betrachtung der Zusammenarbeit in der Arabisch-Redaktion. Anlass waren Vorwürfe von Mitarbeitenden, nicht nur gegen Vorgesetzte, sondern auch gegen Kollegen, die sich grenzüberschreitend oder respektlos anderen gegenüber verhalten würden. Die Maßnahme sollte die Möglichkeit schaffen, die zum Teil lange schwebenden Konflikte umfassend aufzuarbeiten. Der abschließende Bericht kam zu dem Ergebnis, dass keine aktuellen Beweise für die Vertuschung von Übergriffen gefunden werden konnten. Im Gegenteil habe die DW im Zuge der weltweiten #MeToo-Bewegung ein System aufgesetzt, das Betroffenen schnelle Unterstützung verspricht und ihnen beispielsweise auch den direkten Weg zu externen Rechtsanwältinnen ermöglicht. Kritisch angemerkt wurde in der Betrachtung, dass aus heutiger Sicht Krisenmanagement und Kommunikation der damaligen Vorfälle besser hätten funktionieren müssen. Der Bericht empfahl eine Reihe konkreter Maßnahmen, die im Prozess der Optimierung der Strukturen und des Arbeitsklimas in der Arabisch-Redaktion beachtet werden sollten. Hierzu gehörten bspw. transparente Stellenbesetzungen und Personalentwicklung, mehr Fortbildungen, regelmäßige Personalgespräche und eine optimierte Leitungsstruktur. Diese Empfehlungen wurden in der Folgezeit sukzessive umgesetzt.

Stärkung der Unternehmenskultur

Geschäftsleitung und Personalvertretungen verständigten sich im Februar 2020 auf ein Bündel von Maßnahmen, um respektvolles Verhalten zu fördern und grenzüberschreitendes Verhalten und Diskriminierung zu vermeiden. Anlass waren Medienberichte, die mehr als 18 Monate zurückliegende Vorfälle aufgriffen, bei denen Mitarbeiter massiv gegen die Unternehmens- und Führungswerte der DW verstoßen hatten. In einem anonymen Offenen Brief erhoben zudem Beschäftigte unter anderem den Vorwurf von Machtmissbrauch und Mobbing.

Die Geschäftsleitung reagierte hierauf mit Erklärungen im Intranet sowie mit Mitarbeiterversammlungen, in denen sie ihre „Null-Toleranz-Linie“ zu Belästigung, Antisemitismus, Rassismus und Homophobie vermittelte und möglicherweise Betroffene aufrief, die vorhandenen Ansprechpersonen zu kontaktieren.

Mit Personal- und Freiervertretung sowie Gleichstellungsbeauftragten wurden die Einsetzung einer paritätisch besetzten Task Force und Verhandlungen über eine Dienstvereinbarung zum Umgang mit grenzüberschreitendem Verhalten in der DW vereinbart.

Für Führungskräfte wurden verpflichtende Schulungen zu Themenfeldern wie beispielsweise zum Umgang mit grenzüberschreitendem Verhalten und zum Konfliktmanagement eingeführt.

Den Beschäftigten wurde die Möglichkeit gegeben, auch anonym über eine Konfliktmanagement-Software die passende Ansprechperson bei der DW für ihr Anliegen zu finden.

An den Standorten Berlin und Bonn wurden die AGG-Beauftragten von ihren anderen Verpflichtungen freigestellt, um sich künftig in Vollzeit ihren Aufgabenfeldern zu widmen und Vorwürfen von grenzüberschreitendem Verhalten in allen Direktionen und Abteilungen aktiv nachzugehen und aufzuklären zu können.

Um alle Mitarbeitenden besser zu erreichen, wurde die Interne Kommunikation zu einem eigenen Bereich in der Unternehmenskommunikation ausgebaut, neu ausgerichtet und mehrsprachig gestaltet. Das Onboarding-Angebot für neue Beschäftigte wurde erweitert und auch hier ein Akzent auf die Führungs- und Unternehmenskultur gelegt.

Weitere Maßnahmen zur Förderung der Führungs- und Unternehmenskultur waren die Übersetzung des Code of Conduct in alle DW-Sendesprachen, sein Versand an alle Beschäftigten und flächendeckende Schulungen zu seinen Inhalten.

Um diesen Prozess zu stärken, tauschten sich ab Oktober 2020 die Geschäftsleitung und die Führungskräfte aller Hierarchieebenen in einer Reihe virtueller Management Meetings über den „Kulturwandel in der DW“ aus.

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





dem Stichwort Digital Workplace werden die Möglichkeiten des digitalen, mobilen, interdisziplinären und kollaborativen Arbeitens stetig verbessert. Hier fokussiert die DW auf die Haltung und Denkweisen von Führungskräften und Mitarbeitenden – im Sinne von Digital Leadership. Im Zuge der digitalen Transformation der DW bietet dieser Ansatz sowohl Führungskräften als auch Mitarbeitenden zahlreiche neue Möglichkeiten zur abteilungs- und hierarchieübergreifenden Arbeitsgestaltung. Hierbei stehen Eigenverantwortung, Vernetzung, Partizipation und Agilität im Mittelpunkt. Darüber hinaus ist auch der konstruktive Umgang mit Konflikten ein wesentlicher Bestandteil der Unternehmenskultur.

Menschenrechte

„Die DW stärkt weltweit Meinungsfreiheit und Demokratie in Zeiten von Terror, Propaganda, Flucht und Migration.“ Dieses Unternehmensziel aus der Aufgabenplanung 2018 bis 2021 setzte die DW in journalistischer Unabhängigkeit 2019 und 2020 weiter um.

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

Zur Stärkung der Informations- und Meinungsfreiheit hat die DW zusammen mit BBC, Voice of America und France Médias Monde den 2018 gestarteten [YouTube-Kanal +90](#) in türkischer Sprache erfolgreich weitergeführt und die Reichweite ausgebaut. Der Kanal gibt medial unterrepräsentierten Gruppen in der Türkei eine Stimme.

Angesichts der fortwährenden Flüchtlings- und Migrations-thematik wurde auch das Kooperationsprojekt „InfoMigrants“ von DW, France Médias Monde und der italienischen Nachrichtenagentur Ansa fortgesetzt. Mit Unterstützung der Europäischen Kommission hatte sie die Nachrichten- und Informationsplattform für Migrantinnen und Migranten, Geflüchteten und Asylsuchenden im März 2017 ins Leben gerufen. Es liefert auf Social Media Informationen auf Arabisch, Englisch, Französisch, Paschtu und Dari.

Über die laufende Berichterstattung zu Themen rund um Medien-, Informations- und Meinungsfreiheit hinaus, setzt die DW Akzente auch weiter mit der englischsprachigen Plattform [dw.com/freedom](https://www.dw.com/freedom). Ihre Inhalte sind auch auf Twitter (@dw_freedom) und Facebook (DW Freedom) präsent.

Mit dem Freedom of Speech Award ehrt die DW seit 2015 eine Person oder Initiative, die eine herausragende Position für Menschenrechte und Meinungsfreiheit bezieht. 2019 erhielt die mexikanische Investigativ-Journalistin Anabel Hernández die Auszeichnung. 2020 widmete die DW den Preis 17 Journalistinnen und Journalisten aus 14 Ländern weltweit, die aufgrund ihrer Berichterstattung über die Corona-Pandemie Repressionen ausgesetzt sind – stellvertretend für alle weltweit, die aufgrund ihrer Berichterstattung über die Corona-Krise verschwunden sind, verhaftet oder bedroht wurden. Die DW verband die Preisvergabe mit einem Appell, alle Medienschaffenden weltweit, die wegen ihrer Berichterstattung über die Corona-Krise verhaftet wurden, unverzüglich freizulassen.

17

17 Journalistinnen und Journalisten weltweit widmete die DW den Freedom of Speech Award – stellvertretend für alle, die aufgrund ihrer Berichterstattung über die Corona-Pandemie Repressionen ausgesetzt sind.



Auch in der Arbeit der DW Akademie steht das Menschenrecht auf Meinungsfreiheit im Zentrum. In ihren Projektstrategien berücksichtigt die DW Akademie weitere Menschenrechte mit Bezug zu Medien, beispielsweise das Recht auf Privatsphäre, die Gleichberechtigung der Geschlechter und das Recht auf politische Beteiligung. In ihren Länderanalysen und Projektplanungen bezieht die DW Akademie die Menschenrechtssituation im jeweiligen Partnerland ein. Bei der Durchführung und Auswertung der Projekte liegt ein Fokus darauf, die menschenrechtlichen Prinzipien zu erfüllen: Nichtdiskriminierung und Chancengleichheit, Partizipation und Empowerment, Transparenz und Rechenschaftspflicht. In Medienprojekten im Kontext von Konflikten agiert die DW Akademie mit der notwendigen Sorgfalt (Do-No-Harm-Prinzip). Die DW Akademie arbeitet derzeit daran, ein System zur Umsetzung ihrer unternehmerischen Sorgfaltspflicht für die Menschenrechte einzuführen. Damit unterstützt sie ihr Risikomanagement und ihre Rechenschaftslegung.

Der Markenkern der DW ist es, Freiheit und Demokratie weltweit zu fördern. Das Nichtachten von Menschenrechten im Bereich ihrer eigenen Geschäftstätigkeit wäre also ein enormes Risiko für die eigene Glaubwürdigkeit. Die Achtung der Menschenrechte ist selbstverständlich auch in der DW selbst gewährleistet, einschließlich ihrer Studios und Korrespondentenbüros im Ausland. Im Jahr 2020 hat die DW ihren Code of Conduct verabschiedet, der für alle Mitarbeitenden weltweit verbindlich gilt (Siehe auch unten „Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten“).

Im Rahmen von Ausschreibungen müssen die Bietenden Eigen-erklärungen unterzeichnen, mit denen sie unter anderem die Zahlung des Mindestlohns garantieren. In diese Erklärung hat die DW nun noch die Einhaltung der Kernarbeitsnormen der ILO (International Labour Organization) aufgenommen.

Neu erarbeitet hat die DW im Jahr 2020 einen **Leitfaden zur nachhaltigen Beschaffung**. Er beschreibt, wie und an welchen Stellen im Beschaffungsprozess die Aspekte der Nachhaltigkeit angewendet werden können (etwa über Zertifizierungen und Label). Der Leitfaden trat im April 2021 in Kraft und bietet beschaffenden Stellen in der DW seither eine hilfreiche Orientierung. Er wird anhand konkreter Anwendungsbeispiele noch weiterentwickelt und soll dann für alle Beschaffungen verbindlich werden.

Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Investitionsvereinbarungen

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

Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Geschäftsstandorte

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

Anhand von sozialen Kriterien überprüfte neue Lieferanten

Im Jahr 2019 wurden 156 und im Jahr 2020 wurden 120 förmliche Ausschreibungen von der DW durchgeführt. Bei förmlichen Ausschreibungen werden von allen Anbietenden Eigenerklärungen eingefordert, die zwingender Angebotsbestandteil sind. Hierbei erklären die Anbietenden unter anderem folgendes:

- dass sie ihre Verpflichtungen zur Zahlung von Abgaben und Steuern sowie der Beiträge zur gesetzlichen Sozialversicherung gemäß den gesetzlichen Bestimmungen des Landes, in dem sie ansässig sind, erfüllt haben,
- dass sie die Verpflichtung zur Zahlung des Mindestlohns erfüllen und die Voraussetzungen von § 19 Mindestlohngesetz nicht vorliegen, d.h. sie nicht wegen eines Verstoßes nach § 21 Mindestlohngesetz mit einer Geldbuße von wenigstens 2.500 Euro belegt worden sind,
- dass Personen, deren Verhalten dem Unternehmen zuzurechnen ist, wegen illegaler Beschäftigung von Arbeitskräften nicht in den letzten 2 Jahren mit einer Freiheitsstrafe von mehr als 3 Monaten oder einer Geldstrafe von mehr als 90 Tagesstrafen oder einer Geldbuße von mehr als 2.500 Euro belegt worden sind.

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

Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen

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

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

Gemeinwesen

Corona-Pandemie



Die 2020 ausgebrochene Corona-Pandemie hat weltweit den Bedarf an gesicherter Information erhöht. Die DW ist dem in allen ihren Angeboten und Sendesprachen nachgekommen. Im März 2020 legte sie kurzfristig das tägliche TV-Format „Covid-19-Spezial“ mit Hintergrundinformationen, Erklärstücken und Experten-Schalten auf. Einzelne Folgen auf YouTube erzielten bis zu 800.000 Views.

Gerade viele afrikanische Länder stellte die Pandemie vor besondere Herausforderungen. Das Virus traf dort auf schwache Gesundheits- und Sozialsysteme. Auch die Medienlandschaften sind strukturell schwächer und damit anfälliger für mit Ausbreitung der Pandemie zunehmend verbreiteten Falschinformationen.



Das digitale mehrsprachige Angebot ENTR soll EU-kritischen jungen Menschen ihre europäischen Nachbarländer näherbringen

Die DW erweiterte gezielt ihre Programmangebote für Afrika und steuerte aktiv mit Formaten gegen, welche die medizinischen, politischen und wirtschaftlichen Implikationen der Pandemie thematisieren. In ähnlicher Weise setzten die DW-Redaktionen für Asien, Lateinamerika und Europa mit Beginn der Pandemie entsprechende Themenschwerpunkte.

Auch in Deutschland ließ sich seit Beginn der Pandemie eine steigende Nutzung der Angebote beobachten. Vor diesem Hintergrund hat die DW auf ihrem Onlineangebot pro bono Werbeflächen für die Corona-Warn-App der Bundesregierung bereitgestellt, und zwar in den Fremdsprachen, die Menschen in Deutschland als Muttersprache haben, also zum Beispiel Arabisch, Türkisch, Russisch und Polnisch.

Aktivitäten für Regionen

Auf die Zuspitzung der politisch-gesellschaftlichen Krise in Venezuela reagierte die DW im Februar 2019 mit einer täglich 15-minütigen TV-Sondersendung auf Spanisch. Sie versorgte die Menschen in Venezuela und der gesamten Region mit verlässlicher Information und ausgewogener Berichterstattung.

Vor dem Hintergrund des 100. Jahrestags des deutschen Überfalls auf Polen am 1. September 1939 startete die DW im August 2019 zusammen mit den reichweitenstarken polnischen Partner-Portalen „Wirtualna Polska und „Interia“ die Reportage-Reihe „Schuld ohne Sühne“. Für die 20 Online-Reportagen besuchten Journalisten-Tandems aus Polen und Deutschland jeweils Familien polnischer Kriegsoffer und Familien deutscher Täter und zeichneten deren Lebenswege nach. Die Reportagen erschienen auf Polnisch gleichzeitig auf dw.com, wp.pl und interia.pl; sie wurden auch auf Deutsch publiziert.

Zum Gedenken an das Ende des Zweiten Weltkriegs 75 Jahre zuvor errichtete die DW eine pandemiebedingt virtuelle „Musikbrücke Russland – Deutschland“ und übertrug Klassik-Konzerte aus publikumsleeren Sälen aus Berlin, Moskau und Sankt Petersburg. Einen Zusammenschnitt zeigte die DW in ihren TV-Programmen und auf YouTube. Das Klassikereignis stand unter Schirmherrschaft der Außenminister beider Länder.

Zum „Weltfrauentag“ im März 2019 startete die DW den Facebook-Kanal „DW Women“. Er spricht alle an, die sich weltweit für mehr Gleichstellung der Geschlechter stark machen. Vielerorts sind Frauen noch immer von Unterdrückung, Armut und Diskriminierung betroffen. Gleichzeitig gibt es zahlreiche Initiativen und Bestrebungen, das zu ändern. DW Women gibt ihnen eine Stimme. Darüber hinaus geht es um Arbeitswelten, um Bildungs- und Karrierechancen, um Traditionen und Generationskonflikte, auch um Trends und Umweltbewusstsein.

Die DW ist im Jahr 2020 der internationalen Initiative One Free Press Coalition beigetreten, einer Gruppe von Medienunternehmen und -organisationen, die sich weltweit für die Freiheit der Berichterstattung einsetzt und auf die Gefährdung kritischer Journalistinnen und Journalisten aufmerksam macht. Die Gruppe verfolgt das Ziel, sich die Macht globaler Netzwerke zunutze zu machen, um Meinungsvielfalt und Pressefreiheit zu erleichtern und zu verteidigen.

DW und France Médias Monde (FMM), die Dachorganisation der französischen Auslandsmedien, haben im September 2019 die Stärkung der redaktionellen Zusammenarbeit bei europäischen Medienprojekten vereinbart. Ein Schlüsselprojekt ist ENTR: ein digitales, multimediales und mehrsprachiges Angebot für junge Menschen in Europa. Es soll insbesondere EU-kritische, eher bildungsferne junge Menschen in zumeist ländlichen Regionen Europas ansprechen. Das Projekt will das Bewusstsein fördern für das Geschehen in anderen europäischen Ländern und deren Zusammenspiel mit der EU. ENTR soll Anfang 2021 an den Start gehen.



Chancen und Herausforderungen von künstlicher Intelligenz für die Medien.
Diskussionsrunde beim DW Global Media Forum 2019.

Global Media Forum

Internationalen Kulturaustausch auf persönlicher Ebene ermöglicht die DW seit 2008 mit ihrem [Global Media Forum](#). Von hier gehen Impulse für die Durchsetzung freiheitlicher und demokratischer Werte in der Welt aus, insbesondere von Presse-, Informations- und Meinungsfreiheit. Für die DW und ihre Akademie ist das Global Media Forum auch eine Plattform zur Vertiefung von Partnerschaften. Regelmäßig diskutieren hier mehr als 2.000 Teilnehmende aus über 140 Ländern. Starker neuer Partner des Global Media Forums ist seit 2019 das Land Nordrhein-Westfalen. Im Jahr 2019 stand die Konferenz unter dem Fokusthema „Shifting Powers“. 2020 wurde die Veranstaltung aufgrund der Corona-Pandemie erstmals komplett virtuell durchgeführt – diesmal zum Thema „Pluralism. Populism. Journalism.“ Die Berichterstattung der DW und vieler anderer Medien sorgt regelmäßig für eine breite Wahrnehmung der Themen in den Zielregionen der DW.

Beethovenjahr 2020



Als Gesellschafterin unterstützt die DW seit 20 Jahren das jährliche Beethovenfest Bonn und seine internationale Wahrnehmung: sie fördert auch so den Dialog der Völker und Kulturen. Mit der gleichen Zielsetzung beteiligte sie sich als strategische Partnerin des Beethovenfests an Aktivitäten rund um das Beethovenjahr 2020. In der Musik-Dokumentation „Der Klang der Natur“ berichtete sie über das weltweite „Beethoven Pastoral Project“:

Der Film zeigt fünf Musizierende beziehungsweise Ensembles auf fünf Kontinenten. Inspiriert durch die Sinfonie Nr. 6 setzen sie sich in ihren Arbeiten mit dem Thema Natur auseinander. Das Projekt wurde initiiert von der Beethoven Jubiläums Gesellschaft zusammen mit dem Weltklimasekretariat der Vereinten Nationen und der Initiative Earth Day Network. Neben den musikalischen Beiträgen wurden auch Interviews zum Thema Umwelt- und Klimaschutz geführt.

Medienkompetenz – „Media and Information Literacy“

Medien erfahren in immer mehr Ländern einen zum Teil dramatischen Verlust an Glaubwürdigkeit und Vertrauen. In der Corona-Pandemie hat überdies die Verbreitung von Falschinformation im Netz besorgniserregende Dimensionen erreicht. Gemeinsam mit ihren Partnerorganisationen wirkt die DW Akademie diesem Trend entgegen: Insbesondere benachteiligte Gruppen unterstützt sie darin, Medienkompetenz (Media and Information Literacy, MIL) aufzubauen. Sie lernen, verantwortungsvoll mit Medien umzugehen, sich unabhängige Quellen zu erschließen, Informationen einzuordnen und ihre Privatsphäre zu schützen. Zum Beispiel in Uganda, wo die DW Akademie ein MIL-Trainingscurriculum für Kinder zwischen neun und zwölf Jahren entwickelt hat und es gemeinsam mit lokalen Trainerinnen und Trainern umsetzt. Oder in dem Projekt „MIL goes viral“, das jungen Menschen vom Nahen Osten bis Lateinamerika Fact Checking in Sozialen Medien vermittelt. Mit ihren Maßnahmen stärkt die DW Akademie die Resilienz der Menschen gegenüber Propaganda, Manipulation und Hassrede und unterstützt sie in einer freien Meinungsbildung. Das fördert nicht nur eine aktive Zivilgesellschaft, sondern trägt auch dazu bei, Demokratien nachhaltig zu stabilisieren und Konflikte zu entschärfen.

Media Viability – Tragfähigkeit von Medien

Ein Schwerpunkt der Arbeit der DW Akademie liegt darin, die Tragfähigkeit von Medien – genannt Media Viability – zu stärken. Gemeinsam mit ihren Partnerorganisationen setzt sie sich dafür ein, dass Medien im Globalen Süden nicht nur wirtschaftlich überleben können, sondern auch in der Lage sind, nachhaltig qualitativ hochwertigen Journalismus zu produzieren. Hierbei verfolgt die DW Akademie einen ganzheitlichen Ansatz: Sie fördert die Verbesserung der politischen, ökonomischen und technischen Bedingungen für Medien und stärkt unter anderem die Sicherheit von Journalistinnen und Journalisten und Medienunternehmen sowie die Einbeziehung von Nutzenden. Mit dem konzeptionellen Ansatz „Media Viability is more than money!“ gestaltet die DW Akademie die internationale Diskussion in diesem Bereich maßgeblich mit.



Media Viability – Radio Sucumbíos, Ecuador

Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert

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

Verhältnis zur Politik

Die DW unterliegt dem Schutzbereich von Artikel 5 Grundgesetz und genießt damit redaktionelle Unabhängigkeit. Darüber hinaus fordert das DW-Gesetz in § 9 (5), dass „eine Einflussnahme auf die Gestaltung und den Inhalt der Sendungen der Deutschen Welle durch Dritte (...) nicht zulässig“ ist.

Die Unabhängigkeit der DW sichert auch der 17-köpfige Broadcasting Council. Je zwei Mitglieder des Gremiums werden vom Deutschen Bundestag und vom Bundesrat gewählt, drei Mitglieder werden von der Bundesregierung benannt. Die übrigen Mitglieder werden nach Maßgabe des DW-Gesetzes von gesellschaftlich relevanten Organisationen und Institutionen entsandt – von den Kirchen über Gewerkschaften bis zum Deutschen Olympischen Sportbund. Auch in den siebenköpfigen Administration Council entsenden der Deutsche Bundestag, der Bundesrat und die Bundesregierung je eine Vertreterin bzw. einen Vertreter. Die übrigen Mitglieder des Gremiums werden 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.

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

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

Der Bereich International Relations and Diversity 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 AsiaPacific Broadcasting Union (ABU); er engagiert sich in den zugehörigen Netzwerken.

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

Zur Stärkung der Nachhaltigkeit von Projekten der Medienentwicklung 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 Journalisten etc.) oder sie gestalten das Themenfeld Medienentwicklung durch Policy und Advocacy-Arbeit.

Politische Spenden

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

Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

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

Das Risikomanagementsystem der DW wird in einer eigenen Richtlinie beschrieben. Sie sieht eine jährliche Berichterstattung über Risiken bei der DW jeweils nach Abschluss des Haushaltserstellungsverfahrens vor. Sie soll aktuelle und potenzielle Gefährdungen der Zielerreichung erkennen (Risiko-Identifikation), bewerten (Risiko-Bewertung) sowie durch adäquate Steuerung (Risiko-Steuerung) verringern, um so den Programmauftrag der DW zu sichern und die erfolgreiche Weiterentwicklung des Senders zu unterstützen. Die Richtlinie regelt Inhalte, Kompeten-

zen und Verantwortlichkeiten, Abläufe und Aufgaben, Berichtspflichten sowie Dokumentationserfordernisse. Koordinatorin des Risikomanagements ist die Leiterin der Abteilung Finance (Finanzen). Die ermittelten Risiken (etwa im Bereich Beschaffung) sind in einem Portfolio unter Berücksichtigung der eingerichteten Maßnahmen zur Risikoreduzierung dargestellt (Risikolandkarte). Auf diesem Wege hat die DW eine deutlich verbesserte Risikosteuerung erreichen können.

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

Um eine Stärkung des rechtmäßigen und ethischen Verhaltens aller Beschäftigten bezüglich gesetzlicher und unternehmens-eigener Gebote und Verbote zu erzielen, hat die DW 2016 die Funktion einer Compliance-Beauftragten eingerichtet. Ihr wurde auch die Funktion der Ansprechperson für Korruption übertragen, um die Korruptionsprävention zu stärken. Als Stabstelle ist sie direkt der Managing Director Business Administration zugeordnet. Aufgabe der Compliance-Beauftragten ist es, die Einhaltung von Gesetzen und hauseigenen Regelungen zu überwachen, Rechts und Regelverstöße zu vermeiden, spezifische Schulungen anzubieten und die Beschäftigten in allen Fragen rund um diese Themen zu beraten. Quantifizierbare Ziele sind bislang noch nicht für den Compliancebereich formuliert. Für das Jahr 2022 ist die Erarbeitung einer Antikorruptionsrichtlinie vorgesehen.

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

Auf Korruptionsrisiken geprüfte Geschäftsstandorte

Im Berichtsjahr wurden keine Betriebsstätten auf Korruptionsrisiken geprüft. Die DW führte 2016/17 eine Analyse der Korruptionsrisiken für alle Betriebsstätten durch. Hierbei wurden Handlungsfelder identifiziert, in denen Maßnahmen geboten erscheinen. Eine Anti-Korruptionsrichtlinie ist in Arbeit.

Korruptionsvorfälle

In der DW gab es keine Korruptionsvorfälle.

Bußgelder und Sanktionen

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

Code of Conduct

Bereits 2020 hat die DW einen Code of Conduct in Kraft gesetzt, der mit breiter Beteiligung der Beschäftigten und der Personalvertretungen erarbeitet worden war. Er beschreibt, wie die DW ihrer Verantwortung gegenüber Nutzenden, Projekt, Vertriebs- und Geschäftspartnerinnen und -partnern, Gesellschaft und Umwelt wahrnimmt. Der Code of Conduct fasst 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 Externen, umweltschonendes Verhalten und der sparsame Umgang mit Ressourcen. Der Code of Conduct soll alle, die in und mit 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.

