

Nachhaltigkeits- bericht 2024/25





Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex
Berichtsjahr 2024

Impressum

Herausgeber

Deutsche Welle
53110 Bonn
Germany
Fassung vom Juni 2026
© DW

Verantwortlich

Benjamin Rietdorf
Directorate General
nachhaltigkeit@dw.com

Redaktion

Laura Balthasar
Heiner Cinkl
Friederike Hansen
Thilo Pommerening

Bildnachweise Titelseite

© Microgen/AdobeStock,
© Djavan Rodriguez/AdobeStock,
© GIS/AdobeStock

Inhalt

Über uns	4
Vorwort	6
1 Strategie	9
Strategische Analyse und Maßnahmen	9
Wesentlichkeit	9
Ziele	10
Wertschöpfungskette	13
2 Prozessmanagement	17
Verantwortung	17
Regeln und Prozesse	17
Kontrolle	19
Exkurs: Mitarbeitendenzufriedenheitsbefragung 2025	21
Anreizsysteme	23
Beteiligung von Anspruchsgruppen	24
Innovations- und Produktmanagement	26
3 Engagement im Umweltbereich	31
Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen	31
Ressourcenmanagement	31
Exkurs: Künstliche Intelligenz als Treiber des digitalen Wandels	43
Klimarelevante Emissionen	45
Programmangebote im Kontext der UN SDGs	59
Medienentwicklungszusammenarbeit der DW Akademie	62
4 Engagement im Sozialen Bereich	67
Arbeitnehmendenrechte	67
Chancengerechtigkeit	70
Qualifizierung	76
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	79
Menschenrechte	80
Gemeinwesen	84
5 Compliance	89
Verhältnis zur Politik	89
Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	90

Über uns

Freie Informationen für freie Entscheidungen – das ist der Markenkern der Deutschen Welle (DW). Als unabhängiges, internationales Medienunternehmen informiert der deutsche Auslandssender Menschen weltweit, damit sie sich frei entscheiden können. Mit ihren journalistischen Angeboten in 32 Sprachen verbindet die DW täglich Menschen in aller Welt – via TV, Radio und Internet, auf Sozialen Medien und über die DW-App. Mehrere Tausend Distributoren weltweit übernehmen Angebote der DW. Dem gesetzlichen Auftrag gemäß machen die DW-Angebote Deutschland als europäisch gewachsene Kulturnation und freiheitlich verfassten demokratischen Rechtsstaat verständlich. Sie geben deutschen und anderen Sichtweisen zu wesentlichen Themen sowohl in Europa als auch in anderen Kontinenten ein Forum mit dem Ziel, das Verständnis und den Austausch der Kulturen und Völker zu fördern. Diesen Auftrag setzt die DW in journalistischer Unabhängigkeit um. Die DW wendet sich vor allem an Menschen, die Entscheidungen treffen, etwas bewegen wollen, die aktiv mitwirken an der politischen Meinungsbildung, an Vordenkerinnen und Vordenker und kritische Geister. Die DW Akademie ist das Zentrum der DW für internationale Medienentwicklung, journalistische Aus- und Fortbildung sowie Wissensvermittlung. Mit ihren Projekten in mehr als 60 Ländern stärkt sie das Menschenrecht auf freie Meinungsäußerung und ungehinderten Zugang zu Informationen. Die DW Akademie befähigt Menschen weltweit, auf Grundlage verlässlicher Fakten und eines konstruktiven Dialogs freie Entscheidungen zu treffen.

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

Die Datengrundlage des vorliegenden Nachhaltigkeitsberichts bezieht sich auf das Berichtsjahr 2024. Vereinzelt werden Maßnahmen und Aktivitäten aus dem Jahr 2025 erwähnt, um den Trend in den einzelnen Handlungsfeldern zu skizzieren.

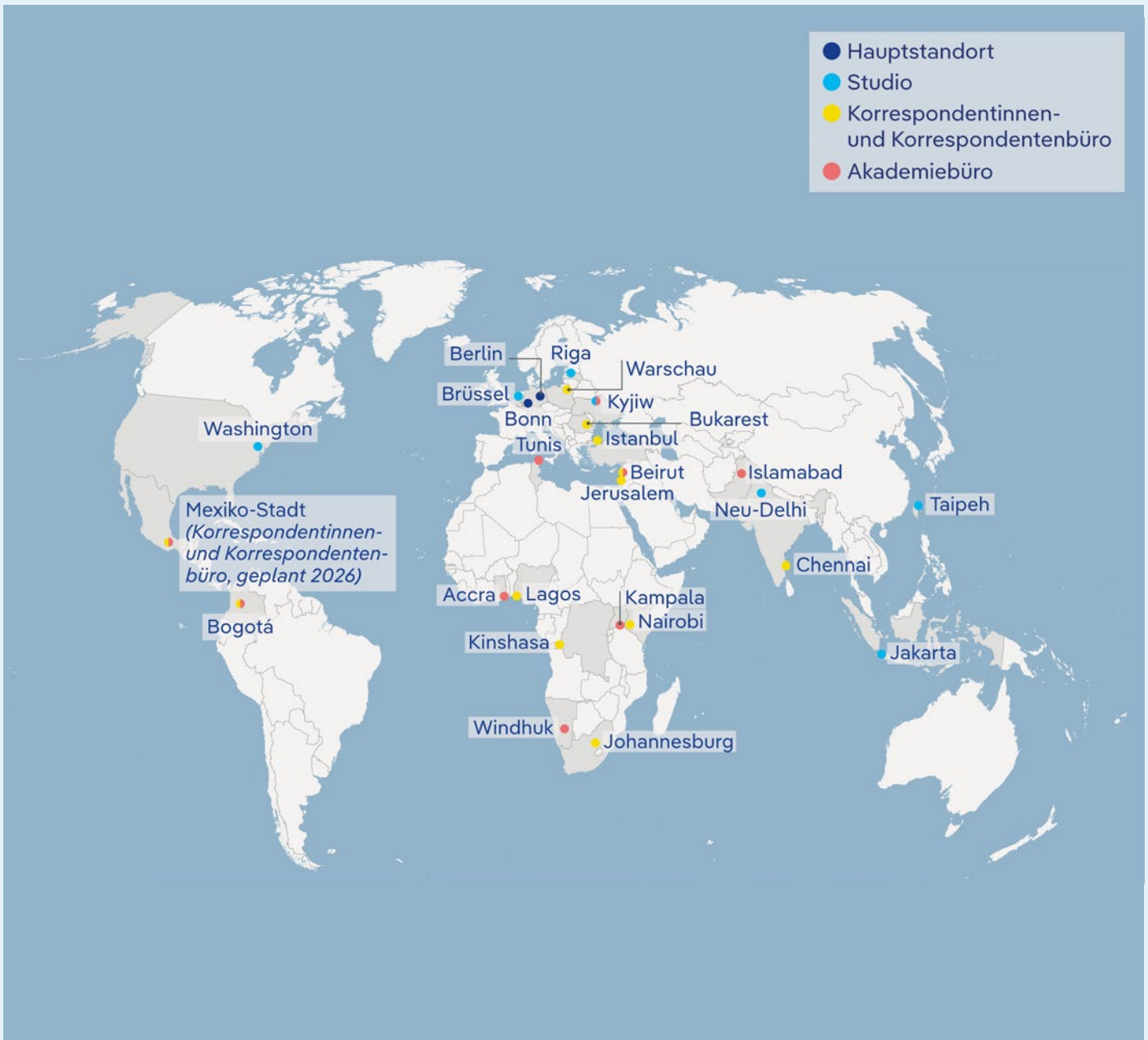


Abbildung 1: Standorte der DW weltweit (Stand 2025)

Vorwort



Tiefgreifende geopolitische Veränderungen prägen das aktuelle Weltgeschehen. Der Wettbewerb der Narrative hat sich zu einem Informationskrieg entwickelt, der in- mitten der globalen Medienlandschaft ausgetragen wird. Desinformation und Propaganda fluten digitale Platt- formen mit dem Ziel, demokratische Gesellschaften zu destabilisieren. Der anhaltende russische Angriffskrieg auf die Ukraine und der Krieg in Gaza infolge des Terroran- griffs der Hamas am 7. Oktober 2023 verschärfen die gesellschaftliche Polarisierung weiter.

Gleichzeitig entsteht durch den Rückzug und die un- gewisse Zukunft der US-Auslandsmedien in vielen Regio- nen ein gefährliches Informationsvakuum, das autoritäre Akteure gezielt füllen. Denn autokratische Staaten, wie Russland oder China, investieren massiv in den Ausbau ihrer Auslandsmedien, um ihren Einfluss zu stärken. Die Deutsche Welle (DW) ist in diesem Kontext unverzicht- bar. Gemäß ihres Markenkerns *Freie Informationen für freie Entscheidungen* vermittelt sie freiheitlich-demokratische Werte in aktuell über 32 Sprachen, bietet faktenbasierte, unabhängige Informationen und stärkt Medienkompetenz – als Gegengewicht zu Propaganda und Desinformation.

Auch die Themen Klimaschutz und Nachhaltigkeit sind stark von diesen Entwicklungen betroffen. Fakten werden zunehmend verzerrt und wissenschaftliche Erkenntnisse infrage gestellt. Das gefährdet nicht nur das Vertrauen in Medien und Institutionen, sondern auch die Glaubwürdigkeit und Wirksamkeit von Nachhaltigkeitsbemühungen.

Umso erfreulicher ist es, dass die DW ihr Ziel erreicht hat und 2025 zu den nachhaltigsten Medienorganisationen Deutschlands gehört. Dieser Bericht zeigt eindrucksvoll, welchen Beitrag die Mitarbeitenden der DW in den letzten Jahren geleistet haben. Es wurden Strukturen weiter ausgebaut und Maßnahmen in allen Bereichen des Hauses konsequent umgesetzt.

Neben den Erfolgen zeigt der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht auch die Handlungsfelder für die zukünftige Weiterentwicklung als nachhaltiges Medienunternehmen auf. Dienstreisen sind für die DW zur Wahrnehmung ihres gesetzlichen Sendeauftrags unabdingbar. Obwohl das Ziel, die Emissionen der Dienstreisen auf dem Post-Pandemie-Niveau von 2022 stabil zu halten, nicht erreicht werden konnte, gelang es jedoch bereits im Folgejahr, die Emissionen nicht weiter ansteigen zu lassen. Das zeigt, dass Nachhaltigkeit kein Zustand, sondern ein fortlaufender Prozess ist, in den die DW ihre Mitarbeitenden aktiv einbezieht. Die Ergebnisse unserer Mitarbeitendenbefragung zeigen die große Bereitschaft, sich stärker für die ökologische und soziale Nachhaltigkeit einzusetzen.

Die DW steht für Freiheit, Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion – nicht nur mit ihren Inhalten, sondern auch in ihrer Unternehmenskultur. Gemäß der Unternehmensstrategie wurde die Diversitäts-Strategie in den vergangenen zwei Jahren konsequent weiterentwickelt und umgesetzt. Mit klaren Strukturen und Zielvorgaben fördern wir eine nachhaltige, inklusive und diskriminierungssensible Unternehmenskultur.

Künstliche Intelligenz ist ein zentraler Treiber der digitalen Entwicklung und beeinflusst den Medienkonsum, die Produktion von Medienangeboten sowie die Ressourcenverbräuche erheblich. Die DW setzt hierbei auf transparente, datenschutzkonforme Prozesse und eine verantwortungsvolle Nutzung.

Nachhaltigkeit ist für die DW kein Nebenschauplatz, sondern integraler Bestandteil der Wahrnehmung ihres Auftrags. Sie betrifft nicht nur die ökologische Verantwortung, sondern auch die Gestaltung der Unternehmenskultur, den Umgang mit Ressourcen und die Qualität von Inhalten. Gerade in Zeiten wachsender digitaler Manipulation und globaler Krisen ist es entscheidend, dass die DW als internationale Medienorganisation faktenbasiert, transparent und zukunftsorientiert bleibt. Die DW ist bereit diese Herausforderungen anzunehmen – mit Innovationskraft und mit dem festen Willen, nachhaltige Entwicklung aktiv zu gestalten. Gemeinsam mit ihren Mitarbeitenden und im Dialog mit Partnern weltweit wird sie diesen Weg als führende Stimme der Freiheit aus Europa konsequent weitergehen.

Barbara Massing
Director General



© beeboys/Roberto-Sorin/Route16/AdobeStock

1 Strategie

Strategische Analyse und Maßnahmen

Für die Nachhaltigkeitsstrategie der DW sind die Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen und das Pariser Klimaschutzabkommen von zentraler Bedeutung. Das Sustainability Management der DW hat im Jahr 2021 eine Klimaschutzstrategie ausgearbeitet, mit allen Direktionen und der Abteilung Corporate Strategy (Strategische Unternehmensplanung) abgestimmt und von der Geschäftsleitung in Kraft setzen lassen. Die Klimaschutzstrategie der DW sieht ein konkretes Reduktionsziel für die eigenen Treibhausgasemissionen bis zum Jahr 2030 vor – und außerdem Maßnahmen in den Handlungsfeldern Dienstreisen, Energiemanagement, Beschaffung, Produktion und Pendelverkehr, um dieses Ziel zu erreichen. Die Umsetzung der Klimaschutzstrategie wurde in der Aufgabenplanung und den Unternehmenszielen verankert und wird im Nachhaltigkeitsbericht dokumentiert. Durch das im Jahr 2023 nachgeschärfte Reduktionsziel leistet die DW ihren Beitrag im Bemühen, die Erderwärmung auf 1,5°C zu begrenzen, wie vom Pariser Klimaschutzabkommen vorgesehen.

Wesentlichkeit

Die DW hat ihre beiden Hauptstandorte in Bonn und Berlin (98 Prozent der Gesamtfläche), Deutschland, ist aber auch in ihren Zielregionen durch Mitarbeitende (Studios, Korrespondenten- und Akademiebüros) 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.

In ihrem sozioökonomischen und politischen Umfeld setzt sich die DW gemäß ihrem Auftrag für Demokratie, Presse- und Meinungsfreiheit sowie Chancengerechtigkeit ein. Ihr Programmangebot und die Medienkompetenztrainings der

Akademie bieten Menschen weltweit die Möglichkeit, sich auf Grundlage unabhängiger Informationen eine eigene Meinung zu bilden.

Gleichzeitig wirkt sich die verändernde politische Situation (Einschränkung von Presse- und Meinungsfreiheit) in Zielregionen der DW auch auf die Arbeit der Mitarbeitenden vor Ort aus und kann zu einem Sicherheitsrisiko werden. Zu den wesentlichen gesellschaftlichen Nachhaltigkeitsthemen der DW gehören Arbeitnehmendenrechte und Vielfalts- und Gleichstellungsförderung. Im Auftrag der Geschäftsleitung werden dazu Projekte und Prozesse im Bereich Diversity, Equity and Inclusion (DEI) und New Work zur kontinuierlichen Verbesserung und Anpassung der Arbeitsbedingungen an eine zunehmend globalisierte und digitale Arbeitswelt durchgeführt. Die DW will so als faire und attraktive Arbeitgeberin und Geschäftspartnerin weltweit agieren und dabei die Grundwerte, die sie über das journalistische Angebot und die DW Akademie fördert, auch selbst leben.

Für die Definition der wesentlichen ökologischen Handlungsfelder wurden die Wertschöpfungskette für journalistische Angebote (Internet, TV, Audio) und Projekte der Medienentwicklungszusammenarbeit sowie das Umfeld des eigenen Wirkungsbereichs betrachtet. Dabei zeigte sich, dass in der DW selbst und in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette technische Geräte zur Produktion und Distribution der journalistischen Angebote eingesetzt werden, die einen hohen Ressourcenverbrauch (Material, Energie) verursachen. Weiterhin sind in der DW als global agierendem Medienunternehmen solche Dienstreisen von großer Bedeutung, bei denen der persönliche Vor-Ort-Kontakt unverzichtbar ist, beispielsweise bei Reportagen, in Projektgebiete der DW Akademie und zu Vertriebszwecken. Aufgrund der durch Energieverbrauch und Flugreisen verursachten Treibhausgasemissionen ist die globale Erderhitzung eines der wesentlichen ökologischen Nachhaltigkeitsthemen, die durch die Geschäftstätigkeit der DW mit beeinflusst werden.

Im Rahmen der Digitalisierung und der zunehmenden Nutzung von Künstlicher Intelligenz (KI) sowie im Kontext der angestrebten Reichweitensteigerung zeichnet sich hier ein Zielkonflikt ab, in dem zunehmender Energieverbrauch zur Umsetzung des gesetzlichen Auftrags im Spannungsfeld



Blühwiese mit Bienenstock und Insektenhotel auf dem Funkhausgelände in Bonn

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. Um sich des Themas KI und seiner Komplexität in angemessenem Umfang annehmen zu können und die neue Technologie effektiv zu steuern, hat die DW ein spezialisiertes KI-Team etabliert (siehe [Exkurs: Künstliche Intelligenz als Treiber des digitalen Wandels](#)).

Die Folgen des Klimawandels gehören gleichzeitig auch zu den wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen, die auf die Geschäftstätigkeit der DW einwirken. So bergen zunehmende Wetterextreme das Risiko der Beeinträchtigung von Gesundheit, Infrastruktur und Sendebetrieb. Vor diesem Hintergrund hat die DW eine Klimaschutzstrategie erarbeitet, um die eigenen Treibhausgasemissionen wissenschaftsbasiert abzusenken und sich angemessen auf Klimawandelfolgen vorzubereiten. Die Klimawandelfolgen und die Auswirkungen auf die DW wurden vom Sustainability Circle gesammelt und zusammengefasst. Das Ergebnis wurde in einem Schaubild (siehe Kapitel [Strategische Analyse und Maßnahmen](#)) aufbereitet und dient nun als Grundlage für die Erstellung einer

Klimawandelanpassungsstrategie der DW. Darüber hinaus gehört auch Umweltschutz zu den Profithemen der DW. Mit ihren Programmangeboten sensibilisiert sie Nutzende weltweit für Umweltthemen und informiert über Lösungsansätze und Good-Practice-Beispiele.

Ziele

Die DW soll bis 2025 zu den nachhaltigsten Medienorganisationen in Deutschland zählen. Zu diesem ambitionierten Ziel hat sich die DW im Dialog mit ihren Aufsichtsgremien und politischen Stakeholdern selbst verpflichtet. In einem Branchenbenchmark wurden dafür die Nachhaltigkeitsberichte und Internetseiten von deutschen Medienorganisationen, die sich für Nachhaltigkeit engagieren, ausgewertet. Im Vergleich zeigte sich, dass die DW zu den aktivsten und ambitioniertesten Medienorganisationen in Deutschland gehört. Sie hat innerhalb weniger Jahre ein umfassendes Managementsystem mit Strategie, Verantwortlichkeiten, Prozessen, Zielen und Kennzahlen aufgebaut. Sie verfügt über eine vollständige

Klimabilanz und ein ambitioniertes Klimaschutzziel, dessen Erreichung mit konkreten Reduktionsmaßnahmen und eigenem Nachhaltigkeitsbudget aktiv vorangetrieben wird. Zudem gehört die DW zu den Medienorganisationen in Deutschland, die Vielfalt und Inklusion aktiv und mit anspruchsvollen Zielen fördern. Neben der ökologischen und der sozialen Nachhaltigkeit hat sich die DW auch für die ökonomische Nachhaltigkeit Ziele zur Steigerung der Effizienz des unternehmensweiten Mitteleinsatzes gesetzt. Im Ergebnis zeigte sich, dass die DW ihr Ziel erreicht hat und zu den nachhaltigsten Medienorganisationen in Deutschland gehört.

In der **Aufgabenplanung für die Jahre 2022–2025** hat die DW drei Schwerpunktvorhaben definiert, die zur Erfüllung der strategischen Unternehmensziele beitragen sollen. Dort ist Nachhaltigkeit verankert als **Schwerpunktvorhaben 3** „Die DW setzt ihre Ressourcen effizient und nachhaltig ein“. Konkreter ausdefiniert wird dieses Schwerpunktvorhaben in den **Jahreszielen 2024–2025** mit zwei Leistungskennzahlen, sogenannten Key Performance Indicators (KPIs):

1. „Die DW reduziert ihre Treibhausgasemissionen im Sinne des durch die Klimaschutzstrategie vorgegebenen 1,5°C-Pfads auf höchstens 9.992 Tonnen in 2024 und 9.405 Tonnen in 2025.“
2. „Die DW hält ihre Treibhausgasemissionen im Bereich ‚Dienstreisen‘ unter 3.000 Tonnen pro Jahr.“

Zudem gilt dort gleichzeitig der sparsame und wirkungsvolle Mitteleinsatz sowie die Qualitätssicherung von Angeboten und Prozessen. Die Priorisierung innerhalb der ökologischen Nachhaltigkeitsthemen liegt also, abgeleitet von der Wesentlichkeitsbetrachtung, beim Klimaschutz. Mit Umsetzen ihrer **Klimaschutzstrategie** will die DW bis spätestens 2045 Netto-Nullmissionen erreichen. Im Jahr 2023 hat sie ihren Reduktionspfad von Deutlich-unter-2°C-Pfad auf das höhere Ambitionsniveau 1,5°C-Pfad nachgeschärft, woraus sich ein Zwischenziel von 50 Prozent Reduktion bis 2030 ergibt. Um diese Ziele zu erreichen, werden Maßnahmen in den Handlungsfeldern Dienstreisen, Energiemanagement, Beschaffung, Produktion und Pendelverkehr entwickelt und umgesetzt. Das Sustainability Management koordiniert die Aktivitäten der Fachbereiche, die für die Zielerreichung mitverantwortlich sind. Der Zielerreichungsfortschritt wird jährlich in der Klimabilanz erhoben und an die Geschäftsleitung berichtet und alle zwei Jahre im DW-Nachhaltigkeitsbericht veröffentlicht.

Auf Ebene des ARD-Verbunds wurden im Rahmen des Nachhaltigkeitsengagements über das ARD-Board Ökologische Nachhaltigkeit ebenfalls Ziele zur

Emissionsreduktion und zur nachhaltigen Medienproduktion verabschiedet, zu deren Erreichung die DW mit ihren Nachhaltigkeitszielen einen Beitrag leistet. Weitere Details zur Arbeit des ARD-Boards Ökologische Nachhaltigkeit sowie den Zielen können dem ARD-Nachhaltigkeitsbericht 2023 entnommen werden.

Die DW hat sich zudem als Ziel gesetzt, bis 2025 aktiv eine diverse, digitale Unternehmenskultur zu gestalten. Sie hat klare Leitlinien für die Zusammenarbeit (Digital Leadership and Collaboration), eine New-Work-Strategie, eine DEI-Strategie und eine Inklusionsvereinbarung verabschiedet. Die Evaluation der Inklusionsvereinbarung im Jahre 2025 hat gezeigt, dass die bestehenden Regelungen im Rahmen eines Maßnahmenplans überwiegend bereits umgesetzt worden sind beziehungsweise gelebt werden, so wie beim inklusiven Recruitingprozess. Eine Neufassung der Inklusionsvereinbarung beinhaltet daher als zentralen Punkt, dass Menschen mit Behinderung bei gleicher Qualifikation in ihrer Weiterentwicklung, insbesondere bei der Besetzung von Führungspositionen gefördert werden. Weitere Nachschärfungen in der neuen Inklusionsvereinbarung beziehen sich zum Beispiel auf die Beteiligung der Vertrauenspersonen für die Menschen mit Behinderung bei bestimmten Sachverhalten. In diesem Kontext wurde die Inklusionsvereinbarung präzisiert, sodass die Angebote im Regelfall auch für arbeitnehmerähnliche Personen gelten. Die DW prüft jährlich den Stand der Umsetzung und plant neue Maßnahmen. Im Jahr 2025 wird es um die Begleitung von Führungskräften und Teams bei der Inklusion von Menschen mit Behinderung an ihren jeweiligen Einsatzstellen (konkret im Bereich Ausbildung und Volontariat) gehen.

- Im Jahr 2025 hat die DW ihre **Inklusionsvereinbarung** überarbeitet. Die Zielquote von acht Prozent Beschäftigung von Menschen mit Behinderung geht deutlich über die gesetzliche Mindestquote von fünf Prozent hinaus.

Im **Gleichstellungsplan für die Jahre 2022–2025** hat sich die DW vier Ziele gesetzt, die der strukturellen Gleichstellung von Frau und Mann sowie der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf dienen.

- Das erste Ziel beinhaltet die Erhöhung des Frauenanteils in den oberen Vergütungsebenen sowie die Steigerung des Frauenanteils in den technischen Berufen bis 31. Dezember 2029.
- Im zweiten Ziel hat sich die DW die Erstellung eines Personalentwicklungsplanes bis Ende 2026 vorgenommen.

- Das dritte Ziel enthält die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf, welche mit zahlreichen unbefristeten Maßnahmen, zum Beispiel flexiblen Arbeitszeitmodellen, Eltern-Kind-Büros an beiden Standorten und einem Care Pflegekompass, erreicht werden soll.
- Im vierten Ziel finden sich unter anderem Maßnahmen zum Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, mindestens zwei Informationsveranstaltungen pro Jahr durch die Gleichstellungsbeauftragten sowie die Weiterentwicklung der Antidiskriminierungsstrategie inklusive der Einrichtung einer entsprechenden Meldestelle.

Die DW leistet ihren Beitrag zu den globalen Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen (Sustainable Development Goals – SDGs). Aus dem gesetzlichen Bildungsauftrag durch das DW-Programmangebot und die Stärkung von Medienkompetenz sowie die journalistische Ausbildung durch die Akademie



Abbildung 2: Die globalen Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen

Bildquelle: UN

weltweit ergibt sich ein Beitrag zum **SDG 4 Hochwertige Bildung**. Mit ihren DEI- und Inklusionszielen fördert die DW das **SDG 5 Geschlechtergerechtigkeit**. An ihren beiden Hauptstandorten bezieht die DW Strom aus erneuerbaren Energien, was zum **SDG 7 Bezahlbare und saubere Energie** beiträgt.

Das Thema Menschenrechte ist Profilhema in der Berichterstattung der DW. Zudem hat sie ihre Werte in einem Code of Conduct (intern) und einer Declaration of Values (extern) verankert und Führungswerte vereinbart, die eine Zusammenarbeit über alle Hierarchieebenen hinweg auf Augenhöhe möglich machen. Neben der Declaration of Values fordert die DW bei Beschaffungsvorgängen von ihren Auftragnehmenden zudem die Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen (International Labour Organization). Diese umfassen grundlegende, universelle Menschenrechte im Arbeitsbereich, die von der Internationalen Arbeitsorganisation gefördert werden und darauf abzielen, menschenwürdige Arbeitsbedingungen weltweit zu schaffen. Die DW berücksichtigt damit das **SDG 8 Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum** in ihrer Geschäftstätigkeit.

Die Projekte der DW Akademie zu Innovation und wirtschaftlicher Widerstandsfähigkeit von Medienhäusern zahlen auf das **SDG 9 Industrie, Innovation und Infrastruktur** ein. Im Fokus der DW Akademie stehen Menschen, die in der Ausübung ihrer Rechte besonders benachteiligt sind: Frauen, junge Menschen, Geflüchtete, indigene Völker und Menschen in Konflikt- und Krisenkontexten. Damit trägt die Arbeit der DW Akademie zu **SDG 10 Weniger Ungleichheiten** und dem SDG-Credo *Leave no one behind* bei.

Bei der Beschaffung von Gütern und Dienstleistungen strebt die DW an, sukzessive immer mehr Nachhaltigkeitskriterien zu berücksichtigen und von den Zuliefernden abzufragen. Zudem wird sie schrittweise die Green-Motion-Anforderungen für nachhaltigere Produktionsweisen umsetzen. Hierdurch trägt sie zum **SDG 12 Nachhaltiger Konsum und Produktion** bei. Das DW-Reduktionsziel leitet sich aus dem **SDG 13 Massnahmen zum Klimaschutz** und dem Pariser Klimaschutzabkommen ab und ist wissenschaftsbasiert in Anlehnung an die Vorgaben der Science-Based-Target-Initiative definiert.

Die DW gehört zu den erstunterzeichnenden Medienorganisationen des UN SDG Media Compacts – gesellschaftliche und Umweltbelange gehören seit jeher zu den Profilhemen in den DW-Programmangeboten. Mit der DW-Umweltberichterstattung und den Projekten zur

Professionalisierung derselben DW und Akademie indirekt auch **SDG 14 Leben unter Wasser** und **SDG 15 Leben an Land**. Mit ihrem Angebot von unabhängigen Informationen und Medienzusammenarbeit stärken die DW und die Akademie die Menschenrechte weltweit und tragen so zum **SDG 16 Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen** bei. Gemeinsames Nachhaltigkeitsengagement findet zudem mit den Landesrundfunkanstalten der ARD statt. Zudem hat die DW eine Klimapartnerschaft mit der Stadt Bonn geschlossen, ist im Netzwerk der Klimapartner aktiv und nimmt am Programm *moveBonn – Betriebliches Mobilitätsmanagement Bonn/Rhein-Sieg* teil. Darüber hinaus ist die DW Mitglied beim *UN SDG Media Compact*. Die DW bildet somit gemäß **SDG 17 Partnerschaften zur Erreichung der Ziele**. Ausführlicher werden die einzelnen Punkte in den Themenkapiteln beschrieben.

Wertschöpfungskette

Das Kerngeschäft der DW besteht aus der Erstellung journalistischer Angebote für Internet, TV und Radio sowie den Projekten der DW Akademie in der Medienentwicklungszusammenarbeit. In der Wertschöpfungskette werden alle vorgelagerten Prozesse und Ressourcen (Mitarbeitende, Technikausstattung, Serverdienstleistungen, Informationen) sowie alle nachgelagerten Distributions-, Nutzungs- und End-of-life-Prozesse mitbetrachtet. Aus Umweltsicht fallen entlang der Wertschöpfungskette besonders der Energieverbrauch, Materialverbrauch für Technikausstattung und die Dienstreisen ins Gewicht, sodass hier vor allem der Ausstoß von Treibhausgasemissionen zu betrachten ist. Im sozialen Bereich setzt sich die DW als global agierendes Unternehmen im Sinne ihres Auftrags weltweit besonders für Menschenrechte und die Rechte von Arbeitnehmenden ein. Die DW agiert weltweit, auch in Ländern, in denen Umweltschutz und Menschenrechte nicht garantiert sind. Sie übernimmt Verantwortung vor allem im eigenen direkten Einflussbereich, weitet diese schrittweise aber auch auf ihren indirekten Einflussbereich entlang der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette aus.

Als eine Maßnahme der Klimaschutzstrategie zielt das Engagement in der Lieferkette auf die Sensibilisierung von Lieferantinnen und Lieferanten, Dienstleistungs-, Vermietungs- und Partnerorganisationen sowie von Mitarbeitenden und Nutzenden für die Klimaschutzziele der DW. Über einen kontinuierlichen Dialog – und in späteren Phasen auch gemeinsamen Projekten – sollen Synergien

geschaffen und weitere Treibhausgasemissionen vermieden werden. Bei den Ausschreibungen nimmt die DW bereits Nachhaltigkeitsaspekte in die Informations-, Ausschluss- oder Wertungskriterien auf und will dies in Zukunft noch weiter ausbauen.

Für alle Mitarbeitenden weltweit ist der **Code of Conduct** mit Grundwerten der DW ein verpflichtendes Regelwerk. Bei der weltweiten Distribution ihrer journalistischen Angebote arbeitet die DW mit rund 3.000 TV- und Radiosendern, Plattform- und Infrastrukturbetreibenden sowie Institutionen und Organisationen zusammen. Für die Beziehungen zu Distributorinnen und Distributoren und anderen Geschäftspartnerinnen und -partnern sowie Auftragnehmenden hat die DW eine **Declaration of Values** erarbeitet. Hierbei kooperiert die DW nur mit solchen Partnerinnen und Partnern, die diese Werte grundsätzlich teilen. Dies umfasst auch Aspekte wie Besitzverhältnisse, Finanzierung sowie inhaltliche und mögliche politische Ausrichtung. Weitere Entscheidungskriterien sind beispielsweise Marktposition, Reichweite und Zielgruppenkongruenz. Durch Partnerbesuche und regelmäßige Monitorings sowohl durch Vertriebsmitarbeitende als auch – wenn vorhanden – Agenturen oder Projektbeauftragte vor Ort wird dies kontinuierlich überprüft. Die DW überlässt Distributionspartnerinnen und -partnern journalistische Inhalte nur dann, wenn diese unbearbeitet und vor allem unzensiert weiterverbreitet werden. Sichergestellt wird dies durch vertraglich festgelegte Rahmenbedingungen sowie stichprobenhafte Überprüfungen.

Fortschritte und Erfolge

	frühes Engagement	2018/2019	2020
 Governance		Gründung Sustainability Management	Nachhaltigkeit in Unternehmenszielen
 Klimaschutz			Klimabilanz Basisjahr 2019
 Mobilität	Transportbündelung Jobticket		Aktion bike-to-work Challenge
 Energie	Ökostrom, PV-Anlage	<i>Bestandsaufnahme anhand der 20 Kriterien des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK)</i>	Energieaudit Funkhaus Berlin
 Beschaffung			Nachhaltigkeits-aspekte in Ausschreibung Kantine
 Produktion			Branchenerklärung zur Nachhaltigkeit
 Soziales	Eltern-Kind-Büro Betreuungszuschuss	Gründung Diversity Management	Sabbatical
 Weitere Themen	Wiederverwendung von Verpackungen		Neueröffnung Berliner Kantine nachhaltiger
 Kommunikation	Nachhaltigkeit als Profithema im Programm	<i>Bestandsaufnahme</i>	Nachhaltigkeitsbericht 2018/2019
 Kooperation		UN SDG Media Compact	Austausch mit anderen Organisationen

● Veröffentlichungen ● Mit Hilfe von Nachhaltigkeitsbudget umgesetzt

Abbildung 3: Fortschritte und Erfolge im Nachhaltigkeitsmanagement der DW von 2018 bis 2025

2021	2022	2023	2024	2025
Aufbau Datenmanagementsystem	Sustainability Circle: hausweiter regelmäßiger Fachaustausch			DW gehört zu nachhaltigsten Medienorganisationen in Deutschland
Klimaschutzstrategie	Umsetzen der Handlungsfelder		Klimabilanz vollständig	Anpassung an Klimawandelfolgen
Ladestationen für Elektro-PKW	Dienstreiseregeln	Ladestationen für Elektrofahräder	E-Modelle für Flotte Aktion Fahrrad-Check	Aktion Stadtradeln
Effizientes neues Rechenzentrum	LED in Studio 2 Berlin	LED in Nebenflächen bei Umbau	LED in Studio 3 Berlin und VK2 Bonn	Aufbau Energiemanagementsystem nach ISO 50001
Leitfaden nachhaltige Beschaffung	Drei Schritte zur nachhaltigen Beschaffung	Prozess zur nachhaltigen Beschaffung	Nachhaltiger Bau Studioset von JafaarTalk	Ökologische Standards in Verträgen für Auftragsproduktionen
100 grüne Produktionen	Reallabor ökologische Standards	Ausbildung von green consultants		
Inklusionsvereinbarung	Code of Conduct und Declaration of values	Pride Champion Siegel	Berliner Inklusionspreis	Diversity, Equity and Inclusion Strategie
Global Media Forum nachhaltiger veranstaltet	Optimierung der Mülltrennung	Kurzwellen-Ausstrahlung energiesparender	Honig- und Wildbienen	Planungs-Tool für nachhaltige Events
Interne und externe Veranstaltungen	Nachhaltigkeitsbericht 2020/2021	Intranetseiten, Video und Social Media intern	Nachhaltigkeitsbericht 2022/2023	Interviews und Podcasts
Covering Climate Now (2022)	ARD-Board und Kompetenzteams: regelmäßiger Fachaustausch zwischen den Rundfunkanstalten			Klimapartner der Stadt Bonn



© lovelyday12/Ortis/Floortje/Slavko Sereda/AdobeStock

2 Prozessmanagement

Verantwortung

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

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

Dafür, dass alle Mitarbeitenden in die Lage versetzt werden, sich in der Unternehmensöffentlichkeit gleichermaßen zu beteiligen, für die Prävention von Benachteiligung und Diskriminierung sowie von Konflikten und Erkrankungen im Arbeitsumfeld, sind im Wesentlichen die Abteilung People (vor allem die Bereiche Health and Social Affairs und Learning and Development sowie das Konfliktmanagement), der Fachbereich Diversity, Equity and Inclusion (DEI) sowie die Vertrauenspersonen für Menschen mit Behinderung, die Equal Opportunities Officers und die Antidiscrimination Officer verantwortlich.

Die Compliance Officer überwacht die Regeltreue der DW und ihrer Mitarbeitenden. Sie achtet dabei auf die Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen der DW. Damit ist sie Anlaufstelle für jeden begründeten Verdacht von Rechts- und Regelverstößen, sowohl innerhalb der DW als auch von extern. Die Stabstelle Brand Integrity wacht darüber, dass die DW-Werte eingehalten werden, insbesondere in Geschäftsbeziehungen der DW. Relevante Aspekte

zu Compliance und Brand Integrity werden im Kapitel [Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten](#) dargestellt.

Auf Ebene der Geschäftsleitung erfolgt anlassbezogen eine Befassung mit wesentlichen Aspekten der nachhaltigen Unternehmensführung, beispielsweise bei strategischen Fragestellungen und umfangreicheren Beschaffungen. Die Nachhaltigkeitsziele der DW werden mit messbaren Indikatoren (wie zum Beispiel Tonnen Treibhausgasemissionen) hinterlegt und jährlich auf Zielerreichung geprüft. Sustainability Management berichtet regelmäßig an die Geschäftsleitung über Erfolge und Herausforderungen. Alle zwei Jahre wird im Nachhaltigkeitsbericht öffentlich der Fortschritt dokumentiert.

Für die Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts ist neben dem Sustainability Management die Abteilung Directorate General Management (Intendanz) zuständig, die dem Director General (Intendantin oder Intendant) direkt unterstellt ist. Dies unterstreicht die Bedeutung, die die DW der eigenen Nachhaltigkeit beimisst. Ihre Nachhaltigkeitsberichte legt die DW auch ihren beiden Aufsichtsgremien Broadcasting Council (Rundfunkrat) und Administrative Board (Verwaltungsrat) vor.

Regeln und Prozesse

Für Governance und ökologische Nachhaltigkeitsthemen entwickelt das Sustainability Management im engen Austausch mit den Fachbereichen Strategie und Zielsetzungen, die dann von der Geschäftsleitung beschlossen werden. Das Sustainability Management fördert mit einem eigenen Budget die Umsetzung von Nachhaltigkeitsprojekten und entwickelt mit den Fachbereichen Rollenbilder und Prozesse. Zudem koordiniert es den Wissensaustausch zu Nachhaltigkeitsthemen in der DW. Relevante Fachbereiche und Vertretungen aller Direktionen kommen dazu vierteljährlich im Sustainability Circle zusammen. Darüber hinaus findet monatlich ein Austausch mit den Nachhaltigkeitsmanagerinnen und -managern der neun Landesrundfunkanstalten der ARD, dem ARD-Generalsekretariat sowie ARTE und Deutschlandradio im ARD-Board Ökologische Nachhaltigkeit statt. Parallel

dazu tagen regelmäßig die fünf ARD-Kompetenzteams, aus denen die DW-Kolleginnen und -Kollegen wiederum in den Sustainability Circle berichten. Gemeinsam mit den Fachbereichen entwickelt das Sustainability Management die Handlungsfelder der Klimaschutzstrategie weiter. Die Fachbereiche setzen das Vereinbarte in Projekten um oder überführen die Ergebnisse in geeignete Regeln, wie beispielsweise die Dienstreiserichtlinie und den Leitfaden für nachhaltige Beschaffung. Zudem koordiniert Sustainability Management die jährliche Datenerhebung, Qualitätssicherung und Auswertung. Diese Daten dienen dem Bilden von Kennzahlen für den Nachhaltigkeitsbericht. Darüber hinaus ist Sustainability Management zuständig für die Kommunikation von Nachhaltigkeitsthemen nach innen und außen, unterstützt von Marketing und Corporate Communications. Einen Gesamtüberblick über alle Aufgaben bietet das unten stehende Schaubild.

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

Für alle Mitarbeitenden weltweit ist der Code of Conduct mit Verhaltensregeln und den Grundwerten der DW ein verpflichtendes Regelwerk. Für die Beziehungen zu Distributoren und anderen Geschäftspartnerinnen und -partnern sowie Auftragnehmenden hat die DW eine Declaration of Values erarbeitet.

In der Medienentwicklungszusammenarbeit (MEZ) gibt die DW Akademie seit 2015 unabhängige Gutachten in Auftrag, um die Länderprojekte zu evaluieren, die vom Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) finanziert werden. Die wirtschaftliche Verwendung der anvertrauten Mittel ist ein besonderes Anliegen und wird stets sorgfältig unter Abwägung von Alternativen überprüft. Die Arbeit der DW Akademie ist im Berichtsjahr 2024 nach ISO 9001 zertifiziert. Die Projekte werden im Rahmen des Projektzyklus auf Grundlage der sogenannten DAC-Kriterien (Development Assistance Committee, auf Deutsch: Ausschuss für Entwicklungshilfe) begutachtet, die der Entwicklungsausschuss der OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development) festgelegt hat. Die Kriterien sind Relevanz, Kohärenz, Effektivität, Effizienz, Wirkung (Impact) und Nachhaltigkeit.

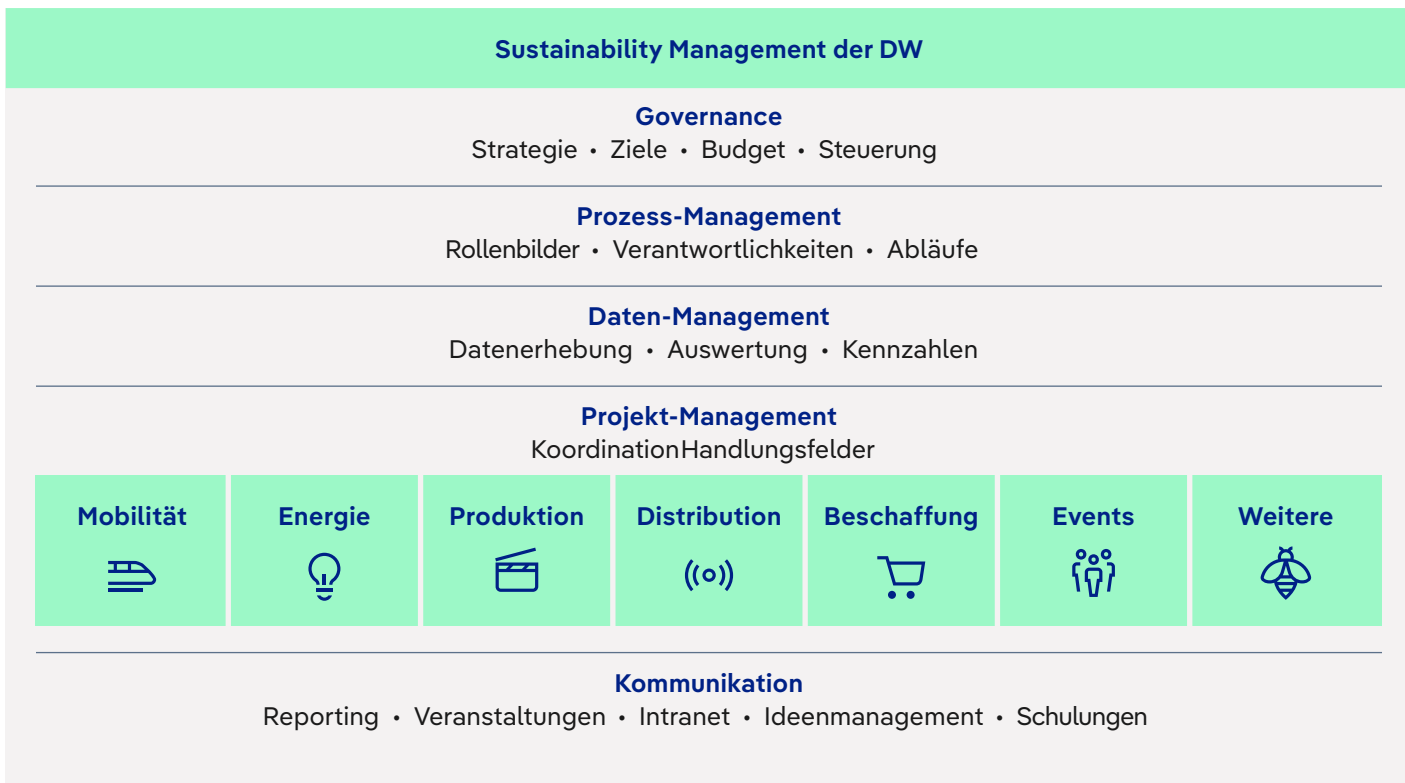


Abbildung 4: Aufbau des Sustainability Managements der DW

Kontrolle

Für die Berichterstattung über Nachhaltigkeitsindikatoren werden intern jährlich über 500 Daten von den Fachabteilungen abgefragt. Dafür wurden von 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. Über die Jahre konnten anfängliche Datenlücken größtenteils gefüllt und Unstimmigkeiten bereinigt werden. Zur Steuerung und Kontrolle der Nachhaltigkeitsziele 2024/2025 werden folgende Leistungsindikatoren erhoben:

1. „Die DW reduziert ihre Treibhausgasemissionen im Sinne des durch die Klimaschutzstrategie vorgegebenen 1,5°C-Pfads auf höchstens 9.992 Tonnen in 2024 und 9.405 Tonnen in 2025.“
 - Zwischenstand Zielerreichung 31.12.2024: 8.324 Tonnen CO₂e – Ziel erreicht.
2. „Die DW hält ihre Treibhausgasemissionen im Bereich Dienstreisen unter 3.000 Tonnen pro Jahr.“
 - Zwischenstand Zielerreichung 31.12.2024: 5.672 Tonnen CO₂e – Ziel nicht erreicht. Grund dafür ist die Normalisierung nach der „Pandemiedelle“. Die Emissionen liegen dennoch deutlich unter dem Vorpandemieniveau.

Die aktive Gestaltung einer digitalen und diversen Unternehmenskultur bis 2025 gehört ebenfalls zu den Unternehmenszielen der DW. Dafür werden unter anderem Maßnahmen in drei Handlungsfeldern ihrer DEI-Strategie umgesetzt: Förderung von Diversität und Repräsentation innerhalb der Belegschaft (People), einer inklusiven Unternehmenskultur (Processes) und Perspektivenvielfalt in ihren Produkten und Projekten (Products). Mittelfristig sollen DEI und New Work als Querschnittsthemen in der DW verankert werden:

- Im Cluster People hat die DW im Jahr 2025 die Inklusionsvereinbarung überarbeitet. Die Zielquote von acht Prozent Beschäftigung von Menschen mit Behinderung geht deutlich über die gesetzliche Mindestquote von fünf Prozent hinaus. Zwischenstand Zielerreichung: 01.01.2024: 6,05 Prozent und 01.01.2025: 6,26 Prozent. In den kommenden Jahren könnte es durch zunehmende Renteneintritte von Kolleginnen und Kollegen mit Schwerbehinderung zu einem Rückgang der entsprechenden Fallzahlen kommen.

- Alle Direktionen haben sich ein oder mehrere diversitäts- und inklusionsfördernde Ziele für 2024/25 gesetzt, die zum unternehmensweiten DEI-Ziel beitragen und sukzessive umgesetzt werden. Dazu gehört zum Beispiel eine neu erstellte Übersicht von Diversity-Skills für DW-Mitarbeitende und Führungskräfte (Stand: Oktober 2025).
- Im Zentrum der New-Work-Maßnahmen steht die Vermittlung von Veränderungskompetenz. 2024/25 wurde darüber hinaus eine Mitarbeitendenzufriedenheitsbefragung durchgeführt zur Eruierung von Handlungsfeldern und Stärken im Bereich der Unternehmenskultur. Auf Basis der Ergebnisse werden Maßnahmen abgeleitet und ab dem dritten Quartal des Jahres 2025 sukzessive umgesetzt.
- Im letzten DW-Nachhaltigkeitsbericht (Berichtsjahr 2022) wurde bezüglich der Mitarbeitendenbefragung (mehr dazu kann im [Exkurs: Mitarbeitendenzufriedenheitsbefragung 2025](#) nachgelesen werden) als Ziel angegeben, dass „mindestens 50 Prozent der Befragten zustimmen, diversitäts- und inklusionsfördernde Maßnahmen zu kennen und als wirksam zu erleben“. Dieses Ziel konnte über die DW-weite Mitarbeitendenbefragung überprüft und als übererfüllt bewertet werden. In der aktuellen Befragung aus dem ersten Quartal 2025 gaben
 - 60 Prozent der Teilnehmenden eine hohe beziehungsweise sehr hohe Zustimmung bei der Aussage „Ich sehe positive Veränderungen in Bezug auf Diversity, Equity and Inclusion (DEI) in unserer Organisation.“
 - 57 Prozent der Teilnehmenden eine hohe beziehungsweise sehr hohe Zustimmung bei der Aussage „Die Maßnahmen zu DEI in der DW finde ich angemessen.“
 - und 68 Prozent eine hohe beziehungsweise sehr hohe Zustimmung bei der Aussage „Ich bin mit dem Umgang meiner Führungskraft mit Diversity, Equity and Inclusion zufrieden.“ (Stand: Juli 2025).

Das Ziel der Chancengleichheit und einer gleichstellungsorientierten Personalentwicklung wird fortgeführt und soll durch die Erstellung eines Personalentwicklungsplanes bis Ende 2026 messbar gemacht werden. Das Ziel einer Erhöhung des Frauenanteils in unterrepräsentierten Funktionsbereichen um fünf Prozent, wie es im Gleichstellungsplan (2018-2021) festgehalten wurde, wurde nicht vollständig erfüllt, jedoch im aktuellen Gleichstellungsplan mit konkreten Maßnahmen geschärft. Das Ziel, den Frauenanteil in den Positionen Abteilungsleitung und Bereichsleitung um 10 Prozent zu erhöhen, wurde teilerfüllt:

Der Anteil in den Abteilungen/Redaktionen ist um acht Prozentpunkte von 31 auf 39 Prozent angestiegen und liegt damit unterhalb des avisierten Zieles. Erfüllt wurde das Ziel bei den Bereichsleitungen, hier ist der Anteil der weiblichen Führungskräfte von 34 auf 46 Prozent und somit um 12 Prozent angestiegen.

Werte

Der Code of Conduct als verpflichtendes Regelwerk bringt zum Ausdruck, wie die DW die Werte und Prinzipien, Normen und Standards, die sie weltweit vermittelt und fördert, auch im Unternehmen selbst und in Zusammenarbeit mit ihren Partnerorganisationen lebt. Die Idee von Freiheit, Menschenrechten, Demokratie und Rechtsstaatlichkeit, Weltoffenheit, Toleranz und Transparenz gegenüber der Öffentlichkeit prägt das Selbstverständnis und die Arbeit der DW. Ihr Code of Conduct wurde zuletzt im Jahr 2022 überarbeitet. In der neuen Fassung wird klargestellt, dass die DW weder im Miteinander noch in den journalistischen Angeboten Diskriminierungen wie Sexismus, Rassismus und Antisemitismus duldet und eine *Null-Toleranz-Politik* gegenüber volksverhetzenden, strafbewehrten Verhaltensweisen wie insbesondere Leugnung und Relativierung des Holocaust fährt.

Die Inhalte sind in allen 32 Sendesprachen der DW einsehbar und werden Mitarbeitenden in einem verpflichtenden E-Learning-Angebot vermittelt. Die Mitarbeitenden der DW sind verpflichtet, den Code of Conduct und die darin enthaltenen Verhaltensvorgaben einzuhalten und zu leben, allen voran Geschäftsleitung und Führungskräfte, denn sie prägen in ihrer Vorbildfunktion in besonderer Weise die Unternehmenskultur. Die Führungskräfte müssen sicherstellen, dass die Mitarbeitenden den Code of Conduct kennen und verstehen. Sie haben zudem die Verantwortung, konsequent gegen jedwedes Verhalten vorzugehen, das nicht im Einklang mit geltenden Gesetzen oder mit den Verhaltensvorgaben und Grundwerten des Code of Conduct steht. Der Code of Conduct gilt für alle Mitarbeitenden innerhalb und außerhalb der Arbeit für die DW, bei öffentlichen Äußerungen, auch auf Social Media oder in anderen Veröffentlichungen. Für die Beziehungen zu Distributoren und anderen Geschäftspartnerinnen und -partnern sowie Auftragnehmenden hat die DW eine Declaration of Values erarbeitet. Deren Einhaltung setzt der Brand Integrity Officer seit Anfang 2024 als eigenständige Stabsstelle in der Intendanz durch (mehr dazu im Kapitel [Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten](#)).



Der Code of Conduct der DW ist in 32 Sendesprachen einsehbar. Er fasst die verbindlichen Grundsätze und Verhaltensvorgaben zusammen, die das alltägliche Handeln in der DW leiten.

EXKURS

Mitarbeitendenzufriedenheitsbefragung 2025

Zwischen dem 4. und 31. März 2025 wurde eine interne Befragung durchgeführt, bei der DW-Mitarbeitende anonym und freiwillig ihr Feedback zur Unternehmenskultur geben konnten. Über 63 Prozent aller Mitarbeitenden (also rund 2.700 Personen) nahmen an der Erhebung teil. Ziel war es, ein repräsentatives Stimmungsbild zu erhalten und gezielt Ansatzpunkte für die Weiterentwicklung in Kultur, Führung sowie Arbeits- und Rahmenbedingungen der DW zu identifizieren. Die Befragung deckte ein breites Themen- und Meinungsspektrum ab – von Arbeits- und Rahmenbedingungen über Wertorientierung und Nachhaltigkeit bis hin zur Zusammenarbeit im Team.

Die Ergebnisse zeichnen ein differenziertes Bild. Ein sogenanntes Erfolgsdreieck zeigt, worauf bei der DW Verlass ist: Wertorientierung, Teamzusammenhalt und eine unterstützende Führungskultur. Dies bestätigt den kontinuierlichen Ausbau der Unternehmens- und Feedbackkultur der DW in den letzten Jahren. Handlungsfelder ergeben sich bei der Kommunikation der Maßnahmen rund um Digital Leadership and Collaboration und New Work, der Transparenz und Verständlichkeit der Gehaltspolitik, beim Thema Überlastung und angemessener Belohnung von besonderen Leistungen und Erfolgen.

Der Themenbereich *Soziale und ökologische Nachhaltigkeit* wurde von zwei Items gezielt abgefragt. Auf die These „Mein Unternehmen übernimmt soziale und ökologische Verantwortung“ antworteten 75 Prozent der Mitarbeitenden mit positiver und 24 Prozent mit negativer Tendenz. Die Verteilung hinsichtlich der These „Nachhaltigkeit wird in meinem Arbeitsalltag gelebt“ verhält sich ähnlich, hier antworteten 70 Prozent mit positiver und 30 Prozent mit negativer Tendenz. Details der Ergebnisse sind der folgenden Abbildung zu entnehmen.

Auf die Frage „Was kann die DW in Sachen Nachhaltigkeit noch besser machen?“ beschrieben über 800 Personen in einem Freitextfeld ihre Vorschläge und Ideen für eine nachhaltigere DW. Die Antworten geben einen



Abbildung 5: Das Erfolgsdreieck der DW

qualitativen Einblick, wie die Mitarbeitenden das Thema Nachhaltigkeit wahrnehmen und was sie sich für ihren Arbeitsalltag wünschen. Viele differenzierte und engagierte Antworten zeigen die Bereitschaft der Mitarbeitenden, sich verstärkt gemeinsam für die ökologische Nachhaltigkeit einzusetzen. Neben den konstruktiven Rückmeldungen und Wünschen der Mitarbeitenden für den Nachhaltigkeitsbereich (darunter zum Beispiel Themen wie Altgeräteweiernutzung, Einführung von Jobrad, mehr vegane und vegetarische Optionen in den Kantinen, Abschaffung von Einwegprodukten in den Kantinen, bessere Mülltrennung, mehr Kommunikation zu Nachhaltigkeitsthemen) wurde auch das Spannungsverhältnis adressiert, in dem sich Klimaschutz und Dienstreisen befinden (Flüge sollen reduziert werden, gleichzeitig ist für ein internationales Medienunternehmen auch der Austausch vor Ort wichtig).

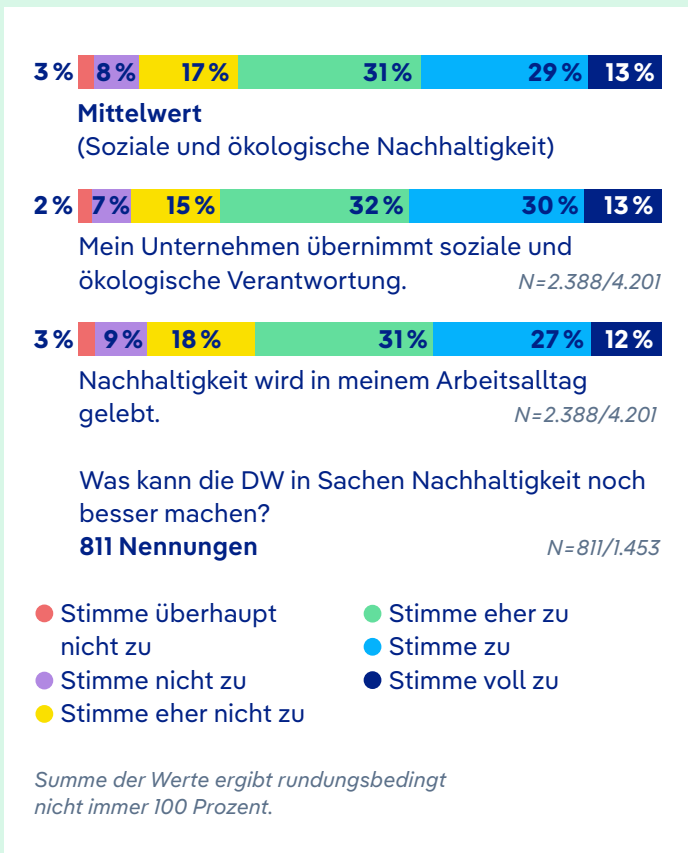


Abbildung 6: Ergebnisse der Mitarbeitendenbefragung zu Nachhaltigkeit in der DW

Im Anschluss zur Mitarbeitendenbefragung, wurden die Mitarbeitenden zu Gesprächsrunden (Roundtables) mit der Geschäftsleitung und zuständigen Fachbereichen eingeladen

Die Ergebnisse der Umfrage wurden der Belegschaft in verschiedenen Formaten vorgestellt und Möglichkeiten für den Austausch geschaffen. In anschließenden Gesprächsrunden, sogenannten *Roundtables*, wurden die Resultate gemeinsam mit den zuständigen Fachbereichen vertieft, um die Hintergründe besser zu verstehen, mögliche Widersprüche zu klären und sie mit den Rahmenbedingungen eines öffentlich-rechtlichen Medienhauses abzugleichen. Ziel ist es, passgenaue Maßnahmen zur weiteren Steigerung der Mitarbeitendenzufriedenheit zu entwickeln. Dabei stehen nicht nur die identifizierten Handlungsfelder – Transparenz von Vergütung und Gehalt, Workload und Überlastung im Berufsalltag und Belohnung von Erfolgen und besonderen Leistungen – im Fokus, sondern auch die bewusste Arbeit an vorhandenen Stärken.

Anreizsysteme

In der DW gibt es kein Anreizsystem inklusive einer Leistungsbeurteilung, das für alle Mitarbeitenden eingesetzt wird. Dennoch hat die DW verschiedene Möglichkeiten, besonders herausragende Leistungen einzelner Mitarbeitender auch monetär anzuerkennen. So können einmalige oder befristete Leistungszulagen gewährt werden. Auch über das zeitliche Vorziehen einer Steigerungsstufe im tariflichen Vergütungssystem können besonders herausragende Leistungen im Einzelfall anerkannt werden. Bislang werden monetäre Anerkennungen nicht an das Erreichen von Nachhaltigkeitszielen geknüpft. Im Rahmen der Fortschreibung der Aufgabenplanung und des Evaluationsberichts informiert die DW auch über Fortschritte bei der Umsetzung der Nachhaltigkeitsziele. Überdies ist die Managing Director Business Administration Patin für das Zweijahresziel Nachhaltigkeit. Sofern im Rahmen des betrieblichen Vorschlagswesens (*Ideenmanagement*) Vorschläge mit Nachhaltigkeitsbezug eingereicht werden, können Beschäftigte bei positiver Bewertung durch einen Ausschuss eine Prämie von bis zu 500 Euro brutto erhalten. Ein Repräsentant des Sustainability Managements ist beratendes Mitglied im Ausschuss zur Bewertung der eingereichten Ideen. Von insgesamt 16 Einreichungen in den Jahren 2023 und 2024 hatten sieben Vorschläge keinen Nachhaltigkeitsbezug, fünf konnten der ökologischen Nachhaltigkeit (Fleischverzicht in der Kantine, einen Vorschlag für Anreize für Nachhaltigkeit für die Kantine in Bonn, einen Vorschlag für digitale Visitenkarten, den Vorschlag, Hausausweise für freie Mitarbeitende erneut zu bedrucken, statt diese auszutauschen und den Vorschlag zur Einrichtung einer Fahrrad-Druckluft-Pumpe am DW-Gebäude) zugeordnet werden, drei der sozialen Nachhaltigkeit (Vorschläge zu Barrierefreiheit und Organisation einer Blutspendeaktion) und ein Vorschlag der ökonomischen Nachhaltigkeit. Die Vorschläge wurden teilweise prämiert und zum Teil auch umgesetzt.

Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und die Führungskräfte

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

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

Das höchste Kontrollorgan

Die ordentlichen Mitglieder von Broadcasting Council (Rundfunkrat) und Administrative Board (Verwaltungsrat) 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 eine Erstattung der tatsächlich entstandenen Reisekosten. Alle Zahlungen sind individuell steuerpflichtig. Sitzungsgelder werden an die ordentlichen Gremienmitglieder nicht gezahlt.

Führungskräfte

Führungskräfte in 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 als Anstalt des öffentlichen Rechts nicht möglich. Anstellungsprämien, Abfindungen und Rückforderungen werden nicht gezahlt.

Leistungskriterien der Vergütungspolitik

Die langfristige Wertschöpfung der DW besteht in der Erfüllung ihres gesetzlichen Auftrags. Hierzu wird eine Aufgabenplanung für einen vierjährigen Zeitraum erstellt, in der Programmziele und Schwerpunktvorhaben darlegt werden. Die Zielerreichung wird in einem Evaluationsbericht bewertet. Hierdurch kann die Arbeit der Geschäftsleitung transparent bewertet werden. Die Funktionen der Führungskräfte – einschließlich der Mitglieder der Geschäftsleitung – werden befristet übertragen, möglichst inklusive der jeweils daran geknüpften Vergütung. Zum 1. Juli 2021 verlängerte die DW die Übertragung aller Führungspositionen von zwei auf drei Jahre, sofern keine Gründe für eine andere Laufzeit sprechen. Dies gibt den Führungskräften mehr Raum, um Ideen und Konzepte mit ihren Mitarbeitenden umzusetzen und nachhaltig zu

gestalten. Im Rahmen des 270-Grad-Feedbacks, erhalten Führungskräfte ein Feedback ihrer Mitarbeitenden zu ihren Führungsleistungen, um diese ständig weiterzuentwickeln und zu verbessern. Im Jahr 2024 hat erstmals ein Pilotprojekt zum anlassbezogenen Führungskräftefeedback stattgefunden. Anlass für den Piloten, mit einer Teilnahmequote von rund zehn Prozent der Führungskräfte, war das Ergebnis der Evaluation des Feedbackprozesses im Jahr 2022 sowie der Wunsch, den Prozess künftig stärker in die Selbstverantwortung der Führungskräfte zu übergeben. Die Gesamtbewertung des anlassbezogenen Feedbacks fiel überwiegend positiv aus. Besonders hervorgehoben wurden die größere Flexibilität und die Möglichkeit zur eigenverantwortlichen Gestaltung, die von vielen Führungskräften als motivierend empfunden wurden. Ob dieses Verfahren in den kommenden Jahren auf das ganze Haus ausgerollt werden soll, ist noch nicht abschließend entschieden. Die hausweite Befragung im Standardprozess der letzten Jahre findet im Jahr 2026 wieder statt. Die Ergebnisse aus der Mitarbeitenden-zufriedenheitsbefragung 2025 (siehe [Exkurs: Mitarbeitenzufriedenheitsbefragung 2025](#)) werden in diese Befragung miteinbezogen. Leistungsfördernde Vergütung orientiert sich bislang nicht streng an einer konkreten Zielerreichung, sondern wird für insgesamt herausragende Leistungen gezahlt. Die DW unterliegt als Rundfunkanstalt des öffentlichen Rechts unter Rechtsaufsicht des Bundes dem Besserstellungsverbot. Als Empfängerin eines Bundeszuschusses darf die DW somit ihre Mitarbeitenden nicht höher vergüten als vergleichbare Angestellte des Mittelgebers. Dies entspricht für die DW dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst des Bundes (TVöD/Bund). Das Besserstellungsverbot sowie die ökonomischen Rahmenbedingungen berücksichtigt die DW bei der Verhandlung der DW-eigenen (Vergütungs-)Tarifverträge. Dabei bieten die Tarifabschlüsse des öffentlichen Dienstes (Bund/Länder) sowie die Abschlüsse der ARD-Landesrundfunkanstalten eine zusätzliche wichtige Orientierung.

Verhältnis der Jahresgesamtvergütung

Die Jahresvergütung der höchstbezahlten Beschäftigten (Intendant) mit signifikanten geschäftlichen Aktivitäten beträgt das 4,3-Fache des mittleren Niveaus (Median) der Jahresgesamtvergütung aller Beschäftigten (ohne den höchstbezahlten Beschäftigten). Im Vergleich zu den Vorjahren bleibt dieser Wert unverändert.

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

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

Beteiligung von Anspruchsgruppen

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

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.

Sustainability Circle und Einbindung der Mitarbeitenden bei Nachhaltigkeitsthemen

Zur Einbeziehung der internen Stakeholder wurde ein Sustainability Circle mit Fachexpertinnen und -experten aus allen Direktionen gegründet, der unter Koordination von Sustainability Management Nachhaltigkeitsthemen zusammenführt und weiterentwickelt. Auch bei der Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts und der Klimaschutzstrategie war der Input der Fachabteilungen unabdingbar und von großem Wert. Als erste Direktion hat die DW Akademie ein eigenes Netzwerk für Nachhaltigkeit mit engagierten

Mitarbeitenden gegründet, die als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren in Abstimmung mit Sustainability Management Nachhaltigkeitsthemen vorantreiben. Das Netzwerk Nachhaltigkeit der DW Akademie besteht aus etwa zwölf Freiwilligen, die sich als agiles Team engagieren. Sie treffen sich in Anlehnung an die Sitzungen des direktionsübergreifenden Circle einmal im Quartal zum Austausch, aber auch, um sich eigene, interne Themen zu setzen. Diese werden nach Absprache mit dem Sustainability Management und gegebenenfalls auch den Fachabteilungen bearbeitet wie zum Beispiel die Reduktion des Papierverbrauchs, Umzug der DW Akademie von der Brunnen- in die Voltastraße in Berlin oder CO₂-Minderung bei Dienstreisen.

Im Rahmen der internen Veranstaltungsreihe Minds informiert das Sustainability Management alle interessierten Mitarbeitenden regelmäßig über neue Entwicklungen und Möglichkeiten der Beteiligung (wie etwa im Ideenmanagement). Mit Intranetmeldungen und im internen Social-Media-Kanal (*Viva Engage*) sensibilisiert die Abteilung für Nachhaltigkeitsthemen und bietet Hintergrundinformationen auf einer eigenen Themenseite an. Als Teil des strukturierten Onboarding-Prozesses der DW informiert das Sustainability Management zudem im Format Spotlights neu bei der DW beschäftigte Mitarbeitende über die eigenen Aufgaben, Nachhaltigkeitsanliegen und Ziele der DW sowie Kontaktmöglichkeiten.

Ein Branchenaustausch findet innerhalb der ARD mit den Landesrundfunkanstalten im Monatsrhythmus statt, zudem auf europäischer Ebene mit der European Broadcast Union (EBU) und ARTE.

Klimapartnerschaft Bonn

Die Bundesstadt Bonn hat die Initiative *Klimapartnerschaften* ins Leben gerufen, um gemeinsam mit lokalen Organisationen – wie unter anderem Telekom Deutschland GmbH und DHL Niederlassung Betrieb Bonn – an der Klimaneutralität bis 2035 zu arbeiten. Mit ihrem Beitritt zur Klimapartnerschaft unterstützt die DW das Ziel der Stadt Bonn und tauscht sich regelmäßig mit den anderen Partnerinnen und Partner aus. Im Rahmen der Partnerschaft konzentriert die DW ihre Projektaktivitäten auf den Standort Bonn, bringt jedoch auch Erkenntnisse und Erfahrungen aus dem Berliner Funkhaus sowie den internationalen Standorten in die Initiative ein. Das Programm legt den Fokus sowohl auf persönliche Netzwerktreffen als auch auf die Umsetzung lokaler Klimaschutzmaßnahmen. Ein zentrales Ziel ist es, den Austausch unter den Klimapartnerinnen und -partnern zu fördern, Erfolgsmodelle zu teilen und Zugang zu relevanter Expertise zu ermöglichen.

Diversity Circle und Stakeholder-Einbindung bei der DEI-Strategie

Bei der Ausarbeitung der internen DEI-Strategie, der Ziele und Maßnahmen für die Themen Diversity, Equity and Inclusion in der DW wurden und werden Impulse von unterschiedlichen Stakeholdern mitberücksichtigt, etwa durch hausweite, standortübergreifende Diversity-Workshops für alle interessierten Mitarbeitenden. Die Resultate wurden von einer hausweiten, direktionsübergreifenden Diversity-Arbeitsgruppe in direkte Handlungsempfehlungen an die Geschäftsleitung formuliert. Als ein allen Mitarbeitenden offenstehendes Austauschformat sorgt der Diversity Circle dafür, dass die Bedarfe des Hauses und der Mitarbeitenden erfasst, geprüft und weiterverfolgt werden. Netzwerke zu einzelnen Diversitätsdimensionen zahlen zudem auf die Gesamtstrategie und den Kulturwandel innerhalb des Hauses ein (beispielsweise Kompetenzteam Antisemitismus, Jüdisches Leben, Israel und die Palästinensischen Gebiete; Fokusgruppe Rassismen; Circle Accessibility and Inclusion; Netzwerk Pride@DW). Impulse von externen Kooperationspartnerinnen und -partnern werden ebenfalls laufend in die Ausarbeitung von Maßnahmen aufgenommen, so zum Beispiel von der European Broadcasting Union (EBU), Medien für Vielfalt, BBC und anderen Auslandssendern, dem ARD Diversityboard, der Deutschen Diversity Konferenz in Zusammenarbeit mit Tagesspiegel und Charta der Vielfalt e.V. sowie die Diversitätswerkstatt der zentralen Akteure der auswärtigen Kultur- und Bildungspolitik (AKBP), und weitere.

Beteiligung der Aufsichtsgremien

Der DW-Nachhaltigkeitsbericht wird den Gremien der DW, das heißt dem Broadcasting Council (Rundfunkrat) und Administrative Board (Verwaltungsrat) vorgelegt und auf Wunsch auch in einer Sitzung präsentiert.

Auf ARD-Ebene wird die Gremienvorsitzendenkonferenz (GVK), die sich aus Rundfunkrats- und Verwaltungsratsvorsitzenden der einzelnen Rundfunkanstalten zusammensetzt, im Anschluss an die Sitzungen der Intendantinnen und Intendanten über wesentliche Beratungsergebnisse, auch im Bereich Nachhaltigkeit, informiert. Dies geschieht entweder im Rahmen einer gemeinsamen Hauptversammlung oder – falls eine solche Hauptversammlung nicht stattfindet – mit einem Gremieninformationsschreiben des/der ARD-Vorsitzenden.

Wichtige Themen und Anliegen

Der Fokus auf das Thema Klimaschutz ist zum einen aus der Wesentlichkeitsanalyse (Energie- und Reiseintensität der DW) entstanden, zum anderen durch die Notwendigkeit, die Erderwärmung auf 1,5°C zu begrenzen. Der Handlungsdruck wurde durch das Pariser Klimaschutzabkommen und ein Urteil des Bundesverfassungsgerichts aus dem April 2021 bestätigt und findet sich so auch in den (nachgeschärften) Zielen der Bundesregierung und ihrer nachgeordneten Behörden wieder. Auch Mitarbeitende der DW forderten auf internen Versammlungen entsprechende Maßnahmen ein. Die DW priorisierte dieses Thema stark und hat daraufhin eine eigene [Klimaschutzstrategie](#) mit konkreten Reduktionszielen und Maßnahmen veröffentlicht sowie diese mit dem Nachhaltigkeitsbericht für das Jahr 2022 nachgeschärft.

Die Deutsche Welle setzt sich aktiv für eine digitale und vielfältige Unternehmenskultur ein und hat sich zum Ziel gesetzt, diese bis 2025 nachhaltig zu gestalten. Im Zentrum stehen klare Leitlinien für die Zusammenarbeit (Digital Leadership and Collaboration), die Stärkung der Veränderungsfähigkeit durch die New-Work-Strategie und die Umsetzung ihrer DEI-Strategie, die als essenzielle Bestandteile der Unternehmensentwicklung verstanden werden. In drei strategischen Handlungsfeldern fördert die DW gezielt Diversität und Repräsentation innerhalb der Belegschaft (People), stärkt eine inklusive Unternehmenskultur (Processes) und sorgt für Perspektivenvielfalt in ihren Produkten und Projekten (Products). Damit unterstreicht die DW ihr klares Bekenntnis zu Chancengleichheit, Teilhabe und Vielfalt als zentrale Werte ihrer Arbeit.

Innovations- und Produktmanagement

Die Produktion, Distribution und Nutzung journalistischer Angebote verursacht einen Ressourcenverbrauch vor allem von Energie und technischen Geräten. Zudem gehören Dienstreisen für Vor-Ort-Reportagen, in Projektgebiete der DW Akademie und zu Vertriebszwecken zum Kerngeschäft. Die DW erstellt jährlich eine Klimabilanz, um die durch Ressourcenverbrauch und Dienstreisen verursachten Treibhausgasemissionen zu monitoren. In ihrer Klimaschutzstrategie sind Reduktionsmaßnahmen vorgesehen, um das Klimaschutzziel zu erreichen. Die

Handlungsfelder umfassen unter anderem die Themen Mobilität, Energie, Beschaffung, Green IT sowie nachhaltige Medienproduktion und -verbreitung.

Im Bereich der nachhaltigen Medienproduktion hat sich die DW seit dem Jahr 2020 an den Pilotprojekten *100 grüne Produktionen* und *Reallabor* beteiligt und dadurch zur Entwicklung der *Ökologischen Standards für deutsche Kino-, TV- und Online-/Video on Demand (VoD)-Produktionen* beigetragen. Dies kann in den bisherigen DW-Nachhaltigkeitsberichten nachgelesen werden.

Seitdem arbeitet die DW schrittweise an der Umsetzung der Standards für die Eigen- und Auftragsproduktionen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die ursprünglich für Spielfilmproduktionen in Deutschland entwickelten Kriterien sich nicht überall auf die Produktionsweisen eines Nachrichtensenders und auf Produktionen im Ausland anwenden lassen, besonders in den Zielregionen der DW, in denen teilweise instabile politische Verhältnisse herrschen.

Die ökologischen Standards lassen sich in die vier Handlungsfelder Energie, Mobilität, Unterkunft und Verpflegung sowie Material und Abfall unterteilen sowie ein übergeordnetes Modul für das Projektmanagement (wie vereinfacht in [Abbildung 7](#) dargestellt).

Bei der Umsetzung dieser Standards wird unterschieden zwischen Eigen- und Auftragsproduktion im In- und im Ausland.

Eigenproduktionen in den Funkhäusern der DW

Maßnahmen, die in den Funkhäusern der DW umgesetzt werden, kommen allen Produktionen zugute, die dort in den Studios produziert werden. Dies betrifft den Bezug von Ökostrom, die schrittweise Umrüstung der Beleuchtung auf energieeffiziente LEDs sowie der DW-Flotte auf Elektromobilität. Weiterhin wirken sich Business-Critical-Dienstreiseregeln, der Hinweis auf umweltfreundliche Hotels im ARD-weiten Reisebuchungstool sowie das tägliche Angebot einer vegetarischen oder veganen Mahlzeit in den Kantinen auf alle Mitarbeitenden in Bonn und Berlin aus. Die Art der Ernährung kann den Mitarbeitenden nicht vorgeschrieben werden, aber zumindest kann die DW ein attraktives Angebot bereitstellen. Hinzu kommen die Mülltrennung und die Beschaffung von Recyclingpapier. Am Standort Berlin werden ausgemusterte Kostüme der Sprecherinnen und Sprecher regelmäßig allen Mitarbeitenden in einem Kleiderflohmarkt zur Weiternutzung angeboten. Im Austausch mit den Fachbereichen hat das



Ökologische Standards für deutsche Kino-, TV- und Online-/ VoD-Produktionen



Allgemeine Vorgaben

- Erklärung Geschäftsleitung
- Erklärung Herstellungsleitung
- Green Consultant
- CO₂-Bilanz
- Abschlussbericht



Energie

- Ökostrom in allen Betriebsstätten und Postproduktion
- Netzstrom (Generatoren nur im Ausnahmefall)
- Energieeffiziente Lichttechnik



Mobilität

- Vermeiden von Flugreisen
- Einsatz emissionsarmer PKW (Mietwagen, Flotte)
- Dieselfahrzeuge nur mit EURO 6 Norm



Unterkunft und Verpflegung

- Umweltfreundliche Übernachtungen (Öko-Hotels)
- Nur Mehrweg (Geschirr/Besteck/Flaschen)
- Info und Abstimmung zu Fleischkonsum im Team
- Vegetarisches Angebot beim Catering
- Regionale oder Bio-Lebensmittel



Material und Abfall

- Nur aufladbare Akkus (keine Einweg-Batterien)
- Neues Holz nur mit FSC-Siegel
- Wiederverwendung von Kostümen und Material
- Nur Recyclingpapier (90% Altfaseranteil)
- Mülltrennung und Trennen von Komponenten

Abbildung 7: Die Ökologischen Standards in der Übersicht, aufgeteilt in vier Themenfelder

Sustainability Management ein Rollenbild entwickelt, in dem die Verantwortlichkeiten der Fachbereiche den jeweiligen Handlungsfeldern zugeordnet sind. Hier zeigen sich Überschneidungen beim nachhaltigeren Produzieren mit den anderen Handlungsfeldern der Klimaschutzstrategie (Energiemanagement und Green IT, Dienstreisen und Beschaffungen). Dies kann nur als gemeinsamer hausweiter Change-Prozess umgesetzt werden. Die Koordination findet dabei über das Sustainability Management im Sustainability Circle statt.

Neben den hausweiten Maßnahmen, von denen alle Produktionen profitieren, werden auch Einzelproduktionen weiter optimiert, etwa wenn Studiosets erneuert werden.

Im Nachfolgenden werden aktuelle Entwicklungen detaillierter beschrieben.

Alle drei Berliner Studios nun mit LEDs ausgestattet

Das Studio 3 in Berlin wurde im Jahr 2024 mit LEDs ausgestattet, sodass inzwischen alle drei Berliner Studios erfolgreich auf LEDs umgestellt worden sind. Um die Umrüstung von Studio 3 umsetzen zu können, war eine gute Planung die Grundvoraussetzung, da in diesem News-Studio, die Produktionsdichte hoch ist und die Sendungen

in der Zeit des Austausches in andere Studios ausgelagert werden mussten. Für den Umbau mussten alle Lampen entfernt und die Stromabnehmer demontiert sowie der neue Verteilerschrank geplant werden. Anschließend konnten die neue Netzinfrastruktur installiert, die Stromabnehmer wieder montiert und in Betrieb genommen werden. Der Zeitplan wurde eingehalten und das Projekt pünktlich abgeschlossen.

Bonner Studio Videokomplex 2 (VK2) startet mit neuer Technik in den Sendebetrieb

Auch im Bonner Funkhaus wurde im Studio VK2 mit umfangreichen technischen Umbauten und Systemerneuerungen in Regie- und Studiofläche eine Modernisierung vorgenommen. Dabei wurde auch die Lichtsteuerung erneuert und die Lichttechnik weitestgehend auf LED umgestellt. Weitestgehend deshalb, weil dort für die Beleuchtung der Green Box nach wie vor Scheinwerfer mit Leuchtstoffröhren genutzt werden. Energieintensive Halogenscheinwerfer wurden komplett getauscht. Die neue hybride Studiofläche, bestehend aus Greenscreen und Realset-Fläche, ermöglicht es nun, auf die vielfältigen Social-Media-Anforderungen besser reagieren zu können. Die vom Design entwickelten Realsets in der Tisch- und Lounge-Variante setzen dabei einen Standard und ermöglichen somit eine



Vodcast in VK2: Die DW hat Suria. Lawein? („Syrien... Wohin?“) gestartet, ein neues arabischsprachiges Multiplattform-Format, das Menschen aus Syrien während des Umbruchs im Land einen Raum bietet, Perspektiven auszutauschen und zu diskutieren.

schnellere Umsetzung von Vodcasts und Talkformaten, ohne jeweils neue Sets entwickeln zu müssen. Mit einem ähnlichen Ready-Set in Berlin sind nun auch standortübergreifende Produktionen eines Formats möglich.

Nachhaltiger Setbau bei JaafarTalk

Bei der Modernisierung des Studiosets für das erfolgreiche DW-Format *JaafarTalk* wurde gezielt auf Nachhaltigkeit geachtet. Bewusst wurden Elemente aus bisherigen Sets, die noch im Fundus aufbewahrt wurden, wiederverwendet: Tische, Lichtboxen, Monitore und eine Videowall mussten somit nicht neu beschafft werden. Bestehende Leuchtkästen konnten bedarfsgerecht für Video-Podcast (Vodcast) oder Talk neu bespannt werden. Da nicht das gesamte neue Set aus dem Fundus zusammengestellt werden konnte, wurden auch Bestandteile zugekauft und hierbei besonders auf Ressourcenschonung und Umweltverträglichkeit geachtet: Holzmaterialien sind FSC-zertifiziert und lediglich mit Brandschutzfarbe bestrichen. Die Stoffe der Sessel sind nach dem EU Ecolabel beziehungsweise dem Ökotex-Standard für nachhaltige Textilien zertifiziert und können bei Bedarf neu bezogen werden – dies war sogar in den Sonderfarben der Talkshow möglich. Eine Herausforderung waren die Sonderfarben für die Wände und den Boden. Bei einer Lackierung der Holzplatten wäre

beispielsweise das Holz verunreinigt und zum Lebenszyklusende nicht mehr wiederverwendbar gewesen. Pappe hätte bei Verschmutzung und Abrieb mehrfach ausgewechselt werden müssen. Als Kompromiss wurde recyceltes PVC genutzt, das zum Lebensende auch wieder von den Holzplatten ablösbar ist und vom Hersteller zurückgenommen und abermals recycelt wird. Die einzelnen Komponenten des Sets können je nach Produktionsformat flexibel angeordnet werden. Ein schöner Nebeneffekt des Modul-Sets: Während für das alte Bühnenbild sieben Wagen zur Lagerung benötigt wurden, passt das gesamte neue Set auf ein Transportgestell.

Auftragsproduktionen im In- und Ausland: Verankerung von nachhaltiger Medienproduktion in Verträgen

Im Jahr 2025 ist es gelungen, eine Standardformulierung für die Verankerung nachhaltiger Medienproduktion in den zukünftigen Verträgen der DW mit den Produzierenden vorzunehmen. Für Deutschland gilt künftig, dass die Produzierenden sich dazu verpflichten, die Ökologischen Standards einzuhalten. Der DW ist bewusst, dass dies im Ausland schwerer zu realisieren ist. Daher wird bei Produktionen im Ausland eine Einhaltung im Rahmen ihrer Möglichkeiten eingefordert.



Bei der Modernisierung des JaafarTalk-Set wurden im Sinne der Nachhaltigkeit möglichst viele vorhandene Elemente wiederverwendet und bei notwendigen Neuanschaffungen auf umweltfreundliche, zertifizierte Materialien geachtet



© Tierney/Andrei/GIS/AdobeStock

3 Engagement im Umweltbereich

Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

Als globales Medienunternehmen nimmt die DW vor allem während der Herstellung und Verbreitung ihres zunehmend digitalen Programmangebots Ressourcen in Anspruch. Der Schwerpunkt liegt hier im Bereich Energie in Form von Strom, Wärme und Kraftstoffen, die bei Dienstreisen, im Betrieb der Funkhäuser (Fläche 171.995 m²) und der weiteren Standorte (Fläche 4.655 m²), aber auch für die unterstützende IT-Infrastruktur in der Nutzungsphase benötigt werden. Der konkrete Energieverbrauch der DW nach Energieträgern für die Jahre 2019–2024 ist in den nachfolgenden Leistungsindikatoren einzusehen. Ein weiteres Themenfeld im Ressourcenverbrauch sind die verwendeten elektronischen Technikgeräte und Verbrauchsgüter sowie der anfallende Abfall in Studios und Büros, bei Außendrehn und Postproduktion. Hier sind vor allem Server, Kameras, Computer, Schnittplätze, Sprechkabinen, Beleuchtung und Klimaanlage zu nennen sowie Büromaterial, Druck- und Kopierpapier und Wasser für Sanitäranlagen und Teeküchen. Neben dem gewöhnlichen Büroabfall fällt so zusätzlich auch die Entsorgung der über die Jahre ausgesonderten technischen Geräte, Speichermedien und Möbel an. Abfall aus Baumaßnahmen wird teilweise direkt über die Baufirmen entsorgt. Der konkrete Papier- und Wasserverbrauch sowie der angefallene Abfall der DW für die Jahre 2019–2024 ist in den nachfolgenden Leistungsindikatoren einzusehen.

Mit den Fachabteilungen wird inzwischen jährlich eine Datenabfrage zum Ressourcenverbrauch durchgeführt. Da die Daten teilweise dezentral im Haus vorliegen oder bei Vermietenden und Dienstleistenden, ist eine lückenlose Darstellung herausfordernd. Es ist mittlerweile gelungen, einige Datenlücken zu schließen und Unklarheiten zu bereinigen; es wird weiter daran gearbeitet, nach und nach ein komplettes Bild des Ressourcenverbrauchs transparent darstellen zu können. Für die Klimabilanz werden die eingekauften Güter und Dienstleistungen in verschiedenen Kategorien (Technikgeräte, TV- und Videoproduktion, Telekommunikation, Verwaltung, Gebäude, Printprodukte, Weiteres) spezifischen Emissionsfaktoren

pro Euro Einkaufsvolumen zugeordnet. Hier findet der größte Ressourcenverbrauch der DW statt. Verbrauchsmengen von Wasser und Papier werden separat erfasst. Dienstreisen werden in Personenkilometern erfasst, Energiedaten in Kilowattstunden und Abfallmengen in Tonnen umgerechnet. Bei den Treibhausgasemissionen (in der direkt beeinflussbaren Kernbilanz, siehe Kapitel Klimarelevante Emissionen) fallen die meisten Emissionen bei den Dienstreisen an, gefolgt von Wärmeverbrauch und Pendelwegen. Abfall verursacht vergleichsweise wenig Klimagase, hat dafür aber weitere Umweltauswirkungen.

Das Sortiment im Merchandise-Bereich wurde in den vergangenen Jahren gezielt um rund zwei Drittel reduziert. Aktuell umfasst es ein Kernangebot von etwa 15 Artikeln, das ausschließlich aus Produkten besteht, die kurzfristig für Messen, Veranstaltungen oder interne Anlässe benötigt werden.

Zunehmend werden projektbezogene Merchandise-Artikel bedarfsorientiert nach dem Prinzip on demand produziert oder just-in-time beschafft. Durch dieses Vorgehen werden Überproduktion vermieden und die Lagerhaltungskosten reduziert.

Beitrag zum Artenschutz

In Zusammenarbeit mit der Bundesanstalt für Immobilienaufgaben (BImA) hat die DW am Standort Bonn auf den Rheinauen vor dem DW-Funkhaus eine Wildblumenwiese angelegt und ein Insektenhotel für Wildbienen sowie einen Bienenstock für Honigbienen aufgestellt. Die DW leistet so einen kleinen Beitrag zum Erhalt der Artenvielfalt. Der dabei entstehende Honig wird teilweise als symbolische Prämie für Mitarbeitende etwa beim Ideenmanagement oder bei Aktionen wie Stadtradeln vergeben.

Ressourcenmanagement

Die Aufgabenplanung 2022–2025 und die Jahresziele 2024/25 sehen die Umsetzung der DW-Klimaschutzstrategie vor. Die Strategie definiert konkrete Reduktionsziele und Handlungsfelder, die mit Leistungsindikatoren versehen sind:

1. „Die DW reduziert ihre Treibhausgasemissionen im Sinne des durch die Klimaschutzstrategie vorgegebenen 1,5°C-Pfads auf höchstens 9.992 Tonnen in 2024 und 9.405 Tonnen in 2025.“
 - Zwischenstand Zielerreichung 31.12.2024: 8.324 Tonnen CO₂e – **Ziel erreicht**.
2. „Die DW hält ihre Treibhausgasemissionen im Bereich *Dienstreisen* unter 3.000 Tonnen pro Jahr.“
 - Zwischenstand Zielerreichung 31.12.2024: 5.672 Tonnen CO₂e – **Ziel nicht erreicht**. Grund dafür ist die Normalisierung nach der „Pandemiedelle“. Die Emissionen liegen dennoch deutlich unter dem Vorpandemieniveau.

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. 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.

Risikoanalyse für Klimawandelfolgen

Auf Grundlage der GIS-ImmoRisk-Anwendung des Bundesinstituts für Bau-, Stadt- und Raumforschung im Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung wurde eine Risikoanalyse für die Standorte Bonn und Berlin (nur Altbau) durchgeführt. Diese Anwendung bietet zwei Steckbriefarten an: einen für den Standort (nur für Standorte innerhalb Deutschlands verfügbar), der sich auf Extremwetterereignisse, wie zum Beispiel Hitze, bezieht, und einen für das Objekt (die Immobilie). Vom Facility Management wurden die für den Objektsteckbrief benötigten Daten, wie zum Beispiel Fensterflächen, Wärmedämmung, Dachform, Dachdämmung und Fassadengestaltung geschätzt erfasst. Die gesammelten Gebäudeeigenschaften sind so genau wie möglich angegeben worden, allerdings hatte das Tool bei manchen Punkten keine passende Auswahlmöglichkeit. Die resultierenden Steckbriefe geben also erstmal nur eine grobe Orientierung bezüglich der Risiken für Standort und Gebäude an.



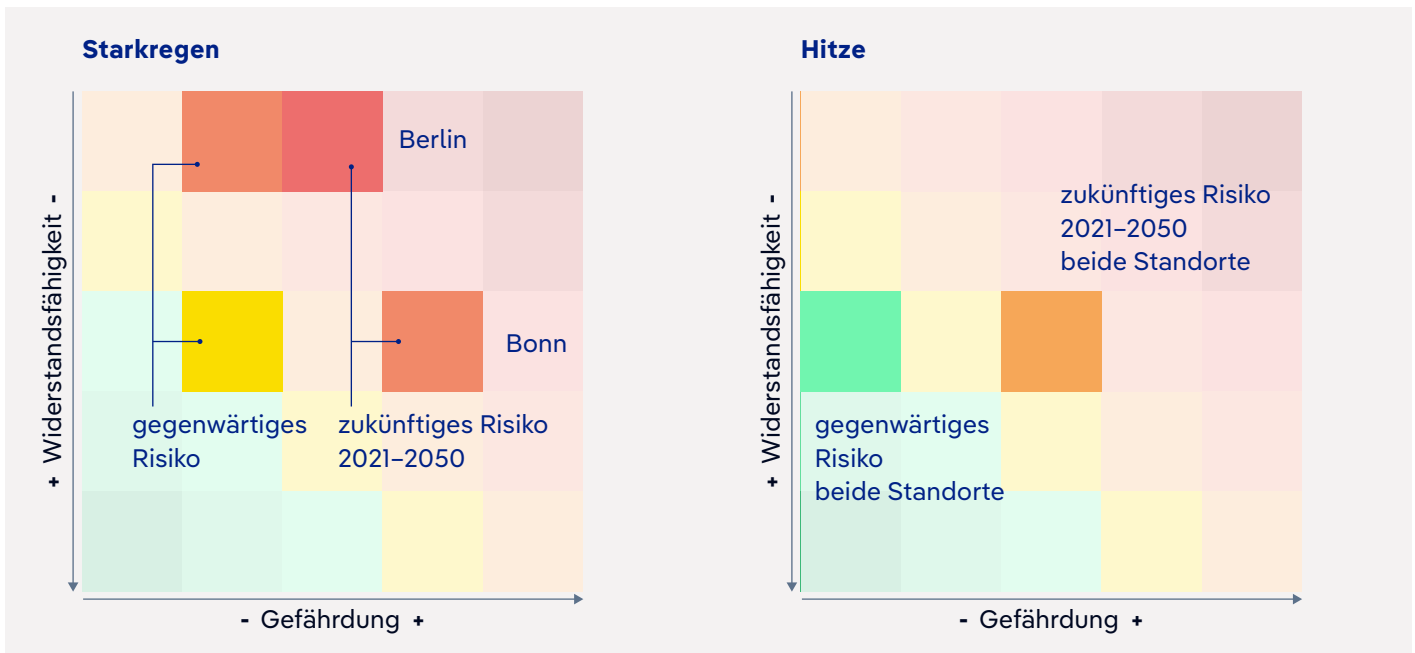


Abbildung 8: Gefährdung Starkregen Hitze

Quelle: GIS-ImmoRisk, Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung im Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung: Immobiliensteckbrief für den Standort Voltastraße 5 (Altbau) in Berlin und für den Standort Kurt-Schumacher-Str. 3 in Bonn.

An beiden Standorten ist eine Zunahme der Gefährdung in den Bereichen Starkregen und Hitze zu verzeichnen. Im Stadtgebiet Berlin steigt das Risiko für Starkregen in den kommenden Jahrzehnten von einer gemäßigten in eine hohe Gefährdung. Das Risiko für Hitze steigt von einer niedrigen auf eine mittlere Gefährdung – in beiden Fällen bei gleichbleibender mittlerer Widerstandsfähigkeit (Stand bei Berichterlegung, ohne Berücksichtigung jeglicher Anpassungsmaßnahmen). Im Stadtgebiet Bonn steigt das Risiko für Starkregen in den kommenden Jahrzehnten von einer gemäßigten in eine mittlere Gefährdung, bei gleichbleibender sehr schlechter Widerstandsfähigkeit und das Risiko für Hitze steigt von einer niedrigen auf eine mittlere Gefährdung, bei gleichbleibender mittlerer Widerstandsfähigkeit (Stand bei Berichterlegung, ohne Berücksichtigung jeglicher Anpassungsmaßnahmen). Weitere Risikofaktoren sind in beiden Stadtgebieten Hagel und Blitzschlag sowie am Standort Bonn Winterstürme und Erdbeben. Die Daten der Berechnungsgrundlage für den Immobiliensteckbrief stammen aus dem Jahr 2016. Es ist davon auszugehen, dass sich bei einer Anpassung an aktuelle Daten und unter Berücksichtigung der neuen Studien des Weltklimarates IPCC zum fortschreitenden Klimawandel die Gefährdungsszenarien noch verschärfen.

Bezogen auf die Gebäude an beiden DW-Standorten gab es in der Vergangenheit bei Starkregen bereits in den Kellerräumen einen Wassereintrich, sodass sich hier ein Handlungsbedarf abzeichnet. Ebenso haben sich an beiden Standorten in der Vergangenheit schon extreme Hitzetage negativ auf das Wohlbefinden der Mitarbeitenden ausgewirkt. Daher könnte es zukünftig nötig werden, die bisher unternommen Schutzmaßnahmen (Hitzetipps, Fensterverschattung, Einsatz von Ventilatoren, Bekanntmachung von Kältezonen im Gebäude) noch weiter auszuweiten.

Die DW hat darüber hinaus Risiken, die durch Wetterextreme für die eigene Geschäftstätigkeit weltweit entstehen, identifiziert und in einem Schaubild dargestellt. Hier werden neben der konkreten Betroffenheit auch Anpassungsmaßnahmen dargestellt. Das Krisenmanagement der DW sieht Verantwortlichkeiten und etablierte Workflows für Krisen in drei Eskalationsstufen vor, sowohl präventiv als auch reaktiv. Diese lassen sich auch auf die zunehmenden Risiken durch Wetterextremereignisse anwenden und bei Bedarf weiterentwickeln.

Klimawandelfolgen und Maßnahmen

Wetterextreme

- Hitzewellen
- Dürreperioden
- Waldbrände
- Wasserknappheit
- Austrocknen von Flüssen
- Wirbelstürme
- Blitzeinschlag
- Starkregen
- Hagel
- Hochwasser
- Überflutungen
- Erdbeben
- Gletscher- und Polschmelze
- steigender Meeresspiegel

Auswirkungen allgemein

- Schäden an Personen und Gesundheit
- Schäden an Gebäuden, Verkehrswegen und technischer Infrastruktur
- Schäden an Ökosystemen, Artensterben und Verlust von Ökosystemdienstleistungen
- Verbreitung von Krankheiten und Schädlingen für Menschen, Tiere und Pflanzen
- Lieferengpässe, Preis- und Kostensteigerung
- Ernteauffälle und Trinkwasserknappheit
- Verlust von Wohnraum und Existenzgrundlage
- Verschärfung von Krisen in politisch instabilen Gebieten
- Verstärkung von Migrationsbewegungen und innenpolitischem Druck in Aufnahmeländern

Konkrete Betroffenheit



Gefährdung der Mitarbeitenden

Gefährdung der Gesundheit von Mitarbeitenden durch die lokale Sicherheitslage, durch Pandemien und Hitzewellen (Krankheiten, Verletzungen, mentale Belastung)

Gefährdung des Betriebs

Temporäre oder dauerhafte Nicht-Erreichbarkeit von DW-eigener oder externer Infrastruktur (Studios, Büros, Server, Systeme, Cloud, Internet) weltweit, auch durch Instandhaltungsarbeiten nach eingetretenen Schäden.

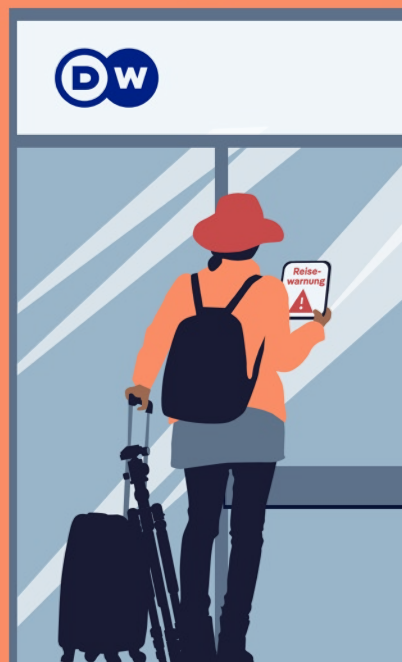


Risiken für den Sender

Beeinträchtigung oder Ausfall von Sendebetrieb, Programmdistribution und Projektarbeit der DW Akademie

Erhöhte Ausgaben für Präventions- und Reparaturmaßnahmen, zur Erfüllung neuer Gesetzesanforderungen sowie aufgrund allgemeiner Preissteigerungen

Reputationsschaden bei zu spätem oder Nicht-Handeln



Anpassungsmaßnahmen der DW

Etablierte Workflows

- Risikoeinschätzung
- Prävention baulich und betrieblich
- Worst-Case-Planung (z. B. Hochwasserschutzkonzept)
- Ereignis- und Changemanagement
- Krisenmanagement
- Regelmäßiges Prüfen und Anpassen der Workflows



Verantwortlichkeiten

- IT- and Cybersecurity
- Facility Management
- Safety Engineers
- Travel Security and Emergencies
- Compliance and Brand Integrity
- Störungsmelde- und Interventionsstellen

Eskalationstufen

1. Vorfall	2. Notfall	3. Krise
Beispiel: Server überhitzt	Beispiel: Serverausfall	Beispiel: Corona-Pandemie
Abhilfe durch intelligente Kühlsysteme, Anwendungsoptimierung (Reduktion der Last)	Lösung über redundante Systeme an zwei Standorten und Havarie-Playout (Cloud/KW)	Einrichten von Krisenstab und Tasks Forces

Mit der Zunahme von häufiger und extremer auftretenden Klimawandelfolgen hat sich die Wahrscheinlichkeit des zeitgleichen Auftretens mehrerer Krisen und der Überforderung des Krisenreaktionssystems erhöht.

Papierverbrauch

Das Druck- und Kopierpapier wurde umgestellt von einer Mischfaser (zertifiziert nach dem EU Ecolabel) auf Recyclingfaser (zertifiziert nach dem Blauen Engel). Im Jahr 2023 wurden noch Mischfaser- und Recyclingfaserpapiere eingekauft, im Jahr 2024 ausschließlich Recyclingpapier.

Für das Jahr 2023 lässt sich bei der Bestellmenge des Papiers ein sprunghafter Anstieg beobachten, für das Jahr 2024 eine massive Senkung bei der eingekauften Papiermenge. Dies lässt jedoch nur mittelbar Rückschlüsse auf den Verbrauch zu, da die DW Papier zentral in Tranchen einkauft, welche dann kontinuierlich verbraucht werden. Diese Vorgehensweise ist wirtschaftlicher und vermeidet mehrfache Transportlieferungen. Da Ende des Jahres 2023 (im November und im Dezember) an beiden innerdeutschen Standorten der DW noch große Mengen Papier beschafft wurden, die vorrangig im Jahr 2024 genutzt worden sind, muss diese Menge eigentlich auf beide Jahre aufgeteilt werden. Erfolgt eine Aufteilung der 19.500 kg aus dem Jahr 2023 auf beide Jahre, so kann für das Jahr 2023 von 12.500 kg ausgegangen werden und für das Jahr 2024 ebenfalls von 12.500 kg. Das Niveau wäre somit in den Jahren 2022, 2023 und 2024 stabil geblieben und nicht wieder auf Vorpandemieniveau gestiegen. In den vorherigen Berichten wurden die Zahlen unter dem Titel *Papierverbrauch* ausgewiesen, obwohl es sich strenggenommen um Bestellmengen handelt. Die Überschrift der Tabelle wird daher umbenannt.

Gründe für das stabile Verbrauchsniveau unterhalb des Vorpandemieniveaus sind zum einen die anhaltende

Arbeit aus dem Homeoffice und zum anderen der Rückbau von „Papierprozessen“ durch Digitalisierung von internen Workflows wie Urlaubsanträgen, Bestellvorgängen, Rechnungsdurchläufen, Gehaltsabrechnungen, Dienstreisen sowie von Freigabe- und Unterschriften-Workflows.

Für Marketing und Corporate Communications konnte eine erste Auswertung der extern beauftragten Printprodukte für das Jahr 2024 erstmals händisch in einer Excel-Tabelle vorgenommen werden. Diese Bestellungen sind nicht im Papierverbrauch enthalten, sondern müssen zusätzlich veranschlagt werden. Die drei größten Produktgruppen in dem von Marketing und Corporate Communications dezentral beauftragten Papierverbrauch sind Blatt Papier in DIN A4 (für DW-Publikationen), Sticker/Aufkleber und Visitenkarten. Die auswertbaren Blatt Papier im DIN-A4-Format schlagen mit 1.121.588 Blatt zu Buche. Es wurden 24.950 Aufkleber beziehungsweise Sticker bestellt und der Druck von 21.300 Visitenkarten in Auftrag gegeben. Da die Grammatik bei den Bestellungen variiert, ist derzeit keine Auswertung nach Gewicht möglich, wird jedoch für nachfolgende Berichte angestrebt. Bislang nicht erfassbar in den Verbräuchen sind Produkte, die im Ausland gedruckt werden. Der DW-Nachhaltigkeitsbericht wird bewusst nicht in gedruckter Form, sondern ausschließlich als PDF zum Download bereitgestellt.

Die DW Akademie generiert vor Konferenzen, Messen, Workshops oder anderen Veranstaltungen gezielt QR-Codes, die zum Abruf der PDF-Version von Berichten, Studien oder weiteren Informationsangeboten einladen sollen, und spart dadurch Papier. Bei der Auswertung

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Papierbeschaffung in kg/a	28.000	25.000	16.500	12.500	19.500	5.500
Anteil Bonn	k. A.	13.750	9.000	7.000	14.235	2.422
Anteil Berlin	k. A.	11.250	7.500	5.500	5.265	3.078
Anteil Mischfaser EU Ecolabel	100 %	58 %	52 %	64 %	46 %	0 %
Anteil Recyclingfaser Blauer Engel	0 %	42 %	48 %	36 %	54 %	100 %

Abbildung 9: Papierbeschaffung

der von der DW Akademie ebenfalls dezentral in Auftrag gegebenen Printprodukte ist die größte erfassbare Kategorie Blatt Papier (A4) für Publikationen mit insgesamt 192.426 Blatt, gefolgt von einer geringen Zahl Post- und Einladungskarten (1.400) und 450 Lesezeichen. Da die Grammatik bei den Bestellungen variiert, ist derzeit keine Auswertung nach Gewicht möglich, wird jedoch für nachfolgende Berichte angestrebt.

Die Abteilung Procurement and Travel arbeitet vollständig papierlos, sofern rechtlich nicht die Nutzung von Papier vorgeschrieben ist. Die Beschaffungsvorgänge und Vertragsabschlüsse erfolgen sämtlich digital. Auch die Dienstreisevorgänge erfolgen in Buchung und Abrechnung vollständig digital, sodass auch Belege nicht mehr in Papierform eingereicht werden.

Der Merchandisebereich arbeitet ebenfalls vollständig papierlos. Sämtliche Prozesse – von der Bestellung über die Abwicklung bis hin zur Lager- und Versanddokumentation – sind vollständig digitalisiert. Druckerzeugnisse im klassischen Sinne (zum Beispiel Flyer, Broschüren oder Kataloge) werden im Merchandisebereich nicht benötigt und wurden dementsprechend nicht in Auftrag gegeben.

Verpackungen werden in der DW möglichst lange wiederverwendet. So hat beispielsweise die Poststelle in Bonn ein Lager mit gebrauchten Kartons und Verpackungen, auf die jederzeit für den Versand und die Verpackung zurückgegriffen werden kann.

Nachhaltigkeit ist auch ein zentrales Kriterium bei der Auswahl aller Merchandise-Produkte. Die wichtigsten Maßnahmen und Standards im Überblick:

- **Materialien:** Es wird konsequent auf nachhaltige Rohstoffe geachtet, wie zum Beispiel recyceltes PET (rPET) oder Bio-Baumwolle.
- **Langlebigkeit:** Die Produkte sind so gewählt, dass sie durch ihre Qualität und Funktion eine möglichst lange Lebensdauer haben (zum Beispiel Kugelschreiber mit besonders hoher Schreibleistung).
- **Produktion und Herkunft:** Bevorzugt werden Artikel, die in Deutschland oder Europa gefertigt werden, um lange Transportwege und damit verbundene Emissionen zu vermeiden.
- **Zertifizierungen:** Wo möglich, wird auf Produkte mit anerkannten Umwelt- und Sozialstandards zurückgegriffen (zum Beispiel GOTS, OEKO-TEX, Blauer Engel).

Energieverbrauch

Im Folgenden werden die Energieverbräuche (Strom, Wärme und Kraftstoffe) für die Hauptstandorte in Bonn und Berlin dargestellt. Für die Erhebung der Energieverbrauchswerte wurden die Rechnungen der Energieversorgungsunternehmen (Strom), Vermietenden (Wärme), Dienstleistenden (Notstromdiesel) und die Fahrtenbücher

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Stromverbrauch in kWh/a	17.960.072	16.188.795	15.970.901	15.827.590	15.017.456	14.702.772
Kurt-Schmacher-Str. 3, Bonn	11.025.503	9.795.213	9.422.952	9.027.041	8.699.908	8.799.513
Voltastr. 5 und 6, Berlin	6.840.683	6.310.251	6.466.511	6.712.258	6.240.241	5.828.099
Brunnenstr. 128, Berlin (DW Akademie)	30.668	22.400	18.450	21.355	20.269	18.160
Haus der Bundes- pressekonferenz, Berlin	63.218	60.931	62.988	66.936	57.038	57.000

Abbildung 10: Stromverbrauch



Ältere Modelle der DW-Flotte werden sukzessive durch E-Modelle ersetzt

© Dirk Thiele/DW

(Firmenflotte) ausgewertet. Teilweise konnten annahmebasierte Hochrechnungen der Vorjahre durch Realdaten (hellgrau hinterlegt) ersetzt werden. In anderen Fällen wurden Datenlücken weiterhin mit gerundeten Vorjahreswerten (hellblaue Zahl) aufgefüllt, etwa wenn Nebenkostenabrechnungen noch nicht vorliegen. Die Auslandsstandorte der DW (Studios, Korrespondenten- und Akademiebüros, Vertriebsagenturen) werden aus Wesentlichkeitsgründen vorerst nicht mitberücksichtigt, da sie anteilig nur etwa zwei Prozent der Gesamtfläche ausmachen.

Strom

Die DW bezog im Berichtsjahr 2024 Ökostrom aus erneuerbaren Energien mit Herkunftsnachweis (Wasserkraft). Am Standort Bonn verfügt die DW über eine eigene Photovoltaikanlage, die im Berichtsjahr mit rund 84 MWh etwas weniger Strom als in den Vorjahren erzeugte, die komplett ins Stromnetz eingespeist wurden.

Wärme

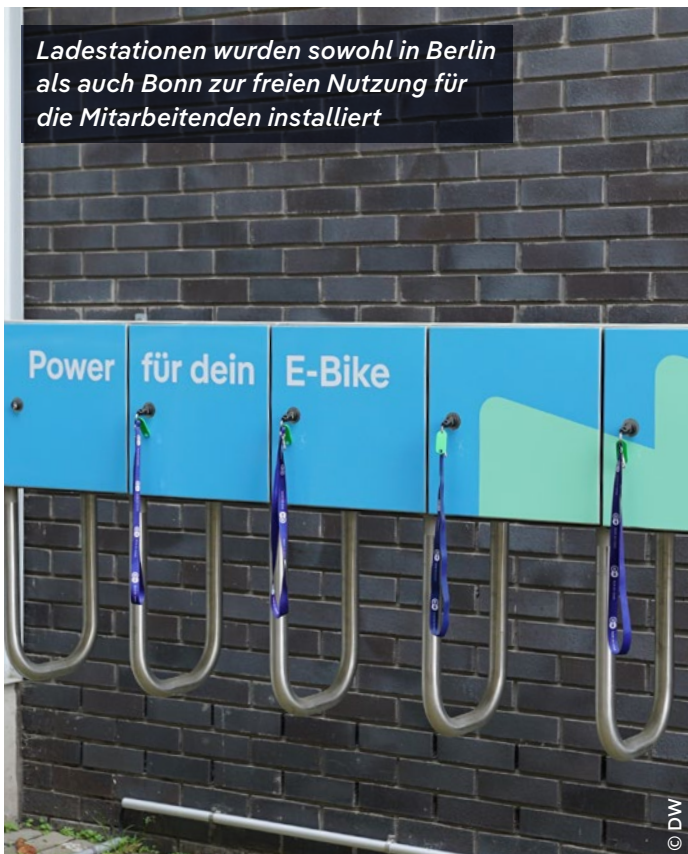
Für den Altbau und die Nebenstandorte in Berlin lagen zum Redaktionsschluss noch keine Nebenkostenabrechnungen für das Berichtsjahr 2024 vor. Der Verbrauch wurde vorerst mit dem Vorjahreswert fortgeschrieben. Die Schätzwerte für das Jahr 2022 aus dem letzten Bericht wurden inzwischen durch die Realdaten ersetzt. In Bonn und im Berliner Altbau wird mit Fernwärme geheizt, im Berliner Neubau und an den Berliner Nebenstandorten betreiben die Vermietenden eine Erdgasterme. Am Standort Bonn verfügt die DW über eine Solarthermieanlage, die Warmwasser für das Casino (Kantine) liefert.

Kraftstoffverbrauch

Im Jahr 2024 befanden sich 24 Fahrzeuge im Fuhrpark der DW, davon 13 in Bonn (acht Diesel, drei Plug-in-Hybrid und zwei Elektrofahrzeuge) und elf in Berlin (sechs Diesel, drei Benzin und zwei Elektrofahrzeuge). Der Kraftstoffverbrauch wurde den Fahrtenbüchern beziehungsweise einer Erfassungssoftware entnommen. Der Stromverbrauch für die Hybrid- und Elektrofahrzeuge wird bislang nicht separat erfasst beziehungsweise ist für den Anteil der Ladesäulen in den Garagen der Funkhäuser bereits im Gesamtstromverbrauch der DW enthalten.

Notstromanlagen

Für die Notstromanlagen wurden bislang die Tankmengen verwendet. Da diese im Tank bleiben und auch nicht entsorgt werden und die Nachfüllungen nur unregelmäßig



Ladestationen wurden sowohl in Berlin als auch Bonn zur freien Nutzung für die Mitarbeitenden installiert

© DW

stattfinden, ist der korrektere Wert der Verbrauchswert, der durch die monatlichen Testbetriebe entsteht. Es finden in Berlin jährlich zwölf Testläufe von einer Stunde statt, davon sechs unter Last (Schätzung 170 Liter/Stunde) und sechs ohne Last (Schätzung 50 Liter/Stunde). Der geschätzte Verbrauch liegt also bei 1.320 Litern Diesel pro Jahr. Am Standort Bonn finden jährlich zwölf Testläufe von einer Stunde statt, bei denen jeweils circa 200 Liter Heizöl benötigt werden, daher liegt der geschätzte Verbrauch hier bei 2.400 Litern Heizöl pro Jahr. Der Nachfüllbedarf entsteht folglich ausschließlich durch den Testbetrieb beziehungsweise im Notfalleinsatz bei Stromausfall. Letzteres war in den vergangenen Jahren nicht der Fall. Die Zahlen zu den Verbräuchen wurden rückwirkend für alle Jahre angepasst.

Verringerung des Energieverbrauchs

Die DW ist als öffentliche Stelle und als Betreiberin von Rechenzentren nach dem Energieeffizienzgesetz dazu verpflichtet, jährlich zwei Prozent Energie einzusparen und ein **Energiemanagementsystem nach ISO 50001** einzuführen. Seit dem Jahr 2024 wurde dafür Personal benannt und geschult sowie damit begonnen, neue Strukturen und Prozesse für das Energiemanagementsystem aufzubauen.

Der **Stromverbrauch** konnte gegenüber dem Basisjahr 2019 um 18 Prozent abgesenkt werden. Gründe hierfür sind die weiterhin von den Mitarbeitenden genutzte Option des mobilen Arbeitens sowie die Energiesparanstrengungen der DW in den verschiedenen Bereichen. Da bislang nur ein Gesamtenergieverbrauch erhoben werden kann und keine Unterverbrauchsmengen, können die Einsparungen noch nicht konkret einzelnen Maßnahmen zugeordnet und quantifiziert werden. Im Rahmen des Energiemanagementsystems werden aktuell Zähler an den wesentlichen Energieverbrauchern installiert, was perspektivisch eine Quantifizierung ermöglichen soll.

Nachfolgend werden die in den letzten Jahren durchgeführten Energiesparmaßnahmen aufgeführt. Für Details zu den Maßnahmen (LED-Beleuchtung in Studios und weiteren Flächen, effizienteres Rechenzentrum, Ladesäulen für E-Fahrzeuge, E-Modelle in der Flotte, Energiespareinstellungen auf allen Endgeräten), die vor dem Jahr 2024 umgesetzt wurden, wird auf den letzten DW-Nachhaltigkeitsbericht für das Berichtsjahr 2022 verwiesen.

Es wurden die Produktionsspeicher für die Videoproduktion erneuert. Dabei gab es eine enorme Verschlinkung, bei der alte Komponenten ausgebaut wurden, die an den Standorten Bonn und Berlin in verschiedenen Räumen verteilt waren. Während alte

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Wärmeverbrauch in kWh/a	7.849.937	7.347.855	8.302.355	6.986.556	6.410.963	6.700.806
Kurt-Schmacher-Str. 3, Bonn	5.448.000	4.740.000	5.396.580	4.504.190	4.112.000	4.397.000
Voltastr. 5 (Altbau), Berlin	1.553.000	1.706.160	2.015.030	1.627.710	1.575.990	1.576.000
Voltastr. 6 (Neubau), Berlin	775.110	818.710	795.751	781.504	648.146	652.806
Brunnenstr. 128, Berlin (DW Akademie)	47.937	47.410	56.157	45.455	50.000	50.000
Haus der Bundespressekonferenz, Berlin	25.890	35.575	38.837	27.697	24.827	25.000

Abbildung 11: Wärmeverbrauch

Hardwarekomponenten fünf bis sechs Racks pro Standort benötigten, benötigen die neuen nur noch ein Rack pro Standort und konnten dadurch jeweils auch in einem Raum zusammengezogen werden. Energieverbrauch und Wärmelast wurden durch die neuen, effektiveren Komponenten deutlich reduziert. Der Einbau erfolgte in Serverräumen, die mit Kalt- und Warmgängen ausgestattet sind (Berlin) beziehungsweise in welchen die Kühlung angepasst wurde (Bonn). Zudem wurden in Bonn alle alten Netzwerk-Switches gegen moderne, effiziente Geräte getauscht, wodurch Energieverbrauch und Wärmelast ebenfalls reduziert werden konnten.

Mit Unterstützung des **Nachhaltigkeitsbudgets**, das vorrangig zur Umsetzung von Klimaschutzmaßnahmen zentral eingerichtet wurde, konnten in den vergangenen Jahren die Umrüstung der Studiobeleuchtung auch effizientere LED sowie Elektrofahrzeuge für die Flotte, Messgeräte für das Energiemanagement, Ladesäulen für Elektrofahrräder, die nachhaltige Gestaltung von Studiokulissen und ein Biodiversitätsprojekt in den Bonner Rheinauen vor dem DW-Funkhaus finanziert werden.

Im Jahr 2023 waren die **Wärmeverbrauchsmengen** gegenüber dem Basisjahr 2019 um 18 Prozent gesunken, im Jahr 2024 sind diese gegenüber dem Basisjahr 2019 um 15 Prozent gesunken. Verlässliche Aussagen über Zusammenhänge von Verbrauchsmengen, Außentemperaturen und Einsparmaßnahmen lassen sich erst zuverlässig treffen, sobald mit dem Aufbau des Energiemanagementsystems Messpunkte verbaut sowie Kennzahlen und Einflussfaktoren wie Außentemperaturen definiert wurden.

Der **Kraftstoffverbrauch (Liter Diesel und Benzin gesamt)** ist im Berichtsjahr 2024 nur noch etwa halb so hoch wie im Basisjahr 2019. Während der Pandemie wurde zunächst deutlich weniger und dann wieder deutlich mehr im Auto gereist, da dort die Ansteckungsgefahr gegenüber anderen Transportmitteln geringer war. Nach Ende der Pandemie wurden zunehmend andere Verkehrsmittel genutzt. Hinzu kommt, dass sich mittlerweile mehr Elektrofahrzeuge in der DW-Flotte befinden und somit der fossile Kraftstoffverbrauch abnimmt.

Wasserverbrauch

Wasser kommt in der DW nicht in Produktionsprozessen zum Einsatz, sondern in Kantinen, Teeküchen und sanitären Einrichtungen. Es handelt sich um Leitungswasser der lokalen Stadtwerke. Für die Nebenstandorte wurden

aufgrund noch fehlender Nebenkostenabrechnungen für das Berichtsjahr 2024 die Werte mit gerundeten Werten aus dem Vorjahr fortgeschrieben. Für den Altbau in Berlin liegen in den Nebenkostenabrechnungen mit pauschalen Kostenblöcken keine Verbrauchsmengen für Wasser vor. Der Verbrauch wurde daher mit Durchschnittswerten aus der Anzahl der Teeküchen und WCs im Neubau hochgerechnet.

Insgesamt zeigt sich auch beim Wasserverbrauch im Pandemiejahr 2020 sowie den Nachpandemiejahren 2021 und 2022 ein Minderungseffekt, wahrscheinlich aufgrund der vermehrten Arbeit aus dem Homeoffice. Seit dem Jahr 2023 steigt der Wasserverbrauch wieder leicht an, liegt aber im Berichtsjahr 2024 immer noch 31 Prozent unter dem Basisjahrwert von 2019.

Angefallener Abfall

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

Für den Berliner Standort in der Voltastraße (Alt- und Neubau) werden die Gelben Tonnen mit den anderen Mietparteien geteilt, sodass auch hier keine genauen Angaben für die DW möglich sind. Für Bonn geht der angefallene Abfall aus den Biotonnen in den Teeküchen bisher nicht aus der Abfallbilanz hervor. Die DW ist zu einer Erfassung der Daten mit dem Entsorgungsunternehmen im Austausch. In Berlin ist eine separate Erfassung des Biomülls aus den Teeküchen ebenfalls nicht möglich, da der Biomüll aus den Teeküchen in gemeinsamen Tonnen mit der Kantine entsorgt wird. Die Mengen sind daher für Berlin in der Kategorie Lebensmittelabfälle und Biotonne enthalten.

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Wasserverbrauch in m³/a	22.011	14.127	11.247	12.659	13.819	15.117
Kurt-Schmacher-Str. 3, Bonn	13.288	8.172	5.529	6.868	7.800	8.727
Voltastr. 5 (Altbau), Berlin	4.000	2.800	2.800	3.000	3.000	3.000
Voltastr. 6 (Neubau), Berlin	4.397	2.980	2.777	2.619	2.872	3.190
Brunnenstr. 128, Berlin (DW Akademie)	233	96	61	83	80	100
Haus der Bundes- pressekonferenz, Berlin	93	79	80	89	67	100

Abbildung 12: Wasserverbrauch

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Kraftstoffverbrauch in l/a	18.757	12.032	15.259	17.798	10.004	9.804
DW-Flotte Dieselverbrauch	15.866	9.387	11.793	14.737	7.153	7.852
DW-Flotte Benzinverbrauch	2.891	2.645	3.466	3.061	2.851	1.952

Abbildung 13: Kraftstoffverbrauch

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Kraftstoffverbrauch Notstromanlagen in l/a	3.720	3.720	3.720	3.720	3.720	3.720
Kurt-Schmacher-Str. 3, Bonn (Heizöl)	2.400	2.400	2.400	2.400	2.400	2.400
Voltastr. 5 und 6, Berlin (Diesel)	1.320	1.320	1.320	1.320	1.320	1.320

Abbildung 14: Kraftstoffverbrauch Notstromanlagen

Abfallmengenin t (außer Kantinenöle und -fette: in m³)

Abfallart	Standort	2019	2020	2021	2022	2023	2024	
Siedlungsabfälle (Restmüll)	Bonn	60	45	43	52	52	43	
	Berlin	29	39	33	29	28	28	
Spermüll, Mischschrott und Holz	Bonn	28	17	35	41	76	42	
	Berlin	24	16	15	12	47	69	
Eletronikschrott	Bonn	16	12	10	10	14	12	
	Berlin	3	8	5	9	12	9	
Papier und Pappe	Bonn	54	32	29	28	33	28	
	Berlin	6	13	10	9	18	15	
Aktenvernichtung	Bonn	-	2,8	2,2	0,1	3	4	
	Berlin	0,6	0,4	0,8	0,6	1	1	
Altglas	Bonn	Sammelcontainer, Füllhöhe unbekannt						1,6
	Berlin	1,2	2,4	2,0	1,2	3,9	1,3	
Plastikverpackungen	Bonn	Früher über Restmüll, in Bonn getrennt ab 2023.				4,0	3,0	
	Berlin	In Berlin Gelbe Tonne zusammen mit anderen Mietenden, Mengen nicht erfassbar.				-	-	
Lebensmittelabfälle und Biotonne	Bonn	3,2	1,5	2,6	5,4	7,7	10,8	
	Berlin	Umbau Kantine Berlin				9,9	13,4	
Kantinenöle und -fette in m ³	Bonn	150	150	144	144	144	144	
	Berlin	Umbau Kantine Berlin				16	37	
Bauschutt und Abbruchabfälle	Bonn	9	9	14	-	-	5	
	Berlin	wurde direkt von den Baufirmen entsorgt, 2024 erstmalig erfasst						2
Straßenkehricht	Bonn	1	1	1	5	2	2	
	Berlin	-	-	-	-	-	-	
Leuchstoffröhren (quecksilberhaltig)	Bonn	0,4	0,6	0,4	1,0	-	0,2	
	Berlin	0,2	0,2	0,1	-	0,4	-	

Abbildung 15: Abfallmengen

EXKURS

Künstliche Intelligenz als Treiber des digitalen Wandels

Künstliche Intelligenz (KI) ist ein zentraler Treiber des digitalen Wandels. Unter KI versteht die DW Technologien und Anwendungen, die menschliche Fähigkeiten wie Verstehen, Lernen und Problemlösen nachahmen. Der Fokus der DW liegt bewusst auf der sogenannten „schwachen KI“, die konkrete Aufgaben effizienter und effektiver erledigt, beispielsweise durch Automatisierung oder Unterstützung kreativer Prozesse. Der Einsatz von schwacher KI ermöglicht es der DW, Prozesse zu beschleunigen, Inhalte qualitativ zu verbessern und zugleich redaktionelle Kontrolle und ethische Standards uneingeschränkt aufrechtzuerhalten. Dahingehend hat die DW sieben zentrale Einsatzfelder definiert, in denen KI einen bedeutenden Mehrwert für ihre Arbeit bietet: Recherche, Erstellung von Inhalten, Ausspielung von Inhalten, Dialog und Feedback, Analyse und Archiv, Verwaltung und Planung sowie IT-Systeme. In der Verwaltung gewinnt KI perspektivisch zunehmend an Bedeutung, insbesondere bei der Optimierung betrieblicher Abläufe durch Standardisierung, Automatisierung und die effiziente Gestaltung repetitiver Tätigkeiten. Durch die Analyse bestehender Prozesse lassen sich gezielt KI-Potenziale identifizieren. Auch im Journalismus eröffnet KI neue Perspektiven: Inhalte können zielgerichteter aufbereitet, Prozesse effizienter gestaltet und der Zugang zu unabhängigen Informationen verbessert werden. Gleichzeitig stellt die rasante Entwicklung von KI auch eine Herausforderung dar, insbesondere in einem dynamischen Medioumfeld, das von Zensur, Desinformation und zunehmendem Wettbewerb geprägt ist. Daher verfolgt die DW eine verantwortungsvolle und nachhaltige Nutzung von KI, die Chancen ergreift, potenzielle Risiken, zum Beispiel im Bereich Datenschutz, gezielt minimiert und dabei auch den Ressourcenverbrauch im Blick hat.

KI @ DW

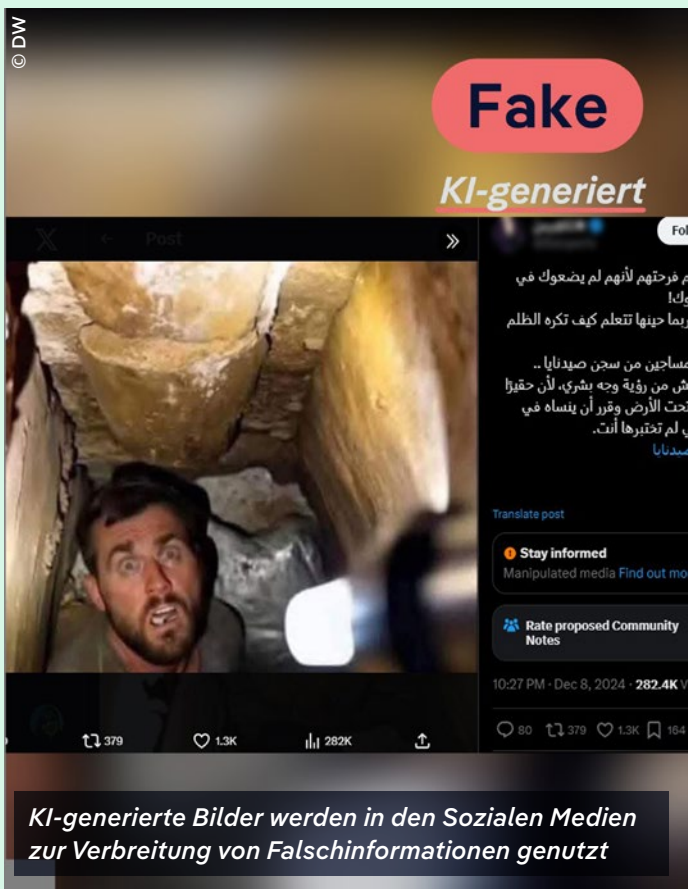
Um KI effektiv zu steuern und zielgerichtet einzusetzen, hat die DW ein spezialisiertes KI-Team etabliert. Zu den Kernaufgaben des Teams gehört die Identifizierung von Einsatzmöglichkeiten, die einen signifikanten Mehrwert

schaffen, sei es in der Automatisierung redaktioneller Prozesse, der Personalisierung von Inhalten oder der Stärkung der IT-Sicherheit. Ein weiterer Fokus liegt auf dem internen Austausch: Durch Dialogformate und Weiterbildungen werden die Kompetenzen der Mitarbeitenden gezielt gestärkt. Gleichzeitig entwickelt das KI-Team die ethischen Richtlinien der DW kontinuierlich weiter.

Ein weiterer wichtiger Bereich ist die Erschließung von Archivmaterial. KI erleichtert es, große Datenmengen schnell zugänglich zu machen und für neue Produktionen zu nutzen. Auch die Automatisierung spielt eine zentrale Rolle: Wiederkehrende Aufgaben können zukünftig durch KI vereinfacht, wodurch Redaktionen entlastet und Ressourcen für kreative Tätigkeiten freigesetzt werden. Gleichzeitig wird KI genutzt, um die IT-Sicherheit zu stärken und Cyberangriffe abzuwehren. Um den technologischen Anforderungen gerecht zu werden und eine nachhaltige Nutzung der Technologie zu gewährleisten, investiert die DW kontinuierlich in den Ausbau ihrer KI-Infrastruktur. Eigene Server und lokale Modelle gewährleisten dabei hohe Standards bei Datenschutz und IT-Sicherheit. Diese Infrastruktur bietet der DW Flexibilität, um auf volatile Angebote externer Anbieter zu reagieren.

KI als neue Perspektive im Journalismus

Für die DW ist KI keine abstrakte Technologie, sondern ein praktisches Instrument, das zur Erfüllung ihres journalistischen Auftrags beiträgt. Dies gilt insbesondere auch für sich verändernde Nutzungsbedürfnisse und Nutzungsverhalten – denn die Möglichkeiten von KI verändern auch die Erstellung der Inhalte, ihre Präsentation und Auffindbarkeit. Als öffentlich-rechtliche Medienorganisation orientiert sich die DW an klar definierten ethischen Standards, die sicherstellen, dass zum einen die journalistische Sorgfaltspflicht erfüllt ist und zum anderen der Mensch die Kontrolle über die Erstellung von Inhalten behält. KI-Systeme dienen als unterstützende Werkzeuge, die jederzeit überstimmt oder deaktiviert werden können. Transparenz spielt hierbei



Nutzung von KI in den Medien ermöglichen sollen. Dazu gehören künftig vor allem die Förderung von sprachlicher Vielfalt in KI-Modellen und der innovative Einsatz von KI in Redaktionen. Die Stärkung von Media and Information Literacy (Medienkompetenz) sowie die Abwehr von KI-gestützter Desinformation sind weitere Themen. Der 2024 neu gegründete DW Akademie Think Tank *DW Freedom* untersucht unter anderem das Thema Meinungsfreiheit und KI, organisiert einen internationalen Fachdiskurs über Fachartikel und Veranstaltungen, sammelt Daten und entwickelt Strategien für resiliente Informationsökosysteme und Meinungsfreiheit in Zeiten von KI. Dabei arbeitet der Think Tank mit den eigenen Regionalabteilungen und Partnerorganisationen weltweit zusammen.

Nachhaltigkeit und KI

Die DW ist sich des Ressourcenverbrauchs durch KI bewusst und denkt diesen auch bei der Weiterentwicklung von KI-Anwendungen inhouse mit. Mitarbeitende können eine datenschutzkonforme Version von Microsoft Copilot nutzen und KI so niedrigschwellig in ihren Arbeitsalltag integrieren. Sie sollen dafür sensibilisiert werden, KI so einzusetzen, dass einerseits eine Arbeitserleichterung entsteht und andererseits Themen wie Datenschutz und Ressourcenverbrauch mitberücksichtigt werden. Die Auswirkungen auf Umwelt und Klima, die durch die Nutzung von KI entstehen, sind durch ihre Abhängigkeit von vielen Faktoren – unter anderem dem Einsatz erneuerbarer Energiequellen für Betrieb und Kühlung von Rechenzentren, deren Ressourcenverbrauch proportional zu ihrer Größe, zu erwartenden Sprüngen in der Energieeffizienz einer sich erst entwickelnden Technologie – derzeit schwer quantifizierbar. Eine unabhängige Auswertung der kursierenden Zahlen bei Drittanbietern ist nur begrenzt möglich. Daher setzt die DW auch auf den Ausbau eigener KI-Infrastruktur, bei der sie die Kontrolle und Transparenz des Energieverbrauchs gewährleisten und die Mitarbeitenden für einen nachhaltigen Einsatz sensibilisieren kann. Technische Verbesserungen an der DW-eigenen Infrastruktur zielen auf eine langfristige Reduktion des Energieverbrauchs pro KI-Anfrage bzw. -Rechenschritt ab. Zusätzlich setzt die DW darauf, dass in den kommenden Jahren auch die Anbietenden von KI-Leistungen besser Auskunft über ihre Verbrauchswerte geben, sodass auch die Auswirkungen der Nutzung von KI in der DW ermittelt werden können.

ebenfalls eine zentrale Rolle: Die DW legt offen, wie und zu welchem Zweck KI-Technologien eingesetzt werden und wahrt dabei konsequent hohe journalistische Qualitätsstandards. Ein weiterer Schwerpunkt ist der Schutz von Daten und Privatsphäre. Die DW hält sich strikt an gesetzliche Vorgaben und informiert die Nutzenden über die in ihren Angeboten verwendeten KI-Anwendungen und deren Zweck. Die Datenbasis wird mit besonderer Sorgfalt ausgewählt, um Verzerrungen (Data Bias) zu vermeiden und ausgewogene, vielfältige Datensätze zu nutzen. KI kann weiterhin dabei helfen, Falschinformationen schneller zu erkennen und Faktenchecks zu beschleunigen.

Potenziale von KI für die Medienentwicklungsarbeit der DW Akademie

Auch für die Medienentwicklungszusammenarbeit der DW Akademie stellen sich im Zusammenhang mit KI neue Herausforderungen. Fragen der digitalen Teilhabe, des Dialogs, der Meinungsfreiheit und des freien Zugangs zu Informationen müssen erneut gestellt und neue Konzepte zur Förderung des Mediensektors entwickelt werden. Die DW Akademie erarbeitet Ansätze, die eine selbstbestimmte

Klimarelevante Emissionen

Auf Grundlage der zur Verfügung stehenden Daten wird die **Klimabilanz** für die DW von einem unabhängigen externen Beratungsunternehmen **jährlich nach den Qualitätsanforderungen des Berichtsstandards Greenhouse Gas Protocol** (GHG Protocol) aktualisiert. Dieser Standard definiert als Grundprinzipien Relevanz, Vollständigkeit, Konsistenz, Transparenz sowie Genauigkeit und lehnt sich dabei an die Prinzipien finanzieller Rechnungslegung an. Die Emissionsfaktoren und verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial von Treibhausgasemissionen entstammen den Emissionsinventaren des DBEIS (Department for Business, Energy and Industrial Strategy), des DEFRA (Department for Environment, Food and Rural Affairs), des Bundesministeriums für Verkehr und digitale Infrastruktur (BMVDI), der Publikation des Umweltbundesamtes (UBA) zur Entwicklung der spezifischen Treibhausgasemissionen des deutschen Strommix in den Jahren 1990–2024 sowie spezifische Emissionsfaktoren von den Energieversorgern. Berücksichtigt werden alle sieben im Kyoto Protocol gelisteten Treibhausgase, umgerechnet in CO₂-Äquivalente (CO₂e). Als Konsolidierungsansatz wird der Ansatz der operativen Kontrolle gewählt. Betrachtet werden die Hauptstandorte in Bonn (Kurt-Schumacher-Straße) und Berlin (Voltastraße, Brunnenstraße und Schiffbauerdamm). Die internationalen Standorte der DW machen anteilig an der Fläche nur etwa zwei Prozent aus und werden daher aus Wesentlichkeitsgründen und Gründen der Verhältnismäßigkeit von Aufwand und Einflussmöglichkeiten vorerst nicht mitberücksichtigt. Betrachtet werden Energie- und Kraftstoffverbräuche, Dienstreisen und Pendlerwege, Kältemittel und Abfälle sowie eingekaufte Güter und Dienstleistungen. Dabei wird zwischen standortbezogenen Treibhausgasemissionen (Scope 1 und 2) und Treibhausgasemissionen aus vor- und nachgelagerten Aktivitäten (Scope 3) differenziert.

In der Kategorie *Eingekaufte Güter und Dienstleistungen* kam es im Jahr 2024 zu einer Anpassung der DW-internen Sachkontennummern, bei der teilweise Sachkonten zusammengelegt wurden. Für die Emissionsfaktoren ergeben sich dadurch kleinere Anpassungen, insgesamt bleibt die Aussagekraft für diese Kategorie erhalten. An dieser Stelle sei noch einmal darauf hingewiesen, dass es sich hier nicht um präzise Messwerte handelt, sondern um grobe Schätzungen des Klimafußabdrucks von Produktgruppen über den Ausgabenwert (spend-based method), die der Veranschaulichung der Größenordnung und der Sensibilisierung dienen.

Beim Handlungsfeld Dienstreisen kam es ARD-weit zu einer Umstellung auf ein einheitliches Buchungs- und Abrechnungssystem, sodass viele Reisedaten vorerst nicht mehr im bekannten Format der Vorjahre vorlagen und aufwändig auf Fehlmengen und Doppelzählungen geprüft werden mussten. Für einzelne Transportmittel (ÖPNV, Taxi) musste eine Hochrechnung für das vierte Quartal mit Mittelwerten aus den Vorquartalen, in denen noch das alte Buchungssystem genutzt wurde, vorgenommen werden. Als Ausblick für die kommenden Jahre soll ARD-weit eine einheitliche Methode für die Dienstreisedaten-Abfrage aus dem neuen Buchungs- und Abrechnungssystem abgestimmt und programmiert werden.

Zudem kam es zu einem Anstieg der Emissionsfaktoren besonders für Inlands-Flugreisen von 2022 auf 2023, der im Methodenpapier des DBEIS (Department for Business, Energy and Industrial Strategy –ritisches Ministerium, das sich mit Wirtschaft, Energie und Industriestrategie befasst), mit der geringeren Auslastung von Flugzeugen seit der Pandemie erklärt wird. Des Weiteren wurde im neuesten Sachstandsbericht des Weltklimarates (IPCC, Intergovernmental Panel on Climate Change) das Erdwärmungspotenzial (GWP, Global Warming Potential) einzelner, auch für Flugreisen relevanter Klimagase nach oben korrigiert. Im Rahmen der Aktualisierung der Emissionsfaktoren durch den externen Berater wurden auch die (von den vorherigen Beratern angewendeten)



In der Kantine Berlin sind die Mehrwegboxen Teil des Konzepts

Werte für die Vorjahre noch einmal geprüft und Unstimmigkeiten bereinigt, so dass nun für alle kilometerbasierten Dienstreisedaten Emissionsfaktoren in einer kongruenten Zeitreihe ab dem Basisjahr 2019 mit einer einheitlichen Methode aus derselben Quelle (DBEIS) vorliegen. Die Emissionsfaktoren berücksichtigen für alle Transportmittel die Vorkette für die Herstellung der Kraftstoffe (*Well to Tank*) und für alle Flüge einen RF-Faktor (RFI, Radiative Forcing Index) für die Klimawirkung jenseits des CO₂-Ausstoßes. Zudem wurde die Vorkette für die Kraftstoffe der Notstromanlagen ergänzt und Datenlücken im Basisjahr 2019 für Kältemittel und die Benzinverbräuche der Bonner Flotte mit den jeweiligen Durchschnittswerten der Folgejahre aufgefüllt. Durch diese Anpassungen wurde der Wert im Basisjahr als Ausgangswert für die Zielkurve insgesamt um 691 Tonnen CO₂e erhöht. Die grundsätzlichen Aussagen zu den Größenverhältnissen der Scope-Kategorien untereinander und ihrer Entwicklung im Zeitverlauf sind von dieser Methodennachschrärfung nicht betroffen.

Inzwischen ist es gelungen, auch die Treibhausgasemissionen zu schätzen, die durch den Energieverbrauch der Verbreitungsinfrastruktur und der Endgeräte

entstehen, während die DW-Programmangebote weltweit genutzt werden (Distributions- und Nutzungsphase). Somit kann die DW nun als eine von wenigen Medienorganisationen eine vollständige Klimabilanz vorweisen, die alle anwendbaren Scope-Kategorien abdeckt.

Hierfür wurde gemeinsam mit den Fachbereichen Distribution Systems und Market and Audience Insights sowie einem externen Berater der komplette technische Distributionsweg skizziert und für jedes technische Gerät ein Energieverbrauchswert für die Grundlast und für die Datenvolumen von der DW bis auf die Endgeräte der Nutzenden weltweit geschätzt. Teilweise wurden Datenlücken mit plausiblen Annahmen gefüllt. Zugrunde liegen weiterhin die Nutzungszahlen der DW für das Jahr 2024 in Nutzendenkontakten pro Woche für Internet, TV und Radio und Annahmen für durchschnittliche Nutzungszeiten pro Nutzendenkontakt und Medium. Der aufsummierte Gesamtenergieverbrauch lässt sich dann über einen Emissionsfaktor für den Globalen Strommix (Quelle: Ember 2022) in Treibhausgasemissionen umwandeln. Hierbei muss betont werden, dass es sich um keinen präzisen Messwert handelt, sondern um eine erste grobe

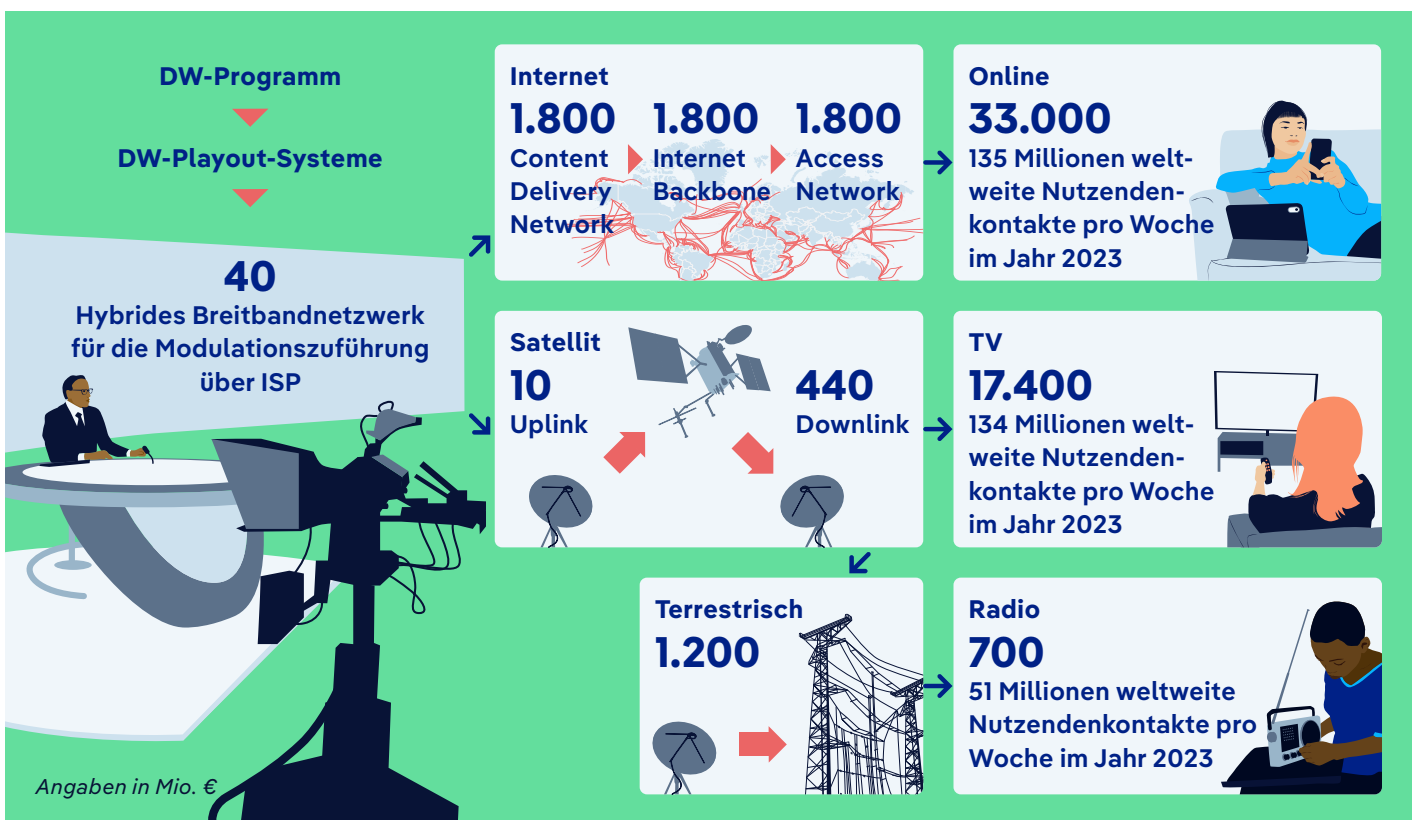


Abbildung 16: Schätzung Energieverbrauch für die Verbreitung und Nutzung der DW-Programminhalte

Schätzung, die in erster Linie dazu dient, die Größenverhältnisse der verschiedenen Scope-Kategorien zu verdeutlichen. Weiterhin kann sie als Diskussionsgrundlage zur Weiterentwicklung dienen, um zukünftig mit noch genaueren Daten ein präziseres Bild zu bekommen.

Die DW definiert ihre Scope-1- und Scope-2-Emissionen zusammen mit den Scope-3-Kategorien Dienstreisen, Pendelverkehr der Mitarbeitenden, Abfall und Vorkette Energie als **Kernbilanz**. Im Basisjahr 2019 entfielen innerhalb der Kernbilanz 73 Prozent der Emissionen auf Dienstreisen (vor allem Flugreisen), elf Prozent auf den Pendelverkehr (basierend auf Annahmen), neun Prozent auf den Wärmeverbrauch und sieben Prozent auf die restlichen Kategorien (Kältemittel, Flotte, Abfall, Notstromdiesel und Vorkette Energie). Zusätzlich fallen indirekte Emissionen durch eingekaufte Güter und Dienstleistungen an sowie durch Stromverbrauch bei Distribution und Nutzung der DW-Programmangebote weltweit (**Randbilanz**). Es handelt sich hier um Überschneidungen mit den Emissionen anderer Akteure (Lieferantinnen und Lieferanten, Dienstleistende, Partnerinnen und Partner und Nutzende). Hier sind direkte Veränderungen durch die DW und die Messbarkeit der Fortschritte nur begrenzt möglich. Das von der DW-Klimaschutzstrategie vorgesehene – und mit dem Nachhaltigkeitsbericht 2022 nachgeschärfte – Reduktionsziel von 50 Prozent bis zum Jahr 2030 bezieht sich auf die Kernbilanz, wo direkte Veränderungen und Messbarkeit gut möglich sind. Klimaschutzmaßnahmen werden jedoch in allen Bereichen der Klimabilanz (Kernbilanz und Randbilanz) umgesetzt. Die wichtigste Maßnahme in der Kernbilanz besteht in der Reduktion der Dienstreisen, vor allem der gut durch Zugfahrten ersetzbaren Inlandsflüge.

Die aktuellen Unternehmensziele für Nachhaltigkeit lauten wie folgt:

1. „Die DW reduziert ihre Treibhausgasemissionen im Sinne des durch die Klimaschutzstrategie vorgegebenen 1,5°C-Pfads auf höchstens 9.992 Tonnen in 2024 und 9.405 Tonnen in 2025.“
 - Zwischenstand Zielerreichung 31.12.2024: 8.324 Tonnen CO₂e – **Ziel erreicht**.
2. „Die DW hält ihre Treibhausgasemissionen im Bereich Dienstreisen unter 3.000 Tonnen pro Jahr.“
 - Zwischenstand Zielerreichung 31.12.2024: 5.672 Tonnen CO₂e – **Ziel nicht erreicht**. Grund dafür ist die Normalisierung nach der „Pandemiedelle“. Die Emissionen liegen dennoch deutlich unter dem Vorpandemieniveau.

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 Berichterstattungsgebieten zu produzieren oder gemeinsam mit Partnerorganisationen Projekte der Entwicklungszusammenarbeit umzusetzen. Mit Blick auf das Klimaschutzziel 2030 wird die DW ihre Führungskräfte dazu anhalten, bei Dienstreisen den Business-Critical-Gedanken noch mehr zu berücksichtigen.

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

Klimabilanz der DW

Direkte Treibhausgasemissionen (Scope 1)

Alle Treibhausgasemissionen wurden wie oben beschrieben berechnet. In diesem Bericht wurde folgende Präzisierung vorgenommen: Für die Notstromanlagen wurden bislang die Tankmengen verwendet. Der korrekte Wert für die Berechnung der Treibhausgasemissionen ist der Verbrauchswert, der durch die monatlichen Testbetriebe von einer Stunde entsteht. Diese Änderung wurde rückwirkend auf alle Jahre angewandt. Außerdem wird präzisiert, dass die Motoren der Notstromanlagen in Bonn mit Heizöl und in Berlin mit Diesel betrieben werden. Bei dieser Gelegenheit wurde der Heizölwert aus dem Jahr 2019 entfernt, der aus einer temporären Nutzung während des Umbaus der Berliner Kantine für ein provisorisches Kantinenzelt im Hof benötigt wurde und daher eine Ausnahme und nicht den regulären Geschäftsbetrieb abbildete. Zudem wurde der Emissionsfaktor für Diesel aktualisiert (DBEIS 2024). Schließlich wurde für das Basisjahr 2019, in dem noch keine Nachfüllraten für Kältemittel erhoben wurden, ein Durchschnittswert aus den Folgejahren 2020 bis 2024 angesetzt. Für das Jahr 2019 konnten die Benzinverbräuche nur für den Standort Berlin ermittelt werden. Nun wurde für den Standort Bonn der Mittelwert aus den Folgejahren 2020 bis 2024 gebildet und so die Datenlücke geschlossen. In [Abbildung 17](#) sind die Scope-1-Emissionen der DW dargestellt.

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Scope 1: Direkte Emissionen in t CO_{2e}	212	210	196	133	224	204
Stationäre Verbrennung						
Notstrom-Heizöl (Testbetrieb)	6	6	6	6	6	6
Notstrom-Diesel (Testbetrieb)	4	4	4	4	4	4
Kältemittel	150	169	146	76	188	169
Mobile Verbrennung						
Diesel (Flotte)	45	25	32	40	19	21
Benzin (Flotte)	7	6	8	7	7	5

Abbildung 17: Scope 1: Direkte Emissionen

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Scope 2: Indirekte energiebezogene Emissionen in t CO_{2e}	1.189	1.128	1.221	1.045	1.216	1.034
Strom (marktbasiert)	-	-	-	-	-	-
Fernwärme	979	905	1.001	835	1.038	855
Nahwärme	209	222	220	211	178	179
<i>Informativ: Strom (standortbasiert inklusive Vorkette)</i>	<i>8.211</i>	<i>6.902</i>	<i>7.480</i>	<i>7.824</i>	<i>6.613</i>	<i>5.912</i>

Abbildung 18: Scope 2: Indirekte energiebezogene Emissionen

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Scope 3: Sonstige indirekte Emissionen in t CO_{2e}	49.877	42.755	46.375	51.205	58.753	53.071
Eingekaufte Güter und Dienstleistungen	22.656	21.113	21.247	24.461	26.098	20.991
Distribution und Nutzung	15.000	19.000	23.000	23.000	26.000	25.000
Vorkette Energie und Kraftstoffe	667	382	412	372	339	546
Abfall	89	83	76	94	109	98
Dienstreisen	10.008	1.694	1.144	2.683	5.523	5.667
Pendelverkehr	1.458	483	497	595	684	770

Abbildung 19: Scope 3: Sonstige indirekte Emissionen

Im Berichtsjahr 2024 lagen die Scope-1-Emissionen ca. vier Prozent unter dem Niveau des Basisjahres 2019. Schwankungen im Zeitverlauf lassen sich mit unregelmäßigen Kältemittelauffüllungen erklären. Die Emissionen aus den Diesel- und Benzinverbräuchen für die DW-Flotte sind gegenüber dem Basisjahr und dem ersten Nachpandemiejahr 2022 wieder stark gesunken, was vermutlich an der fortschreitenden Elektrifizierung der Flotte und an durchschnittlich geringeren Spritverbräuchen pro Kilometer liegt.

Indirekte energiebezogene Treibhausgasemissionen (Scope 2)

Alle Treibhausgasemissionen wurden wie oben beschrieben berechnet. Ausgangspunkt ist das Basisjahr 2019, von dem aus sie jährlich fortgeschrieben werden, bis hin zum aktuellen Berichtsjahr 2024. In Abbildung 18 sind die Scope-2-Emissionen der DW dargestellt.

Die Gesamtemissionen in Scope 2 lagen im Berichtsjahr 2024 13 Prozent unter denen des Basisjahres 2019. Dies ist auf die geringeren Verbrauchsmengen für Heizenergie zurückzuführen, was wiederum zum einen an der höheren Homeofficequote und zum anderen an milderem Außentemperaturen liegen kann.

Nach der marktbasierter Methode wird der Ökostrom hier mit Nullemissionen bilanziert. Die standortbasierte Methode legt den deutschen Strommix zugrunde – diese Werte sind der Vollständigkeit halber informativ noch unter der Tabelle angegeben. Kleinere Anpassungen im Vergleich zum Vorbericht ergeben sich dadurch, dass regelmäßig Schätzwerte durch Realwerte und Emissionsfaktoren durch aktuellere Werte ersetzt werden.

Für die Nahwärme wurde der Emissionsfaktor für Erdgas in Kombination mit dem angenommenen Wirkungsgrad der Gasthermen präzisiert und für alle Vorjahre angepasst. Zudem wurden Schätzwerte der letzten Jahre durch reale Verbrauchswerte ersetzt.

Bei den Emissionsfaktoren für die Fernwärme liegen ab dem Jahr 2023 auch für den Standort Berlin die präziseren, nach der Finnischen Methode berechneten Werte vor. Zudem werden auch hier regelmäßig Schätzwerte der letzten Jahre durch reale Verbrauchswerte ersetzt, sobald die Nebenkostenabrechnungen vorliegen.

Sonstige indirekte Treibhausgasemissionen (Scope 3)

Alle Treibhausgasemissionen wurden wie oben beschrieben berechnet. Ausgangspunkt ist das Basisjahr 2019, von dem aus sie jährlich fortgeschrieben werden bis hin zum aktuellen Berichtsjahr 2024. In [Abbildung 19](#) sind die Scope-3-Emissionen der DW dargestellt.

Erstmalig ist es inzwischen gelungen, die Klimabilanz zu vervollständigen und die Emissionswerte der **Distributions- und Nutzungsphase** ebenfalls zu schätzen und dies auch für die Vorjahre zurückzurechnen. Allein durch die enorme Reichweitensteigerung der DW lässt sich erklären, dass die Scope-3-Emissionen im Berichtsjahr 2024 insgesamt ca. sechs Prozent über denen aus dem Basisjahr 2019 lagen. Im Jahr 2024 führte ein Media-Shift hier zu mehr TV-Angeboten und weniger Internetnutzung bei gleichbleibenden Nutzungszahlen der DW-Programmangebote zu einem Absinken der Emissionen im Vergleich zum Vorjahr. Diese geschätzten Zahlen auf Basis von plausiblen Annahmen sind wie oben beschrieben nur ein grober Indikator und keine präzisen Messwerte.

Während der Pandemie sind die Ausgaben für **eingekaufte Güter und Dienstleistungen** leicht zurückgegangen und dann in den Jahren 2022/2023 mit dem Konjunkturprojekt (Digital Workplace und Digitale Verwaltung) wieder angestiegen. Im Berichtsjahr 2024 war das Investitionsvolumen wieder deutlich niedriger. Somit sind auch die zugehörigen Emissionen gesunken. Neuzuordnungen von neuen DW-Sachkonten führten in Summe nur zu unwesentlichen Änderungen bei den Emissionen. Auch in dieser Emissionskategorie kann aufgrund der Umrechnung von Eurowerten in Treibhausgase das Ergebnis immer nur eine Annäherung sein und der Sensibilisierung dienen. Zur Berechnung exakter Minderungserfolge ist die Methode nur bedingt geeignet.

Im Jahr 2024 kamen wieder mehr Mitarbeitende häufiger in die Funkhäuser (**Pendelwege**) und auch die **Dienstreisen** nahmen im Jahr 2023 wieder spürbar zu. Der starke Anstieg der Emissionen im Jahr 2023 im Bereich Dienstreisen erklärt sich einerseits mit dem Anstieg der Personenkilometer (1.675 Tonnen CO₂e), aber auch mit der jährlichen Aktualisierung der Emissionsfaktoren (1.165 Tonnen CO₂e), die unabhängig von der DW durch das DBEIS vorgenommen wird (siehe einführend im Kapitel [Klimarelevante Emissionen](#)). Bei den Personenkilometern ist es der DW immerhin gelungen, das Niveau im Jahr 2024 stabil zu halten und nicht weiter ansteigen zu lassen. Dies auch dank der neuen Business-Critical-Dienstreiseroutinen und der Zielvorgabe aus

dem Jahr 2022, die Inlandsflüge um 80 Prozent des Basisjahrniveaus zu reduzieren. Dieses Ziel konnte erreicht und auch im Jahr 2024 (88 Prozent) beibehalten werden. Das neue Unternehmensziel für die Jahre 2024/2025 betrifft alle Dienstreisen und sieht einen Schwellenwert von 3.000 Tonnen CO₂e vor. Auch wenn die Dienstreise-Emissionen deutlich unter dem Basisjahrniveau von 2019 liegen, konnte dieser Schwellenwert nicht eingehalten werden. Dies liegt an einer Normalisierung nach der „Pandemiedelle“ und einem im Rückblick überambitionierten Ziel, da journalistische Dienstreisen und Projektreisen nun einmal zum Kerngeschäft der DW gehören. Dennoch wird die DW auch zukünftig streng den Gedanken der Geschäftskritikalität bei ihren Dienstreisen einhalten.

In der Kategorie **Abfall** ist im Berichtsjahr 2024 ein Anstieg der Emissionen um zehn Prozent gegenüber dem Basisjahr zu verzeichnen. Abfallmengen sind in einigen Bereichen (Restmüll, Papier und Leuchtstoffröhren) gesunken, in anderen stabil geblieben und in anderen angestiegen (Aktenordner und Sperrmüll durch Umbauten). Speisereste sind angestiegen, weil seit 2023 auch wieder Werte für die neueröffnete Berliner Kantine vorliegen. Für Plastikmüll liegen am Standort Bonn erstmals separate Mengen vor, in Berlin sind keine Mengen ermittelbar, da mit den anderen Mietparteien gemeinsame Gelbe Tonnen kostenlos genutzt werden.

Bei der **Vorkette der Energieträger** führte vor allem der Umstieg von Wasserkraft im Basisjahr auf Windkraft in den Folgejahren zu einem besseren Emissionsfaktor in der Vorkette. Der erneute Umstieg auf Wasserkraft im Jahr 2024 führte daher wiederum zu einem Anstieg der Emissionen. Dies sind jedoch Näherungswerte und keine anlagenspezifischen Emissionsfaktoren.

Senkung der Treibhausgasemissionen

Die Treibhausgasemissionen der Kernbilanz waren in den Pandemie Jahren 2020/2021 von rund 13.600 Tonnen CO₂e im Basisjahr 2019 auf unter 4.000 Tonnen CO₂e stark abgesunken. Seitdem sind sie wieder angestiegen auf über 8.000 Tonnen CO₂e im aktuellen Berichtsjahr 2024. Grund dafür waren vor allem die Dienstreisen, die während der

Pandemie nicht stattfinden konnten und das Ausweichen auf Homeoffice, wodurch weniger Pendelfahrten stattfanden. Die Funkhäuser waren nicht komplett belegt und dadurch fielen weniger Energie- und Materialverbrauch sowie Abfall an. Mittlerweile kam es zu einer Normalisierung nach der „Pandemiedelle“. Es fanden wieder vermehrt Dreh- und Projektreisen statt. Der Versuch, die Dienstreiseemissionen per Unternehmensziel auf dem

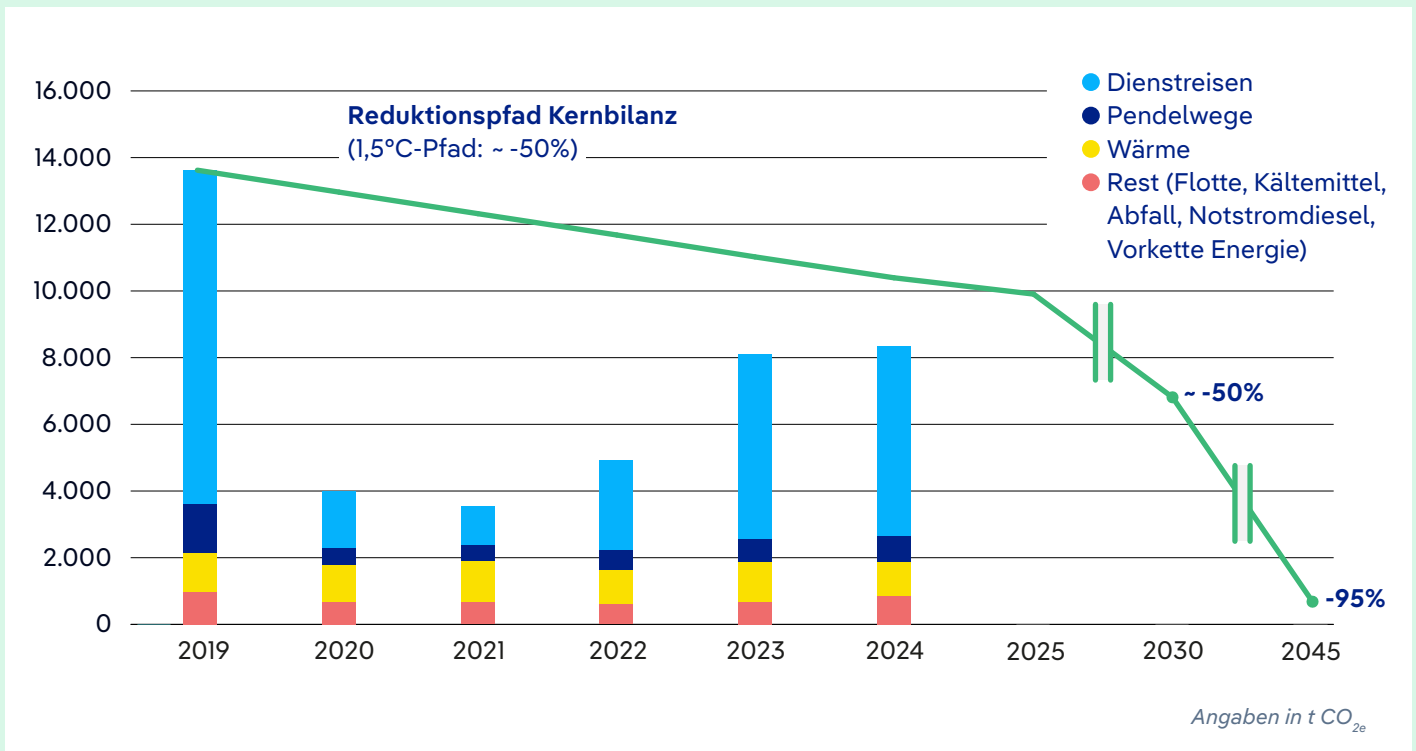


Abbildung 20: Klimabilanz der DW (Kernbilanz)

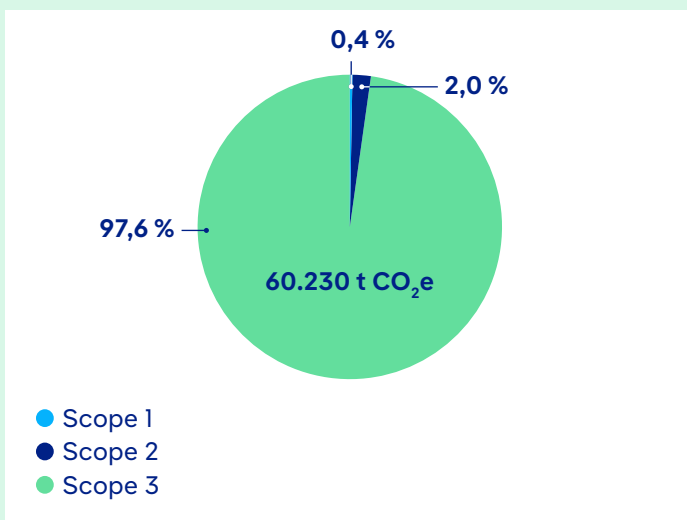


Abbildung 21: DW-Klimabilanz 2024 nach Scope

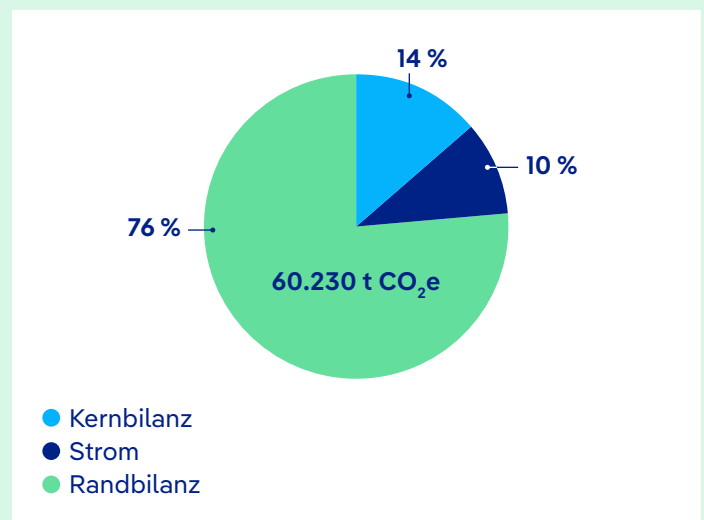


Abbildung 22: DW-Klimabilanz 2024

Niveau des Jahres 2022 von 3.000 Tonnen CO₂e stabil zu halten, ist nicht gelungen und scheint im Rückblick überambitioniert. Die Dienstreiseemissionen liegen im Jahr 2024 bei 5.667 Tonnen CO₂e. Insgesamt liegen die Treibhausgasemissionen im Berichtsjahr 2024 jedoch weiterhin deutlich unter dem Basisjahrniveau und unter dem Zielwert des (zwischenzeitlich noch verschärften) Reduktionspfads. Mit Blick auf die Erreichbarkeit des Zwischenziels 2030 müssen allerdings weitere Anstrengungen zur Reduktion der Emissionen unternommen werden. Gerade im Bereich Dienstreisen wird die DW weiterhin auf eine strikte Einhaltung des Business-Critical-Gedankens achten. Details für die einzelnen Emissionskategorien aus Scope 1, 2 und 3 sowie für die Randbilanz (eingekaufte Güter und Dienstleistungen sowie Distributions- und Nutzungsphase) sind oben beschrieben.

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

1. Mobilität

- Die DW hat ihre Inlandsflüge gegenüber dem Basisjahr 2019 im Jahr 2022 per **Unternehmensziel** um 91 Prozent reduziert und nutzt diese nur noch in begründeten Ausnahmefällen. Diese Ausnahmefallregelung ist in der Reiseordnung der DW aufgenommen, welche ARD-weit

harmonisiert ist. Dieses niedrige Niveau konnte auch in den Jahren 2023 (91 Prozent) und 2024 (88 Prozent) stabil gehalten werden.

- Grundsätzlich werden **Dienstreiseanträge** auf Geschäftskritikalität und auf die Wahl des klimafreundlicheren Transportmittels (Zug vor Flug) **geprüft**. Diese Anforderung ist in der Reiseordnung der DW hinterlegt.
- Insgesamt konnten die Personenkilometer von rund 46 Millionen im Basisjahr auf rund 23,5 Millionen im Jahr 2023 fast halbiert und im Berichtsjahr 2024 stabil gehalten werden. Das Unternehmensziel, die Dienstreiseemissionen auf dem Niveau des Jahres 2022 stabil zu halten, konnte nicht erreicht, dafür aber die Dienstreisekilometer ab dem Jahr 2023 stabil gehalten werden. Der Anteil der Flugreisen konnte von 86 Prozent im Basisjahr auf 74 Prozent im Jahr 2024 abgesenkt und der Anteil der klimafreundlicheren Bahnreisen von neun auf 21 Prozent mehr als verdoppelt werden. Diese Anteile sind seit 2022 stabil geblieben.
- Um den Mitarbeitenden das Pendeln mit Elektrofahrrädern (Pedelecs) zu erleichtern, wurden im Jahr 2023 an beiden innerdeutschen DW-Standorten Ladesäulen installiert.
- In Berlin existiert zudem direkt neben den Ladesäulen eine Luftpumpe, die die Mitarbeitenden nutzen können.

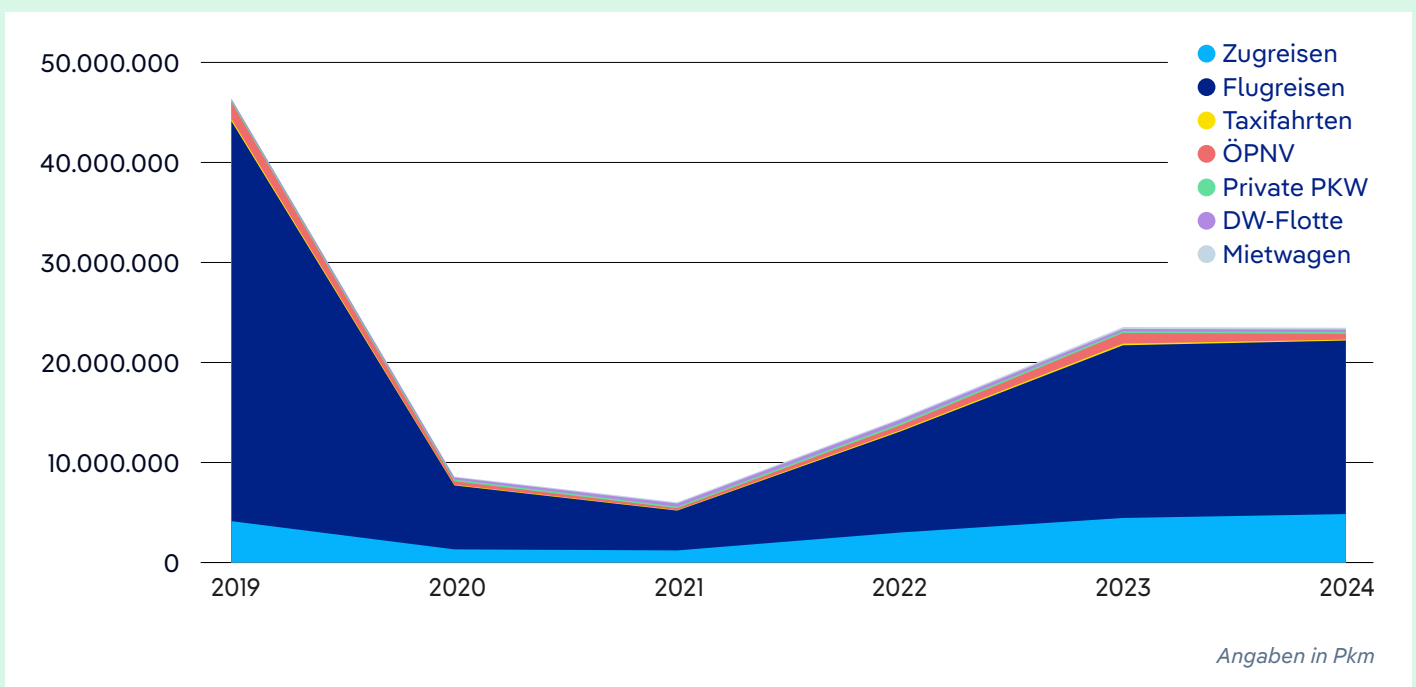


Abbildung 23: Entwicklung der Personenkilometer bei Dienstreisen 2019-2024

Zudem wurden am Standort Berlin weitere Fahrradständer installiert.

- Um einen Anreiz für nachhaltige Mobilität zu schaffen, wurden im Frühjahr 2024 in Bonn und Berlin Fahrrad-sicherheitschecks kostenlos für die Mitarbeitenden angeboten.
- Im Frühjahr 2025 wurde am Standort Berlin und im Herbst 2025 am Standort Bonn die Teilnahme an der Aktion *Stadtradeln* mit eigenen DW-Teams organisiert, die gegen die Teams von anderen Unternehmen und Organisationen antraten. Die drei DW-Mitarbeitenden, die am meisten Kilometer erradelten, wurden von Sustainability Management mit einer Urkunde und einem Glas DW-Honig ausgezeichnet.
- Im Rahmen der moveBonn-Partnerschaft hat die DW über eine Umfrage das Pendelverhalten der Mitarbeitenden für das Jahr 2024 erfasst. Ausgewertet wurden die Daten von der Hochschule RheinMain. In Berlin dominieren Fahrrad- und ÖPNV-Nutzung bei den Wegen der Beschäftigten (mit 48,8 und 29 Prozent), in Bonn sind die Anteile von Fahrrad (30,3 Prozent), Auto (29,4 Prozent) und ÖPNV (27,4 Prozent) relativ gleich verteilt. Aufgrund der relativ geringen Teilnahmequote sind die Ergebnisse noch nicht repräsentativ für die gesamte DW, erlauben jedoch einen guten ersten Eindruck. Die Umfrage soll in den kommenden Jahren wiederholt werden.
- Vorstellungsgespräche werden auch nach der Pandemie weiterhin remote durchgeführt, sodass weder Führungskräfte und Recruiterinnen und Recruiter noch Gremien oder Bewerbende reisen müssen.

2. Energiemanagement und nachhaltigeres Betriebsmanagement

Der **Stromverbrauch** konnte seit 2019 stetig reduziert werden, und zwar insgesamt um 18 Prozent auf 14,7 GWh im Berichtsjahr 2024. Bislang liegt nur eine Gesamtverbrauchsmenge ohne Untermengen vor. Ein Energiemanagementsystem nach ISO 50001 ist aktuell im Aufbau, hierbei werden auch Zähler für die Hauptverbraucher eingebaut.

Die Senkung des Stromverbrauchs liegt zum einen daran, dass die Büros auch nach der Pandemie nicht wieder voll ausgelastet sind und Mitarbeitende häufig mehrere Tage pro Woche von zu Hause arbeiten. Mit dem Zielbild Funkhäuser 2025 wird auf die sich ändernden Anforderungen an Büroräume und das zunehmende mobile und hybride



© Manuela Buttgerit/DW

Einige Mitarbeitende nehmen jährlich an der Initiative Stadtradeln in Berlin und Bonn teil, wo sie möglichst viele Kilometer per Fahrrad sammeln



© Thilo Pommerening/DW

*Die Teilnehmer*innen mit den meisten gesammelten Kilometern erhalten ein Glas DW-Honig, welcher auf dem Gelände des Funkhauses in Bonn gewonnen wurde*

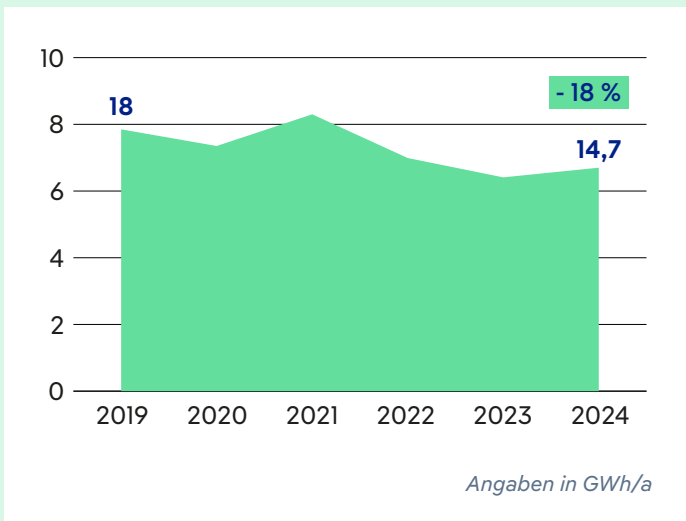


Abbildung 24: Stromverbrauch

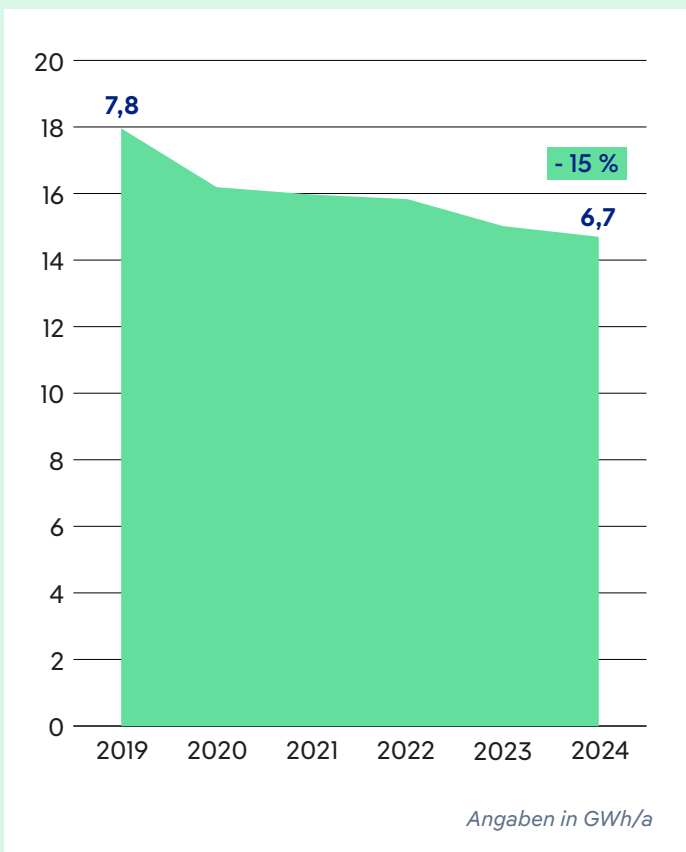


Abbildung 25: Wärmeverbrauch

Arbeiten reagiert. Es werden den Direktionen zukünftig möglichst zusammenhängende Flächen zugewiesen, in denen sie ihre Abteilungen organisieren können. Sharing-Quoten ermöglichen zudem eine effiziente Flächennutzung, wozu auch die Umzüge der Berliner DW Akademie in das Funkhaus in der Voltastraße sowie die Untervermietung einiger Bonner Flächen an phoenix beitragen. Zudem sollen flexible Bereiche eingerichtet werden, die Raum für zufällige Begegnungen, terminierte Besprechungen oder Workshops und weitere Arbeitsplätze für Tage mit hohen Auslastungen im Büro bieten werden.

Darüber hinaus wurden folgende Energiesparmaßnahmen umgesetzt:

- Wie unter *Innovations- und Produktmanagement* beschrieben sind nun alle drei Berliner Studios und das Bonner Studio VK2 mit LED-Beleuchtung ausgestattet.
- Die während der Pandemie ausgegebenen Laptops erleichtern mobiles Arbeiten und haben eine höhere Energieeffizienz als die bis dahin genutzten Desktoprechner, die soweit möglich noch einer Weiterverwertung zugeführt werden. Laptops und Bildschirme sind so programmiert, dass sie nach einer gewissen Zeit der Inaktivität automatisch in den Energiesparmodus versetzt werden.
- Einzeldrucker und Faxgeräte in Büros wurden eingezogen, stattdessen werden nun die zentralen gemeinschaftlich genutzten Multifunktionsdrucker verwendet. Von vormals 850 Geräten konnte mittlerweile ein Bestandsabbau auf 200 Geräte erreicht werden.

Der **Wärmeverbrauch** ist während der Corona-Pandemie zunächst angestiegen, vermutlich weil auch im Winter bei niedrigen Außentemperaturen mehr als sonst gelüftet werden musste. Nach dem Hoch der Verbräuche im Jahr 2021 hat sich in den Nach-Pandemiejahren der Wärmeverbrauch auf einem niedrigeren Niveau eingependelt und liegt im Jahr 2024 insgesamt knapp 15 Prozent unter dem aus dem Basisjahr. Eindeutige Aussagen zur Wirksamkeit von Maßnahmen lassen sich erst treffen, sobald Messpunkte installiert sind und auch die Außentemperatur mit in die Berechnungen einbezogen wird.

Ein Erfahrungsaustausch mit den Landesrundfunkanstalten findet regelmäßig im ARD-Kompetenzteam *Nachhaltiges Betriebsmanagement* statt.

3. Green IT

- Es wurden die Produktionsspeicher für die Video-
produktion erneuert (siehe detailliertere Ausführung:
Leistungsindikator zur Verringerung des Energiever-
brauchs). Dadurch konnte die Speicherkapazität von 800
Terabyte auf 2,6 Petabyte erweitert werden. Zusätzlich
sind die neuen Komponenten bereits für die Speicherung
von Ultra-High-Definition-Material (UHD-Material) ge-
eignet, was für die Umstellung von High Definition (HD)
auf UHD hilfreich ist und bis 2030 in der DW eingeführt
sein soll. Ein solcher Speicherzuwachs geht mit steigen-
dem Energieverbrauch einher. Dieser wird im Rahmen
des Energiemanagements betrachtet.
 - Vermehrt wird in der DW Software-as-a-Service (SaaS)
eingesetzt. Diese läuft nicht mehr auf DW-Servern,
sondern auf denen der anbietenden Firmen.
 - Zudem wird die weitere Virtualisierung der vormals
physischen Server vorangetrieben. Dies ist mittlerweile
bei circa 2.200 Servern der Fall und entspricht einem
Anstieg von circa 170 Stück im Vergleich zum vorherigen
Berichtszeitraum. Bei der Externalisierung von Speicher-
platz für Software und Server wird angenommen, dass
die Anbieter aufgrund von Skalierungseffekten im Eigen-
interesse hochgradig energieeffiziente Rechenzentren
betreiben.
- Ein Erfahrungsaustausch mit den Landesrundfunk-
anstalten findet regelmäßig im ARD-Kompetenzteam
Green IT. Dieses hat ein Reifegradmodell zum Thema
Green IT auf die Rundfunkanstalten der ARD angewandt.
Erfasst wurde dabei der aktuelle Stand in den Kate-
gorien: IT-Infrastruktur, Operations, Endgeräte, Require-
ment Engineering, Software, Nutzende und Management
und Strategie. Dieses strategische Herangehen an das
Thema ermöglicht nun das Erkennen von Potenzialen in
den einzelnen Häusern und das gemeinsame, gezielte
Voranschreiten auf diesem Gebiet. Im Bereich End-
geräte schnitt die DW sehr gut ab, da die meisten bereits
sehr lange genutzten PCs im Zuge der Corona-Pande-
mie gegen Laptops ausgetauscht wurden, um mobiles
Arbeiten zu ermöglichen. Dadurch konnte doppelte
Ausstattung verringert werden. Auch im Bereich Infra-
struktur erzielt die DW gute Ergebnisse: Am Standort
Bonn betreibt sie eine eigene Solaranlage und nutzt für
die Serverkühlung Wasser aus Rheinuferfiltrat, das nach
Gebrauch abgekühlt und zurückgeführt wird. So wird
eine Überhitzung des Rheinwassers vermieden. Im Be-
reich Management erzielte die DW gute Ergebnisse, da
eine übergreifende Klimaschutzstrategie vorhanden war
und das Management sich mit dem Thema auseinander-
gesetzt hat.

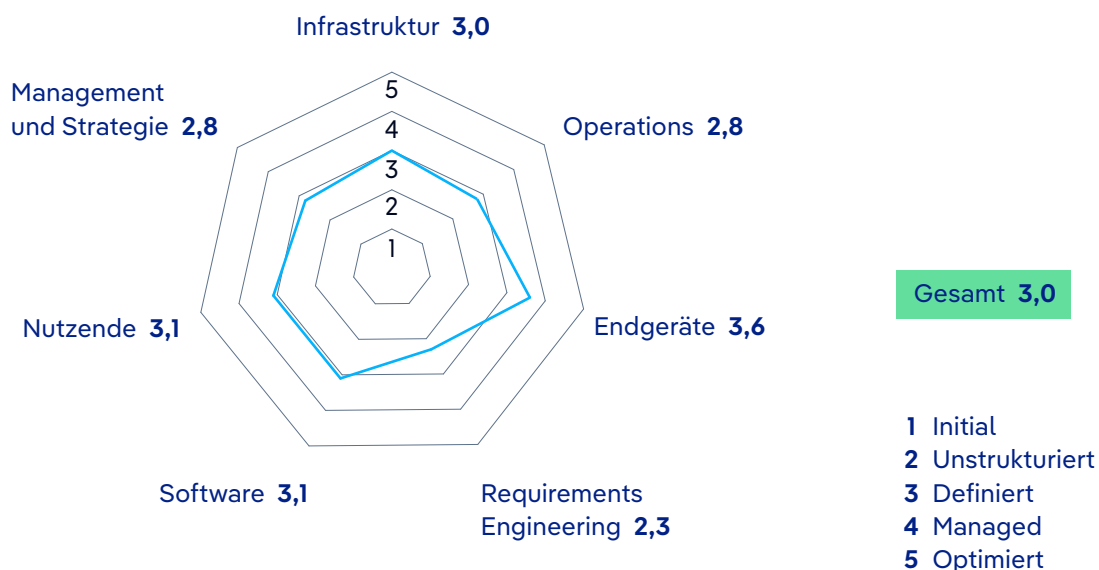


Abbildung 26: Standortbestimmung mittels Reifegradmodell zur kontinuierlichen Messung des Fortschritts



Am Standort Berlin werden ausgemusterte Kostüme der Sprecherinnen und Sprecher regelmäßig allen Mitarbeitenden in einem Kleiderflohmarkt zur Weiternutzung angeboten

1. Nachhaltigere Produktionsweisen

- Die DW will schrittweise ihre Eigen- und Auftragsproduktionen auf nachhaltigere Produktionsweisen umstellen. Wie im Kapitel [Innovations- und Produktmanagement](#) detailliert beschrieben, werden dafür hausweite Maßnahmen (Ökostrom, LED-Beleuchtung, schrittweise Elektrifizierung der DW-Flotte, Dienstreiseroutinen, Recyclingpapier, Mülltrennung, Kantinenangebote) und produktionsspezifische Maßnahmen (Berücksichtigung von Nachhaltigkeitskriterien bei Design und Beschaffung von neuen Studio-Sets) umgesetzt. Zudem wird die nachhaltige Medienproduktion zukünftig in Verträgen mit externen Produktionsdienstleistungsunternehmen verankert. Das Handlungsfeld Nachhaltiges Produzieren überschneidet sich stark mit den anderen hier genannten Handlungsfeldern Energiemanagement, Dienstreisen und Beschaffung.
- Bei der DW soll UHD bis zum Jahr 2030 eingeführt sein. Trotz deutlich steigender Transcoding-Quote wird angestrebt, UHD nachhaltiger zu gestalten als HD. Dazu werden Prozesse geschaffen, wie die Mischung verschiedener, ressourcenschonender Formate, die den

Einsatz des UHD-Formates im Vergleich zu den aktuell genutzten Prozessen für das HD-Format effektiver machen. Jenseits der effizienteren Prozesse ist sich die DW des steigenden Bedarfs von Speicherkapazitäten in eigenen Rechenzentren und in denen von Drittanbietern (Cloudlösungen), die durch UHD-Formate entstehen, bewusst. Dieses Thema geht sie im Handlungsfeld Energiemanagement und Green IT an.

- Ein Erfahrungsaustausch mit den Landesrundfunkanstalten findet regelmäßig im ARD-Kompetenzteam *Nachhaltige Medienproduktion* statt.

2. Nachhaltigere Verbreitung von DW-Inhalten

- Ab 1. Januar 2023 konnten die **Leistungen der Kurzwellen-Ausstrahlungen (KW)** via Mediabroadcast ohne spürbare Qualitätseinbußen von bisher 500 kW auf 250 kW **reduziert** werden.
- Für den Fall einer physischen Beschädigung der DW-Standorte und -Infrastruktur aufgrund von Wetterextremen (Erdbeben, Überflutung, Sturm) oder auch bei Hackerangriffen betreibt der Bereich Distribution Systems ein Havarie-Cloud-Playout. Die wöchentlich aktualisierten Inhalte können im Havariefall für die Zuspiegelung von allen linearen Ausspielwegen (Satelliten, Live-Streams, Vertriebspartnerunternehmen) eingesetzt werden. Dieses Playout ist von jedem Platz – auch außerhalb der DW-Standorte – zu bedienen.
- Mittlerweile kann der Energieverbrauch der Serverracks des Bonner Online-Playout-Systems (OPOS) erfasst werden. Das OPOS wandelt Audio- und Videosignale in digitale Formate um, welche für die Internetübertragung geeignet sind. Durch die lückenlose Erfassung und Optimierung der Encoding-Systeme konnte zwischen November 2023 und Dezember 2024 eine Reduzierung des Energieverbrauchs um etwa drei Prozent erreicht werden. Der durchschnittliche Energieverbrauch der OPOS-Racks, der über Power-Distribution-Units (PDU) gemessen wurde, beträgt pro Monat im Rechenzentrum und im Signalübertragungsraum (SUER) in Bonn 7,52 MWh. Im Rechenzentrum und im Signalübertragungsraum stehen je zwei OPOS-Racks.
- Ein Erfahrungsaustausch mit den Landesrundfunkanstalten findet regelmäßig im ARD-Kompetenzteam *Nachhaltige Verbreitung* statt. Hier werden gemeinsam die Verbreitungswege und deren ökologischer Fußabdruck analysiert.

3. Nachhaltigeres Eventmanagement

- Seit 2008 bietet das DW Global Media Forum (GMF) eine einzigartige Plattform für Medienschaffende und Entscheidungsträger und -trägerinnen aus Politik, Wirtschaft, Wissenschaft, Kultur, Bildung und Zivilgesellschaft weltweit, um sich auszutauschen und voneinander zu lernen. Die wichtigsten Programmpunkte der Konferenz werden live gestreamt und weltweit kostenlos zur Verfügung gestellt. Dies ermöglicht dem internationalen Publikum des GMF, ohne Reiseaufwand von der Konferenz zu profitieren. Vor Ort gibt es Anreize für die kostenlose Nutzung von ÖPNV und Leihfahrrädern während der Konferenztage. Das Catering ist regional und tagsüber im Konferenzzentrum zudem vegetarisch. Giveaways sind aus Recyclingmaterial in Zusammenarbeit mit dem Marketing hergestellt (Nachhaltigkeitsaspekte sind nun Bestandteil der Ausschreibungskriterien). Auf Printmaterialien wird weitestgehend verzichtet. Alle Inhalte werden über eine digitale Konferenzplattform und über Social Media kommuniziert.



Auf dem jährlichen DW Global Media Forum werden tagsüber regionale sowie ausschließlich vegetarische bzw. vegane Speisen angeboten

- Ein Erfahrungsaustausch mit den Landesrundfunkanstalten findet regelmäßig im ARD-Kompetenzteam *Nachhaltiges Eventmanagement* statt. Dort wurde vom Bayerischen Rundfunk ein Bewertungstool für Nachhaltigkeit (BEN) entwickelt, das sich an der ISO-Norm 20121 für Nachhaltiges Veranstaltungsmanagement orientiert. Die DW hat BEN zu einem internen Schnell-Check-für-Event-Nachhaltigkeit-Tool (SCENT) weiterentwickelt. Hiermit können schon bei der Planung von Events mit wenigen Klicks die wichtigsten Handlungsfelder bewertet und konkrete Maßnahmen abgeleitet werden.

4. Nachhaltigere Beschaffung

- Nach einer Testphase mit dem Facility Management wurde der Beschaffungsprozess so angepasst, dass eine frühzeitige Einbindung von Sustainability Management nun verbindlich für alle beschaffenden Fachbereiche gilt.
- Die Empfehlungen des Sustainability Managements sowie der Abteilung Procurement and Travel für die Beschaffungen in den Fachbereichen orientieren sich an den Datenbanken des Umweltbundesamtes, die Leitfäden und Zertifizierungshinweise für unterschiedliche Produktgruppen enthalten. Diese Empfehlungen sind im Intranet für alle Mitarbeitenden gesammelt einsehbar.
- Besonders nachhaltige Beschaffungen sind beispielsweise das Studio-Set von JafaarTalk (siehe Kapitel *Innovations- und Produktmanagement*) und ein Social-Media-Set, bei dem LED-Scheinwerfer, Holz mit zertifizierter Herkunft (FSC), Stoffe für Vorhänge aus Wolle, Teppich aus Wollfasern sowie zertifizierte Stoffe für die Sitzmöbel und die Akustikwände mit EU Ecolabel umgesetzt wurden. Bei der DW-Flotte werden bei Neuananschaffungen Hybrid- und Elektromodelle ausgewählt. Bei Erweiterung und Umbau von Rechenzentren wird stets die Energieeffizienz betrachtet. Bei Software und Clouddiensten, die auf externen Servern laufen, werden von den Anbieterfirmen Informationen abgefragt bezüglich ihrer Strategie zur Steigerung von Energieeffizienz und Strom aus erneuerbaren Energien.

5. Sensibilisierung

- Einen directionsübergreifenden Austausch zu allen Handlungsfeldern und Querschnittsthemen gibt es unter Koordination von Sustainability Management mit den Expertinnen und Experten aus den Fachbereichen und Kompetenzteams im quartalsmäßig stattfindenden **Sustainability Circle**.



- Um die Mitarbeitenden über Nachhaltigkeit im Arbeitsalltag zu informieren und sie dafür zu sensibilisieren, hat das Sustainability Management im **Intranet** umfangreiche Themenseiten aufgebaut. Zudem werden Intranetmeldungen und Posts im hausinternen **Social-Media-Kanal** zu aktuellen Themen veröffentlicht. Mitarbeitende haben weiterhin die Möglichkeit, ihre Impulse entweder direkt oder über das **DW-Ideenmanagement** einzubringen.
- Das Sustainability Management stellt das Nachhaltigkeitsengagement der DW im Rahmen von **internen Veranstaltungen** (Minds, Mindspiration Days, Flurfunk, Onboarding Spotlights) und **externen Konferenzen** (EBU Sustainability Summit) **sowie Interviews** und Podcasts vor und tritt dabei in den Dialog mit wichtigen Stakeholdern.
- Auf **dw.com** finden sich auf einer deutsch- und englischsprachigen **Themenseite** die **Klimaschutzstrategie**, **Nachhaltigkeitsberichte** und ein **Video mit Alltagstipps** im Gamification-Stil.
- Im Intranet der DW stehen Mitarbeitenden separate Rubriken mit Informationen zu nachhaltigen Beschaffungen und Dienstreisen zu Verfügung.

- Daneben erweiterte die ARD.ZDF.medienakademie ihr Portfolio um einige **Weiterbildungsmodule** zum Thema Nachhaltigkeit wie beispielsweise nachhaltigere Medienproduktion, CO₂-Bilanzierung, nachhaltigeres Eventmanagement und Green IT, die den DW-Mitarbeitenden offenstehen. Zudem wird ein Web-Based-Training mit Alltagstipps und Impulsen für alle Mitarbeitenden angeboten.

Programmangebote im Kontext der UN SDGs

Umwelt- und Klimaberichterstattung findet in einem zunehmend polarisierten und von Falschinformationen flankierten Umfeld statt. Umso wichtiger ist es für die DW, mit diesen bedeutenden Profiltiteln faktenbasiert Kurs zu halten, neue Wege der Ansprache zu suchen und den Dialog mit den Nutzenden in den Zielregionen zu fördern.

Dafür hat die Umweltredaktion das Community Management ihrer Social-Media-Kanäle kontinuierlich ausgebaut. Eine Kernaufgabe besteht darin, den Dialog mit den Nutzenden zu fördern, ihre Bedürfnisse zu erkennen und passgenaue Beiträge zu produzieren.

Die neu eingeführte Position des **Chief Climate Reporters** hat der DW mehr Sichtbarkeit und Profilschärfe in der Klimaberichterstattung verschafft, und zwar auch über die programmlichen Inhalte hinaus, zum Beispiel bei Fachkonferenzen und Paneldiskussionen.

Zu den erfolgreichen **DW-Formaten** mit Themenschwerpunkt Umweltschutz und Nachhaltigkeit gehören die starke Marke Eco, der Instagram-Kanal DW Environment, der YouTube-Kanal Planet A und das Video-Format Global Us.



Um eine hohe Qualität in der Berichterstattung über die komplexen Themen zu sichern, hat die DW-Chefredaktion für alle Redaktionen verbindliche redaktionelle Guidelines erarbeitet. Ziel ist es, klar und präzise zu formulieren und die Dringlichkeit der Umwelt- und Klimakrise zu vermitteln ohne apokalyptische Beschreibungen zu verwenden. Konstruktive Ansätze helfen, eine verstärkt lösungsorientierte Perspektive zu integrieren.

Über den neuen Newsletter *Constructive News* werden die lösungsorientiertesten Berichte der DW zusätzlich verbreitet.

Programmliche Highlights

Erweiterung der Eco-Reihe

Die erfolgreichen Angebote der Eco-Reihe wurden um weitere Regionalsprachen erweitert, um die Berichterstattung über Umwelt, Klimawandel und Nachhaltigkeit in den ausgewählten Zielregionen zu stärken und den Dialog zu umweltrelevanten Fragestellungen zu intensivieren.

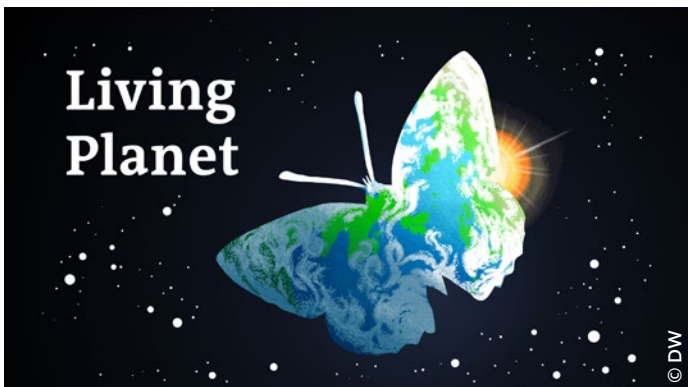


Neben **Eco Africa** und **Eco India** ist im Jahr 2023 ein neues Format in Südamerika gestartet: **Eco Brasil**. Es ist eine Sammlung von 22 aufwendig produzierten, vertikalen Videos, die über Social Media ausgespielt werden. Sie bereiten Umweltthemen auf unterhaltsame und alltagsnahe Weise für junge Brasilianerinnen und Brasilianer auf. Die Serie schlägt eine Brücke zwischen ökologischen Fragen und dem täglichen Leben der jungen Zielgruppe: Wie effizient sind elektrische Duschen? Warum sind Züge in Brasilien kaum verbreitet? Und wie hat es ein berühmter Strand in Rio geschafft, sein Wasser zu säubern? Gleichzeitig stellt die Reihe inspirierende Menschen und Initiativen vor – etwa Stadtplanerinnen und Stadtplaner, die in São Paulo verschüttete Flüsse wieder freilegen, Filtergärten in Recife oder Mülltrennung in Curitiba. Die beiden Hosts reisen von Nord nach Süd, um diese Geschichten zu erzählen. Die Videos werden bei diversen lokalen Partnerinnen und Partnern platziert.

Eco India ist seit vielen Jahren fester Bestandteil der Eco-Reihe und wird in den Sprachen Englisch, Hindi, Bengali und Tamil produziert. Vor Kurzem ist auch für Asien ein weiteres Format hinzugekommen: **Eco Bangladesh**. Es legt den Fokus auf für die Zielgruppe in Bangladesch sehr relevante

Themen, zum Beispiel ökologische Innovationen, die den Menschen ermöglichen, besser mit den Auswirkungen des Klimawandels umzugehen. Bei Eco Bangladesh handelt es sich um eine Staffelproduktion. Die erste Staffel mit zehn Folgen wurde über einen lokalen Partner im TV ausgestrahlt und bei YouTube sowie Facebook platziert. Das Format erlangte direkt über 10 Millionen Views je Plattform.

Podcast-Relaunch Living Planet



Einen redaktionellen Relaunch erfuhr der wöchentliche Podcast *Living Planet* im Jahr 2024. Er konnte seitdem in der wettbewerbsstarken Region USA signifikant an Reichweite und treuem Publikum hinzugewinnen. (Follower: +180 Prozent, monatliche Streams: +335 Prozent, Listening time: +355 Prozent). Hinzu kommt eine neue Kooperation mit einem reichweitenstarken US-Partner - das Stundenformat *The World* wird in den USA jede Woche über 370 öffentlich-rechtliche Stationen verbreitet.

Umwelt-Dialog und nachhaltige Produktion bei The 77 Percent

Umweltfolgen und Nachhaltigkeit sind keine Nischenthemen mehr, sondern betreffen alle Lebensbereiche, die Gegenwart sowie die Zukunft der jungen Generation, die in Afrika 77 Prozent der Gesamtbevölkerung ausmacht. Die Folgen des Klimawandels schüren Konflikte, engen Zukunftskorridore ein, bieten aber auch neue Perspektiven. Im lösungsorientierten und konstruktiven Jugendformat *The 77 Percent* wird dies regelmäßig thematisiert.

In einer vielbeachteten *77 Street Debate* aus Accra (Ghana) diskutierte Host Edith Kimani das Phänomen des illegalen Bergbaus. In einem anderen Beispiel geht es um Dürrefolgen für junge Massai in Kenia, deren traditionelle Lebensweise gefährdet ist. In einem weiteren Film wurde die junge ghanaische Dichterin Nakeeyat porträtiert, die mit ihrer Lyrik Jugendliche zu Pflanzaktionen und

Klimafolgenbekämpfung aktiviert. Junge, inspirierende Vorbilder stehen immer im Mittelpunkt von *The 77 Percent*, gerade auch, wenn es um die Entwicklung eines neuen Umweltbewusstseins und nachhaltiger Entwicklung geht.

Die *The 77 Percent*-Sendung zum Thema *How is climate change affecting young Africans today?* wurde 2023 mit dem **Together for Peace Award** der Asia-Pacific Broadcasting Union (ABU) in der Kategorie *Ethical and Sustainable Relationship with Nature, TV* ausgezeichnet. Die Spezialsendung berichtet von den Bemühungen junger Afrikanerinnen und Afrikaner im Kampf gegen die Auswirkungen des Klimawandels und ihrer Suche nach Lösungen. In der Kategorie *Ethical and sustainable relationship with nature* des Preises wurde der Planet A-Beitrag *Can Brazil save the Amazon this time?* ausgezeichnet. Zudem wurde Kathleen Schuster für die Folge *We need to talk about farmers and mental health* des Podcasts *Living Planet* mit dem **Covering Climate Now Journalism Award 2025** in der Kategorie *Health* ausgezeichnet.

Mehrere Produktionen wurden lokal mit deutlich reduziertem technischem Aufwand realisiert und damit erheblich kleinerem ökologischen Fußabdruck. Besonders die *Street Debate*-Folgen in Ghana und Kenia sowie viele Social-Media-Reportagen wurden ohne zusätzliche Flugreisen produziert, mit afrikanischen Kooperationspartnerinnen und -partnern oder angelernten lokalen Produzern. So konnten Produktionsressourcen und Emissionen reduziert werden.



77 Street Debate, Edith Kimani: Dürrefolgen für junge Massai in Kenia, deren traditionelle Lebensweise gefährdet ist

Aufwändige Dokumentationen zu Umweltthemen

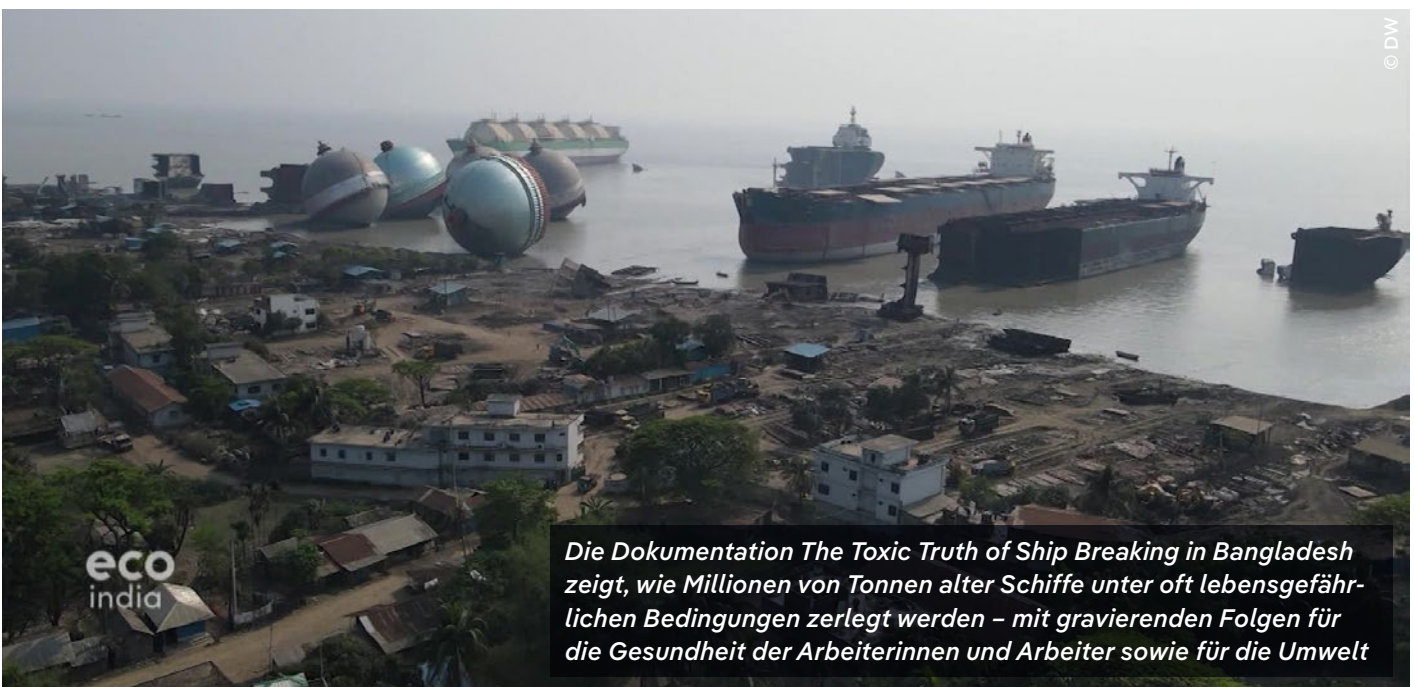
Die Dokumentation *The Toxic Truth of Ship Breaking in Bangladesh* von der Bengalisch-Redaktion aus dem Jahr 2023 beleuchtet eindrücklich die sozialen und ökologischen Herausforderungen einer globalisierten Industrie, die zugleich ein bedeutender Wirtschaftsfaktor für das Land ist. Sie zeigt, wie Millionen von Tonnen alter Schiffe unter oft lebensgefährlichen Bedingungen zerlegt werden – mit gravierenden Folgen für die Gesundheit der Arbeiterinnen und Arbeiter sowie für die Umwelt. Die Dokumentation dient als Beispiel dafür, wie wichtig internationale Standards und nachhaltige Ansätze im Umgang mit gefährlichen Industriezweigen sind, um langfristig faire Arbeitsbedingungen und wirksamen Umweltschutz zu gewährleisten. Die Produktion war Teil eines vom Auswärtigen Amt finanzierten Umweltprojektes.

Die Dokumentation *How Indian fashion inspires the world* wurde 2023 als gemeinsame Produktion der Redaktionen Hindi und Culture and Documentaries hergestellt. Sie beleuchtet, wie junge indische Designerinnen und Designer traditionelle Textilkunst mit zeitgenössischer Mode verbinden – und dabei einen starken Fokus auf nachhaltige Produktionsweisen legen. Gezeigt werden kreative Ansätze aus Metropolen wie Mumbai, Neu-Delhi und Chennai, wo mit lokalem Handwerk, natürlichen Färbemethoden und fairen Arbeitsbedingungen gearbeitet wird. Die Dokumentation macht deutlich, wie Mode aus Indien durch

Innovation und Nachhaltigkeit weltweit an Einfluss gewinnt und ein neues, verantwortungsbewusstes Verständnis von Stil vermittelt.

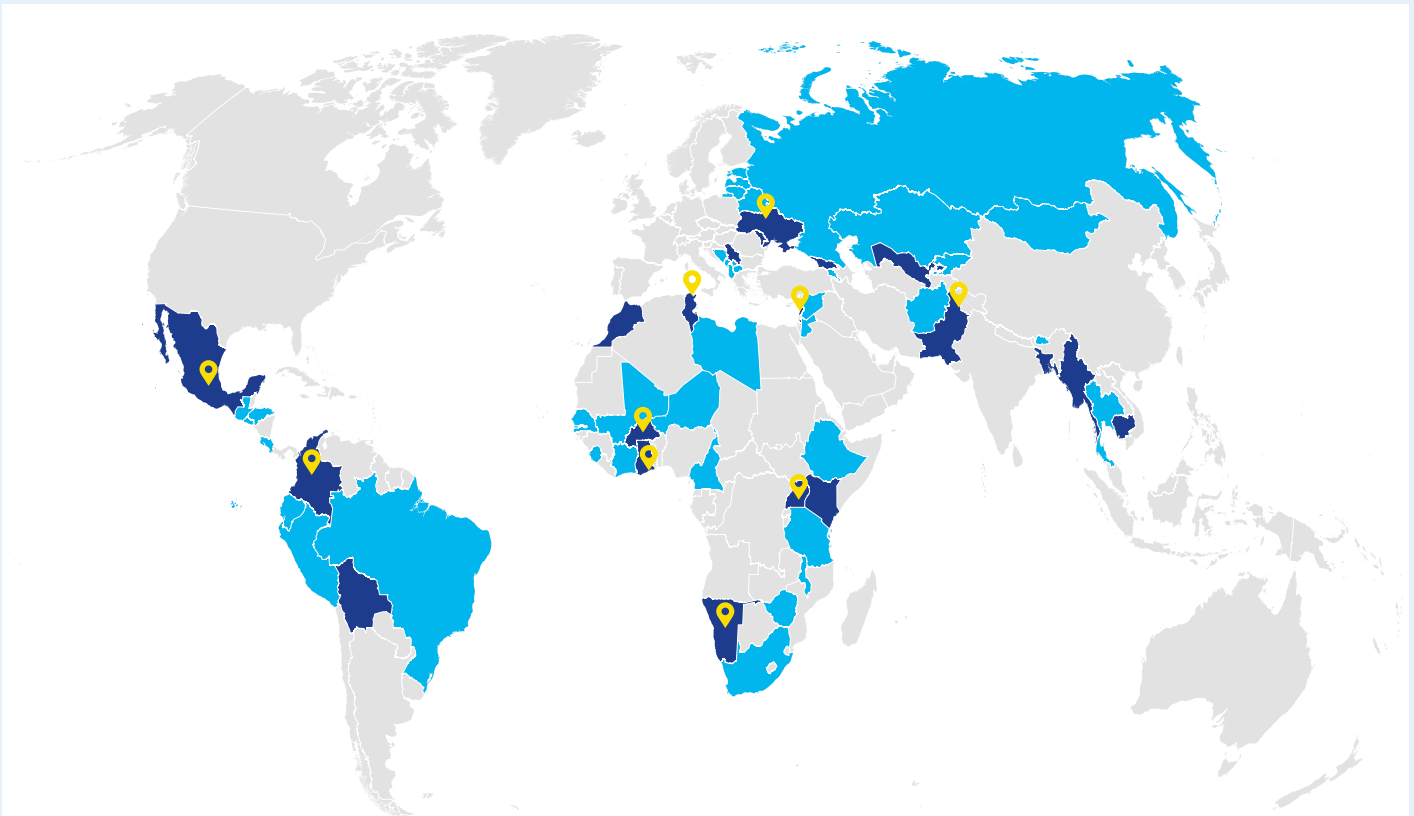
Die Serie *Feeding Millions* ist ein gemeinsames Projekt von Tamil und Environment aus dem Jahr 2023. Sechs Wide Videos sowie zwölf Vertical Videos wurden auf YouTube, Facebook und Instagram veröffentlicht. Die Folgen behandeln umfassend Themen wie biologischen Landbau, den Einsatz von Technologie in der Landwirtschaft, nachhaltige Anbaumethoden sowie inspirierende Erfolgsgeschichten von Landwirten.

Ein weiteres Beispiel für kontinuierliche Nachhaltigkeitsberichterstattung ist die YouTube-Erklärvideoereihe *Earth Explained with Ashok Kumar*, die seit 2019 besteht. In kurzen Videos vermittelt das Format einem breiten Publikum anschaulich komplexe Umweltthemen – von den ökologischen Folgen der Smartphone-Nutzung bis hin zur wichtigen Rolle von Insekten im Kampf gegen den Klimawandel. Die Serie leistet damit einen wichtigen Beitrag zur Klimakommunikation und zur Sensibilisierung für nachhaltige Zusammenhänge.



Die Dokumentation *The Toxic Truth of Ship Breaking in Bangladesh* zeigt, wie Millionen von Tonnen alter Schiffe unter oft lebensgefährlichen Bedingungen zerlegt werden – mit gravierenden Folgen für die Gesundheit der Arbeiterinnen und Arbeiter sowie für die Umwelt

Medienentwicklungszusammenarbeit der DW Akademie



● **Schwerpunkt-
länder**
(im Auftrag des BMZ)

Bangladesch
Bolivien
Burkina Faso
Georgien
Ghana
Kambodscha
Kenia
Kolumbien
Libanon
Mexiko
Moldau
Myanmar
Namibia

Pakistan
Paläst. Gebiete
Serbien
Tunesien
Uganda
Ukraine
Usbekistan

● **Weitere
Projektländer**

Afghanistan
Albanien
Armenien
Äthiopien
Belarus
Bhutan

Bosnien-Herzegowina
Brasilien
Costa Rica
Côte d'Ivoire
Ecuador
El Salvador
Estland
Gambia
Guatemala
Honduras
Jordanien
Kamerun
Kasachstan
Kirgisistan
Kosovo
Lettland
Libyen

Litauen
Malawi
Mali
Mongolei
Montenegro
Niger
Nordmazedonien
Peru
Russland
Senegal
Sierra Leone
Simbabwe
Südafrika
Syrien
Tansania
Thailand

● **Akademiebüro**

Accra, Ghana
Beirut, Libanon
Bogotá, Kolumbien
Islamabad, Pakistan
Kampala, Uganda
Kyjiw, Ukraine
Mexiko-Stadt, Mexiko
Ouagadougou,
Burkina Faso
Tunis, Tunesien
Windhuk, Namibia

Abbildung 27: Die Außenstruktur der DW Akademie (Stand August 2025)



Die Teilnehmenden des Trainings interviewen Bewohnerinnen und Bewohner über ihre persönlichen Erfahrungen mit den Auswirkungen des Klimawandels



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

Covering Climate: Qualifizierung von Umweltjournalisten und -journalistinnen

Die Philippinen sind besonders vom Klimawandel bedroht durch häufige Extremwetterereignisse und den steigenden Meeresspiegel. Die philippinischen Medien verfügen bisher nur über begrenzte Expertise für fundierte Klimaberichterstattung. Ziel des Projektes ist es daher, Medienschaffende aus den Philippinen dafür besser zu qualifizieren. Sie sollen das Rüstzeug erhalten, die breite Öffentlichkeit sachlich und ausgewogen über Klimaprobleme zu informieren – durch praxisnahe Trainings zu Klimajournalismus sowie individuelles Mentoring bei der Erstellung von Medienbeiträgen. Am Ende steht der Erfahrungsaustausch der Beteiligten.



1. Platz für beste journalistische Produktion:
Auszeichnung für eine Reportage über Wüstenbildung am Beispiel der bedrohten Stadt Chinguetti.

Informieren und sensibilisieren: das Zukunftsthema Umweltschutz in Nordafrika

Umweltprobleme beeinträchtigen die Länder Nordafrikas stark. Allerdings sind Medienschaffende in Algerien, Tunesien und Mauretanien selten in der Lage, diese

Themen hochwertig, zielgruppengerecht und innovativ aufzubereiten. Ziel des Projekts ist es, insbesondere junge Menschen für den Umweltschutz als relevantes Zukunftsthema in der Region zu sensibilisieren. Dafür werden Medienschaffende in Workshops trainiert, Umweltthemen zu identifizieren, Inhalte zu produzieren und in neuen Formaten zu verbreiten. Auf einer regionalen Fachkonferenz zum Umweltschutz netzwerken sie mit Umwelt-NGOs und -fachleuten.

Kommunikationstrainings für mehr Umweltschutz in Kasachstan

Kasachstan hat massive Umweltprobleme, die durch den Klimawandel weiter verstärkt werden. Durch die Nähe zu Russland steht Kasachstan vermehrt unter dem Einfluss von Desinformationskampagnen im Bereich Umwelt. Durch das Projekt erreichen Umweltfachleute die Menschen durch klare, zielgruppenorientierte Kommunikation. Der Fokus der Kommunikationstrainings liegt auf der Vermittlung faktenbasierte Botschaften zum Umgang mit Desinformation und zur digitalen Interaktion mit Bevölkerungsgruppen.



Das Projekt „Parler Environnement“ stärkt die Umweltberichterstattung in Nordafrika durch mehr Fachkompetenz bei Medienschaffenden sowie klarere, verständliche Kommunikation von Organisationen – ein Beitrag zu nachhaltigem Umweltschutz in der Region.

Programm Medienentwicklung in Kolumbien

In den Ländern des Amazonasbeckens spitzen sich Umweltkonflikte infolge des menschengemachten Klimawandels zu. In vielen der besonders stark betroffenen Gebiete gibt es kaum lokale Informationsmedien, die darüber berichten. Das Projekt stärkt Umwelt- und Menschenrechtsorganisationen in ihrer Advocacy-Arbeit für die Amazonasregion, indem sie hochwertige journalistische Recherchen von lokalen Medien nutzen. Das Projekt schafft neue Kommunikationskanäle, die Lokal- und Community-Medien mit Umwelt- und Menschenrechtsorganisationen zusammenbringen.

Let's talk Climate! – Information und Kommunikation zu Klimathemen

Südostasien gilt weltweit als eine der durch den Klimawandel am stärksten gefährdeten Regionen. Lokale Medienschaffende könnten wichtige Informationen über Handlungsmöglichkeiten vermitteln, ihnen fehlen aber oft das Fachwissen und journalistische Skills. Die Qualität ihrer Klimaberichterstattung wird im Rahmen dieses



Hafen von Leticia, einer Stadt im Amazonas-Gebiet in Kolumbien: Hier treffen Handelstreibende aus der Anden-Region auf indigene Gemeinschaften, die den Regenwald bewohnen.

© David Olmos

Projekts erhöht. Neben journalistischen Trainings finden auch Community Labs statt, die dem Austausch mit der Zivilgesellschaft dienen, um gemeinsam zielgruppen-gerechte Produkte zu erstellen.



Seminarernehmende besuchten ein Mangrovengebiet, in dem eine Anwohnerin bzw. ein Anwohner interviewt wurde. Die Aktivität war Teil des Projekts des Auswärtigen Amtes „Let's Talk Climate! Information und Kommunikation zu Klimathemen“.

© Henry Yitko D. Tacio



© Rawpixel/Cpro/James/AdobeStock

4 Engagement im Sozialen Bereich

Arbeitnehmendenrechte

Gesetze, Tarifverträge sowie 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 (beziehungsweise ab 2025 der Beauftragte) der Bundesregierung für Kultur und Medien als Rechtsaufsicht der DW sicher, andererseits geschieht dies über die Aufsichtsgremien Broadcasting Council (Rundfunkrat) und Administrative Board (Verwaltungsrat). Beteiligt sind darüber hinaus interne Stellen wie zum Beispiel die Compliance Officer und Internal Audit (Interne Revision). Der Bundesrechnungshof überprüft in Untersuchungen zu ausgewählten Sachverhalten und Themenstellungen die Einhaltung grundlegender Vorschriften, insbesondere zu den Grundsätzen von Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit. Auch intern lebt und fördert die DW die Werte, die sie weltweit vermittelt. Dazu gehören beispielsweise Good Governance und Transparenz, die Teilhabe von Beschäftigten und Personalvertretungen sowie die kontinuierliche Arbeit an einer Unternehmenskultur auf Basis von Digital Leadership and Collaboration und New Work, die Eigenverantwortung fördert, Respekt, Augenhöhe und Wissensaustausch möglich macht und die Bedürfnisse der Mitarbeitenden achtet. Tarifverträge und Dienstvereinbarungen gehen in vielen Bereichen über die gesetzlichen Standards hinaus. Dies gilt etwa für die Regelungen zur Flexibilisierung der Arbeitszeit, in der beispielsweise die Dienstvereinbarung Sabbatical eine Besonderheit darstellt. Arbeitnehmende der DW haben die Möglichkeit, eine berufliche Auszeit zu beantragen oder durch den Antrag einen flexiblen und vorzeitigen Übergang in den Ruhestand zu gestalten. Ein solches Sabbatical ermöglicht eine Freistellung für einen Zeitraum von einem Monat bis zu maximal zwölf Monaten ohne Angabe von Gründen unter Fortzahlung einer zuvor angesparten und reduzierten Vergütung. Die Dienstvereinbarung Flexible Arbeitsformen bietet eine umfassende Ausgestaltung der Möglichkeiten von mobiler Arbeit und der Nutzung des flexiblen Homeoffice. Hier wird über eine Soll-Regelung definiert, wie viel Arbeitszeit im flexiblen Homeoffice verbracht werden kann (60 Prozent), wenn die Aufgabe entsprechend mobil umsetzbar ist. Ebenso gibt

es Festlegungen für die Durchführung von mobiler Arbeit aus dem EU-Ausland (bis zu 15 Tage pro Jahr).

Die freie Mitarbeit ist gesetzgeberisch kaum ausgestaltet, betrifft jedoch viele Mitarbeitende der DW. Dementsprechend hat die DW einen sehr umfassenden sozialen Schutz durch Tarifverträge für arbeitnehmerähnliche freie Mitarbeitende entwickelt. Zu nennen sind hier insbesondere tarifliche Regelungen zur Gewährung von Urlaubsentgelt (Urlaubstarifvertrag), von Zahlungen ab dem ersten Krankheitstag (Tarifvertrag über Zahlungen im Krankheitsfall), von Zahlungen bei Schwangerschaft (Tarifvertrag über Zahlungen bei Schwangerschaft) sowie umfangreiche Bestandsschutzregelungen, die eine Absicherung der Beschäftigung bewirken (Tarifvertrag für arbeitnehmerähnliche Personen: Kündigungsregelungen, -fristen, Zahlungen von Übergangsgeldern und weitergehende tarifliche Leistungen).

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

In einigen Bereichen, wie etwa beim Thema Gleichstellung (siehe Kriterium [Chancengerechtigkeit](#)), hat die DW sich konkrete Ziele gesetzt (siehe Kapitel Ziele, Abschnitt zum Gleichstellungsplan), die alle vier Jahre nachgehalten und aktualisiert werden.

Die DW verhandelt Tarifverträge gemeinsam mit ihren Tarifpartnerinnen und -partnern. Das Vergütungssystem – bestehend aus Gehalts- und Honorartarifvertrag – ist für alle Beschäftigten transparent im Intranet einsehbar. Dies gilt auch für den Manteltarifvertrag, den Tarifvertrag Altersversorgung und den Tarifvertrag für arbeitnehmerähnliche Personen. Die Mitbestimmung erfolgt auf Basis des Bundespersonalvertretungsgesetzes (BPersvG), wahrgenommen durch den Örtlichen Personalrat in Bonn



DW-Mitarbeiterin mit Schutzausrüstung beim Einsatz im Krisengebiet

und Berlin sowie den Gesamtpersonalrat. Das im November 2020 in Kraft gesetzte Freienstatt führte erstmals eine institutionalisierte Interessenvertretung der freien Mitarbeitenden zur Stärkung ihrer Rechte ein, bietet ihnen zusätzliche Sicherheit und fördert den gemeinsamen Austausch. Im Rahmen der Novellierung des Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersvG) im Jahr 2021 wurde die Interessensvertretung für den Großteil der arbeitnehmerähnlich beschäftigten freien Mitarbeitenden der DW gesetzlich neu geregelt und eine Zuständigkeit der Personalräte begründet. Die gesetzlichen Regelungen des BPersvG gelten für arbeitnehmerähnliche Beschäftigte nunmehr entsprechend, soweit diese nicht maßgeblich an der Programmgestaltung beteiligt sind. Allen Personalratsgremien gehören seit 2022 auch gewählte arbeitnehmerähnliche Beschäftigte an. Die Interessensvertretung der freien Mitarbeitenden setzt sich weiterhin für die freien Mitarbeitenden ein, die nicht von der neu geschaffenen Zuständigkeit der Personalräte erfasst werden. Die Vertretung der Jugendlichen unter 18 Jahren und der zur Berufsausbildung Beschäftigten (Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten, Werksstudierende) bis zum 25. Lebensjahr erfolgt über die Jugend- und Auszubildendenvertretung.

Innerbetrieblicher Dialog und Teilhabe

Ein umfassendes internes Kommunikations- und Dialogangebot (SharePoint-Intranet) unterstützt die Teilhabe in der DW. Hier finden sich interne Nachrichten, Beratungsangebote, Berichte, Dokumentationen und weitere Veröffentlichungen und Links, beispielsweise zu Formularen und Datenbanken. Das Informationsangebot ist auf Deutsch und Englisch verfügbar.

Im Frühjahr 2023 rollte die DW die unternehmensweite Social-Intranet-Plattform *Viva Engage* aus. Als ergänzendes Kommunikationsangebot zum offiziellen SharePoint-Intranet schafft *Viva Engage* neue digitale Räume für informellen Austausch, Vernetzung und kollaboratives Lernen. Die Plattform stärkt eine offene, dialogorientierte Unternehmenskultur, indem sie Mitarbeitenden ermöglicht, eigene Communitys zu gestalten und sich über (Abteilungs-)Grenzen hinweg zu aktuellen Themen und Best Practices auszutauschen.

Darüber hinaus existiert eine Vielzahl von Formaten für den innerbetrieblichen Austausch. Insbesondere die Reihe *Minds* trägt mit (virtuellen) Vorträgen von Beschäftigten und gelegentlich externen Expertinnen und Experten zum kollegialen Lernen, zu Dialog und Vernetzung bei. Auch

das Sustainability Management berichtet in diesem Format regelmäßig zu den Fortschritten und greift Impulse aus dem Haus auf. Über die Instrumente des innerbetrieblichen Dialogs und der Teilhabe können sich die Mitarbeitenden aktiv ins Nachhaltigkeitsmanagement der DW einbringen, so beispielsweise auch über das Ideenmanagement. Die Mindspiration Days sind ein internes Wissens- und Austauschformat der DW, das den interdisziplinären Dialog innerhalb des Unternehmens fördert. Externe Fachimpulse zu aktuellen Entwicklungen im internationalen Journalismus ergänzen Beiträge und Workshops von Mitarbeitenden aus verschiedenen Bereichen der DW.

Die Geschäftsleitung lädt alle Mitarbeitenden zum regelmäßigen Austauschformat Ask us Anything mit Fokus auf den offenen und persönlichen Dialog ein, bei dem Fragen auf Deutsch und Englisch möglich sind. Teilnehmende sind ausdrücklich eingeladen, viele unterschiedliche Fragen – sowohl fachspezifische als auch allgemeinere – zu stellen, die die Mitglieder der Geschäftsleitung kurz beantworten. Das Ziel ist, dass möglichst viele Mitarbeitende zu Wort kommen – primär diejenigen, die in ihrem Arbeitsalltag nicht die Möglichkeit haben, sich direkt mit der Geschäftsleitung auszutauschen.

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 Anerkennung und Kritik zu äußern, gegenseitiges Verständnis und Vertrauen zu fördern. In einer zunehmend digitalisierten Arbeitswelt wird Führung – in der Deutschen Welle festgeschrieben als Digital Leadership and Collaboration – transparenter und agiler. Führungskräften und Mitarbeitenden stehen zum Themenfeld Zusammenarbeit *gestalten* zahlreiche Fortbildungsformate zur Verfügung. Teams werden bei der Verbesserung der internen Zusammenarbeit professionell unterstützt.

Die vielseitigen Angebote im Rahmen des neu konzipierten DW-Onboardings machen die Unternehmenskultur erlebbarer, transportieren wichtige Informationen zur Unternehmensstrategie, klären frühzeitig über Rechte und Pflichten auf und ermöglichen aktive Teilhabe von Anfang an. Neben Web-Based-Trainings und über verschiedene Kommunikationskanäle schaffen vor allem die (virtuellen) Onboarding-Events Begegnungsorte: so lernen neue

DW Made for minds.

Jetzt zum Mitnehmen im Foyer

Hol dir das Poster der Unternehmenskultur für deine Bürowand.

Poster zur DW-Unternehmenskultur: Visualisierung zentraler Werte, Prinzipien und Arbeitsweisen

© DW

Kolleginnen und Kollegen die Geschäftsleitung und alle zentralen Anlaufstellen und Gremien des Hauses persönlich kennen, darunter auch das Sustainability Management. Gemeinsame Mittagessen vor Ort sowie Sprechstunden und Hausführungen fördern den Austausch untereinander sowie bereichs- und direktionsübergreifendes Netzwerken.

Stärkung der Unternehmenskultur

Als zukunftsorientierte Arbeitgeberin stärkt die DW gezielt die Eigenverantwortung und Selbstorganisation ihrer Mitarbeitenden. Die dafür im Jahr 2019 ins Leben gerufene New-Work-Initiative entwickelt seitdem neue Arbeitsformen und -methoden, die flexibel und bedarfsorientiert in den Teams eingeführt werden. Im Rahmen des Digital Workplace werden digitale, mobile und kollaborative Arbeitsweisen durch die Gestaltung moderner Arbeitsumgebungen kontinuierlich gefördert. Die Initiative ist eng mit dem Führungsverständnis der DW verknüpft, wie es im Leitbild *Digital Leadership and Collaboration* verankert ist. Im Zentrum stehen die Werte Eigenverantwortung, Vernetzung, Partizipation und Agilität – ergänzt durch eine lebendige Feedbackkultur, die zur Prävention von Konflikten bzw. deren konstruktiver Lösung beiträgt.

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 2024 insgesamt bei etwa 51 Prozent (1.864 Mitarbeiterinnen, 1.792 Mitarbeiter, 6 divers) und bleibt damit unverändert zu dem Wert der Vorjahre. Insbesondere der Anteil von Frauen in Führungspositionen ist hoch: Geschäftsleitung (40 Prozent Frauen), Top Management (Geschäftsleitung und Hauptabteilungsleitungen: 50 Prozent Frauen; gesunken von 55 Prozent im Vergleich zum Berichtsjahr 2022), mittleres Management (Abteilungsleitungen, Leitung Stabsstellen: 41 Prozent Frauen; angestiegen von 40 Prozent im Berichtsjahr 2022).

An den beiden Dienstsitzen in Bonn und Berlin widmet sich jeweils eine Equal Opportunities Officer der Gleichstellung von Frauen und Männern, der Beseitigung von Unterrepräsentanzen, der Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Pflege und dem Schutz vor sexueller Belästigung

beziehungsweise Übergriffen am Arbeitsplatz. Die beiden Gleichstellungsbeauftragten arbeiten weisungsungebunden und sind unmittelbar dem Director General (Intendant oder Intendantin) zugeordnet.

Ebenfalls weisungsungebunden, vertraulich und standortübergreifend tätig ist eine Antidiscrimination Officer (ADO, Antidiskriminierungsbeauftragte), die der/dem Managing Director Business Administration (Verwaltungsdirektorin oder -direktor) zugeordnet ist. Sie ist seit dem 1. Mai 2023 die Nachfolge für die beiden Beauftragten nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Die Antidiscrimination Officer ist persönlich oder über die digitale Plattform *SafeSpace: Digitaler Schutzraum für mehr Vertrauen* erreichbar. Das Angebot steht allen DW-Mitarbeitenden rund um die Uhr in deutscher und englischer Sprache offen.

Privatleben und Beruf

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

Teilzeit

Zum Stichtag 31. Dezember 2024 arbeiteten 22 Prozent der Festangestellten in der DW in Teilzeit. 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.



Bei der DW finden an den Standorten Berlin und Bonn einmal im Monat ein Queer Lunch statt, zu dem alle Mitarbeitenden willkommen sind



DW-Mitarbeiterinnen auf dem Christopher Street Day in Berlin

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

Diversität, Gleichbehandlung und Inklusion

Das 17-köpfige Broadcasting Council (Rundfunkrat) setzt sich 2024 aus neun männlichen und acht weiblichen Mitgliedern zusammen. Alle Mitglieder gehören der Altersgruppe „über 50 Jahre“ an. Dem siebenköpfigen Administrative Board (Verwaltungsrat) gehören fünf männliche Mitglieder und zwei Frauen an; auch hier sind alle Mitglieder über 50 Jahre alt. Die Entsendung der Gremienmitglieder erfolgt nach den Vorgaben des DW-Gesetzes durch die entsendenden Institutionen beziehungsweise Organisationen.

Abbildung 28 zeigt eine Übersicht der DW-Belegschaft nach den DNK-Diversitätskategorien.

Die DW fördert eine diversitätsorientierte und inklusive Arbeitskultur, in der Gemeinsamkeiten und Unterschiede der Mitarbeitenden anerkannt und gefördert werden. Ihre diversen Kompetenzen, Biografien, Lebensrealitäten und Perspektiven werden sichtbar gemacht und entsprechend ihrer Fähigkeiten im Arbeitsalltag eingesetzt. Ziel ist, dass alle Mitarbeitenden Respekt und Wertschätzung erfahren und sich zugehörig fühlen – unabhängig von Geschlecht und geschlechtlicher Identität, ethnischer Herkunft und Nationalität, Religion oder Weltanschauung, Behinderung

und chronischen Krankheiten, Alter sowie sexueller Orientierung. Ziel ist es, die Zusammenarbeit aller Beschäftigten durch mehr Kenntnis und Verständnis über- und füreinander zu verbessern. Um diese Ziele zu unterstützen, die Priorität der Thematik zu verdeutlichen und konkrete Veränderungsprozesse anzustoßen, hat die Geschäftsleitung ab November 2019 dem Bereich International Relations zusätzlich die Zuständigkeit für Diversity, Equity and Inclusion übertragen. Im Jahr 2021 trat die DW dem Bündnis Medien für Vielfalt bei. Seit Juli 2023 existiert ein eigener Fachbereich Diversity, Equity and Inclusion (DEI). Der Fachbereich entwickelt in Zusammenarbeit mit relevanten Stellen im Haus und einer direktionsübergreifenden Arbeitsgruppe seither Ansätze, DEI als Querschnittsthema auf allen Ebenen in der DW voranzubringen und mit messbaren Zielen zu hinterlegen (siehe Kapitel [Ziele](#)). Gemeinsam mit allen ARD-Sendern beteiligte sich die DW am 24. Mai 2024 am Deutschen Diversity-Tag, welcher im Zeichen von Inklusion und Teilhabe stand. Es gab zwei Informationsveranstaltungen: Zum einen das ARD-Diversityboard-Panel zu Inklusion am Arbeitsplatz mit dem Titel *Wer behindert hier wen?*. Die DW berichtete in der anschließenden Best-Practice-Session Minds über das Modellprojekt Innoklusio, welches an beiden DW-Standorten Station machte. Am Nachmittag lud Minds zu der Veranstaltung *Schluss mit dem Versteckspiel – Bewusstser umgehen mit unsichtbaren Behinderungen* ein. Mitarbeitende konnten sich zusätzlich an Infoständen der Fachbereiche Health and Social Affairs und Learning and Development über psychologische Beratungsangebote und über den Kooperationspartner Employers for Equality (E4E) informieren. Ebenso waren an der Gestaltung des Diversity Days die Schwerbehindertenvertretung, das Konfliktmanagement, die Antidiscrimination Officer, das Multigeneration Project Team und das Pride Netzwerk beteiligt.

	Feste Mitarbeitende		Freie Mitarbeitende*		Gesamt	
Geschlecht						
weiblich	925	50,2%	939	51,6%	1.864	51%
männlich	917	49,8%	875	48,1%	1.792	49%
divers	1	0,1%	5	0,3%	6	0,16%
Gesamt	1.843		1.819		3.662	
Altersgruppe						
unter 30 Jahre alt	96	5%	151	8%	247	7%
30–50 Jahre alt	868	47%	1.190	65%	2.058	56%
über 50 Jahre alt	879	48%	478	26%	1.357	37%
Gesamt	1.843		1.819		3.662	
Inklusion						
Menschen mit Behinderung (Schwerbehinderung und Gleichstellung)	116		34		150	
davon mit schwerer Behinderung	–		31		31	
<p><i>Quote Mitarbeitende mit schwerer Behinderung an Festangestellten (offizieller Berechnungsschlüssel): 6,26%</i></p>						
Nationalitäten						
Anzahl der Nationalitäten der Mitarbeitenden	71		96			
<p>* Freie Mitarbeitende, die unter das Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) fallen ** Summen können rundungsbedingt nicht 100 Prozent ergeben</p>						

Abbildung 28: Mitarbeitende der DW im Jahr 2024

Inklusive Unternehmenskultur

Mit der Etablierung des Diversitätsmanagements schuf die DW die Voraussetzung für die hausweite strategische und operative Verankerung von DEI und die professionelle Begleitung eines Diversity-Change-Management-Prozesses. Aktuell werden hausweite und direktionsspezifische DEI-Ziele sowie die DEI-Strategie 2024/25 umgesetzt und fortlaufend überprüft (siehe Kapitel *Kontrolle*). In diesem Rahmen werden Konzepte erarbeitet, die das Verständnis von Vielfalt in der DW fördern, systemische Hürden abbauen und so helfen, die Potenziale von Diversität für die Arbeit der DW auszuschöpfen. Um nachhaltig eine inklusive Unternehmenskultur zu schaffen, hat der Fachbereich DEI 2024 die Fokusgruppe Rassismen als Teil seiner umfassenden DEI-Strategie ins Leben gerufen.

In der Einstellung, im Bereich der Ausbildung (beruflich und journalistisch) und bei Bedarf auch in der Beschäftigung legt die DW besonderen Wert auf Inklusion; sie wirbt aktiv auf Jobmessen als inklusive Arbeitgeberin. Die DW unterstützt vom Integrationsamt geförderte Eingliederungsmaßnahmen mit dem Ziel, die Integrationschancen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern. Ferner fördert sie die Begleitung von Menschen mit Behinderung bei Bedarf in der betrieblichen Inklusion. Zwischen Arbeitgeberin, Gesamtpersonalrat und Vertretung der Menschen mit Behinderung wurde zum 1. April 2021 die Inklusionsvereinbarung der DW abgeschlossen. Diese wurde evaluiert und am 17. Juli 2025 in aktualisierter Fassung vom damaligen Intendanten, dem Gesamtpersonalrat und der Vertretung der Menschen mit Behinderung unterzeichnet. Sie setzt neue, ambitionierte Akzente und folgt dem Gedanken der Inklusion aus der UN-Behindertenrechtskonvention. Dabei geht sie bewusst über die gesetzlichen Anforderungen für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung hinaus. Ziele der Vereinbarung sind unter anderem die Förderung der Einstellung, die Verbesserung der Inklusion am Arbeitsplatz, die berufliche Förderung, die Gewährleistung technischer und baulicher Barrierefreiheit sowie die Sensibilisierung von Führungskräften und Mitarbeitenden. Als zentrales Element hat sich die DW in der Inklusionsvereinbarung das konkrete Ziel gesetzt, die Beschäftigungsquote – über die gesetzliche Zielmarke von fünf Prozent hinaus – auf acht Prozent zu steigern. Aus dem Maßnahmenplan, der sich aus der Inklusionsvereinbarung ableitet, wird die Abteilung People (in enger Zusammenarbeit mit der Vertretung der Menschen mit Behinderung und dem Fachbereich DEI sowie weiteren Stakeholdern) im Jahr 2025 zwei Pilotprojekte zur Begleitung der Inklusion von Menschen mit Behinderung starten. Im Rahmen der Ausbildung (berufliche und

journalistische) wie auch bei Bedarf bei der Beschäftigung sollen Menschen mit Behinderung (sowie Ihre Führungskräfte und Teammitglieder) mit Unterstützung eines externen Dienstleisters bei der Inklusion in den Fachbereichen begleitet werden, beginnend mit dem Onboarding. Aus dem Prozess abgeleitete Erkenntnisse und Empfehlungen werden für künftige Fälle der Eingliederung in entsprechenden Maßnahmen abgebildet und in Handouts für Führungskräfte und Teams dokumentiert.

Die DW setzte die 2021 begonnene Beteiligung am Modellprojekt Innoklusio fort, welches von der Dialogue Social Enterprise GmbH (DSE) im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales durchgeführt wurde. Die DW war die einzige öffentlich-rechtliche Rundfunkanstalt in Deutschland, die an dem Modellversuch teilnahm. Das Angebot bestand aus drei Modulen:

- a) Mobile Ausstellung *Dialog im Dunkeln*: Diese wurde an beiden DW-Standorten in Bonn und Berlin durchgeführt. Insgesamt haben so 600 Mitarbeitende die interaktive Ausstellung besucht und sich weitergebildet.
- b) Führungskräfteseminare: 30 DW-Führungskräfte und Multiplikatorinnen und Multiplikatoren in Bonn und Berlin nahmen an mehrstündigen Trainings teil
- c) Sechsmonatiges universitäres Bildungsprogramm: Drei Inklusionsmanagerinnen und -manager nahmen am Bildungsprogramm teil, eigneten sich fachbezogenes Wissen an, um die Inklusionsziele im Unternehmen zu erfüllen. Sie arbeiten derzeit in den Fachbereichen Health and Social Affairs und DEI.

Freaks No More!

Freaks No More! ist der Podcast, in dem die Redaktion Science durch Fördermittel der European Broadcasting Union (EBU) mit Mythen über sichtbare und unsichtbare Behinderungen und Neurodiversitäten aufräumt und herausfinden will, wie interessierte Nutzende gute Allies für Menschen sein können, die die Welt anders erleben. *Freaks No More!* wurde als Projekt ins Leben gerufen, weil es in den Medien nicht genug Möglichkeiten für Menschen mit Behinderungen gibt, um sich authentisch zeigen zu können. Am Ende jeder Folge nimmt Host Vicky Hristova mit den Gästen ein Take-away mit, zum Beispiel eine neue Art, über das Wort „Behinderung“ nachzudenken, einen Perspektivwechsel oder eine emphatische Verhaltensweise.



„Freaks No More!“ ist ein Vodcast der DW zu Inklusion, Behinderung und Neurodivergenz

Bericht über Barrierefreiheit und Aktionsplan

Die neue europäische Richtlinie zu audiovisuellen Mediendiensten (AVMD-Richtlinie) sieht vor, dass die DW im Rahmen ihrer technischen und finanziellen Möglichkeiten stetig und schrittweise weitere barrierefreie Angebote für Menschen mit Behinderung zur Verfügung stellt. Seit dem Jahr 2022 erstellt sie alle drei Jahre einen entsprechenden Bericht, den sie dem Broadcasting Council (Rundfunkrat) vorlegt und anschließend über den Beauftragten der Bundesregierung für Kultur und Medien an die Europäische Kommission übermittelt. Nach Vorlage des Berichts zur Barrierefreiheit des Programmangebots im Jahr 2022 legt die DW im Juni 2025 zum zweiten Mal den Bericht vor, in dem sie die bereits bestehenden Aktivitäten systematisch erfasst. Die im Aktionsplan 2023–2025 festgehaltenen Ziele bezüglich des Ausbaus der Online-Angebote in Hinblick auf die barrierefreie Darstellung und der Entwicklung eines Angebots in Gebärdensprache wurden erreicht. Auch die Ziele hinsichtlich der Untertitelungsquote wurden für die Jahre 2023 (25 Prozent) und 2024 (50 Prozent) erfüllt. Zugleich hat die DW einen Aktionsplan für den Zeitraum von 2026 bis 2028 erarbeitet und setzt sich zum Ziel, ihre Inhalte verstärkt barrierefrei zu publizieren und damit schrittweise Hindernisse in der Nutzung ihrer Angebote für Menschen mit Behinderung abzubauen.

Unternehmenskommunikation barrierefrei

Die neue Seite *Barrierefrei* (Englisch: *Accessibility*) auf der Website der DW-Unternehmenskommunikation informiert seit Juli 2025 in Leichter Sprache und Gebärdensprache (International Sign und Deutsche Gebärdensprache) über die Deutsche Welle und über Barrierefreiheit. Damit werden wichtige Inhalte inklusiv und für möglichst viele Menschen zugänglich. Das Angebot richtet sich vor allem an Nutzende, die auf vereinfachte oder visuelle Kommunikation angewiesen sind – etwa Menschen mit kognitiven Einschränkungen, Lernschwierigkeiten oder Hörbehinderungen. Die Seite *Barrierefrei* soll nicht nur ein wichtiger Schritt für die externe Kommunikation der DW, sondern auch ein Signal an Mitarbeitende sein: Die DW steht für Offenheit und Inklusion und respektvollen Umgang mit Vielfalt – auch im digitalen Raum.

Nachdem die DW 2021 das silberne PRIDE-Champion-Siegel der Uhlala Group erhielt, wurde in verschiedenen Bereichen an den damals aufgezeigten Defiziten gearbeitet. Beim folgenden Audit im Jahr 2023 hat die DW das **PRIDE-Champion-Siegel in Gold** erhalten und bleibt Teil des *Pride Index*, der Unternehmen nach ihrer LGBTQI+-Performance bewertet. Im freiwilligen Audit

50:50 The Equality Project

Die DW beteiligt sich weiterhin am *50:50 The Equality Project*, das von der BBC ins Leben gerufen wurde und Medienhäuser dabei unterstützt, konsequent journalistische Medieninhalte zu schaffen, welche die Welt realitätsnah repräsentieren – qualitativ und quantitativ im Sinne der gesellschaftlichen Vielfalt. Dazu gehört es, Frauen, People of Colour, Menschen mit Behinderung aktiv bei der Planung und Erstellung von Medieninhalten zu berücksichtigen und einzubeziehen. Nachdem im Frühjahr 2021 die ersten fünf Redaktionsteams der DW in die Pilotphase starteten, sind Ende 2024 bereits 58 Formate aus allen neun Hauptabteilungen der DW im Projekt engagiert. Sie dokumentieren, wie oft und in welchen Rollen Frauen in ihren Angeboten vorkommen beziehungsweise als Redakteurinnen, Moderatorinnen, Autorinnen oder Kommentatorinnen für die Inhalte verantwortlich sind. Die erfassten Daten werden mit der BBC ausgetauscht, bei der die Fäden dieses inzwischen weltweiten Netzwerks zusammenlaufen.

beantwortete die DW rund 50 Fragen zu Strukturen und Maßnahmen, die Rückschlüsse auf die LGBTQI+-Freundlichkeit der DW zulassen.

Girls' Day

Seit 2004 findet der *Girls' Day* bei der DW jährlich mit wechselnden Inhalten statt. In den Jahren 2023 und 2024 konnten jeweils circa 80 Mädchen in Bonn und Berlin erfahren, wie es sich anfühlt, eine Kamera auf der Schulter zu tragen, in der Regie den Ablauf zu steuern und lernen, dass das Programmieren einer eigenen Website leichter ist, als gedacht. Die Abteilungen und Bereiche Construction and Facilities, Engineering and Operations, Digital Product Development, DW Akademie (Support and Project Administration), IT and Cybersecurity/Media Systems, Production und Studio Management haben sich beteiligt.

Diskriminierungsvorfälle

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

Zuständigkeit und Maßnahmen der Antidiskriminierungsbeauftragte der DW

Im Berichtszeitraum 2023/24 wurden insgesamt 73 Vorfälle im Zusammenhang mit Diskriminierung, Belästigung und Machtmissbrauch gemeldet. Keine dieser Meldungen führte zu einem formellen Verfahren nach § 13 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG).

Für die Bearbeitung der Vorfälle ist die Antidiscrimination Officer (ADO) der DW zuständig. Sie wertet jeden gemeldeten Einzelfall aus und leitet entsprechende Maßnahmen ein. Dazu zählen systemische Beratungen, Informationsangebote, Workshops, prozessbegleitende Unterstützung sowie gegebenenfalls die Weitervermittlung an zuständige Stellen wie Compliance, Konfliktmanagement und andere interne Ansprechpartner und -partnerinnen.

Die Antidiscrimination Officer fungiert gemäß § 13 AGG als interne Beschwerdestelle. Mitarbeitende haben hier die Möglichkeit, Beschwerden einzureichen. Neben der Einzelfallbearbeitung analysiert die ADO die Themen der Vorfälle systematisch, gibt Rückmeldungen an die verantwortlichen Fachbereiche und unterstützt die Entwicklung und Verstärkung präventiver Maßnahmen.

Im Berichtszeitraum führten die eingeleiteten Maßnahmen vielfach zu Beratungsgesprächen und zur Zusammenarbeit mit anderen internen Stellen. Auch in Fällen, in denen kein Machtmissbrauch, keine Diskriminierung oder Belästigung nachweisbar war, konnten Konflikte bearbeitet und oft einvernehmlich gelöst werden.



Die Girls' Day – Teilnehmerinnen bekommen Einblicke in den Regieraum eines Fernsehstudios mit zahlreichen Monitoren und Live-Feeds

Qualifizierung

Ausbildungsberufe, Praktika und Hospitanzen

Die DW bietet betriebliche Ausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) in sieben Berufsbildern an: Mediengestalterin/Mediengestalter Bild und Ton, Kauffrau/-mann für Büromanagement, Fachangestellte/Fachangestellter für Medien-/Informationsdienste, Fachinformatikerin/Fachinformatiker Systemintegration, Köchin/Koch, Tischlerin/Tischler und seit Sommer 2024 Kauffrau/-mann für audiovisuelle Medien. Zum Stichtag 31. Dezember 2024 wurden 50 Auszubildende, davon 20 weibliche und 30 männliche beschäftigt. Die DW bildet über Bedarf aus und übernimmt damit die gesellschaftspolitische Aufgabe, jungen Menschen einen Einstieg ins Berufsleben zu ermöglichen. Tariflich werden Auszubildende nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung bei betrieblichem Bedarf im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis für die Dauer von zwölf Monaten in ein Arbeitsverhältnis übernommen. Im Jahr 2022 wurde die DW mit dem Berliner Inklusionspreis in der Kategorie *Inklusive Ausbildung* und im Jahr 2024 in der Kategorie *Inklusive Beschäftigung* – Großunternehmen durch das Berliner Landesamt für Gesundheit und Soziales (LAGESO) ausgezeichnet. Zum Selbstverständnis der Inklusion innerhalb der betrieblichen Ausbildung gehören die Zusammenarbeit mit dem Nell-Breuning-Berufskolleg (Haus Rheinfrieden) in Bad Honnef sowie die im Jahr 2023 neu geschlossene Kooperation mit dem Annedore-Leber Berufsbildungswerk in Berlin. Im Rahmen derer sind junge Menschen mit besonderem Förderbedarf jedes Jahr zur Berufsorientierung in der DW zu Gast. Des Weiteren wurde zusammen mit dem Deutsch-Afrikanischen Jugendwerk eine Hospitation für eine junge Fachkraft aus Uganda im Bonner Casino ermöglicht. In diesem Rahmen wurden die beruflichen Anforderungen und erste Deutschkenntnisse vermittelt. 2025 wurde die angestrebte Übernahme umgesetzt und die neue Fachkraft als auszubildender Koch eingestellt.

Internes Bildungsprogramm

Als Unternehmen im digitalen Wandel setzt die DW auf kontinuierliche Fortbildung ihrer Beschäftigten. Risiken können sich ergeben, wenn bei schnellen technologischen Veränderungen (beispielsweise durch künstliche Intelligenz oder Social-Media-Nutzung junger Zielgruppen) aufgrund eines Mangels an Ressourcen oder investierter Zeit, die Mitarbeitenden nicht ausreichend geschult und

auf die neuen Anforderungen vorbereitet werden können. Der Qualifizierungsgrad und die Kompetenzen aller Mitarbeitenden sind ausschlaggebend für den nachhaltigen Unternehmenserfolg. Basis des umfangreichen Angebots an Fortbildungs- und Qualifizierungsformaten ist die – auch in Dienstvereinbarungen festgehaltene – Selbstverpflichtung der DW, Mitarbeitende kontinuierlich in ihrer Kompetenzentwicklung zu unterstützen. Bei der Weiterentwicklung der Beschäftigten spielen Führungskräfte eine zentrale Rolle. Sie sind in jährlichen Zielvereinbarungsgesprächen und grundsätzlich, im Rahmen des Führungsverständnisses der DW als Digital Leadership and Collaboration, dazu aufgefordert, Qualifizierungsbedarfe und Potenziale von Mitarbeitenden zu identifizieren und diese strukturell unterstützt durch eine zentrale Stelle (Bereich Learning and Development) zu ermöglichen. Dazu wurden im Jahr 2024 846 Fortbildungsveranstaltungen organisiert. Fokus für eine optimale Weiterqualifizierung liegt unter anderem auf dem Lernen im Team und an spezifischen Prozessen – dazu wurden im Berichtsjahr 127 teamspezifische Workshops und Fachtrainings organisiert. Darüber hinaus werden spezifische (Fach-) Kompetenzen, die über die internen Angebote nicht erworben werden können, durch die Teilnahme an externen Trainings ins Haus geholt. Für die genannten Themenbereiche verfolgt die DW das strategische Ziel, die Beschäftigungsfähigkeit aller Mitarbeitenden kontinuierlich zu stärken und hierfür ein dauerhaft bedarfsorientiertes Qualifizierungsangebot sicherzustellen. Da die Anforderungen im digitalen und demografischen Wandel dynamisch sind, wurden 2024 keine festen Zielzeitpunkte definiert; vielmehr wird das Angebot fortlaufend überprüft und weiterentwickelt.

Aus- und Weiterbildungen

Im Jahr 2024 absolvierten 2.461 DW-Mitarbeitende Fortbildungen mit einer durchschnittlichen Dauer von 33,1 Stunden pro Person. Umgerechnet auf alle DW-Mitarbeitenden bedeutet das eine durchschnittliche Fortbildungsdauer von 22,7 Stunden für das Jahr 2024.

Unter den Teilnehmenden waren 53 Prozent Frauen und 47 Prozent Männer. Frauen nahmen im Schnitt 35,6 Stunden an Fortbildungsmaßnahmen teil, Männer 29,9 Stunden. Die Anteile der Angestellten (53 Prozent) und freien Mitarbeitenden (47 Prozent) unter den Teilnehmenden sind fast ausgeglichen. Der Anteil der freien Mitarbeitenden bei der Teilnahme an Fortbildungen hält sich seit 2021 bei 45 bis 51 Prozent. Während festangestellte Mitarbeitende im Schnitt 34,5 Stunden an Fortbildungen teilnahmen, nahmen freie Mitarbeitende 31,5 Stunden an Fortbildungen teil.

Als Beitrag zur Stärkung einer inklusiven und diversitätssensiblen Unternehmenskultur nahmen fast 300 Führungskräfte in den Jahren 2023 und 2024 Diversity-relevante Schulungsangebote wahr. Die DW hat in diesen Jahren der Belegschaft insgesamt 287 bewusstseinsbildende Maßnahmen angeboten, davon ein Drittel (133) zur Diversitätsdimension Religion/Weltanschauung mit Schwerpunkt Antisemitismus und rund ein Viertel (82) zur Dimension Behinderung (Stand: Juli 2025).

DW Kompakt – Interne Qualifizierung

Die DW hat ihr internes journalistisches Qualifizierungsprogramm DW Kompakt 2023 und 2024 fortgesetzt. Journalistische Praxis, Austausch und internes Netzwerken stehen im Mittelpunkt der Fortbildung. Drei Stationen in verschiedenen Abteilungen und Redaktionen ermöglichen es, die Vielfalt der DW kennenzulernen. Das Angebot richtet sich sowohl an freie als auch an festangestellte Mitarbeitende, die dadurch ihre Expertise unter anderem für die Produktion digitaler Angebote erweitern können.

DW Kompakt Plus – Training für erfahrene Journalisten und Journalistinnen

Die DW beschäftigt in allen Sprach- und Ressortredaktionen Journalistinnen und Journalisten mit viel Erfahrung und hervorragenden Kenntnissen. Um diese Expertise weiterhin langfristig nutzen zu können und die Motivation der Mitarbeitenden auch nach vielen Jahren der Tätigkeit zu stärken, gibt es seit 2023 das Programm DW Kompakt Plus. Damit qualifiziert die DW ihre erfahrenen Autoren und Autorinnen sowie Redakteure und Redakteurinnen für die digitale und Social-Media-Berichterstattung, die das journalistische Berufsbild in den vergangenen Jahren deutlich verändert haben. Mit diesem Programm werden langjährige Mitarbeitende in den neuen Feldern des Journalismus fortgebildet und ermutigt, ihre Fähigkeiten für das Programm weiterhin einzusetzen. Schon nach kurzer Zeit können die Teilnehmenden eigene Reels und Shorts für TikTok oder Instagram drehen und so die DW-Themen einem jungen Publikum zugänglich machen.

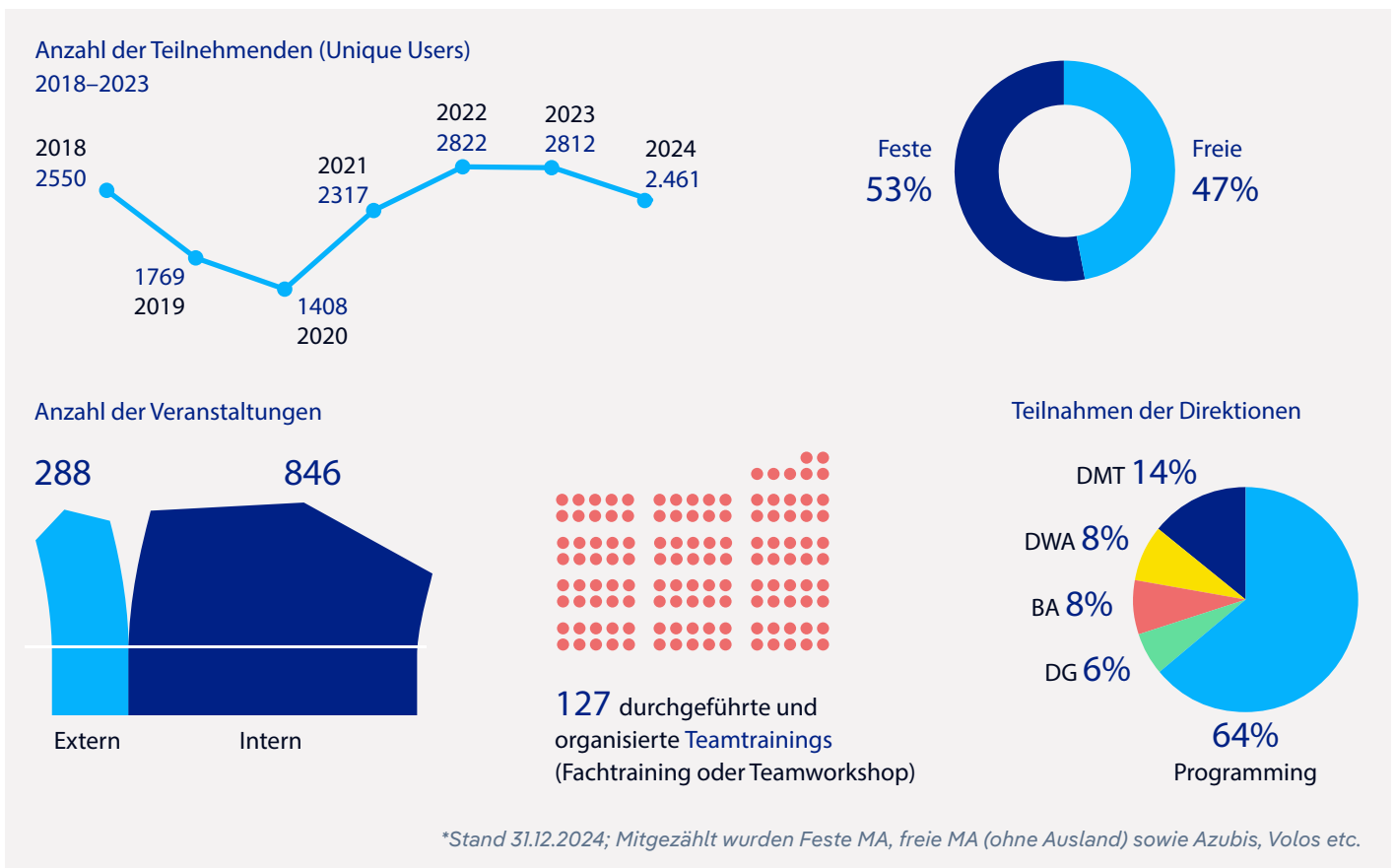


Abbildung 29: Fortbildungsstatistik 2024

Masterstudium International Media Studies und Master francophone en journalisme international

Ein in Deutschland einzigartiges Angebot hat die DW 2009 mit dem viersemestrigen, bilingualen Masterstudium International Media Studies geschaffen, das Forschung, Lehre und Medienpraxis verzahnt. Der Masterstudiengang International Media Studies ist im Berichtsjahr inhaltlich und organisatorisch weiterentwickelt worden. Inzwischen hat der 15. Jahrgang in Kooperation mit der Hochschule Bonn Rhein-Sieg und der Universität Bonn das Studium abgeschlossen – wobei inzwischen insgesamt mehr als 280 Studierende das Programm erfolgreich absolviert haben. Im Rahmen der regionalen Verknüpfung des Programms mit Länderprojekten der Medienentwicklungszusammenarbeit (MEZ) konnten nach Kolumbien, Äthiopien, Bangladesch, Ghana, Pakistan und Usbekistan mit folgenden drei weiteren Hochschulen Kooperationsvereinbarungen abgeschlossen werden: Institut de Presse et des Sciences de l'Information (IPSI) (Tunesien), Makerere University (Uganda) und Ivan Franko National University of Lviv (Ukraine). Seit dem Wintersemester 2024/2025 bietet die DW Akademie zusätzlich einen französischsprachigen Studiengang an (Master francophone en journalisme international).

DW auf Berliner Karrieremesse

Im Oktober 2023 nahm die DW erstmals an der Karrieremesse *meet@BHT* Berlin für Zukunftsbereiche teil. Getreu dem Motto der Berliner Hochschule für Technik (BHT) *Studiere Zukunft* lag der Schwerpunkt auf innovativen Jobs und Einstiegsmöglichkeiten in technischen Bereichen. Das besondere Interesse der Studierenden und Absolvierenden galt daher den Möglichkeiten der Zusammenarbeit in den DW-Direktionen Distribution, Marketing and Technology und Business Administration, sei es für Praktika, Tätigkeiten als studentische Hilfskraft oder einen direkten Einstieg nach dem Studium. Um die Wahrnehmung der DW als Arbeitgeberin, insbesondere am Standort Berlin weiter zu erhöhen und gezielt Kandidatinnen und Kandidaten für die von Fachkräftemangel stark betroffenen Bereiche der DW zu gewinnen, ist eine weitere Zusammenarbeit mit der BHT geplant.



Die neuen Jahrgänge der International Media Studies und des Master francophone en journalisme international sind in Bonn angekommen. Die Studierenden – hier Francisca Amofah – lernen einander bei den Willkommensveranstaltungen und in den ersten Vorlesungswochen kennen.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

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

Das **Betriebliche Gesundheitsmanagement** der DW verfolgt das Ziel, die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden möglichst lange zu erhalten – nicht zuletzt mit Blick auf eine tendenziell immer längere Lebensarbeitszeit. Im Mittelpunkt stehen präventive Angebote zur individuellen Gesunderhaltung. Mit der Dienstvereinbarung zum **Betrieblichen Eingliederungsmanagement** (DV BEM vom Mai 2020) hat die DW einen neuen, strukturierten und standardisierten Prozess für die BEM-Verfahren aufgesetzt. Neben umfassenden Informationen bietet die DW ihren Mitarbeitenden ein breites Spektrum an Fortbildungsangeboten zum Thema Gesundheit, durch diese werden Mitarbeitende und insbesondere Führungskräfte für das Thema Gesundheit sensibilisiert (beispielsweise mit dem Fokus auf Resilienz und mentale Gesundheit). Besonders die Bereitstellung von digitalen Angeboten gewährleistet eine zeit- und ortsunabhängige Teilnahme.

Ein **Arbeitskreis Gesundheit** setzt jährlich Impulse für gesundheitsbewusstes Verhalten. Die Betriebsärztinnen und -ärzte der DW an den Standorten Bonn und Berlin unterstützen die Gesundheitsförderung durch umfassende Angebote und Leistungen, wie zum Beispiel Bildschirmuntersuchungen, Reisemedizin und sonstige arbeitsmedizinische Vorsorge, Mitwirkung am Betrieblichen Eingliederungsmanagement, Suchtprävention und bedarfsweise Beratung von Führungskräften und Mitarbeitenden. Sie wirken zusätzlich maßgeblich an der Gefährdungsbeurteilung mit – einer Beurteilung der physischen und vor allem auch der psychischen Gefährdungen im Rahmen einer umfassenden Online-Befragung. Sie stehen zur Beratung der entsprechenden Gremien des Notfall-Managements wie dem Krisenstab in Arbeits- und Gesundheitsschutzfragen zur Verfügung. Regelmäßig bietet die DW Schulungen für Ersthelfende an.

Daneben werden immer wieder thematisch variierende Veranstaltungen durchgeführt. Für den Berichtszeitraum wurde am Diversity-Day das psychologische Beratungsangebot der DW vorgestellt. Als Ziel für das Jahr 2025 hatte sich die DW die Veranstaltung eines **Gesundheitstages** gesetzt. Dieser hat im November 2025 an beiden Standorten in Präsenz stattgefunden und wurde gemeinsam mit den Personalvertretungen mit folgenden Aktionen zum zentralen Thema Herz-Kreislauf-Gesundheit durchgeführt:

- Diskussions-Panel mit internen und externen (fachärztlichen) Gästen
- Info-Fläche mit Mitmach-Angeboten, medizinischen Fachinformationen, Präsentation von externen und internen Ansprechstellen
- Angebot von individuellen Herz-Kreislauf-Checkups für Mitarbeitende

Auch die Unterstützung der beiden **Betriebssportgemeinschaften** in Bonn und Berlin durch die Geschäftsleitung hat das Ziel, Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten zu erhalten. Die insgesamt etwa 650 Mitglieder treffen sich regelmäßig zu gemeinsamen Aktivitäten. Die Sporträume sind für alle Mitarbeitenden geöffnet und werden gern genutzt.

Durch ihre weltweite Tätigkeit, auch in Kriegs- und Konfliktregionen, übernehmen verschiedene Beschäftigtengruppen der DW Aufgaben, die mit einem erhöhten Trauma-Risiko verbunden sind. Übergriffe gegen Medienschaffende nehmen ebenso zu; immer wieder betroffen sind auch Korrespondentinnen und Korrespondenten der DW. Für solche Fälle fungiert die Abteilung Travel Security and Emergencies als erste Anlaufstelle. Bereits 2018 wurde ein standardisierter Prozess mit klar definierten Ansprechstellen aufgesetzt, um besonders in Eilfällen und außerhalb der üblichen Bürozeiten den Betroffenen umgehend Hilfe zu vermitteln. Hierbei arbeitet die DW mit einem externen medizinischen Dienstleistungsunternehmen und Fachkräften zusammen, die auch über die notwendige psychologische Expertise verfügen und standortunabhängig Unterstützung leisten können. Ferner hat die DW ein psychologisches Beratungsangebot in Präsenz (kostenlos und anonym) sowie eine Beratungshotline für die Mitarbeitenden eingerichtet, die in belastenden und krisenhaften Situationen anonyme und vertrauliche Ersthilfe und Orientierung für eventuelle weitergehende Unterstützungsbedarfe gewährleisten.

Umfassende Informationen – wie zum Beispiel die zuständigen Ansprechpersonen, Formulare und Links – zu

den einschlägigen Themenfeldern sind im DW-Intranet abrufbar. Die Arbeitsschutzausschüsse (ASA) treffen sich nach den gesetzlichen Vorgaben regelmäßig. Mitglieder sind Managing Director Business Administration (Verwaltungsdirektorin oder -direktor), die Safety Engineers (Sicherheitsingenieure), Betriebsärztinnen, Brandschutzbeauftragte, Representative for Persons with Disabilities (Vertretung der Menschen mit Behinderung), Employee Council (Personalvertretung), Sicherheitsbeauftragte, Vertreterinnen oder Vertreter des Facility Managements und von der Abteilung People sowie anderer Bereiche. Darüber hinaus werden regelmäßig Schulungen und Unterweisungen in Präsenz und Online zu den Themen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz für alle Mitarbeitenden sowie speziell für Führungskräfte durchgeführt.

Arbeitsbedingte Verletzungen

Im Jahr 2023 gab es keine Arbeitsunfälle mit Todesfolge, allerdings den im letzten Nachhaltigkeitsbericht geschilderten Fall eines Kameramannes mit schwerer Verletzung durch russische Streumunition in der ukrainischen Donbas-Region. Es wurden im Jahr 2023 insgesamt 16 Arbeitsunfälle gemeldet, davon waren sieben Wegeunfälle. Im selben Jahr gab es 507 unfallbedingte Fehltag.

Am 11. Oktober 2024 wurde ein DW-Reporter im Rahmen eines Interviews mit einem syrischen Musiker in Düsseldorf angegriffen und verletzt. Bereits während des Videointerviews mit dem Künstler wurden der DW-Journalist homophob beleidigt und er und seine Kollegin bedroht. Nachdem das Interview wegen Sicherheitsbedenken von Seiten der DW-Mitarbeitenden abgebrochen wurde, ist der Journalist aus dem Interview-Bereich in einen Hinterhof gedrängt worden. Eine Person schlug dort mehrfach auf ihn ein. Der verletzte Journalist wurde sofort in die Notaufnahme gebracht. Am nächsten Morgen konnte er das Krankenhaus verlassen und erstattete Strafanzeige. Die Kriminalpolizei Düsseldorf nahm die Ermittlungen auf.

Im Jahr 2024 gab es in der DW keine weiteren Verletzungen mit schweren Folgen oder gar Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen. Bei derartigen Vorfällen erfolgt eine Meldung an die Unfallversicherung. Eine systematische Auswertung findet in Zusammenarbeit mit der zuständigen Berufsgenossenschaft statt.

Im Jahr 2024 wurden 13 Arbeitsunfälle gemeldet, alle waren Wegeunfälle. Die unfallbedingten Fehltag beliefen sich im Jahr 2024 auf 152.

Arbeitsbedingte Erkrankungen

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

Menschenrechte

Gemäß ihrem Auftrag als deutscher Auslandssender setzt sich die DW in journalistischer Unabhängigkeit weltweit für Menschenrechte, Demokratie, Meinungs- und Pressefreiheit ein. Im Rahmen der Aufgabenplanung für die Jahre 2022 bis 2025 wird diese Zielsetzung klar formuliert: DW und DW Akademie verstärken in diesem Zeitraum „ihren Einsatz für freien Zugang zu Informationen, Meinungsfreiheit und Demokratie weltweit weiter, insbesondere vor den zunehmend virulenten geopolitischen Herausforderungen der Zeit“. Das Nichtachten von Menschenrechten im Bereich ihrer eigenen Geschäftstätigkeit wäre ein erhebliches Risiko für die Glaubwürdigkeit der DW – diese ist ihr höchstes Gut, welches es zu schützen und zu wahren gilt. Die Achtung der Menschenrechte ist selbstverständlich auch in der DW selbst gewährleistet, einschließlich ihrer Studios und Korrespondenz- und Akademiebüros im Ausland sowie innerhalb der Lieferketten, auf die sie Einfluss hat. In vielen Zielregionen der DW stehen 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. Auch Übergriffe gegen Medienschaffende nehmen zu; betroffen sind auch Korrespondentinnen und Korrespondenten der DW. Bei Übergriffen auf Mitarbeitende setzt sich das DW-Sicherheitsmanagement umgehend für Lösungen ein.

Mit dem **Freedom of Speech Award** ehrt die DW seit 2015 jährlich eine Person oder Initiative, die eine herausragende Position für Menschenrechte und Meinungsfreiheit bezieht. Ziel ist es, auf die eingeschränkte Pressefreiheit in vielen Regionen der Welt aufmerksam zu machen und Menschen für ihre außergewöhnliche journalistische Arbeit zu würdigen. 2023 wurde der Journalist Óscar Martínez



Preisträgerin des Freedom of Speech Award Julia Nawalnaja nimmt die Glückwünsche von Laudator Christian Lindner (l.) und den damaligen DW-Intendant Peter Limbourg (2. v. l.) entgegen



Das Multiplattform-Format +90 gibt medial unterrepräsentierten Gruppen in der Türkei eine Stimme und fördert die Meinungsfreiheit

aus El Salvador beim Global Media Forum der DW in Bonn ausgezeichnet. Martinez ist in ganz Lateinamerika für seine investigativen Recherchen bekannt. Ungeachtet der Repressionen berichtet er über Gewalt und Korruption. 2024 wurden die russische Oppositionelle Julia Nawalnaja und die Stiftung gegen Korruption mit dem Freedom of Speech Award ausgezeichnet. Nawalnajas Ehemann, der russische Oppositionsführer Alexej Nawalny hatte die Antikorruptionsstiftung 2011 gegründet. 2021 wurde sie von den russischen Behörden verboten und Nawalny im gleichen Jahr bei seiner Einreise nach Russland verhaftet. Ein Jahr später gründete das Team um Julia Nawalnaja die Stiftung als internationale Organisation neu, um den Kampf für Transparenz und gegen Korruption in Russland weiterzuführen. Im Februar 2024 starb Alexej Nawalny in einem russischen Gefangenenlager unter ungeklärten Umständen.

Das von der DW gemeinsam mit VOA, BBC und France 24 entwickelte Projekt **+90** für Nutzerinnen und Nutzer in der Türkei feierte im April 2024 sein fünfjähriges Bestehen. Das Multiplattform-Format gibt medial unterrepräsentierten Gruppen in der Türkei eine Stimme und fördert die Meinungsfreiheit. Die Mehrheit der +90 Follower sind junge Menschen, die Inhalte auf YouTube, Instagram, TikTok und X angeboten bekommen. 70 Prozent derjenigen, die die YouTube-Videos von +90 frequentieren, sind zwischen 18 und 34 Jahre alt.

Das digitale **Kooperationsprojekt InfoMigrants** von DW, France Médias Monde (FMM) und der italienischen Nachrichtenagentur Ansa wurde nach der erfolgreichen Projektphase 2023–2024 um weitere zwei Jahre verlängert. Mit Unterstützung der Europäischen Kommission war die Nachrichten- und Informationsplattform für Migrantinnen und Migranten, Geflüchtete und Asylsuchende im März 2017 ins Leben gerufen worden. Die Angebote von InfoMigrants werden in sechs Sprachen verbreitet: Französisch, Englisch, Arabisch, Bengali, Dari und Paschtu. **InfoMigrants** bietet verlässliche und ausgewogene Informationen über das europäische Asylverfahren, die Risiken auf den Routen nach Europa und über die Ankunftslander. Mit Artikeln, Fotos, Infografiken und Videos leistet das Angebot einen Beitrag zum Kampf gegen Fehlinformationen, insbesondere gegen diejenigen, die von Menschenhändlern verbreitet werden. Für den Projektzeitraum 2025–2026 ist unter anderem der Aufbau eines TikTok-Kanals für Bengali, einer der reichweitenstärksten Sprachen von **InfoMigrants**, geplant. Bisher sind die Angebote neben der Webseite auf den Social-Media-Plattformen Facebook, Instagram, X und Viber verfügbar.

Eine wesentliche Voraussetzung für gesellschaftliche Teilhabe ist neben Bildung das Recht auf Meinungsfreiheit und der **uneingeschränkte Zugang zu unabhängigen Informationen**, die eine Meinungsbildung und informierte



Niederlande, Amsterdam – Interview mit zwei Migranten aus Bangladesch die durch die niederländische Einwanderungsbehörde festgenommen wurden auf dem Amsterdamer Flughafen

© Md Kamruzzaman

Entscheidungen ermöglichen. Um es den Zielgruppen, die von Internet-Zensur und digitaler Filterung betroffen sind, zu erleichtern, die digitalen Informationsangebote (Text, Audio, Video) auf dw.com und IP-basierten Partnerplattformen zu erreichen, stellt die DW eine Vielzahl von Tools und Methoden zur Zensurumgehung bereit. Mit dem Zensurumgehungstool des kanadischen Unternehmens *Psiphon* zum Beispiel konnten Nutzende bislang auf Inhalte der DW und andere Websites oder Plattformen zugreifen, die sonst in ihren Heimatmärkten blockiert sind. Seit dem Jahreswechsel 2024/2025 wurde die *Psiphon*-Integration in der DW-eigenen App durch eine Alternative ersetzt, die eine verbesserte VPN-Umgebung innerhalb der DW-App ermöglicht und damit eine nahtlose und sichere Verbindung zu den DW-Inhalten bietet. Auch die Nutzung des *TOR (The Onion Router)*-Browsers ermöglicht den einfachen und sicheren Zugang zum gesamten DW-Informationsangebot mit einer eigenen Onion-Site. Die im Oktober 2023 gelaunchte App *News Media Scan by DW* von DW und OONI (*Open Observatory of Network Interference*) leistet einen wichtigen Beitrag zur Erkennung und Dokumentation von Internetzensur. Mit der kostenlosen App können sich Nutzende in dem Land, in dem sie sich aufhalten, eine Liste der dort verfügbaren sowie geblockten Nachrichtenanbieter anzeigen lassen.

Gleichzeitig gehen die Messergebnisse in einen öffentlich einsehbaren Datenpool bei OONI ein. Ein betriebsweiter Hackathon im Frühjahr 2025 hat der DW zudem neue Möglichkeiten eröffnet, innovative Ansätze zur Zensurumgehung zu entwickeln. Mehrere Prototypen sollen zur Marktreife weiterentwickelt werden.

Auch in der Arbeit der DW Akademie steht das Menschenrecht auf Meinungsfreiheit im Zentrum. Gemeinsam mit ihren Partnern schafft sie Zugang zu Informationen und setzt Standards für Bildung und unabhängigen Journalismus. Alle Medienentwicklungsprojekte im Ausland verfolgen den Menschenrechtsansatz. Die Projekte tragen unmittelbar zur Verwirklichung und Schutz des Menschenrechts auf Meinungsfreiheit und Zugang zu Information bei. In ihren Projektstrategien berücksichtigt die DW Akademie auch weitere Menschenrechte mit Bezug zu Medien, beispielsweise das Recht auf Privatsphäre, die Gleichberechtigung der Geschlechter und das Recht auf politische Beteiligung. In ihre Länderanalysen und Projektplanungen bezieht die DW Akademie die Menschenrechtssituation im jeweiligen Partnerland ein. Die Durchführung und Auswertung der Projekte orientiert sich an zentralen menschenrechtlichen Prinzipien: Nichtdiskriminierung, Chancengleichheit, Partizipation, Empowerment,

Transparenz und Rechenschaftspflicht. In Medienprojekten im Kontext von Konflikten agiert die DW Akademie mit der notwendigen Sorgfalt (Do-No-Harm-Prinzip).

Neben der Einhaltung und Förderung von Menschenrechten in ihrem Kerngeschäft erwarten DW und DW Akademie auch von den Lieferunternehmen, Dienstleistenden und Geschäftspartnern, dass diese ihre Werte grundsätzlich teilen. (Siehe dazu ausführlich im Abschnitt [Auf soziale Aspekte geprüfte, neue Lieferunternehmen.](#))

Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Investitionsvereinbarungen

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

Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Betriebsstätten

Die DW richtet den Fokus zunächst auf die Hauptstandorte Bonn und Berlin (circa 98 Prozent der Gesamtfläche). An allen Standorten werden die Einhaltung der Menschenrechte sowie geltender Regeln und Vorschriften sichergestellt. Prüfungen einzelner Betriebsstätten sind in diesem Zusammenhang nicht erfolgt.

Auf soziale Aspekte geprüfte, neue Lieferunternehmen

Die Geschäftstätigkeit der DW findet einerseits in Deutschland statt, mit einem hohen Regulierungsstandard hinsichtlich fairer Arbeitsbedingungen, angemessener Vergütung, Arbeitssicherheit, Vereinigungsfreiheit, Antidiskriminierung oder Persönlichkeitsrechten. Als Auslandssender ist sie jedoch auch weltweit in Regionen tätig, in denen Menschenrechtsverletzungen zum Alltag gehören. Dort stärkt die DW mit ihren Programmangeboten, der Projektarbeit der DW Akademie und dem Freedom of Speech Award gezielt die Informations- und Meinungsfreiheit. Zu diesem Zweck unterhält sie auch zahlreiche Geschäftsbeziehungen. Aufgrund der schwierigen Bedingungen in den Zielländern sind diese häufig mit Risiken verbunden. Deshalb kommuniziert die DW mit der 2022 eingeführten *Declaration of Values* Geschäftspartnern

ihre Haltung zu Menschenrechten. Mit Projektpartnern der DW Akademie erfolgt zudem ein intensiver Dialog über Werte. Grobe Verstöße gegen die *Declaration of Values* werden im ebenfalls 2022 etablierten Third-Party-Risk-Management erfasst und im Dialog mit Partnern zur Sprache gebracht. Im Rahmen von Ausschreibungen müssen die Bietenden unter anderem Eigenerklärungen unterzeichnen, die zwingender Angebotsbestandteil sind. Darin erklären sie unter anderem:

- 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 in den letzten zwei Jahren nicht mit einer Freiheitsstrafe von mehr als drei Monaten oder einer Geldstrafe von mehr als 90 Tagessätzen oder einer Geldbuße von mehr als 2.500 Euro belegt worden sind,
- dass sie die Kernarbeitsnormen der ILO (International Labour Organization) einhalten.

Zudem erhalten die Bietenden bereits mit den Vergabeunterlagen die *Declaration of Values* als Orientierung für ein mögliches Vertragsverhältnis.

Die DW Akademie hat im Berichtszeitraum ihr System zur Überprüfung von Risiken und potenziellen negativen Auswirkungen ihrer Arbeit deutlich ausgebaut. Risiken werden im Vorfeld analysiert und während der Projektumsetzung gemonitort, um ihnen mit der notwendigen Sorgfalt vorzubeugen und entgegenzuwirken. Die DW Akademie wählt ihre Kooperationspartner sehr sorgfältig aus und schult sie zu journalistischen und ethischen Standards. Ziel ist es, das Risiko der Verbreitung unwahrer, diskriminierender oder polarisierender Medieninhalte zu minimieren. Im Jahr 2022 wurde ein umfassendes Partner Assessment entwickelt und pilotiert, zu dem auch ein Dialog über Werte gehört. Alle Geschäftspartner der DW Akademie müssen seit 2022 die *Declaration of Values* unterzeichnen. Die DW Akademie hat sich im Berichtszeitraum zudem intensiv mit machtkritischen Ansätzen in der Entwicklungszusammenarbeit auseinandergesetzt. Sie verfolgt

Partnerschaften auf Augenhöhe auf Basis gegenseitiger Wertschätzung und kontinuierlichen Lernens.

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

Im Vorfeld von Ausschreibungen ist zudem die Abteilung Sustainability Management einzubeziehen, um konkrete Nachhaltigkeitskriterien für den jeweiligen Ausschreibungsgegenstand zu definieren. Die zuständigen Fachbereiche werden hierzu durch seitens der Abteilung Procurement and Travel erstellte Checklisten angehalten. Die Abteilung Procurement and Travel fragt im Rahmen von Kick-Off-Terminen zu Beschaffungen die Einbeziehung der Abteilung Sustainability Management ab. In Gremienvorlagen werden zudem Erläuterungen zu Nachhaltigkeitsaspekten bei Beschaffungen aufgeführt.

Soziale Auswirkungen in der Lieferkette

Es wurden keine Vorfälle festgestellt, aufgrund derer die DW Geschäftsverhältnisse beenden musste. Der Fokus wird zuerst auf die direkten Auswirkungen im eigenen Einflussbereich an den Hauptstandorten Bonn und Berlin gerichtet. Perspektivisch sollen aber auch indirekte Auswirkungen in der Lieferkette stärker einbezogen werden. Bislang liegen keine Nachhaltigkeitskriterien vor, nach denen Lieferfirmen systematisch geprüft und ausgewählt werden. Die Kriterien werden, wie im Abschnitt *Auf soziale Aspekte geprüfte, neue Lieferunternehmen* erläutert, erstellt.

Gemeinwesen

Die DW bietet ihren Nutzenden verlässliche und unabhängige Informationen, damit sie sich frei entscheiden können. Das vielfältige Online-, TV- und Audioangebot wird weltweit verbreitet – regionalisiert, dialogisch, multimedial und in 32 Sprachen. Ein besonderer Fokus liegt hierbei darauf, lösungsorientierte Inhalte anzubieten und konstruktiven Journalismus zu fördern. Besondere Merkmale sind der ausgeprägte integrative Charakter (freier Zugang, barrierefreie Angebote, wie zum Beispiel seit August 2025 Informationen über die DW in Leichter Sprache und Gebärdensprache, Angebote für diverse Bevölkerungsgruppen), die Unabhängigkeit von einzelnen Interessengruppen und die internationale Orientierung (regionenspezifische Angebote in den jeweiligen Landessprachen). Doch auch über das Programm hinaus leistet die DW einen vielfältigen und substanziellen Gemeinwohlbeitrag („Public Value“) für die Gesellschaft. Dazu zählen unter anderem der volkswirtschaftliche Wertbeitrag, der durch regionale, nationale und internationale Wertschöpfung entsteht und die unterschiedlichsten Kooperationen in den Bereichen Kultur, Medien und Wissenschaft.

Russischer Angriffskrieg auf die Ukraine

Der russische Angriffskrieg auf die Ukraine markierte auch für die DW ein neues Kapitel in den Beziehungen zu Russland. Schon in den Wochen zuvor hatte es klare Signale für eine Verschärfung des Moskauer Kurses gegen die DW als unabhängige journalistische Stimme gegeben. Am 3. Februar 2022 erteilte die russische Regierung ein Sendeverbot und verfügte die Schließung des DW-Studios in Moskau. Die Akkreditierung der dort tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurde aufgehoben, ihre Aufenthaltsgenehmigungen erloschen. Zudem wurde die DW als „ausländischer Agent“ bezeichnet. In der lettischen Hauptstadt Riga hatte sich in den Wochen nach Kriegsbeginn eine Vielzahl exilierter russischer Journalistinnen und Journalisten und Medienunternehmen angesiedelt. Auch die DW baute noch im ersten Halbjahr 2022 ein Exil-Studio in Riga auf und intensivierte fortan ihre Berichterstattung in russischer und ukrainischer Sprache. Schon nach der Annexion der Krim hatte die DW im Januar 2015 ein Büro im Zentrum von Kyjiw eröffnet, um die Berichterstattung aus und über Mittel- und Osteuropa zu stärken. 2021 wurde das Büro zum Kyjiw Hub ausgebaut. Seitdem unterhält die DW eines ihrer größten Auslandsstudios in der ukrainischen Hauptstadt. Dem Krieg zum Trotz arbeiten dort rund 25 Korrespondentinnen und Korrespondenten

sowie Reporterinnen und Reporter, Kameralleute, Mediengestalterinnen und Mediengestalter und Projektpersonal der DW Akademie. Gemeinsam mit anderen internationalen Medien wie CNN oder BBC hatte sich die DW im Mai 2024 an die ukrainische Regierung gewandt, um auf die überragende Bedeutung der ukrainischen Ortskräfte für die Berichterstattung aus und über die Ukraine hinzuweisen. So konnte für die festangestellten Ortskräfte in der Ukraine eine Freistellung vom Militärdienst erwirkt werden.

Anfang August 2024 sprachen drei ehemalige politische Gefangene weniger als 24 Stunden nach ihrer Freilassung auf einer Pressekonferenz der DW in Bonn. Wladimir Kara-Mursa, Ilja Jaschin und Andrei Piwowarow sind drei der 16 politischen Gefangenen, die am 1. August im Rahmen des historischen Gefangenenaustauschs zwischen Russland und mehreren westlichen Ländern, insbesondere den USA, aus russischer Haft entlassen wurden. Die von Alexej Nawalny gegründete Antikorruptionsstiftung hatte die Presse zu der Veranstaltung der DW eingeladen. Medien und Reporterinnen und Reporter aus ganz Europa und der Welt, darunter Reuters, BBC und die Tagesschau

berichteten live aus dem Bonner Gremiensaal vom Pressegespräch mit den drei russischen Dissidenten. Wenige Wochen zuvor, im Juni 2024, hatte die DW Julia Nawalnaja und die Antikorruptionsstiftung mit dem Freedom of Speech Award ausgezeichnet und damit ihren unermüdlichen Einsatz gegen Korruption in Russland gewürdigt.

Der hybride Krieg, den Russland mit aller Macht führt, betrifft Georgien als Land mit hoher geopolitischer Relevanz im besonderen Maß. Im Vorfeld der Wahlen im Oktober 2024 veröffentlichte die DW die Dokumentation Georgien am Scheideweg zwischen Russland und EU und beleuchtete damit erstmals auch in georgischer Sprache die politische Stimmung in dem Land, das von russischer und europäischer Seite beeinflusst wird. Die DW begleitete junge pro-europäische Aktivistinnen und Aktivisten, sprach mit Universitätsprofessoren und recherchierte an der Demarkationslinie zur russisch besetzten georgischen Provinz Süd-Ossetien. Darüber hinaus besuchte sie Kleinbauern in ländlichen Regionen, ein Kloster der georgischorthodoxen Kirche sowie die Kreativszene in Tiflis.



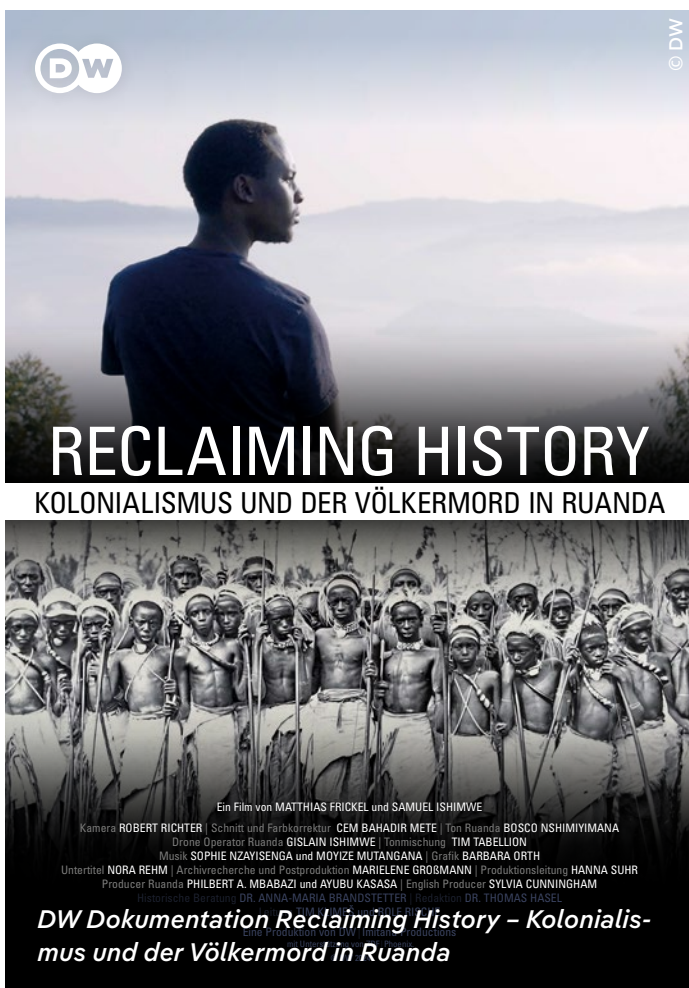
Anfang August 2024 sprachen drei ehemalige politische Gefangene weniger als 24 Stunden nach ihrer Freilassung auf einer Pressekonferenz der DW in Bonn. Wladimir Kara-Mursa, Ilja Jaschin und Andrei Piwowarow sind drei der 16 politischen Gefangenen, die am 1. August im Rahmen des historischen Gefangenenaustauschs zwischen Russland und mehreren westlichen Ländern, insbesondere den USA, aus russischer Haft entlassen wurden.

DW-Doku über den Völkermord in Ruanda

Im April 2024 veröffentlichte die DW die Dokumentation *Reclaiming History – Kolonialismus und der Völkermord in Ruanda*, die erstmals die Rolle des deutschen und belgischen Kolonialismus im Kontext des Genozids an den Tutsi im Jahr 1994 beleuchtet. Der ruandische Regisseur Samuel Ishimwe, selbst Überlebender dieses Genozids, begibt sich darin auf eine persönliche und historische Spurensuche durch Ruanda, Deutschland und Belgien. Gemeinsam mit DW-Regisseur Matthias Frickel und einem deutsch-ruandischen Team rekonstruiert der Film, wie koloniale Ideologien mit verheerenden Folgen gezielt zur Spaltung der Gesellschaft beitrugen. Der Film stellt nicht nur die Frage, was Menschen trennt, sondern zeigt auch Wege der Versöhnung und Aufarbeitung, etwa durch Begegnungen zwischen Tätern und Opfern. Die Dokumentation leistet einen Beitrag zur historischen Aufarbeitung und fördert den journalistischen Dialog über die langfristigen Auswirkungen kolonialer Herrschaft.

Multimedia-Serie HER – Women in Asia

Seit dem erfolgreichen Launch von *Her – Women in Asia* im Juli 2021 startete im April 2023 bereits die dritte Staffel der mehrfach ausgezeichneten Serie. Diese porträtiert Frauen aus allen Bereichen der asiatischen Gesellschaft und knüpft damit an die ersten beiden Staffeln an. In jeder Folge teilen drei Protagonistinnen ihre Erfahrungen und Perspektiven, wie etwa die Ärztin Debryna Dewi Lumanaw, die Menschen in abgelegenen indonesischen Dörfern ärztlich versorgt, oder die indische Klimaaktivistin Varsha Raikwar, die Menschen in Indien mit ihrer Radiosendung motivieren möchte, sich für das Klima zu engagieren. Das multimediale Format ist in sieben Sprachen abrufbar: Englisch, Hindi, Mandarin, Indonesisch, Urdu, Tamil und Bengali. Damit soll ein weibliches Publikum erreicht, zum Diskurs beigetragen und Frauen in der Region eine Plattform gegeben werden, auf der sie ihre Perspektiven und Erfahrungen zu unterschiedlichen Herausforderungen teilen und Gemeinsamkeiten entdecken können.



Bonn Institute für konstruktiven Journalismus

Über die Gründung des Constructive Institutes wurde bereits im Nachhaltigkeitsbericht 2022 informiert. Seither entstanden zahlreiche redaktionelle und strategische Kooperationen zwischen der DW und dem Bonn Institute – etwa durch gemeinsame Beiträge und fachliche Unterstützung beim DW Global Media Forum sowie beim *b° future festival*, das seit 2023 in Bonn veranstaltet wird.

Open-Source-Software für lokale Medien

Ein Ansatz unter vielen, wie lokale Medien ihre Gemeinschaften auch in Krisenzeiten zuverlässig informieren können, ist das Projekt der DW Akademie gemeinsam mit der mexikanischen Organisation REDES A.C. zur Entwicklung der Software Colmena. Seit 28. April 2022 steht sie interessierten Lokal- und Community-Medien zur Verfügung. Colmena ist ein digitaler Werkzeugkasten und funktioniert wie ein digitaler Redaktionsraum: Lokale Medien können so mobil produzieren, von der Aufnahme, über die Bearbeitung bis hin zum Filesharing und der Veröffentlichung. Alle Features ermöglichen die Zusammenarbeit wie in einem echten Redaktionsraum. Die freie Software ist für verschiedene Endgeräte entwickelt, sie funktioniert auch offline, ist sicher und kostenlos. Colmena ist derzeit in sechs Sprachen verfügbar: Englisch, Französisch, Spanisch, Portugiesisch, Arabisch und Kiswahili.

Global Media Forum

Seit 2008 bietet die DW mit dem Global Media Forum eine internationale Plattform für den Austausch über Medien, Kultur und gesellschaftliche Entwicklungen. Die Konferenz fördert den Dialog über die Durchsetzung demokratischer Werte – insbesondere der Presse-, Informations- und Meinungsfreiheit – und dient zugleich der Pflege strategischer Partnerschaften, etwa mit Distributoren journalistischer Inhalte. 2023 stand das GMF unter dem Motto *Overcoming divisions*. Rund 2.000 Teilnehmende aus über 120 Ländern diskutierten über die Auswirkungen von Künstlicher Intelligenz auf den Journalismus, den Kampf gegen Desinformation und die Berichterstattung aus Kriegsgebieten. Im Jahr 2024 folgte die nächste Konferenz unter dem Motto *Sharing solutions* mit Fokus auf die Stärkung von Journalismus in Zeiten globaler Krisen. Es nahmen 1.500 Gäste aus 120 Ländern an der Veranstaltung teil. Zu den prominenten Speakerinnen und Speakern gehörten die damalige deutsche Außenministerin Annalena Baerbock und die Friedensnobelpreisträgerin Maria Ressa.

Innovatives Debattenformat vor Europawahl

Im Jahr 2024 legte die DW das Debattenformat *Flipping the Script* zur Europawahl neu auf. Wahlberechtigte übernehmen hierbei die Bühne, diskutieren zentrale gesellschaftspolitische Themen und stellen ihre Fragen, während Mitglieder des Europäischen Parlaments im Publikum sitzen, zuhören und antworten. Diese Perspektivumkehr fördert den demokratischen Dialog und stärkt die politische Teilhabe. Die Produktion wurde mehrsprachig für ein europäisches Publikum umgesetzt.

Campus-Projekt mit dem Beethovenfest

Seit 25 Jahren steht das Campus-Projekt für eine besondere Zusammenarbeit mit internationaler Strahlkraft zwischen der DW und dem Beethovenfest Bonn. Jedes Jahr bringt es junge Musikerinnen und Musiker aus Deutschland mit Talenten aus einem wechselnden Gastland zusammen. Gemeinsam entwickeln sie ein künstlerisches Projekt, das Brücken baut und den musikalischen Austausch fördert. Seit 2015 ist der Deutsche Musikrat mit dem Bundesjugendorchester fester Partner. Die zwei Konzertabende in Bonn und Berlin bieten ein außergewöhnliches Musikerlebnis für alle Altersgruppen. Themen wie Völkerverständigung, Freiheit und kulturelle Vielfalt stehen im Mittelpunkt. Im Jahr 2023 waren Musikschaffende aus Afghanistan und Iran zu Gast. 2024 kamen zur Feier des 200. Jubiläums von Beethovens Neunter Sinfonie junge Musikerinnen und Musiker aus der ganzen Welt zusammen. Die DW begleitet das Projekt dokumentarisch. Das Bonner Konzert wird überdies mitgeschnitten und im Audioangebot der DW sowie auf den Internetseiten und auf YouTube angeboten.

Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert

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



5 Compliance

Verhältnis zur Politik

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

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

Die Interessen der DW gegenüber den Institutionen der Europäischen Union sowie deren Funktions- und Mandatstragenden und der Fachebene vertritt der Bereich European Affairs. Er ist in Brüssel in das Transparenzregister

der EU eingetragen. Mit der Registrierung hat die DW zugleich den Verhaltenskodex des Transparenzregisters unterzeichnet.

Der Bereich International Relations verantwortet die Interessenvertretung der DW gegenüber internationalen Partnern und Institutionen sowie die medienpolitische Verbindungsstelle zu anderen im Ausland tätigen deutschen und internationalen Institutionen. Dazu gehören beispielsweise die European Broadcasting Union (EBU) und Asia Pacific Broadcasting Union (ABU), die Deutsche Gesellschaft für Auswärtige Politik (DGAP) oder das Institut für Auslandsbeziehungen (ifa). International Relations fördert internationale Zusammenarbeit, knüpft strategische Allianzen und verankert die DW in globalen Netzwerken.

Die Tätigkeiten von Public Affairs and Government Relations ist bei der Leitung der Intendanz (Head of Directorate General Management) verortet. European Affairs und International Relations sind dem Directorate General Management der DW zugeordnet.

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

Parteispenden

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

Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Als öffentlich-rechtliches Unternehmen ist die DW in besonderer Weise gefordert, Gesetze, Tarifverträge, Vorschriften und interne Regelungen einzuhalten. Wichtiges Instrument der internen Unternehmensführung sind Dienstanweisungen der Intendantin (Director General). Von besonderer Bedeutung ist die Dienstanweisung Geschäftsabläufe. Ziel ist es, für Vollmachten, Verträge, Beschaffungen und Rechnungsprüfung klare Arbeitsabläufe, Zuständigkeiten und Befugnisse festzulegen. Damit sollen Rechtssicherheit und Wirtschaftlichkeit gestärkt, Risiken minimiert, Transparenz erhöht, Kontrollmöglichkeiten verbessert, Prozesse effizienter gestaltet und günstigere Verträge für die DW erreicht werden.

Das Risikomanagementsystem der DW wird in einer eigenen Richtlinie beschrieben. Sie sieht eine jährliche Berichterstattung über finanzielle Risiken jeweils nach Abschluss des Haushaltserstellungsverfahrens vor. Die Richtlinie soll aktuelle und potenzielle Gefährdungen der Zielerreichung erkennen (Risiko-Identifikation), bewerten (Risiko-Bewertung) sowie durch adäquate Steuerung (Risiko-Steuerung) verringern, um so den Programmauftrag der DW zu sichern und die erfolgreiche Weiterentwicklung des Senders zu unterstützen. Die Richtlinie regelt Inhalte, Kompetenzen und Verantwortlichkeiten, Abläufe und Aufgaben, Berichtspflichten sowie Dokumentationsanforderungen. Koordinatorin des Risikomanagements ist die Leiterin der Abteilung Finance (Finanzen). Die ermittelten Risiken 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.

Bei der Wahrnehmung ihrer Kontroll-, Überwachungs- und Steuerungsaufgaben wird die Intendantin (Director General) durch die ihr direkt zugeordnete Stabsstelle Internal Audit unterstützt. Deren Aufgabe ist es zudem, Qualität, Innovation, Effizienz von Mitteleinsatz und Geschäftsprozessen, die Effektivität des Unternehmenshandelns und das Einhalten der Vorschriften und Regelungen sicherzustellen. Weiterhin liefert sie Informationen, Analysen, Bewertungen und Empfehlungen für die Intendantin.

Um eine Stärkung des rechtmäßigen und ethischen Verhaltens aller Beschäftigten bezüglich gesetzlicher und unternehmenseigener Gebote und Verbote zu erzielen, hat die DW bereits 2016 eine Compliance-Beauftragte (seit

2024 Compliance Officer) eingesetzt. Sie fungiert zeitgleich als Ansprechperson für Korruptionsprävention. Zum 1. März 2022 wurde die Compliance-Beauftragte aus der Direktion Business Administration herausgelöst und unmittelbar dem Directorate General zugeordnet, zu dem ein direkter Berichtsweg besteht.

Kernaufgaben der Compliance Officer sind die Beratung von Geschäftsleitung, Führungskräften und Mitarbeitenden zur Unterstützung der Regelkonformität im operativen Geschäft, die Gestaltung und Steuerung eines angemessenen Compliance Management Systems (Compliance-Risikoanalyse, Maßnahmen und Berichterstattung), die Bearbeitung von Compliance-Anfragen, beispielsweise zu Regel- und Rechtsverstößen oder bezüglich des Code of Conduct. Außerdem fungiert die Compliance Officer als interne Meldestelle im Sinne des Hinweisgeberschutzgesetzes. Seit November 2024 werden Organisation, Zuständigkeit für und Ausgestaltung von einem an der Risikolage der DW ausgerichteten Compliance Management Systems in der DW durch die Compliance-Ordnung geregelt.

Kernaufgaben der Anti-Korruptionsbeauftragten sind insbesondere präventive Maßnahmen sowie die Entgegennahme von Hinweisen auf Korruption. Seit Dezember 2024 gilt dazu die **Richtlinie zur Korruptionsprävention** (Anti-Korruptionsrichtlinie), welche grundlegende Vorgaben und Regelungen erläutert und Zuständigkeiten und das Verfahren bei einem Korruptionsverdacht beschreibt. Im Kontext der Korruptionsprävention wurden Sensibilisierungsmaßnahmen bezüglich der Dienstanweisungen zu Geschenken und sonstigen Vorteilen sowie für Aufwendungen für Bewirtungen im dienstlichen Kontext intensiviert.

Im Zuge des seit Juni 2023 in Kraft getretenen Hinweisgeberschutzgesetzes wurden die Möglichkeiten und Verfahren bei Meldungen in der DW ausgebaut. Seit Februar 2024 steht zur Abgabe von Hinweisen ein digitales Tool zur Verfügung (Whistleblower-Software), über das Meldungen barrierefrei und wahlweise auch anonym erstattet werden können. In diesem Zuge wurde auch die Kommunikation zu Meldewegen intern wie extern ausgebaut, um diese transparent und verständlich zu gestalten. Für Mitteilungen im Korruptionskontext steht zudem auch eine externe Rechtsanwältin als Anlaufstelle zur Verfügung.

Es erfolgen regelmäßige Sensibilisierungsmaßnahmen bezüglich des Codes of Conduct der DW. Im Jahr 2024 wurde dies insbesondere auch mit Blick auf Beschäftigte im Ausland intensiviert.

Weiterhin wurde im Jahr 2024 der erste **Compliance-Jahresbericht** erstellt, in dem gegenüber Geschäftsleitung und Verwaltungsrat vertraulich über die Arbeit der Compliance Officer informiert wird. Der Bericht beinhaltet unter anderem Auskünfte zu den wesentlichen Handlungsfeldern, die bearbeitet wurden, sowie Ausführungen zum Stand des Compliance Management Systems.

Entsprechend der gemeinsamen ARD-Compliance-Standards ist die DW im Austausch mit den Rundfunkanstalten der ARD, die an der Harmonisierung der Compliance-Maßnahmen arbeiten.

Zugleich wurde im Jahr 2022 die Position des Brand Integrity Officers neu geschaffen. Brand Integrity wacht darüber, dass die DW-Werte eingehalten werden, insbesondere in Geschäftsbeziehungen der DW. Besonderes Augenmerk gilt dabei möglichen Reputationsrisiken. Dadurch übernimmt Brand Integrity eine zentrale Rolle beim Schutz der Marke und dem Ansehen der DW.

Auf Korruptionsrisiken geprüfte Betriebsstätten

Im Berichtsjahr 2024 erfolgte keine systematische Prüfung aller Betriebsstätten auf Korruptionsrisiken. Die Erfassung erfolgte stattdessen fallbezogen. Auf der Basis verschiedener Einzelfälle wurden Risiken erkannt und Empfehlungen ausgesprochen. Dies betrifft neben verstärkten Regelungen zur Offenlegung von Näheverhältnissen insbesondere die Dokumentation von Entscheidungsprozessen.

Korruptionsvorfälle

Für das Berichtsjahr 2024 liegen keine Fälle vor.

Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften

Für das Berichtsjahr 2024 liegen keine Fälle vor.

