

## **Beantwortung der Fragen des Leitfadens des Nachhaltigkeitspakts Medien der Bayerischen Landeszentrale für neue Medien (BLM)**

### **Vorwort:**

Nachhaltigkeit spielt bei der Landesanstalt für Kommunikation Baden-Württemberg (LFK) eine zentrale Rolle. Sie ist nicht nur ein ökologisches, sondern auch ein soziales und ökonomisches Anliegen, das in allen Bereichen unserer Arbeit Berücksichtigung findet. Grundsätzlich kann sich die LFK durch ihre vielfältigen Rollen auf breiter Ebene für Nachhaltigkeit einsetzen. Da die LFK über keine eigene Immobilie verfügt, sind insoweit Maßnahmen zur Nachhaltigkeit beschränkt bzw. von der Mitwirkung und Initiative des Vermieters abhängig. Jedoch plant der Vermieter künftig, die EU-Richtlinie „ESG“ (Environmental Social Government) umzusetzen.

### **Fragestellungen zur ökonomischen Nachhaltigkeit**

#### **1. Welche Governance- bzw. Unternehmensführungsziele setzt sich das Unternehmen? Wie möchte es diese erreichen?**

Die Landesanstalt für Kommunikation Baden-Württemberg ist eine rechtsfähige Anstalt des öffentlichen Rechts und damit an Recht und Gesetz gebunden, Art. 20 Abs. 3 GG.

Die Ziele der Landesanstalt für Kommunikation (LFK) stehen im Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben und dem öffentlichen Auftrag. Dies umfasst u. a. die Förderung von Medienvielfalt, den Schutz der Verbraucherrechte sowie die Sicherstellung eines fairen Wettbewerbs. Da die LFK eine besondere Verantwortung gegenüber der Öffentlichkeit hat, setzt sie sich u. a. zum Ziel, die Medienkompetenz der Bürgerinnen und Bürger zu fördern und so einen wesentlichen Beitrag zur gesellschaftlichen Meinungsbildung zu leisten.

Als Wirtschaftssubjekt ist die LFK in verschiedene ökonomische Aktivitäten eingebunden. Sie agiert als Kundin gegenüber Dienstleistern in den Bereichen Energie, Gebäudemanagement, Catering und Public Relations. Ihr Ziel ist es, diese Beziehungen nachhaltig zu gestalten und dabei ökologische und soziale Aspekte zu berücksichtigen.

In ihrer Rolle als Arbeitgeberin trägt die LFK eine besondere Verantwortung gegenüber ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Sie bietet eine sichere, diverse und diskriminierungsfreie Arbeitsumgebung und fördert aktiv die Integration von Nachhaltigkeit in den Arbeitsalltag. Die Belegschaft wird ermutigt, eigene Ideen einzubringen, um einen reflektierten und verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen zu fördern.

Durch klare Verantwortlichkeiten, regelmäßige Evaluierungen und die Förderung einer offenen Kommunikationskultur möchte die LFK ihre Ziele erreichen.

**2. Wie wird im Unternehmen sichergestellt, dass alle laufenden sowie geplanten, relevanten rechtlichen Grundlagen bekannt sind und die Umsetzung kontinuierlich kontrolliert wird?**

Als rechtsfähige Anstalt des öffentlichen Rechts ist die LFK an Gesetz und Recht gebunden. Diese Bindung umfasst sowohl die Verpflichtung zur Einhaltung von Gesetzen als auch die Einhaltung der verfassungsmäßigen Ordnung.

Die LFK fungiert als Regulierungsbehörde für Rundfunk und Telemedien in Baden-Württemberg und beaufsichtigt die Medienlandschaft. Dabei stehen wir in engem Austausch mit Medienanbietern, Nutzerinnen und Nutzern, Verbänden, Infrastrukturbetreibern, anderen Behörden und dem Gesetzgeber. In dieser Rolle erfüllt die LFK einen gesellschaftlichen Auftrag, der eng mit den Prinzipien der Nachhaltigkeit verknüpft ist. Die Rechtsgrundlagen werden auf der LFK-Website veröffentlicht. Durch die Aufsichtsfunktion gegenüber den Medienanbietern in Baden-Württemberg sind die jeweils einschlägigen rechtlichen Grundlagen und damit einhergehende Kenntnisse in der LFK vorausgesetzt.

Dienstanweisungen und Dienstvereinbarungen werden im Intranet der LFK veröffentlicht.

**3. Welche Strategie verfolgt das Unternehmen im Hinblick auf die Unternehmensfinanzen?**

Die LFK finanziert sich aus einem Anteil des Rundfunkbeitrags. Die Höhe des Rundfunkbeitrags wird durch die Kommission zur Ermittlung des Finanzbedarfs der Rundfunkanstalten (KEF) alle vier Jahre festgelegt.

Die LFK verfolgt ein konsequentes Kostenmanagement. Die Liquiditätsplanung ist so ausgelegt, dass die LFK zu jeder Zeit in der Lage ist, ihren Zahlungsverpflichtungen nachzukommen.

Ihre Projekte finanziert die LFK durch eigene Rundfunkbeitragsmittel und durch öffentliche Mittel. Die Aufnahme von Krediten ist ausgeschlossen.

**4. Welche Strategie verfolgt das Unternehmen im Hinblick auf die Lieferkette?**

Die LFK ist kein produzierendes Unternehmen, jedoch nimmt sie auch als Wirtschaftssubjekt Dienstleistungen in Anspruch.

Bei Beschaffungen wendet die LFK das Vergaberecht an, welches ab einer gewissen Wertgrenze eine Ausschreibung vorschreibt. Bei der Auswahl der Zuschlagskriterien werden qualitative, umweltbezogene und soziale Faktoren berücksichtigt. Lieferanten müssen diese Kriterien erfüllen, um als wirtschaftlichstes Angebot ausgewählt zu werden. Dies stellt sicher, dass die Lieferkette der LFK möglichst nachhaltig ist.

## **5. Wie werden neue Kundinnen und Kunden gewonnen und wie Stammkundinnen und -kunden betreut?**

Kunden sind für die LFK die Medienschaffenden und Mediennutzenden. Die Medienunternehmen werden von der LFK reguliert, aber auch gefördert.

Bürgerinnen und Bürger haben die Möglichkeit, Anfragen an die LFK zu stellen und beispielsweise Verstöße zu melden. Die Kontaktmöglichkeiten sind auf der Website der LFK aufgeführt. Dort ist auch ein Kontaktformular hinterlegt.

Die LFK kooperiert beispielsweise im Bereich Medienkompetenz und Jugendschutz zur Durchführung ihrer gesetzlichen Aufgaben und bei der Konzeption und Durchführung von Projekten mit verschiedenen Projektpartnern. Beispiele hierfür sind Projekte wie „medien-kindersicher“ „Handysektor“ und „Gesund und digital im Ländlichen Raum“, aber auch die Zusammenarbeit mit Strafverfolgungsbehörden und zivilgesellschaftliche Organisationen im Jugendschutzbereich.

## **Fragestellungen zur ökologischen Nachhaltigkeit**

### **1. Welche Klima-/Umweltziele setzt sich das Unternehmen? Wie möchte es diese erreichen?**

In Zukunft sollen bei der Neuanschaffung von Elektrogeräten Nachhaltigkeitskriterien wie die Energieeffizienz noch stärker berücksichtigt werden. Darüber hinaus wird geprüft, ob ausgediente Büromaterialien ggf. aufbereitet und gespendet werden können, sodass ihr Lebenszyklus verlängert werden kann.

Ferner plant die LFK, auch beim Catering verstärkt auf nachhaltige Produkte umzusteigen. Ziel ist es, bei eigenen Veranstaltungen noch verstärkter auf regionale und saisonale Produkte aus ökologischer Landwirtschaft zu setzen sowie mehr vegane und vegetarische Alternativen anzubieten.

Auch bei Werbematerialien soll in Zukunft noch stärker auf Nachhaltigkeitskriterien geachtet werden (recycelte Materialien, Reduzierung von sozialen und ökologischen Risiken bei der Produktion, Produktionsstandort in Europa etc.).

Es ist der LFK überdies ein Anliegen, auch ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter noch stärker für nachhaltige Beschaffungen und Beauftragungen zu sensibilisieren und sie in die nachhaltige Entwicklung der LFK einzubeziehen.

Darüber hinaus strebt die LFK die kontinuierliche Reduzierung ihres ökologischen Fußabdrucks an. Dies beinhaltet die Minimierung von Energieverbrauch, die Nutzung erneuerbarer Energien und die Reduktion von Abfall.

**2. Wie wird das aktuelle Handeln im Sinne der ökologischen Nachhaltigkeit analysiert (Status-Quo-Analyse)? Wie wird die Performance gemessen und kontrolliert?**

Die aus Mitarbeitenden der LFK bestehende AG Nachhaltigkeit hat bereits im Jahr 2021 durch einen internen Status-Quo-Bericht eine Analyse durchgeführt. Eine Kontrolle der Performance ist bisher nicht zustande gekommen.

Die LFK beabsichtigt jedoch, den durch Flugreisen angefallenen CO<sub>2</sub>-Ausstoß zu ermitteln und eine Kompensationszahlung an ausgewählte Projektpartner zu leisten. Zuletzt erfolgte die Zahlung an ein Projekt zur Erhaltung der Wälder.

**3. Welche Kriterien werden an die Geräte am Arbeitsplatz bzw. die Arbeitsmittel der Mitarbeitenden gestellt?**

Durch die Umstellung auf Recycling-Papier reduziert die LFK ihren ökologischen Fußabdruck erheblich. Darüber hinaus arbeitet sie stetig daran, den Papierverbrauch weiter zu senken. Dazu beitragen wird zudem die für den Zeitraum 2025/2026 geplante Einführung der E-Akte.

Um den Plastikverbrauch zu minimieren und eine nachhaltige Alternative zu bieten, hat die LFK einen Wasserspender in ihren Büroräumlichkeiten installiert. Diese Maßnahme eliminiert die Notwendigkeit für Einwegplastikflaschen und Sprudelkisten. Die Mitarbeitenden wurden gleichzeitig dazu ermutigt, wiederverwendbare Trinkflaschen zu verwenden, die auch von der LFK zur Verfügung gestellt werden, was auch das Bewusstsein für nachhaltige Praktiken im Alltag stärkt.

Es herrscht das Bestreben, Hardware in der LFK möglichst lange zu nutzen. Daher wird beim Kauf stationärer Hardware darauf geachtet, dass ihre Nutzungsdauer durch den Austausch oder die Erweiterung einzelner Komponenten wie Arbeitsspeicher, Grafikkarte oder Festplatte zu einem späteren Zeitpunkt leicht verlängert werden kann. Effektiv reduziert die LFK durch diese Maßnahmen gegenüber anderen Modellen ihre Menge an Elektroschrott.

**4. Wie werden mögliche negative Umweltwirkungen der betrieblichen Herstellungs- und Produktionsprozesse bedacht und gehandhabt?**

Die LFK ist kein produzierendes Unternehmen. Jedoch wird der Fokus auf Einsparung von CO<sub>2</sub>-Emissionen im täglichen Arbeitsleben gelegt.

Dienstreisen werden bevorzugt mit dem Zug durchgeführt, um den CO<sub>2</sub>-Ausstoß zu minimieren. Die LFK hat eine interne Richtlinie erlassen, die Flugreisen nur in Ausnahmefällen erlaubt.

Darüber hinaus unterstützt die LFK ihre Mitarbeitenden durch finanzielle Zuschüsse für die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel. Dies fördert nicht nur den Umstieg vom Auto auf den ÖPNV, sondern trägt auch zur Reduzierung von CO<sub>2</sub>-Emissionen bei.

Werbemittel werden idealerweise bei Dienstleistern aus Deutschland bestellt, um die Transportwege und den damit verbundenen CO<sub>2</sub>-Ausstoß klein zu halten.

Die Möglichkeit des mobilen Arbeitens ist in mehrerlei Hinsicht nachhaltig. Neben der Verbesserung der Beschäftigtenbedingungen durch ein besseres Zeitmanagement und eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf für die Beschäftigten wird damit auch zu einer besseren Umweltbilanz beigetragen, da mit weniger Fahrten zum Arbeitsplatz auch die dabei ansonsten anfallenden CO<sub>2</sub>-Emissionen reduziert werden. Gleichzeitig wird die Anwesenheit in der LFK geschätzt, da eine produktive Zusammenarbeit auch den Teamgeist fördert.

Bei Flyern und Informationsmaterialien wird in der Regel bereits zielgruppenspezifisch geprüft, wie viele Materialien tatsächlich gedruckt werden müssen. Flyer und sonstige Informationsmaterialien werden teilweise auch bereits aus Gründen der Nachhaltigkeit in kleinerer Auflage gedruckt, um Ressourcen zu sparen. Nur bei Bedarf werden dann später nochmal weitere Exemplare gedruckt. Außerdem spielt das Kriterium Nachhaltigkeit auch bereits bei der Wahl des Formats eine Rolle: So werden beispielsweise bei manchen Projekten mittlerweile nicht mehr mehrseitige Flyer verteilt, sondern Postkarten, da auch auf diese Weise Ressourcen gespart werden können.

Zudem achtet die LFK auch bei ihrem Messestand für die didacta darauf, dass auf wiederverwendbare Elemente zurückgegriffen wird.

**5. Durch welche Strategien und Maßnahmen wird ein nachhaltiger Konsum der eigenen Produkte und Dienstleistungen gefördert?**

Diese Fragestellung ist für die LFK nicht relevant, da sie nicht im produzierenden Gewerbe angesiedelt ist.

## **Fragestellungen zur sozialen Nachhaltigkeit**

**1. Welche sozial-nachhaltigen Ziele setzt sich das Unternehmen? Wie möchte es diese erreichen?**

Die LFK wurde mit dem Siegel „audit berufundfamilie“ zertifiziert, was ihr Engagement für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben unterstreicht. Dies umfasst flexible Arbeitszeitmodelle, mobile Arbeitsmöglichkeiten und spezielle Unterstützungsangebote für Mitarbeitende mit familiären Verpflichtungen.

Im Rahmen eines Change-Prozesses hat die LFK eine neue Organisationsstruktur mit flacheren Hierarchien und mehr Eigenverantwortung für die Mitarbeitenden eingeführt. Dazu wurde mit den Teamleitungen eine mittlere Führungsebene geschaffen, um eine konsequente Führung und Unterstützung der Mitarbeitenden durch fachnahe Führungskräfte zu gewährleisten. Dies fördert die Effizienz, Innovation und Motivation innerhalb der LFK und trägt zu einer nachhaltigen Unternehmensführung bei.

Gemeinsam mit der gesamten Belegschaft hat die LFK ein neues Leitbild erarbeitet, das ihre Werte und Ziele widerspiegelt. Dieses Leitbild soll bei der Verbesserung des Arbeitsklimas unterstützen und

Raum für zukünftige Verbesserungen bieten, was sich positiv auf das Arbeitsumfeld und die Unternehmenskultur auswirkt.

Des Weiteren führt die LFK mehrmals im Jahr teamstärkende Maßnahmen wie einen Betriebsausflug und eine Weihnachtsfeier durch. Durch Veranstaltungen wie die im Durchschnitt alle zwei Monate stattfindende LFK-Akademie (interne Schulungs- und Informationsveranstaltung) und die digitale LFK-Kaffeepause ist überdies sichergestellt, dass die Mitarbeitenden trotz mobilem Arbeiten in einen Austausch treten können und über das aktuelle Geschehen im Haus informiert bleiben. Solche Aktivitäten fördern den Teamgeist und tragen zur sozialen Nachhaltigkeit bei, indem sie die Zusammenarbeit und das Gemeinschaftsgefühl stärken.

Dadurch, dass die Mitarbeitenden regelmäßig an Fortbildungen teilnehmen können, stellt die LFK sicher, dass sie stets auf dem neuesten Stand ist und ihre Mitarbeitenden ihre Fähigkeiten kontinuierlich erweitern können.

Die LFK ermöglicht auch das Mitbringen von Hunden ins Büro. Dies verbessert das Arbeitsklima und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Hundebesitzer. Diese Maßnahme hat sich als positiv für das Wohlbefinden und die Produktivität der Mitarbeitenden erwiesen und stärkt das Gemeinschaftsgefühl.

## **2. Wie wird das aktuelle Handeln im Sinne der sozialen Nachhaltigkeit analysiert (Status-Quo-Analyse)? Wie wird die Performance gemessen und kontrolliert?**

Durch den Change-Management-Prozess, der zwei Jahre durch externe Dienstleister begleitet und im Oktober 2024 abgeschlossen wurde, wurde auch der Aspekt der sozialen Nachhaltigkeit durch die Dienstleister und das interne Kernteam innerhalb der LFK analysiert und kontrolliert. Durch mehrere Workshops oder Einzelinterviews hatten hierbei alle Mitarbeitende Gelegenheit, ihre Perspektive zur Weiterentwicklung der LFK einzubringen.

Ein Schwerpunkt des Change-Prozesses war unter anderem das Coaching, die Fortbildung und die Erarbeitung von Rollenbeschreibungen im Kreis der Führungskräfte, um sie in ihrer Führungsrolle zu entwickeln und zu stärken. Je nach Größe der einzelnen Teams und Abteilungen wird ein Zeitbudget der Führungskraft für das Thema Führung von ca. 20 bis 40 Prozent der Arbeitszeit angesetzt.

Die Kontrolle einzelner Maßnahmen wird z. B. durch eine Evaluierung, wie etwa durch eine anonyme Umfrage im Mitarbeiterkreis oder durch systematische Adressierung dieser Fragen in den jährlichen Mitarbeitergesprächen und das Feedback der Mitarbeitenden gegenüber ihrer Führungskraft oder dem Personalrat sichergestellt.

Zur internen Kommunikation werden im Intranet die Mitarbeitenden in einer Mitarbeiterübersicht dargestellt. Auf freiwilliger Basis können neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dort ein Bild von sich veröffentlichen und sich so als Neuzugang der LFK vorstellen.

Auf der Website der LFK werden die Mitarbeitenden samt Kontaktdaten aufgeführt.

### **3. Wie werden das Wohlbefinden und die Weiterentwicklung von Mitarbeitenden unterstützt?**

Die LFK legt großen Wert auf die Zufriedenheit und Gesundheitsförderung ihrer Mitarbeitenden. Sie verfügt bereits über ein breites Spektrum an Maßnahmen im Bereich Gesundheitsmanagement. Diese Initiativen sind für die Beschäftigten von hohem Wert und tragen somit erheblich zur Steigerung der Attraktivität der LFK als Arbeitgeberin bei. Zu den angebotenen Maßnahmen zählen unter anderem eine Betriebsärztin vom BAD, die Weiterbildung einer Mitarbeitenden zur Pflgelotsin, ergonomisch gestaltete Büroausstattungen sowie das Angebot einer psychologischen Betreuung bei Belastungsspitzen. Die LFK hat eine entscheidende Maßnahme für die Rückengesundheit der Mitarbeitenden ergriffen und alle Büros mit höhenverstellbaren Schreibtischen ausgestattet. Zusätzlich wird aktuell die Einführung eines Firmenfitness-Angebots geprüft.

Einmal in der Woche bezieht die LFK einen frischen Obstkorb, welcher die Mitarbeitenden mit Vitaminen versorgt und sich positiv sowohl auf die Gesundheit als auch auf das allgemeine Wohlbefinden auswirkt.

Zudem stellt die LFK einen Kaffeevollautomaten im Sozialraum zur kostenlosen Nutzung der Mitarbeitenden zur Verfügung. Hierbei wird ausschließlich nachhaltiger Bio-Kaffee angeboten. Dies unterstützt nicht nur umweltfreundliche Anbaumethoden, sondern auch faire Handelspraktiken.

Ferner stellt die LFK durch regelmäßige Fortbildungen sicher, dass ihre Mitarbeitenden stets auf dem neuesten Stand sind und ihre Fähigkeiten kontinuierlich erweitern.

### **4. Wie stellt die Organisation sicher, dass alle Mitarbeitenden einen fairen Verdienst erhalten?**

Durch die Orientierung der Vergütungsstruktur innerhalb der LFK an den ausdifferenzierten und umfassend erprobten Grundlagen des öffentlichen Dienstes (TV-L/Beamtenbesoldung) ist ein fairer Verdienst aller Mitarbeitenden sichergestellt und z. B. geschlechterspezifische Unterschiede ausgeschlossen.

In Anbetracht des demographischen Faktors und des Wandels des Arbeitsmarkts zu einem Arbeitnehmermarkt werden Maßnahmen zum Employer Branding, also der Darstellung der LFK nach außen als attraktive Arbeitgeberin und das Employee Branding, die Bindung der Mitarbeitenden an die LFK, immer wichtiger. Als rechtsfähige Anstalt des öffentlichen Rechts kann die LFK in wirtschaftlich zunehmend schwierigen Zeiten ihren Beschäftigten eine hohe Arbeitsplatzsicherheit bieten. Zusatzleistungen, wie bspw. eine arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung sind ebenso bedeutend, wie eine gesunde Work-Life-Balance durch flexible Möglichkeiten zum mobilen Arbeiten, und regelmäßige Veranstaltungen für Mitarbeitende. Ein breit angelegtes Fortbildungs- und Personalentwicklungskonzept und regelmäßige Feedback- und Mitarbeitergespräche führen zu mehr Zufriedenheit bei den Mitarbeitenden. Neben den rein wirtschaftlichen Aspekten, ist die Sinnhaftigkeit der Tätigkeit für die Attraktivität der LFK als Arbeitgeberin für die Beschäftigten und Bewerbende nicht zu unterschätzen. Durch die Mitarbeit in der LFK, die geprägt ist von Eigenverantwortung, Vertrauen

und interdisziplinären Teams, wird ein wichtiger Beitrag des Demokratieerhalts gesehen. Das neue Leitbild der LFK repräsentiert dabei das Selbstverständnis der LFK nach innen und außen.

Durch das elektronische Zeiterfassungssystem „AIDA“ werden die Arbeitszeiten in den Büroräumen durch Einstempeln per Chip an den Terminals erfasst. Im mobilen Arbeiten ist dies durch die AIDA-Webanwendung möglich.

Durch jährlich stattfindende Feedbackgespräche ist neben der Gelegenheit zum Feedback auch die Planung der Arbeitskapazitäten gegeben.

**5. Welche Rolle spielt Vielfalt bei Einstellungen, dem Umgang mit Mitarbeitenden und im Hinblick auf die eigene Zielgruppe?**

Chancengerechtigkeit und -gleichheit spielt bei der LFK seit Jahren eine große Rolle. Sie beschäftigt Mitarbeitende unabhängig von Nationalität, Geschlecht, Herkunft, Lebenslage, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Orientierung.

Bei jedem Einstellungsverfahren wird das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) berücksichtigt. Der Personalrat ist bereits in die Vorstellungsgespräche involviert und kann sich somit ein optimales Bild von den Bewerbenden verschaffen. Er berücksichtigt somit von Beginn an den Gesichtspunkt der Chancengleichheit und steht in engem Austausch mit der Hausspitze und der Verwaltung.

In der Führungsebene ist der Anteil der Frauen und Männer ausgeglichen, unter den Beschäftigten herrscht ein höherer Frauenanteil. In Hinsicht auf andere sensible Daten (im Sinne des Art. 9 der Datenschutzgrundverordnung) werden keine Daten erhoben, da diese einer Einwilligung bedürften.

**Fragestellungen zur publizistischen Verantwortung**

**1. Welche publizistischen Ziele setzt sich das Unternehmen? Wie möchte es diese erreichen? Werden sie kommuniziert?**

Die LFK ist selbst nicht journalistisch tätig. Redaktionelle Verantwortung übernimmt sie im Rahmen ihrer externen Kommunikation für Print- und Online-Publikationen, die über die LFK informieren, für medienpädagogische Ratgeber und für den Dreijahresbericht.

**2. Welche Prozesse dienen der Wahrung der publizistischen Verantwortung?**

Die LFK setzt sich als Regulierungsbehörde auf vielfältige Weise gegen jugendgefährdende sowie demokratiefeindliche Inhalte, das heißt gegen Hass, Hetze, Extremismus, Antisemitismus und Desinformation, im Netz ein: Zum einen im Rahmen ihrer Aufsichtstätigkeit und der Bearbeitung und Bekämpfung von Rechtsverstößen nach dem Jugendmedienschutz-Staatsvertrag (JMStV) und dem



Digital Services Act (DSA) der EU bzw. dem Digitalen Dienste-Gesetz (DDG), zum anderen in Form von zahlreichen Aktivitäten in der Prävention.

Durch den Einsatz eines KI-Tools können jugendgefährdende Inhalte und Rechtsverstöße im Netz schnell ermittelt und beseitigt werden.

**3. Welcher Aufwand wird bei Informationsgewinnung und -validierung betrieben?**

Die LFK ist selbst nicht journalistisch tätig, daher nicht zutreffend.

**4. Wie werden Hintergründe erläutert und Themen begleitet?**

Die LFK ist selbst nicht journalistisch tätig, daher nicht zutreffend.

**5. Wird in der Berichterstattung Nachhaltigkeit als Querschnittsthema eingeordnet, das die ganze Gesellschaft betrifft?**

Die LFK ist selbst nicht journalistisch tätig, daher nicht zutreffend.

**6. Wie wird künstliche Intelligenz in redaktionellen Prozessen auf verantwortungsvolle Weise genutzt?**

Zum Thema „Künstliche Intelligenz“ haben die 14 Medienanstalten ein gemeinsames [Positionspapier](#) erarbeitet und im Frühjahr 2024 veröffentlicht – Titel: „KI und Medien: Vielfalt stärken, Verantwortung regeln, Vertrauen wahren“. Darin finden sich erste Forderungen im Hinblick auf die Herausforderungen für die Medienvielfalt und öffentliche Meinungsbildung.

Mit dem Positionspapier leisten die LFK und die anderen Medienanstalten einen Beitrag dazu, dass der Einsatz von KI das Ziel der Medien- und Meinungsvielfalt nicht beeinträchtigt. Wesentliche Aussagen dazu sind: „Es bedarf einer medienrechtlichen KI-Regulierung, denn es lässt sich schon jetzt erkennen, dass mit dem AI-Act zumindest für den Bereich des Medienrechts eher neue Fragen aufkommen, als dass Antworten gegeben werden. Die Medienanstalten beschäftigen sich intensiv mit dem Thema KI in Medien, sie wollen den Medienanbietern einen rechtssicheren und innovativen Einsatz von KI in der Produktion und Distribution von Medieninhalten eröffnen.“ (<https://www.die-medienanstalten.de/service/positionspapiere/ki-und-medien-vielfalt-staerken-verantwortung-regeln-vertrauen-wahren>).

Es handelt sich aber um eine Debatte und eine Entwicklung, die sehr dynamisch und noch nicht abgeschlossen ist. Die im Positionspapier enthaltenen Regulierungsansätze müssen daher regelmäßig evaluiert werden.