



Kompetenz  
stärken.  
Vertrauen  
schaffen.



# Nachhaltigkeits- bericht der BLM für das Jahr 2024



Nachhaltigkeit geht uns alle an. Und doch bin ich davon überzeugt, dass die Medienbranche hier in Zeiten wachsender Demokratieskepsis besonders gefordert ist: Gerade mit Blick auf die Bundestagswahl 2025 gilt es, alles zu tun, um Meinungsfreiheit und Meinungsvielfalt zu schützen. Indem die publizistische Verantwortung ernst genommen und mit Leben gefüllt wird! Deshalb haben wir dieses Thema 2024 in den Fokus gestellt, gekoppelt mit der Frage nach Chancen und Risiken beim nachhaltigen Einsatz Künstlicher Intelligenz (KI).

Wie ernst die Medienunternehmen ihre publizistische Verantwortung nehmen, dokumentiert ihre Mitgliedschaft im Nachhaltigkeitspakt Medien. Wir konnten 2024 wieder neue Mitglieder im Pakt begrüßen. Besonders der Beitritt der LFK – Medienanstalt für Baden-Württemberg als Kooperationspartner freut mich. Und er zeigt: Die deutschlandweite Öffnung des Nachhaltigkeitspakts über die Grenzen Bayern hinaus war ein wichtiger und richtiger Schritt. Medienunternehmen und Institutionen haben so die Chance, sich bundesweit zu vernetzen. Einige haben diese Chance beim Nachhaltigkeitspanel auf

den Medientagen München bereits genutzt, so z. B. der niedersächsische Sender Radio ffn und 17:30 SAT.1 Regional für Niedersachsen und Bremen, die zu den Nominierten für den Nachhaltigkeitspreis Medien gehörten.

Die Wahrnehmung publizistischer Verantwortung beginnt in der journalistischen Praxis. Dafür nutzen die Medienhäuser immer häufiger KI-Tools: zur Unterstützung der Recherche, zur Optimierung redaktioneller Abläufe bis hin zur Moderation ganzer Programme bzw. Streams. Deshalb haben wir das Thema Künstliche Intelligenz in den Leitfaden des Nachhaltigkeitspakts aufgenommen unter der Maxime: Der Mensch übernimmt die Letztentscheidung und damit auch die Verantwortung für die Inhalte!

Diese Maxime gilt genauso für die Leitlinien zum Umgang mit KI-Tools für die Mitarbeitenden der Landeszentrale. Zu den Nachhaltigkeitsmaßnahmen im Haus gehört außerdem die Evaluierung unserer Compliance-Regelungen, bei deren aktueller Überarbeitung Transparenz und Verantwortungsbereitschaft im Vordergrund stehen.

Transparenz gewährleistet auch unser jährlicher Nachhaltigkeitsbericht, den wir 2024 zum vierten Mal veröffentlichen. Der vorliegende Bericht dokumentiert die Nachhaltigkeitsaktivitäten und Fortschritte der BLM. Er hat erstmals zwei Teile: das [Magazin](#), das über das aktuelle Jahr 2024 berichtet und die [DNK-Erklärung](#) nach dem Deutschen Nachhaltigkeitskodex. Damit übernehmen wir Verantwortung für das nachhaltige Handeln und Wirtschaften in der Landeszentrale.

**Dr. Thorsten Schmiege**  
*Präsident der Bayerischen Landeszentrale für neue Medien*

- 1 **Nachhaltigkeit in der BLM:  
Eine Vision hat sich etabliert** 4
- 2 **Verantwortung und Rollenbilder** 5
  - BLM als Regulierungsbehörde 5
  - BLM als Wirtschaftssubjekt 5
  - BLM als Arbeitgeberin 5
- 3 **Handlungsfelder** 6
- 4 **Ziele immer im Blick** 7
- 5 **Nachhaltigkeit in Zahlen, Fakten  
und Aktivitäten** 8
  - Nachhaltigkeitspakt Medien –  
steigende Mitgliederzahlen 8
  - Multifunktionsgeräte 9
  - Photovoltaikanlage 9
  - Umweltfreundlicher E-Mailversand 10
  - Vortrag zum Thema Abfallentsorgung  
und Müllvermeidung 11
  - Recycling: Gelbe Tonne 11
  - Wallboxen zum Laden von E-Autos 12
  - Dienstfahrrad (E-Bike) 12

- 6 **Bewegen durch Innovationen** 13
  - Nachhaltigkeitspakt Medien öffnet sich  
bundesweit 13
  - Zweiter Nachhaltigkeitspreis Medien 14
  - jung. engagiert. online 15
  - Girls and Boys Day 16
  - Leitlinien der BLM zum Umgang mit  
KI-Tools 17
- 7 **Teamgeist stärken** 18
  - Team-Building Maßnahmen 18
  - STADTRADELN 19
  - Neues aus der Arbeitsgemeinschaft  
Garten 20
- 8 **Arbeitsgeberattraktivität** 22
  - Personalbindung – Patenschaften für  
neue Mitarbeitende 22
  - Gesundheitsmanagement –  
Gesundheitstag 22
  - Betriebsveranstaltungen 23
- 9 **Resümee** 24

**DNK-Erklärung der BLM 2023** 25

**Impressum** 77

Das Thema Nachhaltigkeit besitzt bei der Bayerischen Landeszentrale für neue Medien (BLM) einen unverändert hohen Stellenwert. Seit 2021 veröffentlicht die BLM Nachhaltigkeitsberichte<sup>1</sup>. Der aktuelle, vierte Bericht veranschaulicht, wie die Landeszentrale ihre Vision verwirklicht hat, Nachhaltigkeit tief in ihrer Kultur zu verankern und sie zu einem integralen Bestandteil der bayerischen Medienwirtschaft zu machen.

Zudem hat die BLM das zweite Jahr in Folge gemäß dem Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) freiwillig eine Erklärung für 2023 abgegeben. Darin werden die Nachhaltigkeitsleistungen von Unternehmen anhand von 20 Kriterien in den Bereichen Strategie, Prozessmanagement, Umwelt und Gesellschaft quantifiziert, verglichen und objektiv dargestellt. Die DNK-Erklärung wurde vom Rat für Nachhaltige Entwicklung (RNE) initiiert. Ab dem kommenden Jahr wird die Datenbank des DNK sich an der Struktur des EU-Berichtsstandards (European Sustainability Reporting Standards (ESRS)) orientieren. In Hinblick auf diese Neuerung wurde in der DNK-Erklärung der BLM für 2023 schon auf den ESRS aufgebaut.

Die DNK-Erklärung umfasst das Berichtsjahr 2023. Da es sich dabei um den 2. DNK-Bericht der Landeszentrale handelt, ist nun erstmals ein Vergleich mit dem Vorjahr 2022 möglich. Der hier vorliegende Nachhaltigkeitsbericht 2024 informiert im Teil 1 über die aktuellen Aktivitäten der Landeszentrale in Form eines Magazins. Die DNK-Erklärung für 2023 ist in der öffentlichen Datenbank des DNK<sup>2</sup> und als Teil 2 dieses Berichts veröffentlicht. Der Nachhaltigkeitsbericht wird aus Nachhaltigkeitsgründen ausschließlich digital veröffentlicht. ◀



## Deutscher NACHHALTIGKEITS Kodex Berichtsjahr 2023

1 [↗ Nachhaltigkeitsberichte der BLM](#)

2 [↗ DNK 2023](#)

Die BLM muss bei der Ausübung ihrer Aufgaben verschiedenen Interessensgruppen gerecht werden und übt diesen gegenüber unterschiedliche Rollen aus:

### BLM als Regulierungsbehörde

Die BLM ist als Regulierungsbehörde für Rundfunk und Telemedien in Bayern und hat die Aufgabe, die Medienlandschaft in Bayern staatsfern zu überwachen und zu regulieren. Die Interessensgruppen sind etwa die Organe der BLM, Medienanbietende, Mediennutzende, Verbände, Plattformen, Benutzeroberflächen, andere Behörden oder der Gesetzgeber. Die Landeszentrale nimmt in dieser Rolle im Sinne der Nachhaltigkeit einen gesellschaftlichen Auftrag wahr.

### BLM als Wirtschaftssubjekt

Die BLM ist auch selbst ein Wirtschaftssubjekt und nimmt gegenüber z. B. Dienstleistern aus den Bereichen Energie, Gebäudemanagement, Catering und Public Relations eine Rolle als Wirtschaftsakteurin ein. Die BLM hat in dieser Rolle die ihr zur Verfügung stehenden Mittel effizient und transparent zu verwalten.

### Ausgewählte Interessengruppen der BLM in ihren jeweiligen Rollen

#### Regulierungs- institution

- Medienanbieter
- Mediennutzende
- Infrastrukturbetreiber
- Verbände
- andere Regulierungsbehörden
- Gesetzgeber
- Organe der BLM

#### Wirtschafts- subjekt

- Dienstleister aus den Bereichen Energie, Gebäudemanagement, Catering und Public Relations
- Organe der BLM

#### Arbeit- geberin

- Organe der BLM
- Beschäftigte

### BLM als Arbeitgeberin

In ihrer Rolle als Arbeitgeberin ist sie gegenüber der Belegschaft der BLM auch im Sinne der Nachhaltigkeit verantwortlich. Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern soll eine sichere, diverse und diskriminierungsfreie Arbeitsumgebung geboten werden. Die Landeszentrale fördert eine Verankerung des Nachhaltigkeitsgedankens bei der Belegschaft, die sich mit

eigenen Ideen initiativ einbringen kann. So wird ein reflektierter Umgang mit dem Thema befördert, der sich wiederum positiv auf die einzelnen Prozesse auswirkt. Daneben bilden die Organe der BLM eine weitere Interessengruppe. Deren Interessen beziehen sich etwa auf den verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen, auf eine nachhaltige Personalplanung sowie die Achtung von Arbeitnehmerrechten. ◀



Aus den Rollenbildern der BLM leiten sich entsprechend drei Handlungsfelder mit zentralen Themen ab:

1. Die BLM hat einen gesellschaftlichen Auftrag als Regulierungsinstitution gegenüber verschiedenen Interessensgruppen.
2. Die BLM nimmt gleichzeitig auch die Rolle eines Wirtschaftssubjekts ein.
3. Die BLM ist als Arbeitgeberin zudem für die Belange ihrer Beschäftigten und die Mitglieder ihrer Organe verantwortlich.

In jedem dieser Handlungsfelder gibt es eine Vielzahl von Themen, die wiederum zahlreiche Möglichkeiten für Nachhaltigkeitsmaßnahmen bieten.

Das BLM-Nachhaltigkeitskonzept ist dynamisch und geht von der Annahme aus, dass jedes Handeln, sei es in der Erfüllung ihres gesetzlichen Auftrags als Regulierungsbehörde, als Wirtschaftssubjekt sowie als Arbeitgeberin Auswirkungen ökonomischer, ökologischer und sozialer Art hat. Ökonomie, Ökologie und Soziales werden als Dimensionen der Nachhaltigkeit verstanden, die bei jeder Anschaffung, jeder Personalentscheidung und jeder medienpolitischen Positionierung in den Entscheidungsprozess einzubeziehen sind. ◀

# 4

## Ziele immer im Blick

Die BLM hat in ihrem Nachhaltigkeitskonzept Ziele im Sinne der Agenda 2030<sup>3</sup> für ihr Wirken heruntergebrochen. Diese Ziele werden im laufenden Prozess kontinuierlich weiterentwickelt oder anpasst. ◀



3 <https://www.bmz.de/de/agenda-2030>

## Der Nachhaltigkeitspakt Medien – steigende Mitgliederzahlen

Mit dem im Jahr 2022 von der BLM ins Leben gerufenen Nachhaltigkeitspakt Medien ist es gelungen, ganz unterschiedliche relevante Akteure aus der Medienbranche zusammenzubringen. Im Mai 2024 hat sich der Pakt auch für Medienunternehmen mit Sitz außerhalb Bayerns geöffnet.

Dem Pakt beigetreten sind im Jahr 2024 das Medienunternehmen HIGH VIEW, die MEDIASCHOOL BAYERN, der Lokal-TV-Anbieter NIEDERBAYERN TV, der Lokalradiosender Radio Fantasy sowie mit der LFK – Medienanstalt

für Baden-Württemberg eine weitere Regulierungsinstitution. Damit hat der Pakt Ende 2024 nun bereits 14 Mitglieder und Kooperationspartner, inklusive der BLM, die als Koordinationsstelle des Pakts fungiert. Die Mitglieder des Nachhaltigkeitspakts wollen aktiv an der Gestaltung einer nachhaltigen Medienwirtschaft mitwirken und ein branchenspezifisches Verständnis von Nachhaltigkeit entwickeln. Zu den Gründungsmitgliedern des Pakts gehören neben der BLM der Bayerische Journalisten-Verband, der Bayerische Rundfunk, egoFM, die Friedrich-Alexander-Universität, die Ludwig-Maximilians-Universität München, Prime Video Deutschland, ProSiebenSat.1 und Vodafone.

Durch die Zusammenarbeit der vielfältigen Akteure ist ein starkes Netzwerk entstanden, das Nachhaltigkeit in der Medienbranche in allen Facetten und insbesondere im Bereich der Publizistischen Verantwortung vorantreibt. Dieser Pakt ist mehr als nur ein Bündnis; er ist ein Versprechen für eine verantwortungsbewusstere, nachhaltige Medienlandschaft.



HIGH VIEW





## 5 Nachhaltigkeit in Zahlen, Fakten und Aktivitäten

### Multifunktionsgeräte

Die seit 2016 in der BLM im Einsatz befindlichen 19 Druck- und Kopiersysteme wurden zum 1. Juli 2024 durch elf neue Multifunktionsgeräte (MFG) abgelöst.

Die Anforderungen an die technische Leistungsfähigkeit der Geräte wurden so gewählt, dass diese möglichst lange nutzbar sind, da bei Elektrogeräten die Herstellung von höherer Umweltrelevanz ist als die Betriebsphase. Die erhebliche Reduzierung der Anzahl der eingesetzten MFG steht auch für das Bemühen der BLM, Ressourcen so schonend wie möglich zu nutzen.

Bei der Beschaffung wurde, abgesehen von der ökonomischen Seite, besonderes Augenmerk darauf gelegt, dass der Hersteller der Geräte nach umwelt- und ressourcenschonenden Gesichtspunkten arbeitet. Dazu gehören der Einsatz geräuscharmer, energieeffizienter,

schadstoffarmer und insgesamt umweltfreundlicher Technik, hoher Arbeitsschutz und ein prozessorientiertes Qualitätsmanagement.

Ein schon bisher in der BLM genutztes nachhaltiges und umweltfreundliches Feature ist die FollowMe-Technologie. FollowMe-Printing bedeutet, dass eine Benutzerin bzw. ein Benutzer einen abgesendeten Druckauftrag aktiv vor Ort am Drucker abrufen muss. Dadurch werden unnötige Aufwärmzyklen und „vergessene“ bzw. nicht abgeholte Ausdrücke vermieden. Da die Herstellung von Papier wertvolle Ressourcen verbraucht, trägt FollowMe-Printing dazu bei, die ökologischen Auswirkungen der Beschaffungen der BLM zu dekarbonisieren.



### Photovoltaikanlage

Die BLM hat ihre Photovoltaikanlage erstmals im Januar 2023 in Betrieb genommen. Dadurch wurden in den Jahren 2023 und 2024 insgesamt 89.200 kWh erzeugt und 62,4 t CO<sub>2</sub> vermieden (davon 2024: rund 43.000 kWh; 30 t CO<sub>2</sub>). Das folgende Beispiel kann die Bedeutung dieser Einsparung veranschaulichen:

Haushaltsverbrauch: Eine durchschnittliche 4-köpfige-Familie verbraucht etwa 4.300 kWh Strom pro Jahr. Mit 43.000 kWh kann demnach der Stromverbrauch von etwa 10 Haushalten für ein ganzes Jahr gedeckt werden.



### Umweltfreundlicher E-Mail-Versand

Die Nachhaltigkeitsbeauftragte hat gemeinsam mit der IT die BLM-Mitarbeitenden über das Thema des umweltbewussten E-Mail-Versands aufgeklärt.

Die Tatsache, dass jede E-Mail eine gewisse Menge an CO<sub>2</sub>-Emissionen verursacht, zeigt, wie auch scheinbar kleine digitale Handlungen Auswirkungen auf die Umwelt haben können. Besonders E-Mails mit Anhängen tragen durch den erhöhten Speicherbedarf aufgrund der zusätzlichen Datenmengen stärker zur Klimabilanz bei. Die genannten Zahlen<sup>4</sup> – ca. 0,03 g CO<sub>2</sub> pro E-Mail ohne Anhang und bis zu 26 g mit Anhang – verdeutlichen, dass der Versand von E-Mails, auch wenn er digital ist, nicht ohne ökologischen Fußabdruck bleibt. Der Stromverbrauch durch die Server und die notwendige Kühlung der Server macht den Versand von E-Mails zu einem nicht unerheblichen Faktor im Energieverbrauch von Unternehmen und Organisationen.

Tipps für die BLM-Mitarbeitenden zum umweltfreundlichen digitalen Austausch:

- Vermeiden Sie das Versenden von Anhängen. Als Alternative können innerhalb der BLM Links versendet werden, die auf unsere Laufwerke referenziert sind. Da diese Links extern nicht funktionieren, kann hierfür die BLM-NextCloud verwendet werden.
- Vermeiden Sie das unnötige Verschicken von Bildern und Videos. Auch hier können interne Links als auch BLM-NextCloud-Links verwendet werden. Durch das Verkleinern der Mediendateien kann am meisten Speicherbedarf gespart werden.
- Löschen Sie Ihre E-Mails regelmäßig („gesendete Objekte“ und „gelöschte Objekte“ nicht vergessen!)
- Melden Sie sich von nicht benötigten Newslettern ab.
- Wägen Sie ab, ob Sie auf jede E-Mail mit einer Höflichkeitsfloskel antworten müssen.

<sup>4</sup> <https://carbonliteracy.com/the-carbon-cost-of-an-email/> . Dabei handelt es sich um ein Update vom September 2022.

### Vortrag zum Thema Abfallentsorgung und Müllvermeidung

Dass in der BLM eine Märchenstunde abgehalten wird, kommt selten vor – und wenn, dann im eher negativen Kontext: etwa im Umgang mit Fake-News und Verschwörungserzählungen vor allem in den Sozialen Medien, die oft nicht weniger abstrus anmuten als Grimms Märchen. Umso erfrischender und inspirierender war da



der Online-Vortrag von Frederic Weihberg (Online-Redaktion und Abfallvermeidung vom Abfallwirtschaftsbetrieb München) am 25. September 2024 mit dem Titel „MÜNCHNER MÜLLMÄRCHEN: Die zwölf meistverbreiteten Märchen über den Müll unserer Stadt – und was wirklich dran ist.“ Der Vortrag war Teil eines umfangreichen Maßnahmenkataloges im Nachhaltigkeitskonzept der BLM. Thema des knapp 90-minütigen Vortrages war etwa die Frage, ob Mülltrennung überhaupt sinnvoll, wie aufwendig und hygienisch das Sammeln von Biomüll und wie hoch die Recyclingquote bei Plastikverpackungen ist. Die zahlreichen Wortmeldungen der Kolleginnen und Kollegen zu den einzelnen Themenbereichen haben gezeigt, wie relevant das Thema auch in der BLM ist – nicht nur bei der Entsorgung von Abfällen, sondern auch und gerade was den umweltverträglichen und datenschutzkonformen Umgang mit Akten und Datenträgern betrifft. Hierzu lieferte der Referent vielfältige Anregungen und so begab es sich, dass mit zahlreichen Gerüchten und Halbwahrheiten zum Thema Müll aufgeräumt werden konnte.



### Recycling: Gelbe Tonne

Das Abfallkonzept der BLM strebt einen möglichst schonenden Umgang mit Ressourcen und Abfallvermeidung an. Sorgfältige Mülltrennung ist dabei ein wichtiges Element. Dadurch wird ermöglicht, dass gebrauchte Materialien dem Recycling zugeführt werden. So bestehen z. B. Getränke- und Milchkartons sowie Konservendosen und Plastikbehälter aus wertvollen Rohstoffen und sind deshalb kein Abfall, sondern können recycelt und wiederverwendet werden. Auf diesem Weg werden Rohstoffe eingespart und die Umwelt geschont.

Seit dem Jahr 2024 gibt es in München in ausgewählten Stadtteilen einen Pilotversuch „Gelbe Systeme“, um die Durchführbarkeit eines Holsystems für Verpackungsabfälle zu testen. Bisher konnten diese in München nur auf Wertstoffinseln, die dezentral im Stadtgebiet verteilt sind, in Depotcontainern entsorgt werden. Diese Situation hat sich in München-Perlach, am Sitz der BLM, bisher auch nicht geändert.



Die BLM hat sich Mitte August 2024 entschieden, nicht auf die Auswertung des Pilotversuchs der Stadt München zu warten, sondern die recyclefähigen Verpackungen zu trennen und diese, wie andere Gewerbebetriebe auch, von einem Entsorgungsunternehmen abholen zu lassen. An gut frequentierten Plätzen im Verwaltungsgebäude der BLM stehen neun gelbe Sammelbehälter bereit, die täglich in eine Sammeltonne geleert werden. Eine Anleitung zum richtigen Trennen ist jeweils vor Ort angebracht. Alle Mitarbeitenden können durch ihr Verhalten dabei mitwirken, dass Rohstoffe eingespart und Abfall vermieden wird. Die Sammeltonne wird im wöchentlichen Rhythmus durch ein zertifiziertes Dienstleistungsunternehmen geleert.

#### Wallboxen zum Laden von E-Autos

Im Rahmen der Nachhaltigkeitsagenda wurden in der BLM-Tiefgarage drei neue Wallboxen für Elektro- und Hybridfahrzeuge installiert. Seit Ende Juni 2024 stehen diese nun zur Verfügung. Die Wallboxen können von den Mitarbeitenden der BLM, den Gremien-

mitgliedern sowie den Mitarbeitenden der BLM-Stiftung Medienpädagogik genutzt werden.

Durch die Bereitstellung von Wallboxen zur kostenlosen Nutzung zeigt ein Arbeitgeber Engagement für die Energiewende, fördert den Umstieg auf umweltfreundlichere Fahrzeuge und damit die Reduktion der CO<sub>2</sub>-Emissionen und unterstützt den Ausbau der Ladeinfrastruktur. Dies ist eine win-win-Situation für alle Beteiligten – die Mitarbeitenden, das Unternehmen und die Umwelt.

#### Dienstoffahrrad (E-Bike)

Seit Anfang Oktober 2024 steht den Mitarbeitenden der BLM neben dem vorhandenen Dienstwagen mit Hybridantrieb auch ein Dienstoffahrrad, ein E-Bike zur Verfügung. Das Fahrrad wird überwiegend für kurze



Strecken und kleinere Botenfahrten in der näheren Umgebung der BLM verwendet. Im Oktober konnten beispielsweise 70 Kilometer zurückgelegt werden, meist für

Postfahrten, aber auch für Fahrten zur Wäscherei, dem Baumarkt oder zum Wertstoffhof. So konnte eine Vielzahl von Kurzstreckenfahrten mit dem Dienstwagen vermieden werden.

Das neue E-Bike der BLM ist kleiner als ein Lastenrad oder Tourenrad und kann daher auch bequem mitgenommen und woanders eingesetzt werden, wie bspw. bei Dienstreisen mit dem Zug oder dem Auto. Ein passender Fahrradhelm wird bereitgestellt, so dass auch die Sicherheit gewährleistet ist. ◀

### **Nachhaltigkeitspakt Medien öffnet sich bundesweit**

Mit dem Nachhaltigkeitspakt Medien Bayern, der unter der Schirmherrschaft der bayerischen Landtagspräsidentin Ilse Aigner steht, ist es der BLM seit 2022 gelungen, verschiedene relevante Unternehmen aus der Medienbranche zusammenzubringen. Im Rahmen einer ersten Evaluierung des Leitfadens im Frühjahr 2024 wurden nun einige wichtige Neuerungen identifiziert.

**Öffnung bundesweit**\_Der Pakt hat seine Türen für Medienunternehmen über die bayerischen Grenzen hinaus geöffnet und verzichtet daher auf den Zusatz „Bayern“ im Namen. Denn Ziel ist es, gemeinsam aktiv an der Gestaltung einer nachhaltigen Medienwirtschaft mitzuwirken und ein branchenspezifisches Verständnis von Nachhaltigkeit zu entwickeln. Dabei kommt es nicht auf den Standort an, sondern auf ein gemeinsames Engagement vieler Akteure in der Medienlandschaft.

**Neue Rollen**\_Die Rolle „Mitglied“ ist publizistisch tätigen Medienunternehmen vorbehalten, also Unternehmen, die redaktionelle Inhalte erstellen und publizieren, und die daher die für den Pakt zentralen Fragen des Abschnitts „Publizistische Verantwortung“ sinnvoll beantworten können. Eine weitere Rolle wird Kooperationspartnern zugeschrieben. Dies sind Akteure der Medienbranche, die entlang der medialen Wertschöpfungskette tätig sind, die jedoch selbst keine redaktionellen Inhalte erstellen. Als Kooperationspartner kommen z. B. Unternehmen aus dem Marketing, Vermarkter, Kommunikationsdienstleister oder auch Landesmedienanstalten in Frage. Eine Schlüsselrolle spielt der neu installierte Fachbeirat. Durch kontinuierliche Überprüfung und Anpassung der Pakt-Leitlinien soll er eine führende Position in der Diskussion um Medien und Nachhaltigkeit übernehmen. Die Koordinationsstelle bei der BLM fungiert dabei als zentrale Schnittstelle für alle, die zum Pakt beitragen.

**Nachhaltigkeit und KI**\_Der Leitfaden des Nachhaltigkeitspakts Medien wurde um das Thema Künstliche Intelligenz (KI) erweitert, die unsere Welt gerade grundlegend verändert. Ziel ist es, die Glaubwürdigkeit und das Vertrauen in die Berichterstattung weiter zu verbessern und gleichzeitig aufzuzeigen, wie künstliche Intelligenz in redaktionellen Prozessen auf verantwortungsvolle Weise genutzt werden kann.

**BLM-Antworten zum Leitfaden**\_Nachdem das neue Rollenbild des Paktes auch die Partner einlädt, die als Schwerpunkt selbst keine publizistische Verantwortung tragen, die Fragen des Leitfadens zu bearbeiten, hat auch die BLM die Fragen des Leitfadens beantwortet und zum Abruf zur Verfügung gestellt<sup>5</sup>.

---

5 [↗](#) BLM: Antworten zum Nachhaltigkeitspakt

### Zweiter Nachhaltigkeitspreis Medien

Die BLM und die Stiftungspartner des Nachhaltigkeitspakts Medien (Bayerischer Rundfunk, HIGH VIEW, ProSiebenSat.1, rfo Regional Fernsehen Oberbayern und RTLZWEI) haben auch 2024 den Nachhaltigkeitspreis Medien<sup>6</sup> vergeben.

**Ausschreibung**\_Bewerben konnten sich Unternehmen nicht mehr nur aus der bayerischen, sondern aus der gesamten deutschen Medienbranche mit einem herausragenden Programmangebot/einer Programmaktion – sei sie linear oder on demand – entsprechend dem Motto des Nachhaltigkeitspakts Medien: „Nachhaltigkeit leben, publizistische Verantwortung wahrnehmen“. Zudem sollten sie anderen Akteuren der Medienbranche als Beispiel für die Aufnahme oder Vertiefung eigener Nachhaltigkeitsanstrengungen dienen.

**Nominierte**\_Da es ein echtes Kopf-an-Kopf-Rennen war, wurden sogar fünf besonders preiswürdige Projekte nominiert:

- 17:30 SAT.1 REGIONAL (Hannover) für die Magazin-Serie „Die Gebrauchtwarenhändler – Herzenssache Secondhand“
- MEDIENWERKSTATT Franken (Nürnberg) für ihre „Dokumentationen auf Augenhöhe“
- Radio Fantasy (Augsburg) für das Format „Nature Monday“
- radio ffn (Hannover) für das Special „ffn Zukunftswocche“
- rfo – Regional Fernsehen Oberbayern (Rosenheim) für die Sondersendung „PFAS und (k)ein Ende“



**Gewinner**\_Die MEDIENWERKSTATT Franken e. V. überzeugte die Jury mit ihrem Format „Dokumentationen auf Augenhöhe“, weil sie damit ein journalistisch fundiertes, sozial und ökologisch nachhaltiges Programmangebot gestaltet. Durch ihre Berichterstattung zu gesellschaftlichen und klimarelevanten Themen in der fränkischen Region informiert sie das Publikum, schafft durch Kontinuität Vertrauen und Glaubwürdigkeit und überzeugt durch sensiblen Umgang mit ihren Protagonisten.

Die MEDIENWERKSTATT Franken e. V. wurde mit einem symbolischen Geldpreis in Höhe von 1.000 Euro geehrt und auf den Medientagen München am 24. Oktober 2024 von der Schirmherrin des Nachhaltigkeitspakts Medien, Ilse Aigner, mit einem Award ausgezeichnet.

### jung. engagiert. online

Mit dem Projekt „jung. engagiert. online“ wollen die BLM und das JFF – Institut für Medienpädagogik in Forschung und Praxis in Kooperation mit dem Bayerischen Jugendring (BJR) junge Menschen im Netz unterstützen. Das medienpädagogische Projekt ist nachhaltig, weil es langfristige Bildungseffekte erzielt, kritisches Denken fördert, die Medienkompetenz stärkt und die Teilnehmenden zu einer verantwortungsbewussten Nutzung von digitalen Medien anregt.

Das Projekt ist bis Ende 2025 geplant und teilt sich in drei Module, in denen mit gezielten Maßnahmen unterschiedliche Zielgruppen angesprochen werden:

- Jugendliche und junge Erwachsene, die redaktionelle Inhalte für Social Media erstellen,
- Mikro-Influencer, die sich eine eigene Community aufgebaut haben,
- Jugendleitungen, die in ihrer ehrenamtlichen Arbeit wichtige Ansprechpersonen für Kinder und Jugendliche bei Fragen rund um Medien sind.



Mit „jung. engagiert. online“ möchte die BLM neue Wege in der Medienkompetenz gehen, neue Zielgruppen außerhalb der Schule stärker in den Blick nehmen und dabei Netzwerke und Kooperationen mit wichtigen Partnern der Medienkompetenz weiter auf- bzw. ausbauen. Die Inhalte kommen aus der Zielgruppe für die Zielgruppe und das Gesamtprojekt ist forschungsbegleitet, um Grundlagen in der medienpädagogischen Arbeit zu schaffen.

**Modul A: TikTok-Redaktion RISKANTIK\_2024** fiel der Startschuss für die Online-Redaktion RISKANTIK, in deren Rahmen junge Menschen zwischen 13 und 23 Jahren unter Anleitung von Medienpädagoginnen und -pädagogen

des JFF Content für TikTok erstellen können. Ziel der RISKANTIK-Redaktion ist, mit ihrem gleichnamigen Kanal junge Menschen über die Risiken von TikTok aufzuklären. In Online-Redaktionssitzungen lernen die Teilnehmenden, u. a. Redaktionspläne zu erstellen, Themen zu recherchieren und Videos zu produzieren.

#### **Modul B: Netzwerk für Mikro-Influencer\_**

Junge Influencer sind in ihrer Community u. a. mit Hate Speech, Fake News oder Extremismus konfrontiert. Häufig sind sie auch Bezugspersonen für ihre Follower, die sich bei Problemen an sie wenden. Es ist daher hilfreich, dass Influencer Informations- und Beratungsangebote kennen, sich mit Bedingungen eines werteorientiertes Community-Managements

befassen und sich zu medienpädagogischen und medienethischen Themen vernetzen können. Ziel des Modul B ist deshalb, Rahmenbedingungen zu eruieren, wie ein passendes Netzwerk für Influencer aussehen kann. Den Auftakt dazu bildete Ende 2024 ein Camp mit Influencern, bei dem Eckpunkte des Netzwerks erarbeitet wurden.

### **Modul C: Netzwerk für Jugendleitungen**

Jugendleitungen sind für Kinder und Jugendliche wichtige Ansprechpersonen beim Thema Medien. In der Jugendarbeit fehlen jedoch Vernetzungsangebote, damit sich Jugendleitungen über das Thema Medienkompetenz untereinander austauschen können. Ein neues Netzwerk soll Jugendleitungen in Bayern diese Austauschmöglichkeit bieten und sie dabei unterstützen, wie sie Kinder und Jugendliche zu Medienkompetenz beraten und digitale Tools zur Förderung von Medienkompetenz nutzen können.



### **Girls and Boys Day**

Erstmals hat die BLM an den jährlich stattfindenden, bundesweiten Aktionstagen *Girls' Day* und *Boys' Day* zur Berufsorientierung für Jungen und Mädchen teilgenommen. Der Aktionstag soll dazu beitragen, Stereotype in der Berufswahl aufzubrechen und trägt unter Nachhaltigkeitsaspekten, zur Förderung von sozialer Gerechtigkeit, Bildungschancen und Chancengleichheit bei.

Am 25. April 2024 lud die BLM jeweils 12 Schülerinnen und Schüler in die BLM ein, um ihnen die Aufgaben und Berufsfelder des Hauses näherzubringen: Die Jungen erhielten Einblicke in die Arbeit des Bereiches Medienkompetenz und der BLM-Stiftung Medien-



pädagogik Bayern, in denen in der BLM überwiegend Frauen arbeiten. Die Mädchen machten sich ein Bild von den Aufgaben im Bereich Technik, der vor allem mit Männern besetzt ist.

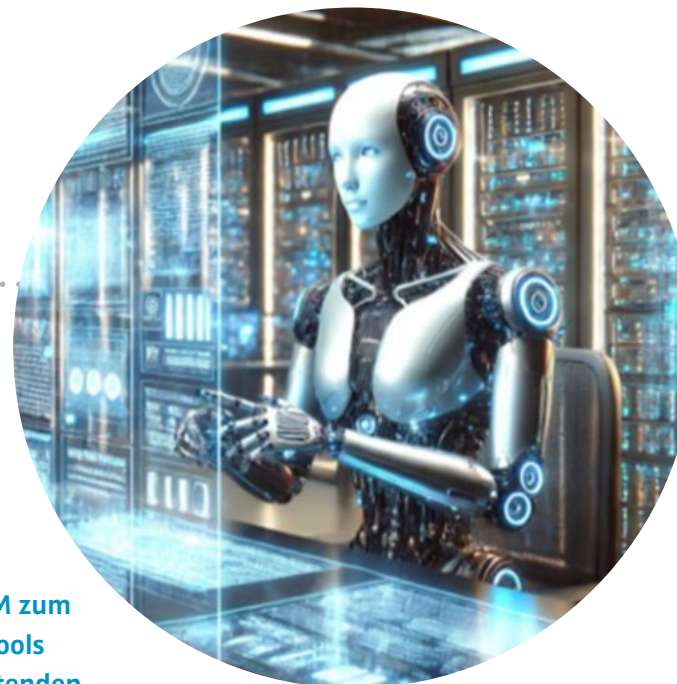
Zum gemeinsamen Auftakt des Aktionstages begrüßten Präsident Dr. Thorsten Schmiege und die Geschäftsführerin Dr. Annette Schumacher die Schülerinnen und Schüler. In mehreren kurzen Vorträgen bekamen die Jugendlichen einen Einblick in die Aufgaben der BLM: Warum Radio- und TV-Sender eine Zulassung benötigen, wie sich die BLM mit Hilfe von KI im Jugendschutz engagiert und was man bei einer Bewerbung alles beachten sollte.



Nach dem Mittagessen wurden die Jungen und Mädchen in praktische Workshops aufgeteilt. Die Mädchen lernten von den Mitarbeitern aus dem Bereich Technik wie Radioprogramme empfangen werden. Außerdem gingen sie der Frage nach, welche Rolle die BLM bei Plattformen wie Prime Video, Magenta TV oder YouTube spielt. Das Highlight war sicherlich der Radio Messwagen, der vor der Tür besichtigt und getestet werden konnte.

Die Jungen erhielten von den Mitarbeiterinnen des Bereichs Medienkompetenz und der BLM-Stiftung Medienpädagogik Bayern einen Überblick über aktuelle Projekte und wie Inhalte für Jugendliche aufbereitet werden. Sie diskutierten über Themen wie „Social Media“ und verantwortungsvollen Medienkonsum. Außerdem konnten sie medienpädagogische Online-Tools selbst ausprobieren.

Nach der erfolgreichen ersten Beteiligung der BLM an den Aktionstagen *Girls' Day* und *Boys' Day* soll die Veranstaltung auch im kommenden Jahr fortgeführt werden.



### Leitlinien der BLM zum Umgang mit KI-Tools für ihre Mitarbeitenden

Die BLM versteht sich als moderne Arbeitgeberin. Sie hat die Chancen und Potenziale generativer Sprachmodelle erkannt – nicht nur für die Medienlandschaft, sondern auch für ihre eigenen Mitarbeitenden. Vor diesem Hintergrund unterstützt die BLM die Nutzung von KI-Tools, die dazu beitragen, Arbeitsprozesse effizienter und einfacher zu gestalten.

Die BLM ermutigt ihre Mitarbeitenden, sich aktiv mit KI-Tools auseinanderzusetzen und deren mögliche Einsatzfelder für ihre tägliche Arbeit zu erkunden. Die KI-Tools sollen dabei eine unterstützende Rolle einnehmen, der Mensch ist und bleibt „Letztentscheider“. Das Ziel ist eine Balance zwischen Automatisierung und menschlicher Expertise.

Um den Anforderungen der digitalen Transformation gerecht zu werden, hat die BLM „Leitlinien zum Umgang mit KI-Tools“ für ihre Mitarbeitenden entwickelt. Diese Leitlinien bieten eine erste Orientierung und haben Empfehlungscharakter. Sie werden angesichts der dynamischen Entwicklung im KI-Bereich regelmäßig evaluiert und aktualisiert.

Um das volle Potenzial von KI-Tools sicher und effizient zu nutzen, legt die BLM großen Wert auf Schulungen im Bereich KI. Diese Schulungsangebote vermitteln die Grundlagen und Funktionsweise von KI-Tools, aber auch deren Risiken, um den sicheren und verantwortungsvollen Einsatz im Arbeitsalltag zu gewährleisten. ◀

### Team-Building Maßnahmen in den Bereichen

**Inhalteregulierung & Aufsicht**\_Der Bereich „Inhalteregulierung und Aufsicht“ (AIR) wurde 2022 neu in der BLM geschaffen. Er setzt sich aus drei verschiedenen Gruppen, „Jugend- & Nutzerschutz“, „Werbung“ und „Allgemeine Aufsichtsfragen“, zusammen, die bis dahin unterschiedlichen Bereichen angehörten. Ein Wir-Gefühl und die Vereinheitlichung der operativen Prozesse sind seitdem wichtige

Herausforderungen. Schwerpunkt des Teamevents im Sommer 2024 war deshalb Teambuilding, aber auch die Entwicklung der zukünftigen strategischen Ausrichtung sowie die Bearbeitung von Themenschwerpunkten. Der Meeting-Teil startete mit einem Icebreaker-Spiel zum besseren Kennenlernen.

Ziel bei der anschließenden Bearbeitung von Aufgaben in kleinen Teams, wie etwa „einheitliche Telemedienaufsicht“, waren der gruppenübergreifende Best-Practice-Austausch und Wissenstransfer sowie die Förderung der Zusammenarbeit. Höhepunkt am Nachmittag: Der Outdoor-Team-Parcours für das Team-Building: Hier waren neben sportlichem Einsatz strategische Planung und Teamwork gefragt, bei dem sich am Ende die Gruppe „Alter“ gegen die „Jugend“ durchgesetzt hat.

**Verwaltung-IT**\_Im Juli 2024 organisierte der Bereich Verwaltung & IT ein besonderes Teamevent, das nicht nur den Teamgeist stärkte, sondern auch zur Entwicklung wichtiger Soft Skills beitrug. Die Kolleginnen und Kollegen wurden in den Escape-Room „Das Geheimnis des Captains“ im kleinen Sitzungssaal der BLM eingeladen, ein Rätselspiel, das ideal für Teambuilding-Events konzipiert ist. In diesem nostalgisch eingerichteten Raum, ausgestattet mit mysteriösen Gegenständen wie einer alten Schreibmaschine, einem antiken Radio und einer Schatzkiste, mussten die Teilnehmenden ihre ganze

Kreativität und Teamfähigkeit unter Beweis stellen, um die Geheimnisse des Kapitäns zu entschlüsseln.

Dieses variable Escape-Spiel bot die Möglichkeit, den Schwierigkeitsgrad an die Bedürfnisse des Teams anzupassen, und ermöglichte so eine maßgeschneiderte Teambuilding-Maßnahme. Die Herausforderung lag darin, im Team Aufgaben zu lösen, die Kommunikations- und Problemlösungsfähigkeiten schärfen.

Nach dem Spiel reflektierte das Team bei einer Feedbackrunde über die erlebten Herausforderungen und die neuen Erkenntnisse über die Zusammenarbeit. Die Rückmeldungen zeigten deutlich, dass das Event nicht nur die Freude an der Teamarbeit gestärkt, sondern auch den Zusammenhalt nachhaltig gefördert hat – ein Erfolg, der zu einer positiven Arbeitsatmosphäre und einem nachhaltigen Teamgeist beiträgt.

**Geschäftsleitung**\_Im Sommer 2024 hatten der BLM-Präsident und die Geschäftsführerin die Mitglieder des Teams im Bereich Geschäfts-



führung zu einem gemeinsamen Grillen auf der Dachterrasse der BLM eingeladen. Es ging im wahrsten Sinne des Wortes heiß her: Bei sommerlichen Temperaturen gab es selbst gegrillte Würstchen und vom Team vorbereitete Beilagen. Ein geselliges Beisammensein mit Genuss- und Spaßfaktor, bei dem beruflicher und privater Austausch in lockerem Umfeld im Vordergrund stehen. Meist entstehen in solcher Atmosphäre die besten nachhaltig wirkenden Ideen und die Teammitglieder lernen sich untereinander besser kennen.

**Inhalte & Medienkompetenz**\_Am 24. September 2024 konnten die Mitarbeitenden des Bereichs Inhalte & Medienkompetenz der BLM im Rahmen eines Teambuilding-Events die Arbeit der Medien.Bayern GmbH und des XR Hub Bavaria hautnah kennenlernen. Der Besuch startete bei der Medien.Bayern mit einem Rundgang und einem Einblick in die Arbeitskultur in den modernen Räumen, die auch als Veranstaltungsflächen unterschiedlich bespielt werden können. Anschließend erhielten die BLM-Beschäftigten einen Überblick über die einzelnen Initiativen und Projekte der Medien.Bayern und konnten sich über Anknüp-

fungspunkte für die eigene Arbeit austauschen. Nach einem gemeinsamen Mittagessen ging es weiter zum XR Hub Bavaria, wo die BLM-Mitarbeitenden die unterschiedlichen Anwendungen in Virtual, Augmented und Mixed Reality selbst ausprobieren durften: Mit VR-Brillen ausgestattet konnten sie einen Rundgang über das Oktoberfest machen, 3D-Puzzles lösen oder über die Alpen fliegen, ohne den Workshopraum des XR Hub Bavaria verlassen zu müssen.

### STADTRADELN

Im Jahr 2024 nahm die BLM bereits zum zweiten Mal als Organisation an der bundesweiten Radel-Kampagne „STADTRADELN“ teil. An dem Wettbewerb können sich alle Kommu-

nen in Deutschland zu unterschiedlichen Wettbewerbszeiträumen beteiligen. In der Landeshauptstadt München fand das STADTRADELN vom 17. Juni bis 7. Juli 2024 statt.

Beim STADTRADELN geht es darum, an 21 Tagen möglichst viele Alltagswege klimafreundlich mit dem Fahrrad zurückzulegen und dadurch möglichst viel CO<sub>2</sub>-Emissionen zu vermeiden. Allerdings geht es dabei nicht nur um die Einsparung von Emissionen, sondern insbesondere auch um eine Aktion, die den Teamgeist unter den Mitarbeitenden stärkt und zudem Lust auf Radfahren macht.

Egal ob Personen viel oder wenig fahren: Alle zurückgelegten Radel-Kilometer werden gezählt. Sowohl auf dem Weg zur Arbeit

### Team-Ergebnisse des BLM-Teams insgesamt





als auch in der Freizeit und im Urlaub, denn Klimaschutz endet an keiner Stadt- oder Landesgrenze.

In der Kommune München haben im Jahr 2024 18.580 aktive Radler und Radlerinnen mitgemacht. Die BLM nahm mit einem Team von 22 Personen am Wettbewerb teil. Obwohl das BLM-Team etwas kleiner war als im Vorjahr, wurden insgesamt respektable 4.387 Radl-Kilometer erreicht. Das entspricht ungefähr einer Strecke von der BLM bis nach Kairo in Ägypten und hat dazu beigetragen rund 728 kg CO<sub>2</sub>-Emissionen zu vermeiden. Im Gesamt-Ranking der Kommune München belegte die BLM den 173. Platz von insgesamt 760 Teams.

Als zusätzlichen Anreiz belohnte die Landeszentrale die drei erfolgreichsten BLM-Radlerinnen und Radler mit Einkaufsgutscheinen. Die beste Einzelleistung im BLM-Team betrug 1.171 Kilometer. Platz zwei wurde für 428 Kilometer ausgezeichnet und Platz drei für 410 Kilometer.

## Neues aus der Arbeitsgemeinschaft Garten

Ein Blütenmeer aus Tulpen, Narzissen und anderen Frühblühern läutete den Frühling im BLM-Garten ein. Dadurch war für eine erste Nahrungsquelle für Bienen und andere Insekten gesorgt.

**Aus Totholz wird neues Leben**\_Durch Baum- und Strauchschnitt fiel im Frühjahr einiges an Holz an. Während dieses „Totholz“ bisher zur Entsorgung in den Wertstoffhof gefahren wurde, entstand im Berichtsjahr dank der Unterstützung durch Helfer aus der Gebäudetechnik eine sehr natürliche Totholzhecke im Garten der BLM.

Eine Totholzhecke dient als natürlicher Lebensraum für verschiedene Pflanzen, Insekten, Vögel und Kleintiere, fördert die Artenvielfalt und unterstützt das natürliche Gleichgewicht.

Durch das Verrotten des Totholzes wird der Boden mit Nährstoffen angereichert und das Bodenleben gefördert. Insekten, Amphibien, Reptilien, Spinnen, aber auch Vögel, Fleder-





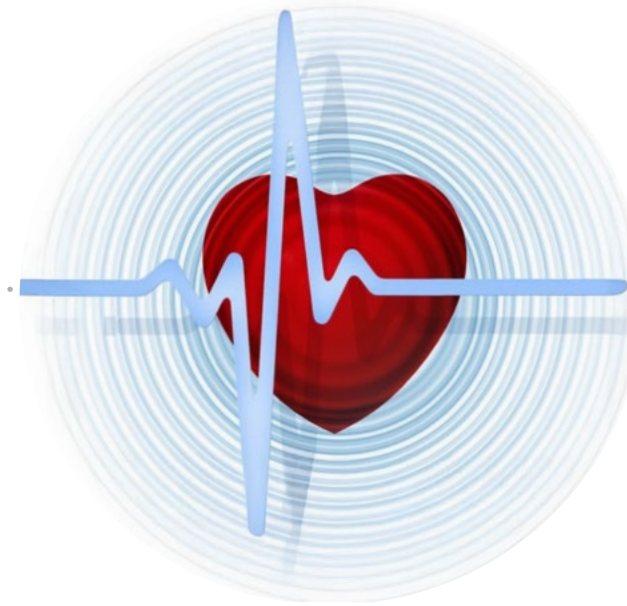
mäuse, Igel, Haselmäuse und andere Tiere profitieren vom Totholz. Nicht nur in warmen Sommern dient Totholz als Lebensraum; auch in den kalten Wintermonaten bietet die Totholzhecke ein schützendes Quartier für viele Tierarten. Ein bekannter Wintergast ist der Igel (Infos: NABU<sup>7</sup>). Das im letzten Herbst angeschaffte Igelhaus wurde daher in die Totholzhecke integriert.

Die Deutsche Wildtier Stiftung hat den Igel zum Tier des Jahres 2024 gewählt. Sein Bestand nimmt in Deutschland stetig ab, denn er findet immer weniger Nahrung und geeignete Unterschlupfe.

**Schlaraffenland für Bienen**\_Jedes Jahr im Mai verwandelt sich die Dachterrasse im 1. OG der BLM quasi als Geschenk der Natur in ein lila Meer aus Schnittlauchblüten. Schnittlauch ist aufgrund seines hohen Nektarwertes ein echter Bienen-Liebling und war daher stark von Bienen, Hummeln und Schmetterlingen frequentiert.

**Schneckenplage ohne Gifteinsatz**\_Eine Zeit anhaltender Regenphasen führte zu einer massiven Schneckenplage im Hochbeet und in Folge zu erheblichen Pflanzenschäden und -verlusten. Trotz des erheblichen Schadens entschied sich die Garten-AG bewusst gegen den Einsatz von Schneckenkorn oder anderen Giftstoffen. Schnecken sind nach Aussage des Naturschutzbund (NABU) Niedersachsen für das Ökosystem Garten unverzichtbar, denn sie zersetzen pflanzliche Abfälle und Aas. Ihr Kot ist ein hervorragender Dünger. Zudem sind sie eine wichtige Nahrungsquelle für viele Tiere wie Vögel, Igel, Amphibien und Reptilien. Allein deshalb verbot sich der Einsatz von Gift.

Nach erfolgter Schadensbeseitigung wurden neue Pflanzen gekauft und eingesetzt, die bei Schnecken unbeliebt sind, wie Geranien, Mohn, Astern usw. Etliche sonnige Tage am Stück drängten die Schnecken zurück, das Hochbeet konnte sich zusehends erholen und diente schließlich wieder rechtzeitig zum BLM-Sommerfest als eine prächtige Kulisse. ◀



### Personalbindung Patenschaften für neue Mitarbeitende

Die BLM hat ein neues Patenschaftsmodell eingeführt. Es soll eine schnelle sowie reibungslose Integration neuer Kolleginnen und Kollegen fördern und den Zusammenhalt in den Teams stärken.

Eine Patin oder ein Pate unterstützt neue Kolleginnen und Kollegen bei der sozialen, persönlichen und fachlichen Integration in die BLM. Die Hauptaufgaben umfassen die Einführung in die Arbeitsabläufe, die Erklärung der Prozessabläufe und der inhaltlichen Arbeit der Abteilungen sowie das Vermitteln von „ungeschriebenen“ Regeln und Umgangsformen. Paten sind erste Ansprechpartner für Fragen, helfen beim Aufbau eines informellen Netzwerks und tauschen sich regelmäßig mit den Vorgesetzten über den Fortschritt der Einarbeitung aus. Ziel ist es, den neuen Mitarbeitenden den Einstieg zu erleichtern und sie schnell in das Team zu integrieren.

### Gesundheitsmanagement – Gesundheitstag

Am 10. Juli 2024 fand ein Gesundheitstag für alle Mitarbeitenden statt, der die Gelegenheit bot, das eigene Wohlbefinden in den Mittelpunkt zu stellen und sich über verschiedene Aspekte der Gesundheit zu informieren.

Der BLM-Gesundheitstag ist eine Initiative der betrieblichen Gesundheitsförderung. Ziel ist es, die Mitarbeitenden in einem kompakten Tagesprogramm über gesundheitliche Themen zu informieren und ein nachhaltiges Bewusstsein für gesundheitsorientiertes Verhalten im (Arbeits-) Alltag zu schaffen.

Der Gesundheitstag bot verschiedene Programme zur Förderung der Gesundheit am Arbeitsplatz. Ein interaktiver Vortrag „Fit und aktiv am Arbeitsplatz“ vermittelte theoretische

und praktisches Wissen zur Rückengesundheit sowie einfache Ausgleichsübungen, um die Eigenverantwortung für ein gesundheitsorientiertes Verhalten im Arbeitsalltag zu steigern. Im Impulsworkshop „Bewegte Pause“ wurden kleine Übungen vorgestellt, die die Muskulatur und Gelenke während der Pausen aktivieren und entspannen, ohne dass man ins Schwitzen kommt. Der Beweglichkeits-Checkmaß die Dehnfähigkeit und sensibilisierte die Teilnehmer für die Wichtigkeit ihrer Gesundheit. Zusätzlich konnten die Teilnehmer einen Sehtest machen, bei dem die Notwendigkeit einer Bildschirmbrille überprüft wurde. Beratungsstände der Techniker Krankenkasse und der Versicherungskammer Bayern boten ergänzende Informationen, und das MFT Balance Board stand zur Verfügung, um die körperliche Bewegung zu fördern.

**„Bewegung ist Herzenssache!“**



### Betriebsveranstaltungen

Arbeitgeberattraktivität umfasst auch die Durchführung von Firmenevents, die darauf abzielen, die interne Kommunikation zu verbessern, die Mitarbeitenden zu motivieren und eine gute Arbeitsatmosphäre zu fördern. 2024 wurden folgende Firmenevents erfolgreich umgesetzt: ein Betriebsausflug nach Schloss Linderhof und das nahegelegene Kloster Ettal mit der Möglichkeit an einer Brauereiführung teilzunehmen, ein Sommerfest im BLM-Garten, ein Besuch auf dem Oktoberfest und eine gemeinsame Weihnachtsfeier mit der Medien.Bayern in deren neuen Räumlichkeiten. Für die Brauereiführung, das Sommerfest und den Besuch auf dem Oktoberfest beteiligten sich die Beschäftigten mit einem geringfügigen Eigenanteil, der der Teilnahmebereitschaft und Freude jedoch keinen Abbruch tat. ◀

Das Thema Nachhaltigkeit hat in der BLM nicht nur Einzug gehalten, sondern ist bei den Mitarbeitenden spürbar angekommen. Sie tragen nicht nur pflichtbewusst die relevanten Nachhaltigkeitsdaten zusammen, sondern zeigen darüber hinaus ein bemerkenswertes Engagement für nachhaltige Initiativen. Aktionen zur Stärkung des Teamgeists leisten einen wertvollen Beitrag, indem sie den Zusammenhalt und die Motivation im Team fördern.



Auch im Bereich Innovation und im Aufgreifen neuer Themen wie der KI hat die BLM erneut ihre Stärke bewiesen, indem sie zukunftsweisende Projekte mit einem klaren Fokus auf Nachhaltigkeit erfolgreich umgesetzt hat. Diese Projekte unterstreichen die Vorreiterrolle der BLM und setzen ein starkes Signal in der Medienlandschaft.

Unter dem Motto „Nachhaltigkeit als gemeinsame Mission“ ist das Ziel für 2025 neue Paktpartner und insbesondere weitere Landesmedienanstalten für eine Teilnahme am Nachhaltigkeitspakt Medien zu gewinnen und gemeinsam eine noch größere Wirkung zu erzielen. ◀



# DNK-Erklärung der BLM 2023



## Deutscher NACHHALTIGKEITS Kodex Berichtsjahr 2023

Allgemeine Informationen **26**

### STRATEGIE

- KRITERIUM 1 Strategische Analyse und Maßnahmen **28**
- KRITERIUM 2 Wesentlichkeit **29**
- KRITERIUM 3 Ziele **31**
- KRITERIUM 4 Tiefe der Wertschöpfungskette **33**

### PROZESSMANAGEMENT

- KRITERIUM 5 Verantwortung **36**
- KRITERIUM 6 Regeln und Prozesse **38**
- KRITERIUM 7 Kontrolle **39**
- KRITERIUM 8 Anreizsysteme **40**
- KRITERIUM 9 Beteiligung von Anspruchsgruppen **42**
- KRITERIUM 10 Innovations- und Produktmanagement **44**

### UMWELT

- KRITERIUM 11 Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen **47**
- KRITERIUM 12 Ressourcenmanagement **48**
- KRITERIUM 13 Klimarelevante Emissionen **54**

### GESELLSCHAFT

- KRITERIUM 14 Arbeitnehmerrechte **59**
- KRITERIUM 15 Chancengerechtigkeit **64**
- KRITERIUM 16 Qualifizierung **66**
- KRITERIUM 17 Menschenrechte **71**
- KRITERIUM 18 Gemeinwesen **72**
- KRITERIUM 19 Politische Einflussnahmen **74**
- KRITERIUM 20 Gesetzes-/Rechtslinienkonformes Verhalten **75**

Impressum **77**

Die Bayerische Landeszentrale für neue Medien (BLM) ist als eine von 14 Landesmedienanstalten in Deutschland zuständig für die Aufsicht und Organisation der privaten Radio- und Fernsehprogramme in Bayern. Außerdem beaufsichtigt sie Internetangebote mit Sitz in Bayern, sogenannte Telemedien. Auch für Medienplattformen, Benutzeroberflächen und Medienintermediäre, wie zum Beispiel Prime Video, Twitch, X und Yahoo, ist die BLM zuständig. Seit April 2022 überprüft die BLM auch Verstöße gegen die Impressumspflicht gemäß Medienstaatsvertrag und Telemediengesetz.

Die BLM ist als Trägerin des privaten Rundfunks in Bayern verantwortlich für Medien und Medienregulierung und spielt insbesondere in unserer Demokratie eine besondere Rolle für die freiheitliche Meinungsbildung. Darüber hinaus ist die Landeszentrale auch Arbeitgeberin und Wirtschaftsakteurin und möchte den Nachhaltigkeitsgedanken weiterentwickeln und zum festen Bestandteil der eigenen Kultur machen.

- KRITERIUM 1      Strategische Analyse und Maßnahmen
- KRITERIUM 2      Wesentlichkeit
- KRITERIUM 3      Ziele
- KRITERIUM 4      Tiefe der Wertschöpfungskette

# 1 Strategische Analyse und Maßnahmen

## Nachhaltigkeitskonzept der BLM

Die BLM hat bereits Ende 2020 eine Projektgruppe eingesetzt, um ein eigenständiges Nachhaltigkeitskonzept für die BLM zu entwickeln. Ihr Auftrag umfasste eine Bestandsaufnahme der wesentlichen Handlungsfelder, die Ermittlung von Maßnahmen für weitere Fortschritte in den Handlungsfeldern sowie die Priorisierung für künftige Umsetzungspläne. Ende 2021 konnte ein für die BLM passgenaues Konzept finalisiert werden, das in einem ersten → **Nachhaltigkeitsbericht der BLM für das Jahr 2021** dem Medienrat vorgestellt wurde. Der zweite → **Nachhaltigkeitsbericht der BLM für das Jahr 2022** wurde im Dezember 2022 veröffentlicht. Auf der Basis der Daten und Fakten aus dem Jahr 2022 hat die BLM ihren ersten DNK-Bericht erstellt. Dieser wurde zeitgleich mit dem → **BLM-Nachhaltigkeitsbericht 2023**, der die BLM internen Nachhaltigkeitsaktivitäten beschreibt, publiziert.

Die Vision der BLM ist es, den Nachhaltigkeitsgedanken weiterzuentwickeln und zum festen Bestandteil der eigenen Kultur zu machen. Insbesondere möchte sich die Landeszentrale, die seit Jahren die Digitalisierung und Technisierung der Medien gestaltet, für eine innovative Weiterentwicklung der Medienlandschaft im Sinne der Nachhaltigkeit engagieren.

## Zentrale Handlungsfelder

Als zentrale Handlungsfelder der BLM wurden der „Gesellschaftliche Auftrag“ als Regulierungsinstitution, die „Beschäftigten“ als Arbeitgeberin und die BLM als „Wirtschaftssubjekt“ herausgearbeitet (vgl. Kriterium 2).

## Nachhaltigkeitsbezogene Wirkungen

Das BLM-Konzept fußt auf der Annahme, dass jedes Handeln der BLM – sei es bei der bloßen Erfüllung ihres gesetzlichen Auftrags, gegenüber ihren Beschäftigten oder als Wirtschaftssubjekt, das Aufträge vergibt und Güter verbraucht – Wirkungen ökologischer, ökonomischer und sozialer Art hat.

## Nachhaltigkeitsrelevante Standards

Die Landeszentrale orientiert sich an den 17 Zielen der Agenda 2030, die im Jahr 2015 verabschiedet wurden.

Im Bereich der Berichterstattung werden mit der vorliegenden Erklärung der Deutsche Nachhaltigkeitskodex (DNK) und die GRI-Indikatoren herangezogen.

Seit dem Berichtsjahr 2023 zieht die BLM die Kernmerkmale der European Sustainability Reporting Standards (ESRS) heran. Sie berücksichtigt alle Kriterien, vor allem den Schutz von Vielfalt, den Klimaschutz, die Wahrung von sozialer Gerechtigkeit und steht für eine werteorientierte Unternehmensführung. ◀

### Umfeld

Die BLM ist eine in München ansässige rechtsfähige Anstalt des öffentlichen Rechts, vertreten durch den Präsidenten. Sie ist eine der größten Landesmedienanstalten in Deutschland, die viele mittelständische sowie auch große private Rundfunkanbieter, Plattformen und Internetangebote reguliert.

### Handlungsfelder und Nachhaltigkeitsthemen

Anhand der verschiedenen Rollen der BLM ergeben sich folgende drei Handlungsfelder (vgl. Kriterium 1):

**Handlungsfeld „Gesellschaftlicher Auftrag“**\_Das Handlungsfeld „Gesellschaftlicher Auftrag“ umfasst die Themen „Ausführung des gesetzlichen Auftrags“, „Öffentlichkeitsarbeit“, „Datenschutz“ und „Vernetzung“. Insbesondere das Thema Vernetzung beschäftigt die Landeszentrale stark, da sie den Nachhaltigkeitspakt Medien Bayern für Akteure aus der Medienbranche ins Leben gerufen hat (vgl. Kriterium 10).

**Handlungsfeld „Wirtschaftssubjekt“**\_Im Handlungsfeld „Wirtschaftssubjekt“, werden die Themen „Beschaffung von Wirtschaftsgütern und Dienstleistungen“, „Korruptionsprävention“, „Facility-Management“, „Dienstreisen“, „Strom“, „Wasser“, „Wärme“, „Abfallmanagement“, „Papierverbrauch“, „betriebliches Mobili-

tätsmanagement“, „Betriebsrestaurant“, „Grünflächen“ und „Vernetzung“ gebündelt (vgl. die Kriterien 11 bis 13).

**Handlungsfeld „Beschäftigte“**\_Das Handlungsfeld ist in die Themen „Führungsstil & Kommunikationskultur“, „Personalgewinnung“, „Personalbindung“, „Personalentwicklung“, „Arbeitsplatz“, „Arbeitssicherheit & Gesundheitsmanagement“ und „Incentive – Firmenveranstaltungen“ aufgeteilt. Konkrete Maßnahmen werden in den Kriterien 14 bis 16 beschrieben.

Eine Differenzierung der Inside-out- und der Outside-in-Perspektive erfolgt im kommenden Berichtszeitraum im Rahmen einer weitergehenden Wesentlichkeitsanalyse.

### Auswirkungen der Geschäftstätigkeit

Die BLM spielt eine wichtige gesellschaftspolitische Rolle insbesondere für bayerische Medienunternehmen. Als Trägerin des privaten Rundfunks in Bayern fördert, forscht, informiert und gestaltet sie Prozesse, die der Demokratieförderung und Meinungsbildung dienen. In sozialer Hinsicht ist sie bestrebt, als moderne Arbeitgeberin ein Umfeld für Beschäftigte zu schaffen, das familienfreundlich ist und langfristig Fachpersonal binden kann. Als Wirtschaftssubjekt positioniert sich die Landeszentrale als ökologisch und ökonomisch nachhaltige Marktteilnehmerin.

Die ökologischen und sozialen Wirkungen werden insbesondere in den Kriterien 11 bis 13 sowie 14 bis 16 beschrieben.

### Chancen und Risiken

Im Hinblick auf ihre gesellschaftliche Rolle (vgl. Kriterium 2) hat die BLM mit der Initiative Nachhaltigkeitspakt Medien Bayern zum Nachhaltigkeitsthema „Innovation“ einen Meilenstein gesetzt (vgl. Kriterium 10). Sie hat zusammen mit Akteuren aus verschiedenen Bereichen der Medienbranche, einen Pakt ins Leben gerufen, mit dem Ziel, aktiv an der Gestaltung einer nachhaltigen Medienwirtschaft mitzuwirken. Die BLM hat sich damit als moderne Aufsichtsbehörde platziert. Diese Innovation erhielt positive Resonanz in der Außenwirkung, unterstützt durch die bayerische Landtagspräsidentin als Schirmherrin der Initiative und die Teilnahme namhafter Medienunternehmen wie ProSiebenSat.1, Amazon Prime Video und Vodafone Deutschland am Pakt.

Als Arbeitgeberin kann die Landeszentrale dem demografischen Wandel entgegenwirken, indem sie sich als attraktive Arbeitgeberin im nachhaltigen Sinne entwickelt. Da die Mitarbeitenden an dem Prozess umfassend beteiligt sind, werden Risiken, wie etwa einer fehlenden Nachvollziehbarkeit und Akzeptanz in der Belegschaft, vorgebeugt.

---

Die BLM hat weiterhin ihre Nachhaltigkeitsaufgaben im Handlungsfeld als „Wirtschaftssubjekt“ herausgearbeitet und weitere wesentliche Themen identifiziert, die mittel- und langfristige Verbesserungspotentiale aufweisen (vgl. u. a. Kriterium 12).

Die Innen- sowie die Außenbetrachtung zeigen gleichermaßen positive Resonanz auf die Nachhaltigkeitsbestrebungen. Als Herausforderung werden z. B. fehlende nachhaltigkeitsbezogene Rahmenbedingungen im Bereich des Abfallmanagements gesehen, da die Stadt München bisher keine Abholung für die Kunststoff- und Verpackungsabfälle vorsieht. Als weiteres Risiko ist die personelle und finanzielle Ausstattung zu nennen, um das Nachhaltigkeitskonzept umzusetzen zu können. ◀

# 3 Ziele

## Strategische Nachhaltigkeitsziele

Da die BLM das Thema Nachhaltigkeit zum festen Bestandteil der eigenen Kultur machen möchte, wurde dabei folgender Weg beschritten:

### Erreichte Ziele

#### 2020 bis 2022

- Startschuss der Projektgruppe im Dezember 2020 mit dem Ziel des Aufbaus eines Nachhaltigkeitsmanagements
- Erstellung des ersten und zweiten Nachhaltigkeitsberichts in den Jahren 2021 und 2022
- Ernennung einer Nachhaltigkeitsbeauftragten im Jahr 2022

#### 2023

- Regelmäßige Fortschreibung des BLM-Nachhaltigkeitsberichts und der DNK-Erklärung
- Regelmäßige Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitskonzepts
- Berichte in den Personalversammlungen
- Weiterentwicklung der internen und externen Nachhaltigkeitskommunikation
- Weitergehende Sensibilisierung der Beschäftigten

#### Ab 2024:

- Erstellung eines freiwilligen Nachhaltigkeitsberichts auf der Basis der ESRS (2025).
- Regelmäßige Fortschreibung des Nachhaltigkeitsberichts
- Regelmäßige Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitskonzepts
- Berichte in den Personalversammlungen
- Weiterentwicklung der internen und externen Nachhaltigkeitskommunikation
- Weitergehende Sensibilisierung der Beschäftigten
- Weitergehende Konkretisierungen, Quantifizierungen und Priorisierungen wurden im Berichtsjahr nicht vorgenommen.

Alle Ziele werden gleichermaßen verfolgt und daher nicht priorisiert.

## Kontrolle

- Regelmäßiger Austausch mit der Geschäftsleitung (Präsident und Geschäftsführerin)
- E-Mail-Postfach Nachhaltigkeit: Anregungen werden von der Nachhaltigkeitsbeauftragten direkt an die Geschäftsleitung herangetragen
- Nachhaltigkeitsbericht wird in den Gremien veröffentlicht
- Veröffentlichung auf der BLM-Website

## Der Beitrag zu den UN-Nachhaltigkeitszielen im Überblick

Die BLM hat die 17 Sustainable Development Goals (SDGs) der Agenda 2030 für ihr Wirken heruntergebrochen und für ihr eigenes Handeln Nachhaltigkeitsziele definiert:

- Sicherung und Förderung von Gleichberechtigung und Vielfalt, vgl. Kriterium 15
- Unterstützung von Innovationen, vgl. Kriterium 10
- Erhalt von Glaubwürdigkeit, vgl. Kriterium 1
- Festlegung dauerhafter Arbeitsplätze mit adäquaten Bedingungen, vgl. Kriterium 14
- Förderung der Befähigung zur Teilhabe am gesellschaftlichen Leben, vgl. Kriterium 15
- Einhaltung von Gesetzen und Richtlinien, vgl. Kriterium 20

- 
- Stabilisierung und Förderung einer demokratischen Gesellschaftsordnung, vgl. Kriterium 20
  - Schonender Umgang mit Ressourcen, vgl. Kriterien 12, 13
  - Nachhaltiger Konsum, vgl. Kriterium 12
  - Starke Partnerschaften, vgl. Kriterien 9, 10
  - Produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit, vgl. Kriterien 14, 15
  - Förderung von nachhaltigem Wirtschaftswachstum, vgl. Kriterium 16

Weitergehende handlungsfeldspezifische Zielsetzungen werden in den Bereichen Umwelt und Gesellschaft genannt (vgl. z. B. die Kriterien 12, 13 sowie 14 bis 16). ◀



# 4 Tiefe der Wertschöpfungskette

## Wertschöpfungskette der BLM

Im Wesentlichen konzentriert sich die Landeszentrale auf die Umsetzung nachhaltigkeitsbezogener Maßnahmen im eigenen Unternehmen und trägt den Nachhaltigkeitsgedanken in die Unternehmen, an denen die Landeszentrale beteiligt ist. Zudem findet ein regelmäßiger Austausch mit den Medienunternehmen statt, die dem Nachhaltigkeitspakt Medien Bayern angehören.

## Nachhaltige Beschaffung

Die BLM ist kein produzierendes Unternehmen, nimmt jedoch als Wirtschaftssubjekt Waren, Dienstleistungen, freiberufliche Leistungen und Bauleistungen, die als erste Stufen der Wertschöpfungskette identifiziert wurden, zur Wahrung ihrer internen und externen Aufgaben in Anspruch.

## Vergaberecht

Die BLM als öffentlicher Auftraggeber unterliegt bei ihren Beschaffungen dem Vergaberecht.

Bei Vergabeverfahren muss sie den Zuschlag dem wirtschaftlichsten Angebot erteilen. Bei der Wahl der Zuschlagskriterien zur Bestimmung des wirtschaftlichsten Angebots soll der öffentliche Auftraggeber (neben dem Preis) aber auch qualitative, umweltbezogene und soziale Faktoren berücksichtigen, soweit die entsprechenden Kriterien den erforderlichen Bezug zum Auftragsgegenstand aufweisen.

In den bayerischen Umweltrichtlinien für das öffentliche Auftragswesen (öAUmWR) wird festgelegt, dass die Vergabestellen bei umweltrelevanten öffentlichen Aufträgen umweltfreundliche und energieeffiziente Lösungen prüfen müssen. Zudem ist auf die Langlebigkeit, Reparaturfreundlichkeit und Wiederverwertbarkeit von Produkten zu achten, um Abfälle zu minimieren. In der Leistungsbeschreibung sollen, soweit wirtschaftlich vertretbar, Umweltschutzaspekte wie Energieverbrauch, Abfallvermeidung und -verwertung berücksichtigt werden.

Zudem ist nach den gesetzlichen Vorgaben des Freistaats Bayerns bei Beschaffungen sicherzustellen, dass weder gegen nationale Jugendarbeitsschutzgesetze noch gegen internationale Normen zum Schutz vor ausbeuterischer Kinderarbeit verstoßen wird.

Die Vorschriften zum öffentlichen Auftragswesen sehen vor, dass Arbeitnehmern mindestens die geltenden Mindestarbeitsbedingungen und das Mindestentgelt gewährt werden müssen. Frauen und Männer sollen bei gleicher Arbeit gleich entlohnt werden. Kleine und mittelständige Unternehmen (KMU) und Existenzgründungen sollen bei bestimmten Vergabeverfahren regelmäßig zur Angebotsabgabe aufgefordert werden. Bei Aufträgen mit Nachunternehmerleistungen sollen KMU und Existenzgründungen angemessen beteiligt werden. Werkstätten für behinderte Menschen und Inklusionsbetriebe sollen als bevorzugte Bieter berücksichtigt werden. Zudem sollen Start-ups bei Vergaben faire Chancen erhalten.

Bei der BLM erfolgt ab einer gewissen Größenordnung des Auftragswerts zwingend eine Ausschreibung. Dabei werden die vorgenannten Kriterien berücksichtigt, wenn der erforderliche Bezug zum Auftragsgegenstand vorliegt. Ziel ist es, die Vergabeentscheidung im Interesse eines funktionierenden Wettbewerbs und von Chancengleichheit auf willkürfreie, sachliche Erwägungen zu stützen.

- Die fünf Grundsätze des Vergaberechts sind Wettbewerb, Transparenz, Gleichbehandlung, Nichtdiskriminierung und Verhältnismäßigkeit und haben Leitlinienfunktion.
- Daneben sind der Wirtschaftlichkeitsgrundsatz, die Berücksichtigung von Qualität, Innovationen sowie soziale- und umweltbezogene Aspekte und der Mittelstandsschutz zu gewährleisten.
- Zu beachten ist der Grundsatz der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit: Mit diesem Grundsatz wird zur sparsamen Haushaltsführung angehalten. Es gilt das Minimal- (ein bestimmtes Ziel mit möglichst wenig Mitteln erreichen) und das Maximalprinzip (mit gegebenen Mitteln einen möglichst großen Nutzen erzielen).

Die Landeszentrale nimmt somit über die Auswahl entsprechender Zuschlagskriterien Einfluss auf Aspekte wie Umwelt, Soziales und Arbeitsschutz in den folgenden Bereichen:

- IT
- Büromaterialien
- Elektrogeräte
- Betriebsrestaurant
- Büromöbel etc.
- Umweltgerechte Anlieferung und Verpackungsentsorgung
- Müllvermeidung, soweit möglich
- CO<sub>2</sub>-neutrale Verbrauchsmaterialien
- Beachtung von Energieeffizienzklassen bei Elektrogeräten
- Green IT
- Gütesiegel (Arbeitsschutz etc.)
- Möglichst geringe Emissionen zum Schutz der Arbeitnehmerschaft

Konkrete weitere Beispiele für nachhaltigkeitsorientierte Beschaffungen und Beauftragungen sind z. B. die Errichtung der Photovoltaik-Anlage, die von der BLM an ein mittelständisches Unternehmen vergeben wurde, das sich, insbesondere im Hinblick auf deren Arbeitsplätze, nachhaltig engagiert (vgl. die Kriterien 10, 12) sowie der vorrangige Erwerb von Werbemittel bei Dienstleistern aus Deutschland, um die Transportwege und den damit verbundenen CO<sub>2</sub>-Ausstoß gering zu halten (vgl. Kriterium 12). Für die Untertitelung der Gewinnerbeiträge, im Rahmen der BLM-Hörfunk- und TV-Preise, wurde eine Stiftung beauftragt, die ein Rehabilitationszentrum für Menschen mit Körperbehinderungen betreibt (vgl. Kriterium 15).

Im kommenden Berichtszeitraum wird die Wertschöpfungskette (Waren, Dienstleistungen, freiberufliche Leistungen und Bauleistungen) im Hinblick auf Nachhaltigkeitsbezüge und die entsprechenden ökologischen und sozialen Wirkungen und den Austausch mit den Interessengruppen als Teil der Wesentlichkeitsanalyse (vgl. Kriterium 2) weitergehend beleuchtet. Dabei werden auch weitere Stufen der Wertschöpfungskette identifiziert.

Zum Austausch mit den Interessengruppen vgl. Leistungsindikator GRI SRS-102-44: Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen. ◀

- KRITERIUM 5 Verantwortung
- KRITERIUM 6 Regeln und Prozesse
- KRITERIUM 7 Kontrolle
- KRITERIUM 8 Anreizsysteme
- KRITERIUM 9 Beteiligung von Anspruchsgruppen
- KRITERIUM 10 Innovations- und Produktmanagement

# 5 Verantwortung

## Führungsverantwortung

Die zentrale Verantwortung liegt bei der Geschäftsleitung der BLM. Initiiert wurden die Nachhaltigkeitsbestrebungen durch den Präsidenten der BLM. Es erfolgt eine regelmäßige Befassung mit Nachhaltigkeitsthemen.

## Projektgruppe

Zur Erarbeitung des Nachhaltigkeitskonzepts (vgl. Kriterium 1) wurde von der Geschäftsleitung eine Projektgruppe eingesetzt. Die Zusammensetzung des Teams wurde ausgewogen ausgewählt, so dass die wesentlichen Themen und Interessen abgedeckt werden konnten.

Die Projektleitung oblag der Datenschutz- und Gleichstellungsbeauftragten. Zur Seite standen ihr im Jahr 2022 ein Mitglied aus der Geschäftsleitung, das mit Strategiefragen zur Nachhaltigkeit befasst war, der Leiter des Bereichs Verwaltung & IT, der zugleich stellvertretender Geschäftsführer ist, ein BLM-Mitarbeiter mit speziellen Fachkenntnissen zur Nachhaltigkeit im Bereich Programm und Werbung sowie einem Mitglied aus dem Personalrat.

Es wurde eine Bestandsaufnahme der bislang unternommenen Nachhaltigkeitsbemühungen vorgenommen und das Nachhaltigkeitskonzept erarbeitet. Zudem wurde ein E-Mail-Postfach „Nachhaltigkeit“ eingerichtet, an das Kolleginnen und Kollegen eigene Ideen und Verbesserungsvorschläge senden können. Sämtliche Vorschläge wurden in der Projektgruppe geprüft und – sofern umsetzbar – mit entsprechenden Maßnahmen unmittelbar in die Wege geleitet. Beispielhaft wurde die Druckervoreinstellung von einseitig auf beidseitig und schwarz-weiß umgestellt.

## Projektgruppe Nachhaltigkeit Zusammensetzung



### Bestellung einer Nachhaltigkeitsbeauftragten

Die Themen Führungsstil und Kommunikationskultur sind Kernthemen der Verantwortlichkeit gegenüber den Beschäftigten. Um die Glaubwürdigkeit der Nachhaltigkeitsbestrebungen der BLM zu unterstreichen und die Koordination der Prozesse zu erleichtern, wurde im Jahr 2022 eine Nachhaltigkeitsbeauftragte (vgl. [→ Nachhaltigkeitsbericht 2022](#), S. 15) bestellt, die gleichzeitig die Leitung der Projektgruppe inne hatte. Diese Gruppe, die 2021 ins Leben gerufen wurde, hat ein umfassendes Nachhaltigkeitskonzept entwickelt und die organisatorischen Strukturen seither gefestigt. Daher ist eine separate Projektgruppe für den regelmäßigen Austausch nicht mehr erforderlich. Die Kommunikation mit den früheren sachverständigen Mitgliedern erfolgt anlassbezogen über die Nachhaltigkeitsbeauftragte. Dadurch wird sichergestellt, dass alle BLM-Bereiche in die interne Nachhaltigkeitskommunikation einbezogen werden und eine konsistente Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie gefördert wird.

**Aufgaben\_**Zu den Aufgaben einer Nachhaltigkeitsbeauftragten gehört es, für Themen zu sensibilisieren, Strategien zu entwickeln, Prozesse aufzubauen, Kooperationen voranzutreiben und auf Missstände hinzuweisen. Zudem ist sie Ansprechpartnerin für Beschäftigte und Geschäftsleitung. Besonders wertvoll sind Anregungen von Kolleginnen und Kollegen im Unternehmen und deren Unterstützung bei der Umsetzung.

Die Nachhaltigkeitsbeauftragte erwarb im Frühjahr 2023 das Zertifikat zur Nachhaltigkeitsbeauftragten durch das Institut für Nachhaltigkeitsbildung. ◀

### Nachhaltigkeit als Prozess

Der Grundgedanke des Nachhaltigkeitskonzepts der BLM zielt darauf ab, dass das Thema Nachhaltigkeit in der BLM als offener, gelebter, sich fortwährend entwickelnder Prozess (vgl. Kriterium 13) angelegt wird.

**Vision – Nachhaltigkeit als fester Bestandteil der eigenen Kultur** – Vision der BLM ist es, den Nachhaltigkeitsgedanken für die BLM weiterzuentwickeln und zum festen Bestandteil der eigenen Kultur zu machen. Diese soll durch die Initiative und Mitwirkung der Beschäftigten getragen sein. Zudem will sich die BLM im Rahmen der Digitalisierung und Technisierung der Medien für eine innovative Weiterentwicklung der Medienlandschaft im Sinne der Nachhaltigkeit engagieren.

### Kommunikation der Nachhaltigkeitsthemen

Zur Kommunikation der Nachhaltigkeitsthemen nutzt die Geschäftsleitung die Mitarbeiterversammlung (vgl. die Kriterien 9 und 14). Zudem wurde ein E-Mail-Postfach „Nachhaltigkeit“ eingerichtet, über das alle Beschäftigten ihre Vorschläge und Anregungen einbringen können (Nachhaltigkeit@blm.de).

### Regelmäßige Austauschgespräche

Zwischen der Nachhaltigkeitsbeauftragten und der Geschäftsleitung finden regelmäßige Austauschgespräche statt. Diese Gespräche greifen den jeweiligen Planungsstand für kurz-, mittel- und langfristige Ziele auf. Beispielsweise wurden die Planungen zur Photovoltaik-Anlage, die Erneuerung von Fahrradstellplätzen oder die Prüfung von Ladestationen für E-Fahrzeuge besprochen. Für dringende Themen hat die Nachhaltigkeitsbeauftragte jederzeit die Möglichkeit, direkt bei der Geschäftsleitung vorzusprechen.

### Kommunikation nach außen

Zur Kommunikation nach außen dokumentiert die BLM ihre Nachhaltigkeitsaktivitäten anhand der Veröffentlichung des Nachhaltigkeitsberichts der BLM. Die Berichte für die Jahre 2021, 2022 und 2023 wurden vor den Gremien der BLM vorgetragen und auf der Website der BLM veröffentlicht.

### Dienstanweisungen und Dienstvereinbarungen

Als Steuerungselemente zur Umsetzung von Nachhaltigkeitsthemen dienen Dienstanweisungen und Dienstvereinbarungen, etwa die Dienstanweisung für die Genehmigung, Durchführung und Abrechnung von Dienstreisen (vgl. die Kriterien 12 und 13) oder die

Dienstanweisung zu Datenschutz und Datensicherheit in der BLM. Dienstvereinbarungen mit dem Personalrat wurden im Handlungsfeld „Beschäftigte“ geschlossen, so etwa die Dienstanweisung – Arbeitszeitrichtlinie (vgl. Kriterium 15). Die Dienstanweisungen und Dienstvereinbarungen werden im Intranet der BLM veröffentlicht und stehen allen Mitarbeitenden zur Information und zum Abruf bereit.

### Projektgruppe

Die Projektgruppe gehört ebenfalls zu den ausgewählten nachhaltigkeitsbezogenen Regeln und Prozessen der BLM (siehe Kriterium 5). ◀

### Nachhaltigkeitsbezogene Leistungsindikatoren bei der BLM

Grundsätzlich wird für die Ermittlung von Leistungsindikatoren die Global Reporting Initiative (GRI) herangezogen.

Nicht alle Nachhaltigkeitserfolge lassen sich jedoch quantifizieren. Für einige neue Projekte können diese erst innerhalb der ersten Evaluierungsphase herausgearbeitet werden. So waren beispielsweise Nachhaltigkeitserfolge des Netzwerks Nachhaltigkeitspakt Medien Bayern (vgl. Kriterium 10), der im Jahr 2022 gegründet wurde, noch nicht messbar. Als Messgröße könnten hier die Entwicklung der Mitgliederzahl und deren Erfolge bei der Umsetzung der Leitlinien dienen. Hier zeigt sich im zweiten Jahr der Berichterstattung, dass sich der Zuwachs der Mitglieder auf den Nachhaltigkeitserfolg auswirkt.

Die BLM überprüft für jedes neue Projekt vorab, ob es sich um eine sinnvolle nachhaltigkeitsbezogene Maßnahme handelt. Sofern der Erfolg messbar ist, werden die möglichen Potenziale quantifiziert und im Folgejahr überprüft.

### Ausgewählte Indikatoren zur Steuerung und Kontrolle der Nachhaltigkeitsziele

- Papierverbrauch (Druckpapier, Toilettenpapier, Papierhandtücher), vgl. Kriterium 12

- Energieverbrauch (Strom, Fernwärme), vgl. Kriterium 12
- Kraftstoffverbrauch in Liter des Dienstwagens, vgl. Kriterium 12
- Wasserentnahme, vgl. Kriterium 12
- Angefallener Abfall, vgl. Kriterium 12
- Arbeitsbedingte Verletzungen, vgl. Kriterium 16
- Arbeitsbedingte Erkrankungen, vgl. Kriterium 16
- Mitarbeiterbeteiligung an Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, vgl. Kriterium 16
- Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung, vgl. Kriterium 16
- Diversität: Kontrollorgane und Beschäftigte, Anteil weiblicher und männlicher Mitarbeitender, vgl. Kriterium 16
- Diskriminierungsfälle, vgl. Kriterium 16

Die Verbräuche werden seit 2022 unternehmensintern jährlich erfasst, analysiert und kommuniziert, um daraus mögliche Ziele und Strategien abzuleiten. Aufgrund der Unternehmensstruktur sind die entsprechenden Prozesse zwischen der Geschäftsführung, der Nachhaltigkeitsbeauftragten und den involvierten Mitarbeitenden effizient gestaltbar. ◀

### Leistungsindikatoren zu den Kriterien

5 bis 7

*Beschreibung der Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen der Organisation (Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte)*

Mit der Entwicklung des Nachhaltigkeitskonzepts der BLM im Jahr 2021 wurden der Status quo aller vorhandenen Nachhaltigkeitsprozesse erfasst und Änderungspotenziale ermittelt. Ziel ist es, die Nachhaltigkeit in der Organisationskultur der BLM zu etablieren. Dies kann nur gelingen, wenn der Nachhaltigkeitsprozess in der BLM ein offener, gelebter und inklusiver ist.

Die BLM engagiert sich zudem für eine innovative Weiterentwicklung der Medienlandschaft im Sinne der Nachhaltigkeit. Zur Unterstreichung der Glaubwürdigkeit der Nachhaltigkeitsbestrebungen der BLM wurde eine Nachhaltigkeitsbeauftragte bestellt, die direkt an die Geschäftsführung berichtet, die als Bindeglied zu den Mitarbeitenden fungiert und von den Fachbereichen unterstützt wird (vgl. die Kriterien 5, 6).

Unabhängig vom Nachhaltigkeitskonzept wurden keine Werte formuliert. Ausgewählte Standards der BLM werden in Kriterium 6 beschrieben. ◀

## 8

## Anreizsysteme

**Monetäres Vergütungssystem**

Die Landeszentrale bietet ein Gehaltssystem mit drei Komponenten: Grundgehalt, lineare Erhöhung und Leistungszulage. Das Gehaltsmodell dient der Steigerung der Arbeitgeberattraktivität und der Bindung des Personals. Vgl. zudem den GRI SRS-102-35: Vergütungspolitik

**Nicht-monetäre Anreizsysteme**

**Nachhaltigkeitsbriefkasten**\_Die Geschäftsleitung hat die Einrichtung des Nachhaltigkeitsbriefkastens (E-Mail-Postfach), ein Ideenmanagement und Vorschlagswesen, eingeführt. Die Ideen und Anregungen werden von der Nachhaltigkeitsbeauftragten direkt an die Geschäftsleitung übermittelt.

Es erfolgt eine Befassung mit den vorgetragenen Themen. Zudem erhalten die Beschäftigten ein entsprechendes Feedback. Es handelt sich in der Regel um arbeitsorganisatorische oder umweltbezogene Verbesserungsvorschläge wie z. B. die Verbesserung der Situation der Fahrradparkplätze, die Einsparung von Papier und Farbtonern durch doppelseitigen Schwarzweißdruck, die Einsparung von Papierhandtüchern in den Toiletten usw.

**Arbeitsgruppen**\_Es werden Arbeitsgruppen gebildet, die sich mit Nachhaltigkeitsthemen wie etwa dem Wissensmanagement oder der Evaluation der mobilen Arbeit befassen. Im Jahr 2023 brachten die Mitarbeitenden die Idee einer „Arbeitsgruppe Garten“ bei der Nachhaltigkeitsbeauftragten ein. Diese trug den Vorschlag an die Geschäftsleitung heran, die daraufhin die Gruppe ins Leben rief, die sich seitdem um die Pflanzen- und Tierwelt rund um die BLM kümmert (siehe Kriterium 12: Biologische Vielfalt und Ökosysteme – Nutzung der Grünflächen sowie Kriterium 14: Teamgeist stärken).

Die erzielten Ergebnisse der Arbeitsgruppen wirken sich positiv auf die Arbeitsbedingungen aus.

**Aktive Teilnahme der Mitarbeitenden**\_Zur Stärkung der Firmenkultur und zur Senkung der mobilitätsbezogenen Emissionen hat die BLM gemeinsam mit Mitarbeitenden im Berichtsjahr 2023 erstmals am Münchner STADTRADELN teilgenommen. Die Geschäftsleitung hat eine Siegerehrung und Preisverleihung der BLM durchgeführt (vgl. Kriterium 13 Mobilität – Teilnahme am STADTRADELN und Kriterium 14 Teamgeist stärken).

**Prüfung und Kontrolle**

Die Prüfung und Kontrolle findet je nach Interessengruppen unterschiedlich statt. In den regelmäßigen Terminen der Nachhaltigkeitsbeauftragten mit der Geschäftsleitung sind neben der Geschäftsführerin auch der Leiter des Bereichs Verwaltung & IT sowie die Personalreferentin sowie ggf. weitere Kolleginnen und Kollegen der entsprechenden Arbeitsbereiche eingebunden.

Bei Themen, die durch die Personalvertretung wahrgenommen werden, werden in der Regel der Bereich Verwaltung sowie involvierte Kolleginnen und Kollegen, wie z. B. die mit der Arbeitssicherheit beauftragte Person, einbezogen. ◀



## Leistungsindikatoren zu Kriterium

### 8

#### Vergütungspolitik

(Leistungsindikator GRI SRS-102-35)

Die Landeszentrale hat seit vielen Jahren ein Gehaltssystem mit drei Komponenten: Grundgehalt, lineare Erhöhung und Leistungszulage. Im Jahr 2022 führten die Geschäftsleitung und der Personalrat Gespräche zur Erarbeitung eines neuen Gehaltsmodells für die BLM, das im Jahr 2023 finalisiert wurde. Die Vergütungspolitik beinhaltet neben der Grundvergütung eine leistungsorientierte Bonuszahlung, arbeitsaufgabenabhängige Erhöhungen sowie eine jährliche lineare Gehaltserhöhung, die sich am Tarifabschluss des TV-L orientieren (vgl. Kriterium 14).

Der Verdienst von Frauen und Männern richtet sich in der BLM nach einem einheitlichen Gehaltsmodell. Eine Ungleichbehandlung ist hier ausgeschlossen (vgl. auch Kriterium 15).

#### Verhältnis der Jahresgesamtvergütung

(Leistungsindikator GRI SRS-102-38)

Das Verhältnis der Jahresgesamtvergütung sowie die Angabe zum prozentualen Anstieg des Verhältnisses der Jahresgesamtvergütung werden von der BLM in ihrem jährlichen [➔ Geschäftsbericht 2023](#) (S. 150 ff.) veröffentlicht. ◀

### Ermittlung der Interessengruppen

Im Rahmen der Erstellung des Nachhaltigkeitskonzepts hat sich die Projektgruppe auch mit den Interessengruppen und Rollenbildern der Landeszentrale befasst. Eine gesonderte Methode kam bei der Identifizierung der Anspruchsgruppen noch nicht zum Einsatz. (→ vgl. Grafik S. 5)

### Anspruchsgruppen im Überblick

Die BLM interagiert mit einer Vielzahl von Gruppen und hat diesen gegenüber unterschiedliche Rollen (vgl. Kriterium 2). Sie ist Regulierungsinstitution, Wirtschaftssubjekt und Arbeitgeberin (vgl. Kriterium 2).

Als Regulierungsinstitution sieht sich die BLM gegenüber verschiedenen Interessensgruppen verpflichtet, das Thema Nachhaltigkeit zu berücksichtigen und fortzuentwickeln. Hierunter fallen etwa Medienanbieter, Mediennutzende, Verbände, Infrastrukturbetreiber, die Beteiligungen der BLM, andere Behörden oder der Gesetzgeber. Ein wichtiges Ziel ist dabei, dass die BLM als zeitgemäßer Regulierer wahrgenommen wird und so als Vorbild für die Gesellschaft der Medienschaffenden und Mediennutzenden dient. Auf diese Weise wirkt sie auch demokratiestärkend und zukunftsichernd.

Gegenüber Dienstleistern aus den Bereichen Energie, Gebäudemanagement, Catering und Public Relations nimmt die BLM eine Rolle als Wirtschaftsakteurin ein. Als Wirtschaftssubjekt muss die BLM mit begrenzten finanziellen Ressourcen auskommen und dabei gleichzeitig das Ziel verfolgen, schonend mit knappen Ressourcen umzugehen.

Die Belegschaft der BLM bildet eine Interessensgruppe, deren Ansprüche an nachhaltiges Handeln sich primär auf das Binnenverhältnis zur BLM als Arbeitgeberin beziehen. Mitarbeitenden soll eine sichere, diverse und diskriminierungsfreie Arbeitsumgebung geboten werden. Daneben bilden die Organe der BLM eine weitere Interessensgruppe. Auch sie können – mit unterschiedlichen Schwerpunktlegungen – Erwartungen an die BLM haben, nachhaltig zu handeln.

Daneben bilden die Organe der BLM eine weitere Interessensgruppe. Deren Interessen beziehen sich etwa auf den verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen, auf eine nachhaltige Personalplanung sowie die Achtung von Arbeitnehmerrechten.

Vgl. zudem Kriterium 10 (Nachhaltigkeitspakt Medien Bayern), Kriterium 18 (Beteiligungen der BLM an Unternehmen und der Stiftung Medienpädagogik Bayern) sowie Kriterium 19 (Organisation & Organe, Medienrat & Ausschüsse, Verwaltungsrat).

Ziel ist es, im Jahr 2024 im Rahmen der weitergehenden Wesentlichkeitsanalyse (vgl. Kriterium 2) die Anspruchsberechtigten näher zu beleuchten.

Geplant ist ferner herauszuarbeiten, wie die BLM als Regulierungsbehörde Medienschaffende (Anbieter und Medienunternehmen) im Hinblick auf deren publizistische Verantwortung unterstützt. ◀

## Leistungsindikatoren zu Kriterium

9

*Wichtige Themen und Anliegen*  
(Leistungsindikator GRI SRS-102-44):

*Dialog mit den Anspruchsgruppen*

*Beschäftigte*

Der Austausch mit den Beschäftigten findet über den persönlichen Kontakt zur Nachhaltigkeitsbeauftragten, das E-Mail-Postfach „Nachhaltigkeit“, durch Einbeziehung in Arbeitsgruppen und auch durch Informationen der Geschäftsleitung in der Mitarbeiterversammlung sowie im Intranet statt. Die Beschäftigten haben beispielsweise im Berichtsjahr 2023 eine Arbeitsgruppe Garten gegründet (vgl. Kriterium 12) und am STADTRADELN (vgl. Kriterium 13) teilgenommen. (→ **Siehe Seite 19**)

*Gremien*

Im Rahmen der Gremienarbeit werden direkt über die Geschäftsleitung nachhaltigkeitsrelevante Angelegenheiten ausgetauscht oder behandelt. Hierbei handelt es sich um verschiedene Themen wie beispielsweise Medienkompetenz, Aus- und Fortbildung sowie Public Value.

*Tochterfirmen*

Die Tochterunternehmen der BLM stehen in direktem Austausch mit der Geschäftsleitung und der Nachhaltigkeitsbeauftragten. Die BLM wirkt darauf hin, dass diese eigene Nachhaltigkeitsstrategien entwickeln.

*Anbieter und Medienunternehmen*

Rundfunkanbieter und Medienunternehmen werden durch den von der Landeszentrale initiierten Nachhaltigkeitspakt Medien Bayern informiert. Die Koordinationsstelle des Nachhaltigkeitspakts Medien Bayern steht potenziellen Paktpartnern beratend zur Seite.

*Bürgerinnen und Bürger*

Bürgerinnen und Bürger haben die Möglichkeit, über die Kontaktkanäle der BLM allgemeine Anfragen und Beschwerden vorzutragen. Daneben können auch Anregungen zum Thema Nachhaltigkeit eingebracht werden.

*Sonstiges*

Die Impulse der Anspruchsgruppen werden ab kommandem Berichtszeitraum systematisch erfasst. ◀

### Nachhaltigkeitspakt Medien Bayern

Die Landeszentrale hat im Jahr 2021 die „Vernetzung von Medienunternehmen mit Standort in Bayern“ auf ihre Agenda gesetzt. Im Berichtsjahr 2022 wurde die Initiative des [➔ Nachhaltigkeitspakt Medien Bayern](#) ins Leben gerufen. Die Initiative gibt Medienunternehmen mit Standort in Bayern einen Anreiz, ihre Nachhaltigkeitsbestrebungen nach gemeinsamen branchenspezifischen Standards auszurichten oder fortzuentwickeln. Sie soll auch kleineren Medienunternehmen wichtige Handlungsanleitungen zur Verfügung stellen und so in die Breite wirken. Mit diesem Projekt verfolgt die BLM gleich mehrere Nachhaltigkeitsziele: Die Vernetzung der Medienunternehmen und die Entwicklung gemeinsamer Standards trägt zur Förderung von Gleichberechtigung und Vielfalt und zur Stabilisierung der demokratischen Gesellschaftsordnung bei, unterstützt Innovationen, fördert die Befähigung einer selbstbestimmten Teilhabe am gesellschaftlichen Leben sowie die Glaubwürdigkeit der Medienunternehmen (vgl. Kriterium 2). Von außen ist der Pakt über eine E-Mail-Adresse erreichbar. Ausführliche Informationen über die Aktivitäten finden sich auf der BLM-Website unter [➔ „Wir fördern“](#). Im Berichtsjahr hat der Nachhaltigkeitspakt drei Mitglieder gewonnen.

### Nachhaltigkeitspreis Medien Bayern

Die BLM hat 2023 erstmals den [➔ Nachhaltigkeitspreis Medien Bayern](#) gemeinsam mit vier Stiftungspartnern verliehen. Ziel des Preises ist es, Projekte auszuzeichnen, die pragmatische Ansätze zum Umgang mit Nachhaltigkeit bieten und als Vorbilder für andere Medienunternehmen dienen können. Der Preis wurde auf den Medientagen München 2023 verliehen.

### Innovationsfördernde Rahmenbedingungen bei der BLM

Die Geschäftsleitung gibt den Beschäftigten Raum für die Etablierung und Umsetzung von Innovationen etwa durch Bildung von Arbeitsgruppen (vgl. Kriterium 8). Maßgeblich für das Gelingen war dabei auch, dass die Geschäftsleitung die Projekte befürwortete und mitgetragen hat.

### Interne Kommunikation


Das BLM-Intranet soll in den kommenden Jahren als zentrale Säule der internen Kommunikation und als Ort der internen Wissensvermittlung und des Wissensaustauschs etabliert werden.

### Ökologische Innovationen und Wirkungen

Bereits im Jahr 2022 wurden Innovationen angestoßen, die der Verbesserung der Nachhaltigkeit dienen und damit die negativen Auswirkungen des Unternehmens verringern. Diese betrafen u. a. folgende Bereiche:

**Einsparung Energieversorgung** \_ Ende 2022 wurde eine Photovoltaik-Anlage auf dem Gebäude der BLM errichtet und ab Januar 2023 in Betrieb genommen. Dadurch wurden 10,28 % des für den Jahresverbrauch benötigten Stroms selbst produziert (vgl. Kriterium 12). Im Rahmen dieses Projekts werden Ökonomie und Ökologie – im Sinne der Mehrdimensionalität der nachhaltigen Entwicklung – hervorragend miteinander vereint.

**Schonender Umgang mit Ressourcen** \_ Publikationen werden auf die Notwendigkeit einer Druckausgabe geprüft; sofern die Entscheidung für die Druckausgabe fällt, wird dieser unter Verwendung von zertifizierten Naturpapieren gedruckt. Ist der Umweltdruck aus ökonomischer Sicht nicht vertretbar, so erfolgt zumindest eine Ausgleichzahlung zum CO<sub>2</sub>-neutralen Druck (vgl. Kriterium 12).

**Nachhaltiger Konsum**\_Eine Vielzahl von  **Publikationen** der Landeszentrale wird (auch) elektronisch zum Abruf über die Website zur Verfügung gestellt. Mit der digitalen Publikation sind für die Leserinnen und Leser Vorteile verbunden: Über Sprungmarken im Inhaltsverzeichnis können gewünschte Kapitel aufgerufen werden und langwieriges Scrollen entfällt. Verlinkungen im Text ermöglichen dem Leser den Zugriff auf weiterführende Informationen. Digitale Publikationen führen zu einer Verringerung des Suchaufwands und damit zur Schonung von Arbeitskapazitäten.

**Green IT**\_Hinter dem Begriff Green IT verbirgt sich der Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnik, deren Nutzung sich, angefangen bei der Herstellung über den Betrieb bis hin zur Entsorgung, umwelt- und ressourcenschonend gestaltet. Dazu zählen beispielsweise die Reduzierung des Energieverbrauchs während der Nutzung, ein möglichst geringer Materialverbrauch bei der Herstellung, die Vermeidung von überflüssigen Schadstoffen bei der Produktion von IT-Geräten und letztlich auch Recycling oder die richtige Entsorgung (vgl. Kriterium 12).

Im Zuge der weiteren Betrachtung der Wertschöpfungskette werden im kommenden Berichtszeitraum (vgl. Kriterium 4) die sozialen und ökologischen Wirkungen näher beleuchtet. ◀

### Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

#### G4-FS11: Finanzanlagen

Die Finanzanlagen der BLM wurden einer Auswahlprüfung nach umweltbezogenen und sozialen Faktoren unterzogen. Dabei wurde berücksichtigt, dass die BLM als Anstalt öffentlichen Rechts an den Grundsatz der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit gebunden ist. Ferner ist bei Beteiligungen der BLM zu berücksichtigen, dass hier eine Auswahlprüfung nur von nachgeordneter Bedeutung ist, wenn andere Sachzwänge entgegenstehen.

Es wurde festgestellt, dass die Finanzanlagen ökonomisch eingesetzt werden und aus ökologischen Aspekten bei einer regionalen Bank angelegt sind. Eine vergleichbare Finanzanlage, die sowohl ökologische als auch soziale Aspekte berücksichtigt, konnte nicht ermittelt werden. ◀

- KRITERIUM 11 Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen
- KRITERIUM 12 Ressourcenmanagement
- KRITERIUM 13 Klimarelevante Emissionen



# 11

## Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

Die BLM nimmt in erster Linie natürliche Ressourcen für den Betrieb ihres Dienstgebäudes in Anspruch. Infrage kommen Materialien sowie der Input und Output von Wasser, Energie, Abfall, Emissionen etc.

Die BLM trägt jedoch im Wesentlichen durch Maßnahmen dazu bei, die natürlichen Ressourcen zu schonen (vgl. dazu insbesondere die Kriterien 12, 13).

Der entsprechende Umfang der Nutzung wird in den Kriterien 12 und 13 sowie den Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11, 12 und 13 genannt.

Im kommenden Berichtszeitraum wird die Inanspruchnahme der Umwelt im Zuge der Beschäftigung mit den ESRS näher beleuchtet (ESRS E2 Umweltverschmutzung). ◀

# 12 Ressourcenmanagement

Die BLM hat insbesondere im Handlungsfeld der Wirtschaftssubjekte relevante Themen ermittelt, bei denen Ressourcen verbraucht werden. Sie hat geeignete Maßnahmen identifiziert, die zur Schonung der Ressourcen beitragen und diese umgesetzt.

Im Bereich Umwelt erfolgt eine erste Orientierung an den European Sustainability Reporting Standards (ESRS). Im Folgenden werden insbesondere ESRS E5 Kreislaufwirtschaft und ESRS E4 Biologische Vielfalt und Ökosysteme beleuchtet. Entsprechende CO<sub>2</sub>-Einsparungen werden – ergänzend zu den Ausführungen in Kriterium 13 – integriert beschrieben.

## Kreislaufwirtschaft (ESRS E5)

**Druck- und Kopiergeräte** \_Im Jahr 2022 wurde entschieden, den geplanten Austausch der Druck- und Kopiergeräte zu verschieben und stattdessen die Leasingverträge um zwei Jahre zu verlängern. Eine messbare Einsparung finanzieller Mittel der BLM wurde durch diese Maßnahme nicht erzielt. Allerdings orientiert sich diese Maßnahme an dem Ziel, Ressourcen im Sinne der Kreislaufwirtschaft zu schonen. Zudem wurde die Emission von zusätzlichem CO<sub>2</sub> bei der Produktion neuer Geräte vermieden, ebenso der Anfall von Elektroschrott bei der Entsorgung der Altgeräte.

**Clean Planet Programm** \_Die BLM nimmt am Clean Planet Programm von Konica Minolta teil, bei dem Verbrauchsmaterialien wie Tonerkartuschen, Entwickler etc. recycelt werden. Sie hat sich verpflichtet, den elektronischen Abfall spezifisch zu behandeln (d. h. WEEE – Waste Electrical and Electronic Equipment) und nicht mit dem Restmüll zu entsorgen. Im Gegenzug bietet Konica Minolta die höchste Qualität des Recyclings – die Sicherstellung der stofflichen Wiederverwendung im Interesse des Schutzes der natürlichen Ressourcen und der Vermeidung/Verminderung von Abfall.

**Gerätewartung** \_Durch die regelmäßige Wartung aller technischen Geräte wird deren Lebensdauer verlängert. In der Folge können Neuanschaffungen später erfolgen. Dadurch wird der CO<sub>2</sub>-Ausstoß, der bei Produktion und Transport entsteht, vermindert.

**Veröffentlichungen** \_Im Hinblick auf das Nachhaltigkeitsziel „Schonender Umgang mit Ressourcen“ wird bei der Veröffentlichung von Informationsmaterialien und Broschüren die Notwendigkeit einer Druckausgabe genau geprüft. Fällt die Entscheidung zugunsten einer Printpublikation, so wird die Druckauflage am jeweiligen Bedarf ausgerichtet.

Beim Druck von Publikationen legt die Landeszentrale Wert auf die Verwendung von zertifizierten Naturpapieren, die nachweislich aus nachhaltiger Forstwirtschaft stammen. Sofern es finanzierbar ist, wird für den Druck auch Recyclingpapier verwendet. In der Regel wird eine CO<sub>2</sub>-Ausgleichszahlung geleistet.

**Elektronischer Versand** \_Die Landeszentrale verschickt schon seit Jahren keine gedruckten Weihnachtskarten mehr per Post. Stattdessen wird ein elektronischer Weihnachtsgruß per E-Mail versendet. So werden nicht nur Ressourcen geschont, sondern auch der mit dem Postversand verbundene CO<sub>2</sub>-Ausstoß vermieden.

**Eingesetzte Materialien** \_Die Landeszentrale verwendet für ihre Öffentlichkeitsarbeit Werbemittel. Dabei wird auf umweltfreundliche Produktionsverfahren und nachhaltige Materialien geachtet und idealerweise „Made in Germany“ bei Dienstleistern aus Deutschland ausgewählt, um die Transportwege und den damit verbundenen CO<sub>2</sub>-Ausstoß gering zu halten.

So verwendet die BLM seit Ende 2021 in Deutschland produzierte Trinkhalme aus Glas als Werbemittel. Die Trinkhalme sind wiederverwendbar und auch die dazu gehörige Reinigungsbürste ist plastikfrei. Die Verpackung besteht aus FSC-zertifiziertem Papier. Zudem spendet die Herstellerfirma für jedes verkaufte Trink-

halm-Set an Trash Hero World. Trash Hero World ist eine globale Organisation, die mittlerweile schon in 17 Ländern mit mehr als 400.000 freiwilligen Helfern aktiv ist und vor allem in Südostasien wertvolle Arbeit durch Cleanups und Bildung leistet. Mit der Bestellung der Trinkhalme trägt die BLM indirekt dazu bei, dass bereits entstandener Plastikmüll eingesammelt und danach ordnungsgemäß entsorgt wird.

Seit Oktober 2022 werden Schlüsselschlaufen aus Naturfilz als BLM-Werbemittel „Made in Germany“ eingesetzt. Wollfilz oder auch Naturfilz genannt, besteht aus dem nachwachsenden Rohstoff Schafwolle. Die Produktion der Schlüsselschlaufen erfolgt ausschließlich in Bayern.

Für den Einsatz von Handtuch- sowie Toilettenpapier wird Recyclingpapier verwendet.

**Abfallvermeidung**\_Die BLM setzt seit Jahren auf Abfallvermeidung. Beispielsweise wurden Plastikstrohalme und Pappbecher bei Kaffee- und Teeautomaten gegen Geschirr ausgetauscht. Für Konferenzgetränke werden Mehrwegflaschen beschafft.

Vgl. im Bereich Kreislaufwirtschaft auch Leistungsindikator GRI SRS-306-3 (2020): Angefallener Abfall.

**Papiereinsparung**\_Das Einsparen von Papier aus Nachhaltigkeitsgründen ist wichtig, weil es zur Schonung von Ressourcen wie Holz, Wasser und Energie beiträgt, Umweltbelastung und Abfall reduziert, Biodiversität und Wasserqualität schützt, die Luftqualität verbessert, den Klimawandel verlangsamt und Kosten spart.

In den vergangenen elf Jahren hat die BLM ihren Papierverbrauch um ca. 70 % reduziert, vor allem dank eines verstärkten Einsatzes digitaler Prozesse. Dieser Rückgang ist nicht allein auf die elektronische Bereitstellung von Publikationen zurückzuführen, sondern auch auf die Umstellung der Papierdokumente, die zuvor an Gremien, andere Landesmedienanstalten, Anbieter und Bürger versendet wurden. Diese werden nun digital zum Download bereit gestellt.

Im Jahr 2022 wurden die Druckeinstellungen so optimiert, dass standardmäßig beidseitig gedruckt wird, was zu einer weiteren Reduzierung des Kopierpapierverbrauchs pro gedruckter Seite führte. Hier konnten die Kopierpapierverbrauchszahlen noch einmal gesenkt werden. Für den Zeitraum von 2020 bis 2023 konnte eine Einsparung von etwa 35 % erzielt werden.

Darüber hinaus wurden auch die technischen Vorkehrungen für Einmalhandtücher verbessert, was zu einer Senkung des Verbrauchs dieser Einwegprodukte

beigetragen hat. Zugleich wurden die Mitarbeitenden in Bezug auf die nachhaltige Verwendung von Papier sensibilisiert. Der Papierverbrauch ist in den Toiletten spürbar verringert worden.

Darüber hinaus bestehen die Einmalhandtücher und das Toilettenpapier aus recyceltem Material.

Vgl. im Bereich Kreislaufwirtschaft auch Leistungsindikator GRI SRS-306-1 (2020) und 306-2 (2020) eingesetzte Materialien und eingesetzte, recycelte Ausgangsstoffe.

### Biologische Vielfalt und Ökosysteme (ESRS E4)

**Nutzung der Grünflächen**\_Die BLM pflegt Grünflächen rund um das Gebäude sowie auf drei Dachterrassen. Diese Grünflächen dienen als Nahrungsquelle für Tiere wie Insekten, Eichhörnchen und Vögel. Zusätzlich tragen sie dazu bei, Temperaturschwankungen zu mildern und insbesondere an heißen Sommertagen eine natürliche Kühlung zu gewährleisten. Die vorhandenen Sitzgelegenheiten im Garten ermöglichen den Mitarbeitenden sich während ihrer Pausen zu regenerieren (vgl. Kriterium 14, Ruhe- und Erholungszonen).

Seit dem Berichtsjahr 2023 kümmern sich Mitarbeitende im Rahmen der Arbeitsgruppe Garten (vgl. Kriterien 8, 14), um die Grünflächen in den Außenanlagen der BLM. Auf dem Weg zu den übergeordneten Nachhaltigkeitszielen im Sinne des Naturschutzbunds Deutschland entstand die Idee, einen urbanen Garten anzulegen, an dessen Erzeugnissen sich alle Mitarbeitenden der BLM und auch die Tierwelt bedienen können. Ein vorhandenes Hochbeet wurde mit Blüh- und Nutzpflanzen neu gestaltet. Alle Mitarbeitenden dürfen sich an den Erträgen der Nutzpflanzen bedienen. Zum Schutz und Erhalt der Artenvielfalt wurden ein Insektenhotel, ein Igelhaus sowie Futter- und Tränkstellen für Vögel und Eichhörnchen aufgestellt. Zudem wurden große Pflanzkübel mit bienenfreundlichen Blumen bepflanzt.

**Ziel für 2025**\_Aufgrund einer baulichen Veränderung vor dem Gebäude der BLM werden die Außenflächen unter Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten im Sinne der nachhaltigen Außengeländegestaltung bis zum Jahr 2025 neu hergerichtet.

**Regionalität**\_Neben den umweltbezogenen ESRS-Bereichen, gibt es weitere ressourcenrelevante Ansätze. Dabei spielen u. a. Fragen der Regionalität eine Rolle.

**Reparaturen/Instandsetzungen**\_Im Rahmen des Facilitymanagements werden die notwendigen Reparaturen und die energetische Sanierung des Gebäudes überwiegend von Mitarbeitenden der BLM-Haustechnik durchgeführt (beispielsweise Maler- und Installationsarbeiten und der Austausch der Beleuchtungsmittel). Arbeiten, die nicht in Eigenregie erledigt werden können, werden an lokale und regionale Dienstleister vergeben.

**Betriebsrestaurant**\_Die Landeszentrale hat ein eigenes Betriebsrestaurant, das der Dienstleister „Genusszeit“ betreibt. Das Unternehmen wurde ausgewählt, da es insbesondere lokale und regionale Lebensmittel verwendet.

Zum Umfang der Einsparungen vergleiche die entsprechenden Indikatoren. Zu ESRS E3 Wasserressourcen vgl. Leistungsindikator GRI SRS-303-3: Wasserentnahme.

### Wesentliche Risiken

Die Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf natürliche Ressourcen werden in den Kriterien 4 und 11 genannt. Darüberhinausgehende Risiken werden nicht gesehen, zumal die oben beschriebenen Maßnahmen in den entsprechenden Handlungsfeldern zu einer Minimierung der Auswirkungen beitragen.

Ziel ist es, im kommenden Berichtszeitraum eine Risikoanalyse im Hinblick auf natürliche Ressourcen bei der BLM durchzuführen, auf Basis der neuen EU-Richtlinie zur Unternehmens-Nachhaltigkeitsberichterstattung CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive). ◀

Leistungsindikatoren zu den Kriterien

**11 bis 12**

*Eingesetzte Materialien*  
(Leistungsindikator GRI SRS-301-1)

Anmerkung zu den ermittelten Mengenangaben: Grundsätzlich werden die Bestände regelmäßig aufgefüllt. Es findet am Jahresende keine Inventur statt, daher kann die Ermittlung der verbrauchten Mengen nicht bis ins Detail genau nachvollzogen werden. Eine Inventur würde Arbeitskraftressourcen binden, die in einem Dienstleistungsunternehmen in keinem Verhältnis zum Nutzen stehen würde und daher auch nicht nachhaltig wäre. Allerdings lassen sich aus den ermittelten Mengenangaben klare Tendenzen erkennen.

*Papierverbrauch Küchen*

Berichtsjahr	Küchenrolle
2022	16 Sack à 8 × 4 pro Sack
2023	16 Sack à 8 × 4 pro Sack

*Papierverbrauch Drucker*

Der Papierverbrauch für die Drucker in der BLM ist blattgenau feststellbar. Um eine Tendenz zu ermitteln, wurde in die Jahre 2020 bis 2022 zurückgeblickt.

Berichtsjahr	Blattpapier
2020	451.202
2021	362.179
2022	300.209
2023	291.202

Neben der Ausweitung von mobiler Arbeit seit der Corona-Pandemie haben die sukzessive Einführung eines papierlosen Büros sowie die veränderten Einstellungen an den Druckern (zweiseitiger Druck) positive Auswirkungen und tragen zum Rückgang des Papierverbrauchs bei.

*GRI SRS-301-2:*  
*Eingesetzte Recycelte Ausgangsstoffe*

*Papierverbrauch Toiletten*

Berichtsjahr	Toilettenpapier, Recycling
2022	40 Sack à 9 × 8 Rollen
2023	33 Sack à 9 × 8 Rollen

Berichtsjahr	Handtuchpapier, Recycling
2022	60 Pakete à 4.000 Stück
2023	32 Pakete à 4.000 Stück

Im Hinblick auf die Verbrauchszahlen 2022 und 2023 lässt sich eine eindeutige Einsparungstendenz erkennen. Da bezüglich der Produkte keine Inventur stattfindet, wird ein Vergleichsjahr für eine klare Aussage herangezogen.

*Energieverbrauch  
(Leistungsindikator GRI SRS-302-1)*

Berichtsjahr	Stromverbrauch (gesamt)	Strom (zugekauft)	Strom (PV-Anlage erzeugt)
2022	509.536 kWh = 1,834 33 × 10 <sup>12</sup> Joule [J]	509.536 kWh	0
2023	495.644 kWh	449.420 kWh	46.224 kWh

Berichtsjahr	Wärmeenergieverbrauch/Fernwärme		
2022	510,84 MWh = 1,839 024 × 10 <sup>12</sup> Joule [J]		
2023	427,51 MWh		

Berichtsjahr	Benzin (Fahrzeug allg. Dienste)		
2022	121,13 Liter		
2023	113,55 Liter		

*Verringerung des Energieverbrauchs  
(Leistungsindikator GRI SRS-302-4)*

*Verringerung von Kraftstoff*

In der BLM werden nur noch Hybridfahrzeuge eingesetzt. Die Fahrzeuge wurden bereits im Jahr 2022 von fünf auf vier reduziert (vgl. Kriterien 7, 12 und 13). Weitergehende konkrete Zahlen zur Verringerung können noch nicht genannt werden. Dies erfolgt – wenn möglich – im kommenden Berichtszeitraum (Vgl. Kriterium 13 Mobilität / Dienstwagen).

*Verringerung Stromverbrauch*

Ein Vergleich der Verbrauchszahlen des Jahres 2022 und 2023 zeigt beim Stromverbrauch insgesamt eine Einsparung von 2,7 %. Zudem wurde das erwartete Einsparziel von 9,4 % an zugekauften Strom mit tatsächlich eingespartem Strom in Höhe von 10,28 % übertroffen. Das geplante Ziel wurde erreicht (Vgl. Kriterium 13 Facilitymanagement / Photovoltaik-Anlage).

## Wasserentnahme (Leistungsindikator GRI SRS-303-3)

Wasser- und Abwasserverbrauch sind identisch, da die BLM einen Zähler für die Erfassung des Wasserverbrauchs hat.

Die Toiletten wurden im Jahr 2022 mit einer Wasserspartaste ausgestattet.

*Entnommen:* Zapfstelle im Keller

*Verbrauch:* Haus, Garten, Dachterrassen, Betriebsrestaurant, Kühlung, Küchen, Toiletten, Trinkwasserspender; Verdunstung (Verdunstungskühlanlage)

*Eingeleitet:* Abwasser von Toiletten, Waschbecken, Duschen, Küche (Fettabscheider)

Berichtsjahr	Wasser und Abwasser
2019	1.035 m <sup>3</sup>
2020	532 m <sup>3</sup>
2021	547 m <sup>3</sup>
2022	397 m <sup>3</sup>
2023	951 m <sup>3</sup>

Aus Gründen der besseren Vergleichbarkeit wurden für den Wasser- und Abwasserverbrauch die Jahre 2019 bis 2023 erfasst. Die verringerte Wassermenge der Jahre 2020 bis 2022 ist auf coronabedingte Entwicklungen zurückzuführen. Im Jahr 2023 waren die Mitarbeitenden wieder im Haus, das heißt es wurde mehr Wasser in den Toiletten, Küchen, im Betriebsrestaurant sowie für den Betrieb der Klimaanlage benötigt.

## Angefallener Abfall (Leistungsindikator GRI SRS-306-3 (2020))

Die BLM nutzt ein Dreitonnen-system (Restmüll, Papiertonne, Biotonne).

In München gibt es keinen gelben Sack für Plastikmüll. Die Verpackungsabfälle müssen ggf. zu Wertstoffinseln gebracht werden. Die BLM setzt daher weiterhin auf Müllvermeidung, um die Ressourcen zu schonen.

Quelle	Jahr 2022
Restmüll	1.100 Liter × 52 Wochen = 57.200 Liter
Biomüll	240 Liter × 26 Wochen = 26.240 Liter
Papiertonne	1.100 Liter × 26 Wochen = 28.600 Liter

Quelle	Jahr 2023
Restmüll	1.100 Liter × 52 Wochen = 57.200 Liter
Biomüll	240 Liter × 26 Wochen = 26.240 Liter
Papiertonne	1.100 Liter × 26 Wochen = 28.600 Liter

## Ziel

Für 2024 plant die BLM, die recyclefähigen Verpackungen gesondert zu sammeln und diese von einem Entsorgungsunternehmen abholen zu lassen. ◀



# 13 Klimarelevante Emissionen

## Klimarelevante Emissionen

Bei der BLM fallen vor allem in den folgenden Bereichen Emissionen an:

- Mobilität
- Facilitymanagement
- Energie

## Maßnahmen zum Klimaschutz (ESRS E1)

Im Folgenden werden klimaschutzrelevante Maßnahmen beschrieben. Neben den in Kriterium 12 integriert beschriebenen Maßnahmen stehen hier die Aspekte Mobilität, Energie und Facility Management im Vordergrund.

## Mobilität

**Dienstreisen**\_Nach dem Grundsatz des schonenden Umgangs mit finanziellen und natürlichen Ressourcen wird vor jeder Dienstreise eines Beschäftigten der Landeszentrale geprüft, ob diese unbedingt erforderlich ist. Gemäß der Dienstanweisung zur Budgetierung der Bereichskontingente für Reisekosten 2022 (➔ **Nachhaltigkeitsbericht 2022, S. 21, 22**) soll weitestgehend auf die Möglichkeit von Videokonferenzen ausgewichen werden. Zudem sind bei der Wahl des Verkehrsmittels bei innerdeutschen Reisen grundsätzlich Bahnreisen zu bevorzugen. Flugzeuge sollen nur bedingt genutzt wer-

den. Anstelle der Nutzung von Taxis oder privaten PKW ist der öffentliche Nahverkehr zu bevorzugen (vgl. die Kriterien 6, 13).

**Dienstwagen**\_Durch die Verkleinerung der Dienstwagenflotte von fünf auf vier Fahrzeuge im Jahr 2022 wurde eine deutliche Reduzierung des Kraftstoffverbrauchs und der Verkleinerung des CO<sub>2</sub>-Abdrucks der Landeszentrale erreicht.

### Rechenbeispiel für ein Kfz

elektrisch gefahrene Kilometer	14.138,6 km in 2 Jahren
dadurch vermiedene CO <sub>2</sub> -Emissionen	3.849,54 kg (ca. 1.920 kg/a)

Die BLM setzt ausschließlich Hybridfahrzeuge ein. Die Einsparung durch Hybridfahrzeuge hängt davon ab, wie hoch der elektrische Anteil an der Fahrleistung des einzelnen Autos ist. Fahrten innerorts wurden auch 2023 weitgehend mit elektrischem Antrieb getätigt.

Bei effizienter Nutzung von Hybridfahrzeugen ergibt sich in der Regel ein Nachhaltigkeitsnutzen durch die Einsparung von Kraftstoff. Hierdurch werden natürliche Ressourcen geschont (vgl. Kriterium 7).

Da die Dienstwagen der Führungsebene auch privat genutzt werden, ist es nicht möglich, den Benzinverbrauch für diese Fahrzeuge zu ermitteln. Im Bericht

wird daher nur der Benzinverbrauch für ein Dienstfahrzeug, das seit 2023 ausschließlich für Erledigungsfahrten genutzt wird, berücksichtigt.

Das Fahrzeug wird in der Regel nur für den Stadtverkehr unter Einsatz des elektrischen Antriebs genutzt, wodurch der Kraftstoffverbrauch reduziert werden kann. Zudem kann das Fahrzeug mit dem selbstproduzierten Strom in der BLM geladen werden.

Im Vergleich zum Vorjahr hat sich der Kraftstoffverbrauch in 2023 von 121 Liter auf 113 Liter, das heißt um 6,61 % reduziert. Positiv ist dabei zu berücksichtigen, dass das Fahrzeug im Jahr 2023 von mehr Mitarbeitenden und für mehrere Fahrten genutzt wurde als noch in den Jahren zuvor. So nutzen Mitarbeitende das Fahrzeug beispielsweise zu Außenterminen oder wenn sie Materialien zu Veranstaltungen befördern müssen. Dadurch erspart sich die BLM die Anmietung von Mietfahrzeugen.

Der Nachhaltigkeitsnutzen hat sich somit manifestiert.

**Wallboxen**\_Seit dem Jahr 2023 gibt es drei Wallboxen, die für Dienst- und Privatfahrzeuge zur Verfügung stehen. Die Zählerstände können derzeit noch nicht erfasst und ausgewertet werden. Das Aufladen des Dienstfahrzeugs ist durch die eigene Stromversorgung mittels der PV-Anlage weitgehend kostenneutral, sofern das Aufladen tagsüber erfolgt.

**Transport\_**Wie in Kriterium 4 beschrieben können Emissionen auch durch die Inanspruchnahme regionaler Anbieter vermieden werden.

**Teilnahme am STADTRADELN\_**Im Jahr 2023 nahm die BLM erstmals als Organisation an der bundesweiten Radel-Kampagne STADTRADELN teil. Ziel der Aktion war es, an 21 Tagen möglichst viele Alltagswege klimafreundlich mit dem Fahrrad zurückzulegen und CO<sub>2</sub>-Emissionen zu vermeiden. Das BLM-Team bestand aus 28 Personen, darunter die Geschäftsleitung, und legte insgesamt 5.746 Kilometer zurück, was einer CO<sub>2</sub>-Vermeidung von 930 kg entspricht. Im Gesamtranking der Stadt München erreichte das Team Platz 143 von 683 Teams.

**Betriebsrestaurant\_**Vergleiche die Ausführungen in Kriterium 12 im Hinblick auf die regionale Beschaffung, die sich zugleich mobilitätsmindernd auswirkt.

### Facilitymanagement – Energie

Die Landeszentrale sorgt für die Instandhaltung und regelmäßige Wartung des Verwaltungsgebäudes durch die eigene Haustechnik.

**Strom\_**Für die Stromversorgung hat die BLM Ökostrom bei den Stadtwerken München bezogen. Für den Ökostrom zahlt die BLM einen Aufschlag von ca. 90 € p. a.

**Beleuchtung\_**Bisher hat die BLM in ihrer Tiefgarage einen Bewegungsmelder installiert. Dieser Bewegungsmelder sorgt dafür, dass die gesamte Tiefgarage beleuchtet wird und schaltet die Beleuchtung nach einer zeitgesteuerten Inaktivitätsperiode automatisch wieder ab.

Die BLM plant einen Umstieg auf LED-Technologie für die Beleuchtung in der Tiefgarage. Dabei liegt der Schwerpunkt auf neuen Deckenleuchten, die über individuelle Bewegungsmelder verfügen und deren Lichtfeld sich entsprechend den sich bewegenden Personen bewegt. Diese Leuchten werden kontinuierlich mit einer Leistung von 10 % betrieben und erhöhen die Helligkeit auf 100 %, wenn Bewegung erkannt wird und Bedarf besteht.

Das neue Beleuchtungs-Konzept für die Tiefgarage konnte aufgrund fehlender zeitlicher und personeller Ressourcen im Berichtsjahr 2023 noch nicht umgesetzt werden.

Als Zwischenlösung wurden die alten Lampen im Haus sukzessive mit LED-Technik ausgestattet.

**Photovoltaik-Anlage\_**Das größte Projekt, mit dem Ziel knappe Ressourcen zu schonen, war die Errichtung einer Photovoltaik-Anlage (PV-Anlage) Ende 2022 auf dem Gebäude der BLM, die Anfang 2023 in Betrieb genommen wurde. Bei der Planung wurde geschätzt, dass man bei einem Jahresverbrauch in Höhe von 535.000 kWh im Jahr 2023 durch die PV-Anlage 9,4 % des benötigten Stroms selbst produzieren könne. Tatsächlich lag der Gesamtstromverbrauch im Jahr 2023 bei nur 495.644 kWh, dabei lag der selbstproduzierte Stromanteil bei 46.224 kWh. Damit konnte insgesamt 10,28 % an Stromzulieferung eingespart werden. Die Einsparung lag damit über dem erwarteten Ziel (vgl. Kriterium 10 Ökologische Innovationen und Wirkungen/Einsparung Energieversorgung und Leistungsindikator GRI SRS-302-1 Energieverbrauch/Strom und Kriterien 10 und 12).

Die BLM konnte im Jahr 2023 durch die Stromproduktion der PV-Anlage 751 kWh Strom an die Stadtwerke verkaufen.

**Heizenergieverbrauch**\_Die BLM bezieht von der Stadt München Fernwärme, ein Verkauf der Wärmeenergie ist nicht möglich.

**Kühlenergieverbrauch**\_Der Kühlenergieverbrauch ist derzeit im Stromverbrauch enthalten. Ziel ist es, den Kühlenergieverbrauch im Rahmen der Digitalisierungsprozesse der BLM messbar zu machen.

Die Digitalisierung ist aufgrund fehlender zeitlicher und personeller Ressourcen im Jahr 2023 noch nicht erfolgt.

**Einsparung von Wärmeenergie**\_Um Energie einzusparen, wurde das Bürogebäude der Landeszentrale ab 27. Dezember 2022 bis zum 5. Januar 2023 geschlossen.

**Verordnung zur Sicherung der Energieversorgung über kurzfristige wirksame Maßnahmen**\_Nachdem das Bundeswirtschaftsministerium als Teil des Maßnahmenpaktes zur Sicherung der Energieversorgung eine Verordnung in Kraft gesetzt hat, war auch die BLM seit 1. September 2022 mit den kurzfristig umzusetzenden und befristeten Energieeinsparmaßnahmen zur Stärkung der Vorsorge betroffen. Ressourcen wurde insbesondere durch die Senkung der Raumtemperaturen sowie bei der Einsparung der Außenbeleuchtung eingespart.

Vergleicht man den Wärmeenergieverbrauch durch Fernwärme des Jahres 2022 (510,84 MWh) und 2023 (427,51 MWh) so ist der Verbrauch rückläufig und zeigt eine Einsparung von 16,31 % auf. Dabei konnte nicht ermittelt werden, ob die Einsparung aufgrund der Wetterlage ausgelöst wurde, durch einen sensiblen Umgang der Mitarbeitenden in ihrem Heizverhalten oder durch die Maßnahme aufgrund der Verordnung zur Sicherung der Energieversorgung.

Vgl. zu Energie auch Leistungsindikator zu Kriterium 12 GRI SRS-302-1: Energieverbrauch.

Konkrete Reduktionsziele wurden im Berichtsjahr nicht formuliert, da die Potentiale marginal sind. ◀

## Leistungsindikatoren zu Kriterium

13

### Direkte THG-Emissionen (Scope 1)

(Leistungsindikator GRI SRS-305-1 (siehe GH-EN15))

Bei der BLM fallen in den folgenden Bereichen Emissionen an: Dienstreisen (Bahn, Pkw, Flugzeug), Transport, Dienstwagen, Kühlenergie.

Die BLM hat THG-Emissionen bislang nicht quantifiziert. Ab wann dies geschieht, wird im kommenden Berichtszeitraum geprüft.

Es wurde eine Dienstanweisung betreffend Dienstreisen erlassen, die dazu verpflichtet den CO<sub>2</sub>-Ausstoß durch umweltbelastende Fortbewegungsmittel zu verringern (vgl. Kriterium 6).

### Indirekte energiebezogenen THG-Emissionen

(Scope 2) (Leistungsindikator GRI SRS-305-2)

Transport von Materialien; Anlieferung Betriebsrestaurant; Anlieferung Bestellungen (Ersatzteile, Papier, Werkzeuge, Publikationen, Werbemitteln, Datenvernichtungswagen etc.);

Scope 2 bezieht sich auf die indirekten CO<sub>2</sub>-Emissionen der Energieerzeuger, von denen Energie bezogen wird. Diese kann die Landeszentrale derzeit nicht messen.

### Ziel

Die Landeszentrale wird überprüfen, ob eine Ermittlung bei den Dienstleistern möglich ist oder bei der Vergabe von Aufträgen an Dienstleister, die eine transparente Offenlegung der CO<sub>2</sub>-Emissionen gewährleistet, sofern dies ökonomisch vertretbar ist.

Im kommenden Berichtszeitraum werden die indirekten Emissionen im Hinblick auf die Quantifizierung und eine entsprechende Berichterstattung weitergehend geprüft.

Im Jahr 2023 konnte aufgrund fehlender Zeit- und Personalressourcen keine weitere Überprüfung vorgenommen werden.

### Leistungsindikator GRI SRS-305-3:

*Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)*

Aufgrund des Erhebungsaufwandes wird dieser Indikator noch nicht berichtet. Im kommenden Berichtszeitraum wird geprüft, wann dies erfolgen kann.

Im Jahr 2023 konnten aufgrund von fehlenden Zeit- und Personalressourcen keine weitere Überprüfung vorgenommen werden.

### Leistungsindikator GRI SRS-305-5:

*Senkung der THG-Emissionen*

Vgl. die Maßnahmen in den Kriterien 12 und 13 sowie Leistungsindikator GRI SRS-302-4, Verringerung des Energieverbrauchs.

Weitergehende konkrete Zahlen zur Senkung der THG-Emissionen können noch nicht genannt werden. Dies erfolgt – wenn möglich – im kommenden Berichtszeitraum. ◀



# 14 Arbeitnehmerrechte

## Arbeitnehmerrechte – (erreichte) Ziele, Maßnahmen und Strategien

Die BLM, die nur in Bayern tätig ist, beteiligt die Mitarbeitenden im Unternehmen im Hinblick auf Nachhaltigkeitsthemen. Sie setzt die Arbeitnehmerrechte gezielt auf die Agenda ihrer Nachhaltigkeitsbemühungen.

Das Ziel, die Nachhaltigkeit in der Organisationskultur der BLM zu etablieren, kann insbesondere dann umgesetzt werden, wenn ein respektvoller und wertschätzender Umgang mit den Mitarbeitenden gewährleistet ist. Dies spiegelt sich auf unterschiedlichen Ebenen wie etwa der Gewährung von Mitspracherechten oder motivations- und gesundheitsfördernden Maßnahmen wider.

## Achtung von Arbeitnehmerrechten und zur Beteiligung von Mitarbeitenden

### Bestellung einer Nachhaltigkeitsbeauftragten\_

Um die Glaubwürdigkeit der Nachhaltigkeitsbestrebungen der BLM zu unterstreichen, wurde eine Nachhaltigkeitsbeauftragte bestellt. Sie ist Ansprechpartnerin für Mitarbeitende und Geschäftsleitung und kann wertvolle Anregungen von Kolleginnen und Kollegen im Unternehmen direkt an die Geschäftsleitung weiterleiten (vgl. auch die Kriterien 3, 5, 6, 7 und 8).

**Angemessene Bezahlung\_**Bei der Landeszentrale existierte ein Gehaltssystem mit drei Komponenten: Grundgehalt, lineare Erhöhung und Leistungszulage.

In Jahr 2023 wurde eine Betriebsvereinbarung über ein neues Gehaltsmodell verabschiedet: Die detaillierte Vereinbarung behandelt alle Aspekte der Gehaltsstruktur, um Transparenz und Fairness im Unternehmen sicherzustellen. Dafür erfolgt eine Einordnung der Mitarbeitenden in verschiedene Stufen, entsprechend ihrer Qualifikation, Berufserfahrung und Arbeitsleistung. Die Vereinbarung beschreibt Bedingungen für Gehaltserhöhungen, die unter anderem an Leistungsbewertungen und Berufserfahrung gekoppelt sind. Es gibt Regelungen zu zusätzlichen Leistungen, wie Boni oder Sonderzahlungen, die unter bestimmten Umständen gewährt werden. Für Mitarbeitende, die bereits vor 2023 angestellt waren, wurden spezielle Übergangsregelungen, um einen reibungslosen Übergang ins neue Gehaltsmodell zu gewährleisten, eingeführt.

Das Gehaltsmodell dient der Steigerung der Arbeitgeberattraktivität zum Zweck der Personalbindung und Personalgewinnung (vgl. Kriterium 8).

**Zusatzleistungen\_**Die Landeszentrale hat zugunsten der Beschäftigten (Stammpersonal) bei der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden (ZVK) durchgeführt von der BVK Zusatzversorgung, eine Pflichtversicherung abgeschlossen, mit der alle Beschäftigten eine zusätzliche Altersvorsorgeleistung erhalten.


Die Beschäftigten können die betriebliche Rente der ZVK durch freiwillige Zahlungen erhöhen.

Insbesondere für studentische Mitarbeitende bietet die BLM eine zusätzliche Rentenversorgung bei der Presse-Versorgung an. Dieser Anspruch kann ohne Wartezeiten mitgenommen und selbständig bei einem weiteren Arbeitgeber weitergeführt werden.

Die BLM gewährt vermögenswirksame Leistungen. Diese können etwa auch in eine freiwillige Zusatzversicherung bei der ZVK einfließen.

Für Dienstjubiläen sowie runde Geburtstage erhalten die Mitarbeitenden Jubiläumszulagen bzw. Sonderurlaub.

**Neue Organisationsstruktur\_**Im Berichtsjahr wurde eine neue Organisationsstruktur eingeführt, u. a. bedingt durch Änderungen im neuen Medienstaatsvertrag vom 20.11.2020 und das altersbedingte Ausscheiden langjährig beschäftigter Bereichsleitungen. Es wurden interdisziplinär arbeitende Gruppen eingeführt

und neue Arbeitsstrukturen durch Übertragung von zusätzlicher Verantwortung und Entscheidungskompetenz an Gruppen- und Referatsleitende eingeführt (vgl.  **Nachhaltigkeitsbericht 2022**, S. 15, 16).

Die neue Organisationsstruktur dient nicht nur dem Ziel der Effizienzsteigerung, sondern auch der höheren Identifikation mit der eigenen Aufgabe und damit der langfristigen Motivation. In diesem Zusammenhang erfolgte auch eine räumliche Neuorganisation. Der Umstrukturierungsprozess wurde im Jahr 2023 abgeschlossen.

### **Arbeitssicherheit & Gesundheitsmanagement**

Ab 2023 wurde ein neues Konzept für Gesundheitsmaßnahmen erstellt, über das im Rahmen der laufenden DNK-Berichterstattung berichtet wird (vgl. Kriterium 16).

Das Gesundheitskonzept enthält unterschiedliche Bausteine, wie etwa die Durchführung eines Gesundheitstags, die Überprüfung der Maßnahmen des Betriebseingliederungsmanagements, die Ausstattung eines ergonomischen Arbeitsplatzes sowie die Information der Mitarbeitenden über die Themen „Arbeitssicherheit & Gesundheitsmanagement“ im Intranet.

**Gesundheitstag**\_Die BLM hatte bis zum Zeitpunkt der Pandemie in unregelmäßigen Abständen einen Gesundheitstag veranstaltet. Dieser wird in 2024 wieder aufgenommen.

**Arbeitssicherheit**\_Die BLM hat eine externe Sicherheitsfachkraft und einen internen Arbeitssicherheitsbeauftragten bestellt. Zudem wurden mehrere Mitarbeitende als Erste-Hilfe- und Brand-Notfall-Helfer bestellt, ausgebildet und regelmäßig geschult. Zudem findet in regelmäßigen Abständen ein Arbeitssicherheitsausschuss (externer und interner Sicherheitsbeauftragter, Betriebsärztin, Vertreter des Personalrats, Personalreferentin und Verwaltungsleiter) statt, an dem alle Themen rund um Arbeitssicherheit und Gesundheit besprochen werden.

Alle Mitarbeitenden werden einmal jährlich zu verschiedenen Arbeitssicherheitsthemen geschult: z. B. Flucht- und Rettungswegen, Verhalten im Brandfall, Tritte, Leitern, Umgang mit elektronischen Geräten, ergonomische Haltung, Compliance, Datenschutz (vgl. Kriterium 16).

### **Gesundheit am Arbeitsplatz**

**Betriebsärztin**\_Die Landeszentrale hat eine Betriebsärztin.

**Bildschirmbrille**\_Alle Sinneswahrnehmungen sind gerade bei der täglichen Arbeit sowie dem Arbeitsweg teilweise lebenswichtig. Daher können die Mitarbeitenden der BLM eine Arbeitsplatzbrille beantragen. Mithilfe der Abstandsmessung zum Arbeitsgerät durch den Arbeitssicherheitsbeauftragten können unkompliziert Anträge für eine unentgeltliche Arbeitsplatzbrille gestellt werden.

**Gesundheitstipps**\_Im Intranet können sich die Mitarbeitenden über Gesundheitsmaßnahmen und zahlreiche Gesundheitstipps (z. B. Rückengesundheit, Hitze, Gutachten Sendemast, Gripeschutzimpfung) informieren.

**Ruhe- und Erholungszonen**\_Die BLM bietet Erholungsflächen im Garten und den Dachterrassen zur Regeneration der Mitarbeitenden in den Pausen an. Zudem steht im Erste Hilfe-Raum eine Liege zur Regeneration zur Verfügung. Ebenfalls gibt es eine separate Dusche z. B. für diejenigen, die mit dem Fahrrad zur Arbeit kommen (vgl. Kriterium 12).



**Ergonomische Büroausstattung** \_Die BLM stellt eine ergonomische gesundheitserhaltende Büroausstattung bereit. 2023 wurden alle Arbeitsplätze mit jeweils zwei Bildschirmen sowie einem höhenverstellbaren Schreibtisch ausgestattet. Ein begründeter Bedarf musste anders als in den Vorjahren nicht mehr nachgewiesen werden.

**Schulungen zur Gesunderhaltung** \_Die Landeszentrale bietet Schulungen zu den Themen Stressmanagement und Konfliktbewältigung an. Für besondere Belastungssituationen etwa für Mitarbeitende im Jugendschutz werden auch Supervisionen durchgeführt. Gesunde Ernährung im Betriebsrestaurant: Das von der BLM eingerichtet Betriebsrestaurant bietet den Mitarbeitenden täglich frisch zubereitete Speisen an (vgl. Kriterium 2).

**Gefährdungsbeurteilung** \_Die BLM führt seit Jahren Gefährdungsbeurteilungen durch und Gefährdungsbeurteilungen zur psychischen Belastung. Die Beteiligung von Verwaltung, Personalrat und Gleichstellungsbeauftragter gewährleistet eine vielseitige Perspektive. Dies ist besonders wichtig, da es unterschiedliche Bedürfnisse und Perspektiven im Unternehmen gibt. Sie

kann dazu beitragen, potenzielle Probleme aus verschiedenen Blickwinkeln zu sehen und ganzheitliche Lösungen zu entwickeln. Die Umfragen gewährleisteten Anonymität als entscheidenden Faktor, um ehrliche und unverfälschte Rückmeldungen von den Mitarbeitenden zu erhalten. Nachdem die Daten ausgewertet wurden, werden gezielte Maßnahmen entwickelt, die spezifisch auf die identifizierten Probleme abzielen. Nach der Implementierung der Maßnahmen wird in regelmäßigen Abständen eine weitere Gefährdungsbeurteilung eingeholt, um somit Feedback von den Mitarbeitenden zu erhalten. Dies stellt sicher, ob die Maßnahmen wirksam sind und ggf. weitere Anpassungen erforderlich sind. Kommuniziert werden die Ergebnisse und Maßnahmen in der Mitarbeiterversammlung. Die stärkt das Vertrauen in den Prozess und erhöht die Beteiligung. Die fortlaufende Durchführung der Gefährdungsbeurteilungen gewährleistet, den aktuellen Stand der Arbeitsbedingungen zu überwachen und schnell auf neue oder wiederkehrende Probleme reagieren zu können. Ein solch proaktiver und inklusiver Ansatz trägt dazu bei, ein positives Arbeitsumfeld zu schaffen und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden zu fördern.

### **Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)**\_

Die BLM bietet ein umfangreiches betriebliches Eingliederungsmanagement, bei dem, je nach Bedarf, verschiedene Stellen zusammenarbeiten: Personalrat, Personalreferentin, selbstgewählte Vertrauensperson, ggf. Betriebsärztin.

### **Betriebsveranstaltungen**

Zum Themenfeld Personalbindung gehören auch Firmenevents. Sie fördern die interne Kommunikation und die Motivation der Beschäftigten und tragen zu einem positiven Betriebsklima bei. Damit dienen sie dem Ziel der Festigung dauerhafter Arbeitsplätze mit adäquaten Bedingungen.

Dem Personalrat der Landeszentrale wird jährlich ein Budget für die Organisation von Betriebsveranstaltungen zur Verfügung gestellt. Im Jahr 2022 konnte erstmals seit 2019 wieder ein Sommerfest, ein Besuch des Oktoberfestes und eine Weihnachtsfeier realisiert werden. Diese Tradition wurde im Jahr 2023 fortgesetzt.

## Führungsstil & Kommunikationskultur

In der Landeszentrale findet jährlich ein Beurteilungsgespräch statt, bei dem die Mitarbeitenden anhand eines durch eine Dienstvereinbarung festgelegten Beurteilungsbogens bewertet werden. Nachdem das Beurteilungssystem im Jahr 2022 bereits ausgelassen war, befand sich das System in der Evaluation. Der alte Beurteilungsbogen wurde im Jahr 2022 noch einmal herangezogen.

**Neues Beurteilungssystem in 2023** – Die im Jahr 2023 in Kraft getretene Dienstvereinbarung über die Beurteilung von Mitarbeitenden ist detailliert und behandelt alle Aspekte der Gehaltsstruktur, um Transparenz und Fairness im Unternehmen sicherzustellen. Sie beschreibt einen strukturierten Ansatz zur Leistungsbewertung der Mitarbeitenden. Die Vereinbarung enthält Beurteilungskriterien wie Arbeitsleistung, Einsatzbereitschaft und soziale Kompetenz. Die Beurteilung erfolgt über standardisierte Bögen und eine 9-Punkte-Skala. Sie enthält einen Leitfaden mit detaillierten Hinweisen zum Beurteilungsgespräch, um sowohl den Mitarbeitenden als auch dem Vorgesetzten Feedback zu ermöglichen und individuelle Entwicklungsmaßnahmen abzuleiten. Die strukturierte Beurteilung und das klare Feedback-System fördern eine offene Kommu-

nikation und gezielte Mitarbeiterentwicklung, was zu einer positiven Arbeitsatmosphäre und höheren Leistung führt.

Zudem haben die Mitarbeitenden jederzeit das Recht, Feedbackgespräche einzufordern, insbesondere im Rahmen der jährlich stattfindenden Beurteilungsgespräche. Darüber hinaus werden in allen Bereichen regelmäßig sogenannte Bereichs- und Gruppenbesprechungen durchgeführt. Bei Changemanagement-Prozessen werden die Mitarbeitenden frühzeitig sowohl über den Personalrat, die Mitarbeiterbesprechung und auch, je nach Situation, individuell durch die direkten Vorgesetzten miteinbezogen.

Ein zentrales Instrument zur Wahrung der Arbeitnehmerrechte ist das Monatsgespräch des Personalrats, der Geschäftsleitung und der Gleichstellungsbeauftragten (vgl. auch Kriterium 15).

**Personalmotivation und -bindung durch Markenprozess** – 2021 hat die BLM einen Markenprozess eingeleitet, der im Berichtsjahr 2022 in die Entwicklung des neuen Claims „Kompetenz stärken, Vertrauen schaffen“ mündete. Der neue Claim verdeutlicht die Kernkompetenzen und -werte der BLM. Ein interdisziplinäres Team erarbeitete, dass Vertrauen und Kompetenz in der Medienbranche zentral sind. Die BLM möchte Orientierung bieten, Medienvielfalt sichern und Medienkompetenz

stärken, nicht nur als Aufsicht, sondern auch als Ratgeberin. Der Claim „Kompetenz stärken – Vertrauen schaffen“ wurde im Frühjahr 2023 intern vorgestellt und im Oktober extern kommuniziert. Die BLM will damit ihre Sichtbarkeit und Arbeitgeberattraktivität verbessern. Dieser Claim ist Teil eines internen Change-Prozesses, der mit der Umstrukturierung begann. Ziel ist es, das „Wir“-Gefühl zu stärken und eine Kultur der Offenheit und des Vertrauens zu schaffen, in der Veränderungen als Teil der Aufgaben gesehen werden.

## Teamgeist stärken

**Arbeitsgruppe Garten** – Im Frühjahr 2023 hat sich in der BLM eine Gruppe von Garten- und Naturfreunden zusammengefunden, um die Grünanlagen der BLM zu verschönern und naturfreundlicher zu gestalten. Mit Unterstützung der Geschäftsleitung, die das Projekt finanziell förderte, wurde ein urbaner Garten angelegt, der sowohl den Mitarbeitenden als auch der Tierwelt zugute kommt. Diese Initiative stärkt nicht nur die Nachhaltigkeitsziele der BLM, sondern fördert auch den Teamgeist, da viele Kolleginnen und Kollegen tatkräftig mitgeholfen und das Projekt mit großer Anerkennung unterstützt haben.

**Teilnahme am STADTRADELN** Im Jahr 2023 nahm die BLM erstmals an der bundesweiten Radel-Kampagne STADTRADELN teil, die in München vom 19. Juni bis 9. Juli stattfand. Ziel der Aktion war, an 21 Tagen möglichst viele Alltagswege klimafreundlich mit dem Fahrrad zurückzulegen und CO<sub>2</sub>-Emissionen zu vermeiden. Das BLM-Team bestand aus 28 Personen, darunter die Geschäftsleitung, und legte insgesamt 5.746 Kilometer zurück, was einer CO<sub>2</sub>-Vermeidung von 930 kg entspricht. Im Gesamtranking der Stadt München erreichte das Team Platz 143 von 683 Teams. Die drei erfolgreichsten Radlerinnen und Radler der BLM wurden mit Gutscheinen belohnt, wobei die beste Einzelleistung 1.032 Kilometer betrug. Die Preise wurden beim BLM-Sommerfest überreicht. Auch im nächsten Jahr plant die BLM wieder teilzunehmen (vgl. Kriterium 12 Einsparung von Ressourcen – Teilnahme am STADTRADELN).

### **Personalgewinnung (vgl. Kriterium 15)**

Zur Personalgewinnung bietet die Landeszentrale folgende attraktive Vorteile:

- Ein interessantes Tätigkeitsgebiet
- Großzügiger Urlaubsanspruch und dienstfreie Sondertage
- Geregelte Arbeitszeiten
- Möglichkeiten für mobiles Arbeiten
- Flexible Arbeitszeiten (vgl. Kriterium 6)
- Diverse Arbeitszeitmodelle (vgl. Kriterium 6)
- Attraktive Bezahlung (vgl. Indikator Vergütungspolitik Kriterien 8, 14)
- Zusätzliche betriebliche Altersversorgung (Vgl. Kriterium 8, vgl. oben)
- Vermögenswirksame Leistungen (vgl. oben)

### **Risiken**

Es sind keine Risiken erkennbar, die sich negativ auf die Arbeitnehmerrechte auswirken könnten. Potenzielle Gefährdungen, die sich aus dem normalen Geschäftsbetrieb und den zwischen den Mitarbeitenden stattfindenden Interaktionen ergeben könnten, werden in der Gefährdungsbeurteilung zur psychischen Belastung erfasst. Beschäftigte, die im Bereich des Jugendschutzes tätig sind, werden gezielt durch Supervision begleitet. Dies stellt sicher, dass sie in ihrer Arbeit angemessen unterstützt und betreut werden.

Ziel ist es, im kommenden Berichtszeitraum eine Risikoanalyse im Hinblick auf die Arbeitnehmerrechte bei der BLM durchzuführen, insbesondere auf der Basis der neuen Berichterstattungspflichten (CSRD). ◀

# 15 Chancengerechtigkeit

## Chancengerechtigkeit (erreichte) Ziele, Strategien und Maßnahmen

Chancengerechtigkeit wird bei der BLM seit Jahren großgeschrieben. Sie beschäftigt Mitarbeitende unabhängig von Nationalität, Geschlecht, Herkunft, Lebenslagen, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Orientierung. Die von der BLM vorgenommenen Maßnahmen dienen der Sicherung der Chancengerechtigkeit. Sie sichern die Teilhabe aller unterschiedlichen Gruppen sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Ziel ist es, ein attraktiveres Arbeitsumfeld zu bieten, das die Mitarbeitenden an die BLM bindet und zugleich der Personalgewinnung dient. Bei den Führungspositionen wurde eine ausgewogene Aufteilung zwischen Männern und Frauen erreicht (jeweils auf Ebene Geschäftsleitung, Bereichsleitung, Gruppenleitung).

### Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Für die BLM ist es wichtig, den rechtlichen Rahmenbedingungen und Gesetzen, wie dem BayGIG (Bayrisches Gleichstellungsgesetz), zu folgen. Dieses Gesetz stellt sicher, dass Männer und Frauen gleiche Chancen am Arbeitsplatz haben und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gelingt.

Bei der BLM ist bereits seit dem Jahr 2009 eine Gleichstellungsbeauftragte eingesetzt. Zudem nimmt

das Personalreferat zahlreiche Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie zur Gleichheit am Arbeitsplatz wahr.

**Regelmäßiges mobiles Arbeiten**\_Die BLM hat sich mit dem Personalrat bereits seit 2020 in einer Dienstvereinbarung auf ein regelmäßiges mobiles Arbeiten verständigt (vgl. Kriterium 6). Es ermöglicht den Mitarbeitenden von zu Hause oder anderen Orten zu arbeiten, was besonders für Eltern eine wertvolle Option sein kann. Dies bietet eine größere Flexibilität und kann dabei helfen, berufliche und familiäre Anforderungen besser miteinander zu vereinbaren.

Die Möglichkeit des mobilen Arbeitens ist in mehreren Hinsichten 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 Fahrten zum Arbeitsplatz reduziert und CO<sub>2</sub>-Emissionen und Energieverbrauch reduziert werden.

Gleichzeitig wird die Anwesenheit in der BLM geschätzt, da eine produktive Zusammenarbeit auch den Teamgeist fördert.

Die bisherige Dienstvereinbarung zum mobilen Arbeiten wurde im Berichtsjahr 2023 einer Evaluation unterzogen und soll im Jahr 2024 finalisiert werden.

**Kita- oder Kindergartenplatz**\_Darüber hinaus unterstützt die Gleichstellungsbeauftragte die Suche nach einem Kita- oder Kindergartenplatz und trägt somit zu einem Leistungspaket eines modernen Arbeitgebers bei.

**Recht auf Pflegezeit**\_Für Mitarbeitende besteht das Recht auf Pflegezeit.

**Wiedereingliederung nach Elternzeit**\_Für diejenigen, die sich für einen Erziehungsurlaub entscheiden oder aus dem Erziehungsurlaub zurückkehren, stehen durch das Personalreferat während der ganzen Phase betriebliche Informations- und Beratungsangebote zur Verfügung, die eine entscheidende Rolle für die Rückkehr ins Berufsleben bieten.

**Mitgliedschaft im Familienpakt Bayern**\_Ein weiteres Zeichen für das Engagement von Unternehmen in Bezug auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist die Mitgliedschaft im Familienpakt Bayern. Dieser Pakt ist eine Initiative, die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber darin unterstützt, familienfreundliche Maßnahmen in ihrem Betrieb umzusetzen.

## Maßnahmen zur Chancengerechtigkeit

**Ausschreibung**\_Die BLM schreibt frei werdende Stellen sowohl intern als auch extern aus. Ziel ist es, für jede Stelle, die beste Besetzung zu gewährleisten. Ausgenommen sind die Stellen in der Geschäftsleitung (Präsident und Geschäftsführung), für die das Bayerische Mediengesetz ein festes Verfahren vorschreibt.

**Verschiedene Arbeitszeitmodelle**\_Die BLM bietet eine Vielzahl an unterschiedlichen Arbeitszeitmodellen an, die sich auf die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeitenden zuschneiden lassen. Diese dienen nicht nur der Mitarbeiterbindung, sondern auch der Mitarbeitergewinnung.

**Gleichstellungsbeauftragte**\_Neben den bereits beschriebenen Aufgaben hat die Gleichstellungsbeauftragte (➔ vgl. Nachhaltigkeitsbericht 2022, S. 18) für die gendergerechte Sprache in der BLM und im Publikumsverkehr geschaffen (vgl. Kriterien 2, 5, 14, 15, 16)

**Beschäftigte mit Behinderung**\_Die vielfältigen Tätigkeiten in der BLM lassen es auch zu, Beschäftigte mit Behinderung oder Schwerbehinderte einzustellen. Die Räumlichkeiten sind behindertengerecht gestaltet, zudem werden bei Neueinstellungen Beschäftigte mit Behindertenstatus besonders berücksichtigt.

**Verdienst von Frauen und Männern**\_Der Verdienst von Frauen und Männern richtet sich in der BLM nach einem einheitlichen Gehaltsmodell. Eine Ungleichbehandlung ist hier ausgeschlossen (vgl. Leistungsindikator zu Kriterium 8, GRI SRS-102-35: Vergütungspolitik).

### Beauftragung einer Einrichtung für Menschen mit Körperbehinderung

Für die Untertitelung der Gewinnerbeiträge im Rahmen der BLM-Hörfunk- und TV-Preise wurde eine Stiftung beauftragt, die ein Rehabilitationszentrum für Menschen mit Körperbehinderungen betreibt (vgl. Kriterium 4).

### Barrierefreiheit

Bei der Außendarstellung auf allen Kontaktkanälen hat das Thema Barrierefreiheit oberste Priorität. Besucher und Besucherinnen der BLM-Website sollen unabhängig von persönlichen und technischen Ein-

schränkungen Inhalte ohne Probleme lesen und auch die Interaktionsmöglichkeiten nutzen können.

Im Zuge weiterer Maßnahmen zur Inklusion wurde die Website im Jahr 2021 um den Service „Leichte Sprache“ ergänzt. Für die sofortige Auffindbarkeit der Texte wurde das offizielle Logo für „Leichte Sprache“ prominent in die obere Serviceleiste der Website integriert.

Im Übrigen gewährleistet die BLM für den Publikumsverkehr einen barrierefreien Zugang zum Gebäude, zu den Sitzungsräumen und den Toiletten (vgl. Kriterium 15).

### Ziele

Die Chancengerechtigkeit wurde durch die Einführung eines neuen Gehaltsmodells eines neuen Beurteilungssystems sowie der Dienstanweisung zum mobilen Arbeiten gestärkt. Weitere Maßnahmen sind derzeit nicht veranlasst. Bei Bedarf wird die Zielsetzung erneut überprüft (vgl. Kriterium 15). ◀

# 16

## Qualifizierung

### Fort- und Weiterbildungsangebote

Die BLM bietet seit Jahren ein umfangreiches Fortbildungsportfolio mittels Inhouse-Schulungen an. Die Teilnehmerzahlen sowie der Anteil von Männern und Frauen werden im Gleichstellungsbericht veröffentlicht. So haben etwa im Zeitraum von 01.07.2015 bis 30.06.2020 insgesamt 318 Beschäftigte an Fortbildungsmaßnahmen teilgenommen. Davon waren 236 Frauen (74,21 %) und 82 Männer (25,79 %).

Seit der Pandemiesituation erfolgten individuelle Fort- und Weiterbildungen sowie Maßnahmen je nach angemeldetem Bedarf. Viele Online-Schulungen wurden nicht erfasst, da diese auf einfachem Weg über die Bereichsleitungen genehmigt wurden. Daher kann die durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildungen nicht genau ermittelt und entsprechend berichtet werden.

Im Berichtsjahr wurde ein ausführliches Fortbildungskonzept für die Mitarbeitenden erstellt und im Intranet veröffentlicht. Dies dient zur Vermittlung von Skills für Führungskräfte, zur Weiterentwicklung der Gruppen, zur Begleitung der Digitalisierung der BLM sowie zur fachlichen Fortbildung. Zudem sind im Bereich Arbeitsschutzrecht verpflichtende Schulungen (Compliance, IT- und Arbeitssicherheit sowie Datenschutz) vorgesehen, die voraussichtlich ab Ende 2024 über ein Online-Portal vorgenommen werden können.

### Wissensmanagement

Zum Themenfeld Personalentwicklung gehört die Etablierung eines Wissensmanagement in der BLM (→ vgl. **Nachhaltigkeitsbericht 2022**, S. 16, 17). In ihrer Rolle als Arbeitgeberin in der Handlungskategorie „Beschäftigte“ dient diese Maßnahme dem Nachhaltigkeitsziel „Dauerhaftes breitenwirksames und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle zu fördern“.

**AG Wissensmanagement**\_Um alle Mitarbeitenden für die Bewältigung der Herausforderungen im veränderten Umgang mit Informationen und Wissen zu stärken und eine kontinuierliche Verbesserung zu erreichen, wurde in der Landeszentrale im Jahr 2021 eine AG Wissensmanagement eingerichtet. Zunächst wurden spezifische Problemlagen und Handlungsfelder identifiziert, bei denen der Informationsfluss im Rahmen eines strukturierten Wissensmanagements für die tägliche Arbeit optimiert werden kann. Ausgehend von der Frage „Wo in der Organisation stiften wir aktuell mit Wissensmanagement den größten Nutzen?“ wurden drei Handlungsfelder identifiziert:

- Wissen bewahren: Wissensverlust durch demographischen Wandel vermeiden
- Vorhandenes Wissen sichtbar und nutzbar machen
- Wissen bereichs- und organisationsübergreifend verteilen

Die AG Wissensmanagement hat Konzepte zur Wissenssicherung und zur transparenten Wissensverteilung entwickelt, die seit 2022 erfolgreich in der BLM etabliert wurden.

**Demographischer Wandel in der BLM – Offboarding Prozess**\_Aufgrund des altersbedingten Ausscheidens zahlreicher Führungskräfte der BLM wurden konkrete Maßnahmen für das sogenannte Offboarding konzipiert und durchgeführt. Ziel ist es vor allem, das Wissen und den Erfahrungsschatz der langjährig Mitarbeitenden zu bewahren.

Die Wissenssicherung erfolgt durch die Definition von Themenkomplexen und Arbeitsfeldern und durch die Unterscheidung von „unkritischem Wissen“ (explizites Faktenwissen, das einfach weitergegeben werden kann) und „kritischem Wissen“ (implizites Wissen, das sich das Individuum im Laufe des Arbeitslebens ange-

eignet hat). Die Sicherung des kritischen Wissens erfolgt durch Fragebögen bzw. strategische Interviews mit den Ausscheidenden im Rahmen des Offboarding-Prozesses, die protokolliert werden.

**Wissenstransfer – Voneinander lernen, internes Wissen nutzen**\_Seit März 2022 gibt es für alle Mitarbeitenden der BLM und ihrer Tochterunternehmen die sogenannten „Breakfast Insights“. Das 14-tägige virtuelle Format vermittelt als morgendliche 30-minütige Videokonferenz kompaktes Know-how zu unterschiedlichsten Themen. Mitarbeitende aus den verschiedenen Bereichen der BLM präsentieren ihr Expertenwissen und stellen so wertvolles internes Wissen allen Beschäftigten in der BLM zur Verfügung. Auf diese Weise werden die Mitarbeitenden regelmäßig über aktuelle Entwicklungen informiert und erfahren, welche Expertise in den verschiedenen Fachbereichen besteht und wer die geeigneten Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner sind. Die Mitarbeitenden lernen voneinander und können das Wissen auch in ihrem Bereich anwenden. Das Themenangebot der „Breakfast Insights“ wird im Intranet der BLM veröffentlicht. Der transparente Umgang mit Wissen ist letztlich auch die Wertschätzung jedem Einzelnen gegenüber.

**Zielsetzung erreicht**\_Inzwischen hat sich der Wissenstransfer über die „Breakfast insights“ etabliert. Das Format findet 14-tägig, dienstags 9.00 – 9.30 Uhr online statt. Die Vorträge werden im Nachgang im Intranet veröffentlicht.

#### **Herstellung der Geschlechterparität in der Führungsebene**

Im Jahr 2022 wurde erstmals ein ausgeglichenes Verhältnis von Männern und Frauen in der Führungsebene erreicht. In der Geschäftsleitung besteht diese aus einer Frau (Geschäftsführerin) und einem Mann (Präsident). Auf der Bereichsleitungsebene sind jeweils zwei Frauen und zwei Männer vertreten.

#### **Datenschutzsensibilisierung**

Die BLM kommt ihrer Verpflichtung im Rahmen der DSGVO nach und sensibilisiert alle neu eingestellten Mitarbeitenden im Rahmen einer Grundschulung. Alle anderen Mitarbeitenden erhalten in regelmäßigen Abständen Auffrischungsschulungen.

#### **Risiken und Ziele**

Ziel ist es, im kommenden Berichtszeitraum eine Risikoanalyse im Hinblick auf die Qualifizierung bei der BLM durchzuführen, insbesondere auf der Basis der neuen Berichterstattungspflichten (CSRD).

Die Formulierung weitergehender Ziele wird im kommenden Berichtszeitraum geprüft. ◀



**Leistungsindikatoren zu den Kriterien**

**14 bis 16**

*Leistungsindikator GRI SRS-403-9:  
Arbeitsbedingte Verletzungen*

Berichtszeitraum: 07. 10. 2021 – 22. 03. 2022

Arbeitsunfälle: 2, beide gleich wieder arbeitsfähig

BEM: Angebot an 2, 0 in Anspruch genommen

Berichtszeitraum: 22. 03. 2022 – 12. 10. 2022

Arbeitsunfälle: 0

BEM: Angebot an 2, 2 in Anspruch genommen

Berichtszeitraum: 01. 01. 2023 – 31. 12. 2023

Arbeitsunfälle: 0

BEM: Angebot an 7, 2 in Anspruch genommen

*Leistungsindikator GRI SRS-403-10:  
Arbeitsbedingte Erkrankungen*

Aus datenschutzrechtlichen Gründen darf über sensible Daten im Sinne des Art. 9 DSGVO nicht berichtet werden.

*Leistungsindikator GRI SRS-403-4:  
Mitarbeiterbeteiligung zu Arbeitssicherheit  
und Gesundheitsschutz*

Der Arbeitssicherheitsausschuss (ASA) trifft sich zwei Mal jährlich. Ein Vertreter des Personalrats nimmt an den Sitzungen teil. Der Personalrat wird regelmäßig über Unfälle und Fälle des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) informiert (vgl. Kriterium 14).

*Leistungsindikator GRI SRS-404-1 (siehe G4-LA9):  
Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen*

Es erfolgten in den Jahren 2022/2023 individuelle Fort- und Weiterbildungen sowie Teambuildingmaßnahmen, je nach angemeldetem Bedarf. Es fanden zahlreiche Online-Schulungen statt, die über die Bereichsleitungen genehmigt und nicht erfasst wurden. Für 2024/2025 sind verpflichtende Schulungen über ein Online-Portal vorgesehen.

*Leistungsindikator GRI SRS-405-1:  
Diversität*

*Diversität in Kontrollorganen*

Die Kontrollorgane der Landeszentrale sind der Medienrat und der Verwaltungsrat. Die BLM hat unmittelbar keinen Einfluss auf die Besetzung, die sich nach dem BayMG richtet. Entscheidende sind die entsendenden Organisationen.

50 Medienratsmitglieder zum Stichtag 18. 09. 2023:

- unter 30 Jahre alt: 0 Personen
- 30–50 Jahre alt: 11 Personen  
(5 Frauen – 6 Männer)
- über 50 Jahre alt: 39 Personen  
(14 Frauen – 25 Männer)

10 Verwaltungsräte zum Stichtag 18. 09. 2023:

- unter 30 Jahre alt: 0 Personen
- 30–50 Jahre alt: 1 Personen  
(1 Frau – kein Mann)
- über 50 Jahre alt: 9 Personen  
(3 Frauen – 6 Männer)

Für die Sicherung der Diversität im Medienrat sieht das Gesetz folgende Regelung vor:

Das Bayerische Mediengesetz in der Fassung vom 22.10.2023 (GVBl. S. 799) sieht in Art. 13 Abs. 1 S. 2 ff. BayMG vor: Sofern eine Organisation oder Stelle mehrere Vertreter entsendet, sollen zu gleichen Teilen Frauen und Männer entsandt werden. Im Übrigen soll sofern ein neuer Vertreter entsandt wird, einem männlichen Vertreter eine Frau und einem weiblichen Vertreter ein Mann nachfolgen. Ist diese aufgrund der Zusammensetzung der Entsendungsberechtigten Organisation oder Stelle nicht möglich oder aus sonstigen Gründen nicht sachdienlich, ist gegenüber dem Vorsitzenden des Medienrats bei der Benennung des Mitglieds eine schriftliche Begründung abzugeben. Die Begründung ist dem Medienrat bekannt zu geben und auf der Internetseite der Landeszentrale zu veröffentlichen, solange eine Abweichung von der Gleichstellungsregel gegeben ist.

Für die Sicherung der Diversität im Verwaltungsrat sieht das Gesetz folgende Regelung vor:

Das Bayerische Mediengesetz in der Fassung vom 22.10.2023 (GVBl. S. 799) sieht in Art. 14 Abs. 1 S. 4 f. BayMG vor: „Die Geschlechter sollen ausgewogen vertreten sein.“

#### *Diversität unter den Angestellten*

Stammpersonal:

- Frauen: 60 (2022) / 60 (2023)
  - Männer: 33 (2022) / 32 (2023)
- Gesamt 93 (2022) / 92 (2023) Personen  
(mit AT, ohne Präsident und Geschäftsführerin)

- 63 % Frauen (2022) / 65,22 % Frauen (2023)
- 36 % Männer (2022) / 34,78 % Männer (2023)

Altersgruppe unter 30 Jahre alt, 30–50 Jahre alt, über 50 Jahre alt

- Unter 30: 3 (2022) / 3 (2023)
- 30–50 Jahre alt: 41 (2022) / 41 (2023)
- Über 50: 49 (2022) / 48 (2023)

Führungskräfte mit Präsident und Geschäftsführerin

- Frauen: 3 (2022) / 3 (2023)
- Männer: 3 (2022) / 3 (2023)

Die BLM erstellt seit dem Jahr 2010 ein Gleichstellungskonzept, das alle fünf Jahre evaluiert wird.

Dabei wird die Ist-Situation im Stellenplan analysiert, d. h. es wird unter anderem der Anteil an Frauen und Männern in Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung, in den jeweiligen Vergütungsgruppen, betreffend die strukturellen Erhöhungen und höhere Gruppierungen sowie betreffend die Teilnahme an Fortbildungs- und Weiterbildungsmaßnahmen dargestellt. Dabei werden auch Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern und zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit für den jeweiligen Geltungszeitraum festgestellt. Im aktuellen Bericht wurde berücksichtigt, dass seit dem Jahr 2022 der Anteil der Männer und Frauen in der Leitungsebene jeweils 50 % ausmacht.

Im Übrigen wird die BLM-Diversitätskriterien aus Datenschutzgründen nicht abfragen. Es handelt sich dabei um sensible Daten im Sinne des Art. 9 DSGVO, die nur mit freiwilliger Einwilligung abgefragt werden dürfen. Dabei ist das Kriterium „freiwillig“ im Arbeitnehmer-Arbeitgeberverhältnis regelmäßig als kritisch zu bewerten.

#### *Leistungsindikator GRI SRS-406-1:*

##### *Diskriminierungsvorfälle*

Es wurden auch im Berichtsjahr keine Diskriminierungsfälle gemeldet. Mögliche nicht gemeldete Diskriminierungsfälle können durch die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen sichtbar gemacht werden und Gegenmaßnahmen ergriffen werden. Das Berichtsjahr 2022 lag außerhalb der routinemäßigen Evaluierung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen (vgl. Kriterium 14). Im Jahr 2023 wurde keine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt.

Darüber hinaus sind der Personalrat, die Gleichstellungsbeauftragte und die Gleichbehandlungsbeauftragte jederzeit Ansprechpartner. ◀

Die BLM ist kein produzierendes Unternehmen. Sie unterhält keine Geschäftsbeziehungen zu Dienstleistern, bei denen das Risiko von Menschenrechtsverletzungen bestehen könnte. Risiken im Hinblick auf Menschenrechte waren im Berichtsjahr nicht erkennbar, daher können für das Berichtsjahr auch noch keine unmittelbaren Strategien und Maßnahmen benannt werden.

Ziel ist es, im kommenden Berichtszeitraum eine Risikoanalyse im Hinblick auf Menschenrechte durchzuführen, insbesondere auf der Basis der neuen Berichtserstattungspflichten (CSRD). Zudem werden die Anforderungen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes beleuchtet, auch wenn die BLM nicht unmittelbar betroffen ist. ◀

### Leistungsindikatoren zu Kriterium

17

#### Leistungsindikator GRI SRS-412-3:

##### *Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Investitionsvereinbarungen*

2022 und 2023: 0

Eine Prüfung ist auch im kommenden Berichtszeitraum nicht geplant. Vgl. auch die Aussagen in Kriterium 17 zu den Risiken, Strategien und Maßnahmen

#### Leistungsindikator GRI SRS-412-1: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Betriebsstätten

2022 und 2023: 0

Vgl. Leistungsindikator GRI SRS-412-3.

#### Leistungsindikator GRI SRS-414-1: Auf soziale Aspekte geprüfte, neue Lieferanten

2022 und 2023: 0

Vgl. Leistungsindikator GRI SRS-412-3

#### Leistungsindikator GRI SRS-414-2:

##### *Soziale Auswirkungen in der Lieferkette*

2022 und 2023: Keine negativen sozialen Auswirkungen in der Lieferkette.

Vgl. zudem Leistungsindikator GRI SRS-412-3 ◀

# 18

## Gemeinwesen

### Gemeinwesen Orientierung der BLM

Die Landeszentrale ist insbesondere in ihrer Funktion als Regulierungsbehörde für das Gemeinwesen tätig. Sie steht im Dialog mit Medienanbietenden, Mediennutzenden, Verbänden, Infrastrukturbetreibern, ihren Beteiligungen, anderen Behörden oder dem Gesetzgeber. Ein wichtiges Ziel ist dabei, dass die BLM als zeitgemäßer Regulierer wahrgenommen wird und so als Vorbild für die Gesellschaft der Medienschaffenden und Mediennutzenden dient. Auf diese Weise wirkt sie auch demokratiestärkend und zukunftssichernd (vgl. Kriterium 9).

### Ausführung des gesetzlichen Auftrags (vgl. Kriterium 20)

In Ausführung ihres gesetzlichen Auftrags ergreift die Landeszentrale folgende Maßnahmen:

- Sorge für eine rechtskonforme Programmgestaltung der bayerischen Anbieter einschließlich Jugendschutz
- Programmkonzeptentwicklung und Struktur
- Förderung der Vielfalt der Programminhalte
- Förderung der Herstellung und Verbreitung von Rundfunkprogrammen
- Technik- und Programmförderung lokaler und regionaler Programme
- Entwicklung eines Technikkonzepts für eine landesweite, regionale und lokale Rundfunkstruktur in Bayern
- Film- und Fernsehförderung
- Forschung (Medienwirkungsforschung und Qualitätsuntersuchungen)
- Aus- und Fortbildung
- Archivierung von Programmen
- Medienerziehung und Medienpädagogik
- Vernetzung von Medienunternehmen und Förderung von Gründern im Medienbereich

### Öffentlichkeitsarbeit

Im Rahmen ihrer Öffentlichkeitsarbeit ergreift die BLM die folgenden Maßnahmen.

- Darstellung der Aufgaben der BLM auf allen Kommunikationskanälen
- Bürgerbeschwerde-Management
- Durchführung von Fachveranstaltungen in ganz Bayern
- Erstellung eines Fachjournals (Tendenz)
- Erstellung von Publikationen zu Medienthemen (z. B. Forschungsergebnisse, Juristische Beiträge, Jugendschutz und Medienkompetenz)
- Barrierefreier Zugang
- Werbemittel
- Verleihung von Hörfunk- und Lokalfernsehpreisen für bayerische Anbieter und eines Publikumspreises

### Freistellung für ehrenamtliche Tätigkeit

Eine Mitarbeiterin der BLM unterstützte zwischen Februar und Juni 2022 als ehrenamtliche Übersetzerin die Arbeit des Vereins „Münchner Freiwillige – Wir helfen e. V.“ für ukrainische Flüchtlinge. Sie half bei der Wohnungsvermittlung zwischen Unterkunftsanbietenden und Geflüchteten und bei deren Betreuung in den Münchner Notunterkünften.

Hierfür stellte die BLM die Mitarbeiterin für einen Teil ihrer Wochenarbeitszeit frei. So konnte sie während der Arbeitszeit ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit nachgehen.

### Beteiligungen der BLM an Unternehmen und der Stiftung Medienpädagogik Bayern

Die BLM unterhält Beteiligungen an Unternehmen, deren Zweck dem Gemeinwohl dienen. So bietet die MEDIASCHOOL BAYERN gGmbH eine praxisnahe Aus- und Fortbildung in Video, Audio und Online. Die Medien. Bayern GmbH bietet Veranstaltungen im Mediensektor an, um Akteure und Akteurinnen sichtbar zu machen, zu inspirieren und zu vernetzen. Der Schwerpunkt der Arbeit der Bayerischen Medien Technik GmbH sind Entwicklungen und Dienstleistungen für private Hörfunk- und Fernsehunternehmen in Bayern. Die BLM Stiftung Medienpädagogik Bayern regt eine gesellschaftspolitische Debatte zu den Themen Medienkompetenz, Medienverhalten und Medienrezeption an. Sie fördert die Stiftung einen Dialog zwischen Politik, Wirtschaft, Wissenschaft, Kultur, Bildung, Erziehung und den Kirchen. ◀

### Leistungsindikatoren zu Kriterium

18

Leistungsindikator GRI SRS-201-1:

Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert

Vgl. den [➔](#) Geschäftsbericht 2023, S. 136 ff. ◀

# 19 Politische Einflussnahme

## Staatsferne des Rundfunks

Die Landeszentrale zeichnet sich insbesondere durch die Staatsferne des Rundfunks aus. Sie übt keine politische Einflussnahme aus, daher ist die BLM auch nicht Mitglied in politischen Organisationen im engeren Sinne. Stattdessen werden Entscheidungen durch pluralistisch besetzte Gremien getroffen. Zudem wird Stellung genommen zu Gesetzgebungsprozessen.

## Organisation & Organe

Im Unterschied zu den anderen Bundesländern schreibt die Bayerische Verfassung vor, dass Rundfunk ausschließlich in öffentlicher Verantwortung und öffentlich-rechtlicher Trägerschaft betrieben werden kann (Artikel 111a Bayerische Verfassung). Deshalb ist die Bayerische Landeszentrale für neue Medien (BLM), die am 01.04.1985 gegründet wurde, auch Veranstalter der privaten Hörfunk- und Fernsehprogramme in Bayern.

Ihre Aufgaben sind im Bayerischen Mediengesetz (BayMG) definiert. Als Anstalt des öffentlichen Rechts hat die BLM das Recht der Selbstverwaltung, übt ihre Aufgaben frei von staatlicher Beeinflussung aus und unterliegt der eingeschränkten Rechtsaufsicht durch das Bayerische Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst.

## Medienrat & Ausschüsse

Der Medienrat ist ein pluralistisch zusammengesetztes Gremium, dem 50 Vertreterinnen und Vertreter gesellschaftlich relevanter Gruppen in Bayern angehören. Er wahrt die Interessen der Allgemeinheit, sorgt für Ausgewogenheit und Meinungsvielfalt und überwacht die Einhaltung der Programmgrundsätze. Die Mitglieder des Medienrats genehmigen Rundfunkangebote, stimmen dem Wirtschaftsplan zu, entscheiden über Fördermaßnahmen, stellen Richtlinien zur Programmorganisation auf und wählen den Präsidenten und die Mitglieder des Verwaltungsrats. Zur Vorbereitung seiner Sitzungen bildet der Medienrat Ausschüsse.

## Verwaltungsrat der BLM

Der Verwaltungsrat ist für die wirtschaftlichen Angelegenheiten der Landeszentrale zuständig und beschließt u. a. über den Haushalts- und Finanzplan sowie den Jahresabschluss. Er setzt sich aus neun Mitgliedern zusammen, die vom Medienrat für jeweils fünf Jahre gewählt werden. Je zwei von ihnen müssen aus dem Bereich der Gemeinden/Gemeindeverbände bzw. aus dem Kreis der Programmanbieter stammen. Fünf weitere Mitglieder sind weder Anbietern noch Gemeinden zuzurechnen. ◀

## Leistungsindikatoren zu Kriterium

19

*Leistungsindikator GRI SRS-415-1:*

### *Parteispenden*

Es erfolgen keine Spenden oder sonstige Zuwendungen an politische Parteien. ◀



### Rechtskonformes Handeln als Regulierungsbehörde – Maßnahmen und (erreichte) Ziele

Es ist selbstverständlich ein integraler Bestandteil unserer Unternehmenskultur, in Übereinstimmung mit geltendem Recht zu handeln. Die Landeszentrale ist eine rechtsfähige Anstalt des öffentlichen Rechts und damit an Recht und Gesetz gebunden, Art. 20 Abs. 3 GG. Die Landeszentrale stellt sicher, dass ihre Aufsichtsmaßnahmen und Entscheidungen im Rahmen ihres gesetzlichen Auftrags gegenüber allen beaufsichtigten Anbietern gleichermaßen rechtskonform und verhältnismäßig sind (vgl. Kriterium 8).

### Compliance-Management

Ein funktionierendes Compliance-Management dient dem Nachhaltigkeitsziel „Einhaltung von Gesetzen und Richtlinien“.

Die Landeszentrale hat eine Compliance-Beauftragte bestellt, die regelmäßig der Geschäftsführung berichtet. Sie erstellt jährlich einen Compliance-Bericht, der dem Verwaltungsrat zugeleitet wird.

Bereits im Jahr 2011 wurde ein „Verhaltenskodex der Bayerischen Landeszentrale für neue Medien“ erlassen, der für die Annahme von Geschenken und Einladungen für Beschäftigte grundsätzlich die Genehmigung der jeweils vorgesetzten Führungskraft vorsieht.

Im Berichtsjahr 2022 wurde für die Führungskräfte der Landeszentrale eine Inhouse-Schulung zum Thema Korruptionsprävention durchgeführt.

Das Thema Compliance erfährt in der BLM über den bereits bestehenden Verhaltenskodex hinaus eine weitere Evaluierung.

Im Berichtsjahr 2023 wurde an relevanten Fragestellungen gearbeitet, die voraussichtlich im Jahr 2024 finalisiert werden können.

### Hinweisgeberschutz

Die BLM hat im Jahr 2023 Maßnahmen zum Schutz von Hinweisgebern umgesetzt.

### Datenschutz

In Bezug auf die Datenschutzregelungen sieht sich die BLM gegenüber den Beschäftigten als Arbeitgeberin sowie in ihrem gesellschaftlichen Auftrag gegenüber Kunden, Rezipienten und Mediennutzenden in der Verantwortung.

Alle Beschäftigten der Landeszentrale werden von der Datenschutzbeauftragten sensibilisiert, um den rechtmäßigen Umgang mit personenbezogenen Daten zu erlernen und zur Prävention von Datenschutzverletzungen. Nachdem im Dezember 2021 ein neues Gesetz über den Datenschutz und den Schutz der Privatsphäre in der Telekommunikation und bei Telemedien in Kraft trat, waren im Jahr 2022 Änderungen die alle Websites der BLM betreffen vorzunehmen. Den neuen Regelungen entsprechend, wurden neue Cookie-Banner erstellt.

### Sicherheit des Gebäudes

Aufgrund eines Brandanschlags auf den Funkturm auf dem Grund der Landeszentrale im Jahr 2020 war es dringend erforderlich, sich im Jahr 2022 mit dem Thema Sicherheit des Gebäudes (→ vgl. Nachhaltigkeitsbericht 2022, S. 14) der BLM zu befassen. Die Videoüberwachung, die im Jahr 2023 geplant und zum Teil installiert wurde, wird voraussichtlich im Jahr 2024 fertiggestellt.

### Risiken und Ziele

Ziel ist es, im kommenden Berichtszeitraum eine Risikoanalyse im Hinblick auf gesetzeskonformes Verhalten durchzuführen, insbesondere auf der Basis der neuen Berichterstattungspflichten (CSRD). ◀

**Leistungsindikatoren zu Kriterium****20***Leistungsindikator GRI SRS-205-1:**Auf Korruptionsrisiken geprüfte Betriebsstätten*

2022: 0.

2023: 0.

Im kommenden Berichtszeitraum wird dieser Indikator näher beleuchtet.

*Leistungsindikator GRI SRS-205-3:**Korruptionsvorfälle*

2022: 0. Vgl. Leistungsindikator GRI SRS-205-1.

2023: 0.

Im kommenden Berichtszeitraum wird dieser Indikator näher beleuchtet.

*Leistungsindikator GRI SRS-419-1:**Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften.*

2023: Im Berichtsjahr und auch in den Jahren zuvor wurden keine Bußgelder oder sonstigen monetären Sanktionen im Rahmen von Streitbelegungen gegen die BLM verhängt. ◀

## **Herausgeber**

Bayerische Landeszentrale für neue Medien (BLM)  
Rechtsfähige Anstalt des öffentlichen Rechts  
vertreten durch den Präsidenten Dr. Thorsten Schmiege  
Heinrich-Lübke-Straße 27  
81737 München  
Telefon: +49 (0)89/6 38 08-0  
Fax: +49 (0)89/6 38 08-394  
E-Mail: info@blm.de

## **Verantwortlich**

Dr. Annette Schumacher, Geschäftsführerin  
Daniela Schmieder, Nachhaltigkeitsbeauftragte

## **Redaktion**

Hille Rudnitzki

## **Schlussredaktion**

Dagmar Grigoleit

## **Layout**

Mellon Design

## **Bildnachweis**

robuart/iStockphoto (Titel)  
Gaby Hartmann (S.3)  
Open AI, mit DALL.E generiert (S.9, 10, 17)  
Beboy/Adobe Stock (S.10)  
Annika Metze/awm-muenchen (S.11)  
Antto-AI/Adobe Stock (S.11)  
BLM (S.12, 20, 21, 23)  
Medientage München 2024 (S.14)  
Berkant Demircan, Redaktion JFF (S.15)  
kompetenzz.de (S.16)  
pcess609/iStockphoto (S.18)  
geralt/Pixabay (S.22)  
dolgachov/iStockphoto (S.23)  
URKERN @bilz.ivana (S.23)  
aFotostock/Adobe Stock (S.24)

Stand: Dezember 2024