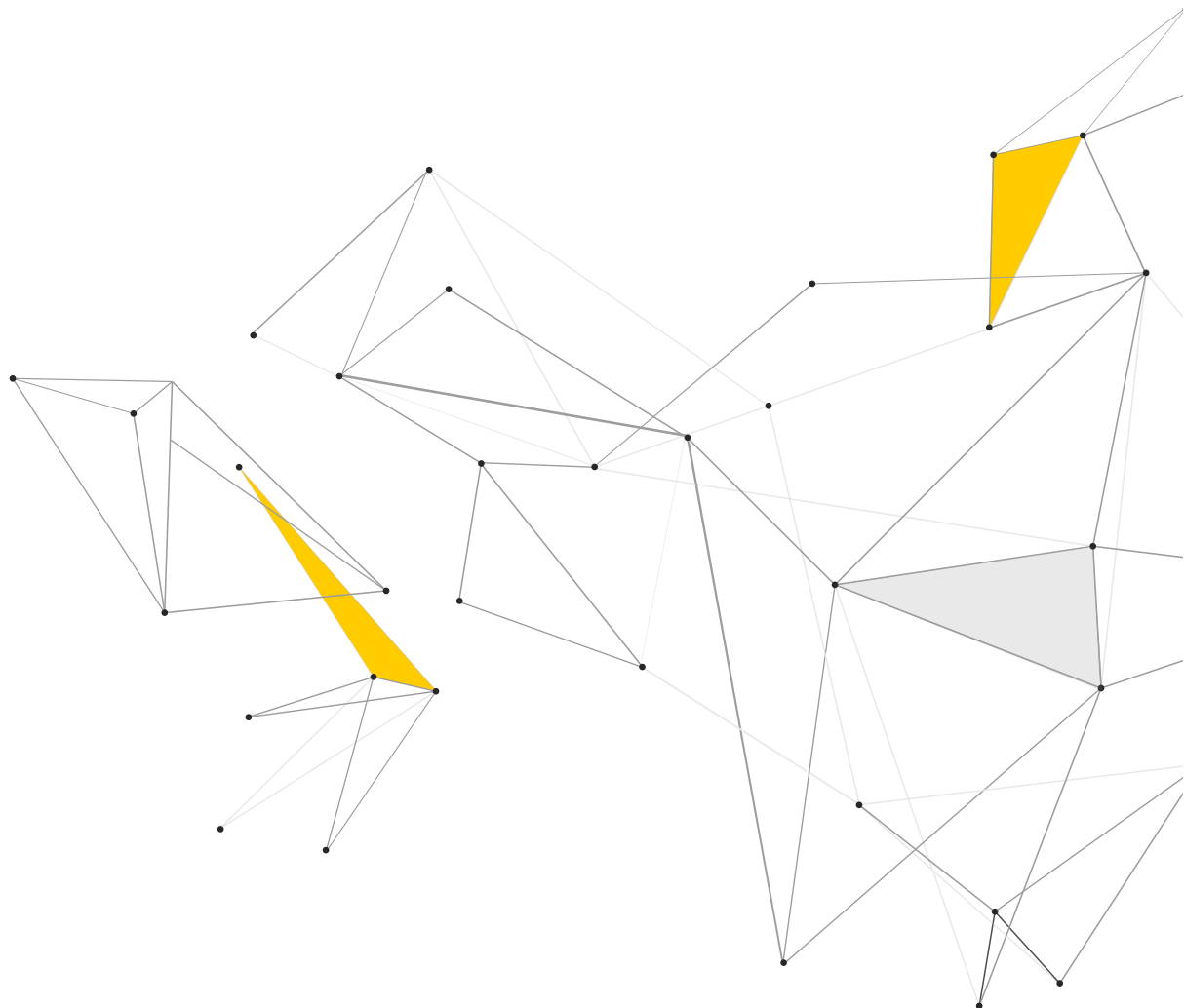


Diversitäts- und Gleichstellungsplan IZT



April 2025



IZT – Institut für Zukunftsstudien und Technologiebewertung gemeinnützige GmbH
Schopenhauerstr. 26, 14129 Berlin
www.izt.de

► Autor*innen

Ian Vernon Miguel Flores Tran

► Stand: April 2025

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	4
2	Begrifflichkeiten:	5
2.1	Diversität	5
2.2	Diskriminierung	5
2.3	Chancengerechtigkeit	5
2.4	Inklusion	5
3	Status quo: Rahmenbedingungen IZT und Ecornet.....	6
4	Diversitäts- und Gleichstellungsagenda	7
4.1	Workshop zur Mitgestaltung, Sensibilisierung und nachhaltigen Implementierung	7
4.2	Schaffung von Schulungsangeboten und Sensibilisierungsmaßnahmen	7
4.3	Berücksichtigung von Diversität in Einstellungs- und Beförderungsverfahren.....	7
4.4	Förderung von Work-Life-Balance und flexiblen Arbeitsmodellen	8
4.5	Einführung regelmäßiger Treffen und einer Arbeitsgruppe (AG) zu Diversität und Gleichstellung	8
4.6	Externe Vernetzung und Best Practices	8
4.7	Diversität in der Kommunikation und Sprache	9
4.8	Jährliche Umfrage und Feedbackschleifen zur Evaluation	9
4.9	Regelmäßige Berichterstattung und Transparenz	9
5	Literaturverzeichnis:	10

1 Einleitung

Das IZT - Institut für Zukunftsstudien und Technologiebewertung gemeinnützige GmbH versteht sich als Teil einer nachhaltigen und gerechten Zukunft. In einer Welt, die von globalen Herausforderungen wie Klimawandel, sozialer Ungleichheit und technologischem Wandel geprägt ist, bilden die Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen einen zentralen Leitaden unseres Handelns (Nachhaltigkeitsziele, 2015). Besondere Bedeutung messen wir dabei den Zielen SDG 5 (Geschlechtergleichstellung) und SDG 10 (weniger Ungleichheiten) bei, da sie die Rolle von Diversität und Gleichstellung als Grundpfeiler einer zukunftsfähigen Gesellschaft unterstreichen.

Das IZT bekennt sich zu einer offenen und inklusiven Organisationskultur, die Vielfalt als Stärke begreift. Wir fördern eine Arbeitsumgebung, in der unterschiedliche Perspektiven, Hintergründe und Erfahrungen wertgeschätzt werden. Diversität – sei es in Bezug auf Geschlecht, Alter, ethnische Herkunft, kulturellen Hintergrund, sexuelle Orientierung, Religion oder physische und psychische Fähigkeiten – bereichert unsere Forschung und trägt dazu bei, innovative und nachhaltige Lösungen für die Zukunft zu entwickeln.

Unsere Diversitäts- und Gleichstellungsagenda basiert auf einem klaren rechtlichen und wissenschaftlichen Fundament. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) setzt den rechtlichen Rahmen für den Schutz vor Diskriminierung und die Förderung von Chancengleichheit in Deutschland. Es verpflichtet Arbeitgebende und Institutionen, aktive Maßnahmen zur Vermeidung von Benachteiligungen zu ergreifen. Darüber hinaus orientieren wir uns an den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG, 2008). Diese Standards betonen die Notwendigkeit struktureller und kultureller Veränderungen auf allen Ebenen der Organisation, um Gleichstellung und Diversität in Wissenschaft und Gesellschaft nachhaltig zu verankern.

Gleichstellung bedeutet für uns die Chancengleichheit aller Mitarbeitenden und die aktive Gestaltung von Strukturen, die Diskriminierung abbauen und Teilhabe ermöglichen. Durch eine kontinuierliche Reflexion unserer Prozesse und eine Kultur des Dialogs streben wir danach, Barrieren abzubauen und ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das Empowerment und Respekt fördert.

Mit dieser Diversitäts- und Gleichstellungsagenda möchte das IZT die Prinzipien der Nachhaltigkeit und Gerechtigkeit nicht nur in seiner Forschung, sondern auch in seiner internen Praxis verinnerlichen. Alle Mitarbeitenden sind eingeladen, sich aktiv an diesem Prozess zu beteiligen und gemeinsam eine Organisation zu gestalten, die Vorbild für eine diversitätsorientierte und zukunftsgerichtete Arbeitskultur ist.

2 Begrifflichkeiten:

Um ein gemeinsames Verständnis der zentralen Konzepte zu schaffen, definiert das IZT die folgenden Begriffe, die die Grundlage der Diversitäts- und Gleichstellungsagenda bilden:

2.1 Diversität

Diversität beschreibt die soziokulturelle und strukturelle Vielfalt von Menschen und Gruppen. Diese Vielfalt manifestiert sich in Merkmalen wie Alter, rassistische Diskriminierung, Geschlecht, ethnischer und sozialer Herkunft, Religion, Weltanschauung, sexueller Orientierung, Behinderungen und Beeinträchtigungen. Die mit diesen Kategorien verbundenen Zuschreibungen und Zugehörigkeitsaspekte beeinflussen die Chancen, die Menschen in unserer Gesellschaft haben. Das IZT strebt an, das Bewusstsein für diese Unterschiede und Gemeinsamkeiten bei Bewerber*innen, Mitarbeitenden und Partner*innen zu stärken und dieses Bewusstsein in seinem Handeln nach innen und außen zu verankern (vgl. Abdul-Hussain & Hofmann, 2013).

2.2 Diskriminierung

Diskriminierung bezeichnet die ungerechtfertigte Benachteiligung oder Herabwürdigung von Personen oder Gruppen aufgrund bestimmter Merkmale wie Alter, rassistische Diskriminierung, Geschlecht, ethnischer oder sozialer Herkunft, Religion, Weltanschauung, sexueller Orientierung, Behinderungen oder anderer Diversitätskategorien. Diskriminierung kann direkt oder indirekt, bewusst oder unbewusst erfolgen und sich in individuellen Handlungen, strukturellen Barrieren oder institutionellen Praktiken manifestieren. Das IZT setzt sich aktiv dafür ein, Diskriminierung zu erkennen, zu thematisieren und abzubauen, um eine chancengerechte und inklusive Umgebung zu schaffen (vgl. Friedrich Ebert Stiftung, Gender Glossar).

2.3 Chancengerechtigkeit

Chancengerechtigkeit bedeutet den gerechten Zugang zu Bildungs-, Förder- und beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten für alle Menschen, unabhängig von ihrer soziokulturellen Vielfalt. Das IZT setzt sich dafür ein, allen Bewerber*innen, Mitarbeitenden und Partner*innen faire Zugangs- und Erfolgchancen zu bieten, indem ungleiche Ausgangssituationen angemessen berücksichtigt werden. Ziel ist es, institutionelle Diskriminierung abzubauen und strukturelle Barrieren zu überwinden (vgl. Schneider & Tokya-Seid, 2025).

2.4 Inklusion

Inklusion zielt auf die verbesserte Teilhabe aller Menschen an der Gesellschaft und die Schaffung einer Kultur des Miteinanders. Das IZT fördert die Teilhabe und Sichtbarkeit von unterrepräsentierten Gruppen durch gezielte Ansprache, Angebote und Maßnahmen. Schritt für Schritt sollen so Barrieren abgebaut und eine Arbeitsumgebung geschaffen werden, in der sich alle Mitarbeitenden und Partner*innen gleichermaßen wertgeschätzt und einbezogen fühlen (vgl. Kulke 2023).

3 Status quo: Rahmenbedingungen IZT und Ecornet

Das IZT ist Teil des **Ecological Research Network (Ecornet)**, einem Zusammenschluss von acht zukunftsorientierten Forschungsinstituten. Innerhalb des Netzwerks sind insgesamt 945 Mitarbeitende beschäftigt, davon 56,7 % Frauen, 43,2 % Männer und 0,1 % divers (Ecornet, Infobroschüre, Stand 2021). Vielfalt wird in den Profilen der Institute als gemeinsames Fundament betont, wobei die disziplin- und länderübergreifende Zusammenarbeit als entscheidend hervorgehoben wird.

Am IZT selbst zeigt sich eine positive Entwicklung in Richtung Diversität und Geschlechtergerechtigkeit. Die Geschäftsführung des IZT ist paritätisch besetzt und spiegelt damit das Engagement für Geschlechtergerechtigkeit und Diversität auf Leitungsebene wider. Der Frauenanteil liegt aktuell bei etwa 60% und 43% der Forschungsleitenden sind Frauen (Stand 12/2024). Besonders bei den jüngeren Mitarbeitenden ist ein deutlich höherer Frauenanteil zu beobachten. Zudem haben 14,29% der Belegschaft einen Migrations- oder internationalen Hintergrund, was auf einen eingeleiteten Wandel hin zu mehr Diversität hindeutet (Stand 12/2024).

Ein weiterer positiver Aspekt ist die Einführung von **mobilen Arbeiten** und **Vertrauensarbeitszeit**. Diese flexiblen Arbeitsmodelle haben bereits einen spürbar positiven Effekt auf die Work-Life-Balance der Mitarbeitenden und tragen dazu bei, unterschiedliche Lebensrealitäten besser zu berücksichtigen. Sie fördern die Zufriedenheit und Motivation im Team und unterstützen eine inklusive Arbeitskultur.

Trotz dieser Fortschritte ist es wünschenswert, weitere Schritte zu unternehmen: Frauen sind in Führungspositionen noch nicht gleichmäßig vertreten und die Vielfalt innerhalb der Belegschaft könnte weiter erhöht werden. Mit der nun fertiggestellten **Diversitätsagenda** wurde ein wichtiger Schritt unternommen, um konkrete Maßnahmen zur Stärkung der Wandelfähigkeit des Instituts zu formulieren und umzusetzen. Diese Agenda bietet einen klaren Rahmen, um Diversität und Gleichstellung nachhaltig in der Organisationskultur zu verankern.

4 Diversitäts- und Gleichstellungsagenda

Das Institut für Zukunftsstudien und Technologiebewertung (IZT) verpflichtet sich, Diversität und Gleichstellung als zentrale Werte in seiner Organisationskultur und Arbeitspraxis zu verankern. Das IZT strebt eine Kultur an, die Vielfalt aktiv wertschätzt und fördert. Diversität soll fest in der strategischen Ausrichtung des Instituts verankert werden, um langfristig eine Kultur der Offenheit, des Respekts und der gegenseitigen Wertschätzung zu etablieren. Diese Maßnahmen sollen dazu beitragen, dass alle Mitarbeitenden sich gleichermaßen wertgeschätzt und eingebunden fühlen.

Mit der folgenden Agenda skizziert das IZT konkrete Maßnahmen, um diese Ziele zu erreichen. Wir laden alle Mitarbeitenden ein, sich aktiv an der Umsetzung zu beteiligen und gemeinsam eine Organisation zu gestalten, die Vielfalt als Stärke und Chance begreift. Damit setzt das IZT ein klares Zeichen für eine diversitätsorientierte und gleichstellungsfördernde Zukunft.

4.1 Workshop zur Mitgestaltung, Sensibilisierung und nachhaltigen Implementierung

Um sicherzustellen, dass die Diversitäts- und Gleichstellungsagenda die Bedürfnisse und Perspektiven aller Mitarbeitenden widerspiegelt, wird ein partizipativer Workshop durchgeführt. Dieser Workshop dient nicht nur der Mitgestaltung der Agenda, sondern auch als Schulungs- und Sensibilisierungsmaßnahme. Die Mitarbeitenden erhalten die Möglichkeit, sich intensiv mit den Themen Diversität und Gleichstellung auseinanderzusetzen, ihr Bewusstsein zu schärfen und Handlungskompetenzen zu erweitern. Gleichzeitig können sie die vorgeschlagenen Maßnahmen diskutieren, wichtige Punkte ergänzen oder anpassen und so die Agenda aktiv weiterentwickeln. Dieser Prozess stärkt die Akzeptanz und Verbindlichkeit der Agenda und fördert eine nachhaltige Implementierung. Der Workshop baut auf den Ergebnissen einer vorgeschalteten Umfrage auf, in der der Status Quo zur Diversität und Gleichstellung am IZT analysiert sowie erste Ideen und Anregungen der Mitarbeitenden gesammelt wurden. Durch diesen partizipativen Ansatz wird sichergestellt, dass die Agenda nicht nur top-down, sondern auch bottom-up entwickelt wird und somit von allen getragen wird.

4.2 Schaffung von Schulungsangeboten und Sensibilisierungsmaßnahmen

Um eine diversitätssensible und inklusive Arbeitskultur zu fördern, wird das IZT regelmäßig (mindestens alle zwei Jahre, vorzugsweise jährlich) verpflichtende Schulungen und Sensibilisierungsmaßnahmen durch externe Expert*innen anbieten, die eine forschungsbasierte Gender- und Diversitätskompetenz vermitteln. Diese umfassen Workshops zu Themen wie unbewusste Vorurteile (Unconscious Bias), Antidiskriminierung und inklusive Kommunikation (GfK). Ziel ist es, alle Mitarbeitenden für die Bedeutung von Diversität und Gleichstellung zu sensibilisieren und Handlungskompetenzen zu stärken. Neue Mitarbeitende werden zudem im Rahmen von Onboarding-Programmen mit den Werten und Praktiken des IZT vertraut gemacht, um von Beginn an eine diversitätssensible Haltung zu fördern.

4.3 Berücksichtigung von Diversität in Einstellungs- und Beförderungsverfahren

Das IZT wird seine Einstellungs- und Beförderungsverfahren diversitätssensibel gestalten. Dazu gehören die Überprüfung und Anpassung von Stellenausschreibungen, um sie barrierearm und inklusiv zu formulieren. Personalverantwortliche werden geschult, um Bewerbungs- und Auswahlprozesse fair und chancengleich zu gestalten. Außerdem wird angestrebt, diese Prozesse in Hinblick auf den Unconscious Bias der Personalverantwortlichen durch ggf. Anonymisierungen von Daten verbessern. Zudem werden transparente Kriterien für Beförderungen und Entfristungen eingeführt, die Diversität und Gleichstellung aktiv fördern. Diese Kriterien sind für alle Mitarbeitenden einsehbar und bindend. Diese Maßnahmen sollen sicherstellen, dass alle Mitarbeitenden unabhängig von Geschlecht, Alter, Herkunft oder anderen Diversitätsmerkmalen gleiche Chancen auf berufliche Entwicklung haben.

4.4 Förderung von Work-Life-Balance und flexiblen Arbeitsmodellen

Das IZT erkennt die Bedeutung einer ausgewogenen Work-Life-Balance für die Zufriedenheit, Gesundheit und Produktivität seiner Mitarbeitenden an. Um dies zu unterstützen, bietet das Institut flexible Arbeitsmodelle an, die eine bessere Vereinbarkeit von Beruf, Privatleben und individuellen Bedürfnissen ermöglichen. Dazu zählen:

- **Mobiles Arbeiten:** Mitarbeitende haben die Möglichkeit, ortsunabhängig zu arbeiten, um Beruf und Privatleben besser in Einklang zu bringen.
- **Vertrauensarbeitszeit:** Das IZT setzt auf Vertrauensarbeitszeit, die es den Mitarbeitenden ermöglicht, ihre Arbeitszeit eigenverantwortlich und bedarfsorientiert zu gestalten.

Diese Maßnahmen sollen nicht nur die Zufriedenheit und Motivation der Mitarbeitenden steigern, sondern auch dazu beitragen, eine inklusive und diversitätssensible Arbeitskultur zu fördern, die unterschiedliche Lebensrealitäten berücksichtigt. Das IZT wird zudem regelmäßig evaluieren, wie die Work-Life-Balance-Maßnahmen wirken und bei Bedarf Anpassungen vornehmen, um die Bedürfnisse der Mitarbeitenden bestmöglich zu unterstützen.

4.5 Einführung regelmäßiger Treffen und einer Arbeitsgruppe (AG) zu Diversität und Gleichstellung

Um Diversität und Gleichstellung kontinuierlich zu fördern und in den Arbeitsalltag zu integrieren, wird das IZT regelmäßige Treffen sowie eine Arbeitsgruppe (AG) zu diesen Themen etablieren. Die AG setzt sich aus freiwilligen Mitarbeitenden verschiedener Hierarchieebenen und Bereiche zusammen und dient als Plattform für den Austausch von Ideen, die Entwicklung neuer Initiativen und die Begleitung der Umsetzung der Diversitätsagenda. Um eine Dominanz einzelner Gruppen zu vermeiden, wird die AG durch klare Regeln zur inklusiven Beteiligung und rotierende Mitgliedschaft gesteuert. Durch jährliche Diversitäts-Checks, transparente Protokollierung aller Entscheidungsprozesse und öffentliche Berichterstattung wird sichergestellt, dass insbesondere Perspektiven unterrepräsentierter Gruppen sichtbar gestärkt werden. Die regelmäßigen Treffen bieten Raum für Diskussionen, Reflexion und die Planung konkreter Maßnahmen. Zudem wird die AG eng mit der Institutsleitung zusammenarbeiten, um sicherzustellen, dass Diversität und Gleichstellung strategisch verankert werden. Diese Struktur fördert die Partizipation aller Mitarbeitenden und stärkt das gemeinsame Engagement für eine inklusive und diversitätssensible Organisationskultur.

4.6 Externe Vernetzung und Best Practices

Das IZT wird sich aktiv mit anderen Organisationen und Netzwerken austauschen, um von Best Practices zu lernen und seine eigene Arbeit kontinuierlich zu verbessern. Als Teil des **Ecological Research Network (Ecornet)**, einem Zusammenschluss führender unabhängiger Umwelt- und Nachhaltigkeitsforschungsinstitute, wird das IZT die Zusammenarbeit innerhalb des Netzwerks nutzen, um Diversität und Gleichstellung auch auf überinstitutioneller Ebene voranzutreiben. Dazu gehören:

- **Kooperationen mit diversitätssensiblen Initiativen:** Das IZT wird gezielt mit Organisationen und Initiativen zusammenarbeiten, die sich für Diversität und Gleichstellung einsetzen, um Synergien zu schaffen und gemeinsame Projekte zu entwickeln.
- **Teilnahme an Ecornet-Arbeitsgruppen:** Das IZT wird sich aktiv in Ecornet-Arbeitsgruppen einbringen, die sich mit Diversität, Gleichstellung und inklusiver Forschung befassen, um Erfahrungen auszutauschen und gemeinsame Standards zu entwickeln.
- **Öffentlichkeitsarbeit und Vernetzung:** Das IZT wird seine Diversitäts- und Gleichstellungsmaßnahmen sowohl innerhalb von Ecornet als auch nach außen kommunizieren, um als Vorbild zu wirken und andere Institutionen zu inspirieren. Durch die Vernetzung mit Ecornet-Partnern soll zudem die Sichtbarkeit und Reichweite der eigenen Maßnahmen gesteigert werden.

4.7 Anonymes Feedbacksystem zur Evaluation sowie bei Diskriminierungsfällen

Um Diskriminierungserfahrungen und Verbesserungsvorschläge sichtbar zu machen, wird ein anonymes Feedbacksystem eingeführt. Dieses System ermöglicht es den Mitarbeitenden, Diskriminierung zu melden oder Feedback zu den Diversitäts- und Gleichstellungsmaßnahmen zu geben. Jährliche Mitarbeitendenbefragungen dienen der Evaluation der Maßnahmen und helfen, Schwachstellen zu identifizieren. Gemeldete Diskriminierungsfälle werden vertraulich und konsequent bearbeitet, um Betroffene zu schützen und strukturelle Veränderungen anzustoßen. Dieses System soll das Vertrauen in die Diversitätsarbeit stärken und eine offene Feedbackkultur fördern.

4.8 Diversität in der Kommunikation und Sprache

Das IZT wird seine interne und externe Kommunikation diversitätssensibel gestalten, um eine inklusive und respektvolle Sprache zu fördern, die alle Menschen gleichermaßen anspricht. Dazu verpflichtet sich das Institut zur Verwendung einer geschlechtersensiblen Sprache, die alle Geschlechter – Frauen, Männer sowie nicht-binäre, intergeschlechtliche und genderqueere Personen – gleichermaßen sichtbar und sprachlich anerkennt. Dies umfasst geschlechtersensible Formulierungen wie Asterisk („Wissenschaftler*innen“) oder geschlechtsneutrale Formulierungen („wissenschaftliche Beschäftigte“) Begriffe in E-Mails, Berichten, Präsentationen und öffentlichen Statements.

Zudem wird die **Vielfalt der Mitarbeitenden und Zielgruppen** in der Öffentlichkeitsarbeit sichtbar gemacht – sei es in Broschüren, auf der Website, in sozialen Medien oder bei Veranstaltungen. Diese bewusste Darstellung von Diversität stärkt das authentische und inklusive Image des IZT und positioniert es als Vorbild für andere Organisationen.

4.9 Jährliche Umfrage und Feedbackschleifen zur Evaluation

Um die Wirksamkeit der Diversitäts- und Gleichstellungsmaßnahmen kontinuierlich zu überprüfen und zu verbessern, führt das IZT jährlich eine umfassende Mitarbeitendenbefragung durch. Diese Umfrage dient dazu, den Status Quo zu erfassen, Fortschritte zu messen und Verbesserungspotenziale zu identifizieren. Die Ergebnisse werden transparent kommuniziert und bilden die Grundlage für die Weiterentwicklung der Diversitäts- und Gleichstellungsagenda.

Zusätzlich initiiert und koordiniert die Personalabteilung regelmäßige **Feedbackschleifen** in Abstimmung mit der Diversitäts-AG und der Geschäftsführung, um Mitarbeitenden systematische Mitwirkung zu ermöglichen. Diese Feedbackschleifen können beispielsweise in Form von Teamgesprächen, Workshops oder digitalen Plattformen stattfinden. Sie bieten Raum für konstruktive Kritik, neue Ideen und die gemeinsame Gestaltung von Maßnahmen.

Durch diese strukturierte Evaluation wird sichergestellt, dass die Bedürfnisse der Mitarbeitenden stets im Fokus stehen und die Agenda dynamisch an neue Herausforderungen und Anforderungen angepasst werden kann.

4.10 Regelmäßige Berichterstattung und Transparenz

Das IZT wird regelmäßig über die Fortschritte und Herausforderungen der Diversitäts- und Gleichstellungsagenda berichten. Dazu gehören:

- **Jahresberichte:** Veröffentlichung eines jährlichen Berichts, der die Umsetzung der Maßnahmen dokumentiert.
- **Transparenz:** Offenlegung von Kennzahlen und Erfolgsindikatoren, um die Fortschritte sichtbar zu machen.
- **Feedback einbeziehen:** Einbindung der Mitarbeitenden in die Bewertung der Maßnahmen und die Weiterentwicklung der Agenda.

5 Literaturverzeichnis:

Abdul-Husain, A. & R. Hofmann (2013). Dimensionen von Diversität: <https://erwachsenenbildung.at/themen/diversitymanagement/grundlagen/dimensionen.php>

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Stand 2022). Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG): https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/AGG/agg_gleichbehandlungsgesetz.pdf?__blob=publicationFile

Bundesregierung (2015). Die 17 globalen Nachhaltigkeitsziele verständlich erklärt: <https://www.bundesregierung.de/breg-de/schwerpunkte-der-bundesregierung/nachhaltigkeitspolitik/nachhaltigkeitsziele-erklaert-232174>

Deutsche Forschungsgemeinschaft (2008). Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG: <https://www.dfg.de/de/aktuelles/zahlen-fakten/evaluation-studien-monitoring/studien/studie-gleichstellungsstandards>

Ecornet (2021). Infobroschüre: <https://www.ecornet.eu/ueber-ecornet/infobroschuere>

Friederich Ebert Stiftung. Gender Glossar. Diskriminierung: <https://www.fes.de/wissen/gender-glossar/diskriminierung#:~:text=Was%20bedeutet%20Diskriminierung%3F,Person%20zustehen%2C%20ist%20eine%20Diskriminierung.>

Kulke, Dieter (2023). Teilhabe und Inklusion, Bundeszentrale für politische Bildung: <https://www.bpb.de/themen/inklusion-teilhabe/behinderungen/521497/teilhabe-und-inklusion/>

Schneider, G. & C. Toyka-Seid (2025). Das junge Politik-Lexikon, Bundeszentrale für politische Bildung: www.hanisauland.de

