Neuigkeit | Gender und Diversity

Politeia-Preis 2021 geht an Lilian Genzel

Die POLITEIA-Auszeichnungen für das Jahr 2021 würdigen die Leistungen von vier Studierenden zu unterschiedlichen Forschungsfragen aus dem Themenfeld der Geschlechterforschung.

17.06.2022

Mit dem POLITEIA-Preis prämiert die HWR Berlin seit 2001 die besten studentischen Arbeiten aus den Themenbereichen Frauen- und Geschlechterforschung. Der Auswahlkommission, bestehend aus fünf Professorinnen aus allen Fachbereichen, lagen im vergangenen Jahr insgesamt 23 Arbeiten zu vielfältigen geschlechtsspezifischen Themen vor. Bewerbungen gingen von allen Geschlechtern ein. Eingereicht wurden sowohl Bachelor-, Diplom- und Masterarbeiten als auch Haus- und Projektarbeiten aus allen fünf Fachbereichen der HWR Berlin. Die Entscheidung fiel auf vier besonders exzellente Arbeiten, die für den POLITEIA-Preis und drei POLITEIA-Medaillen ausgewählt wurden.

POLITEIA-Preis 2021 geht an Lilian Genzel

Den mit 1.000 Euro dotierten POLITEIA-Preis 2021 erhält **Lilian Genzel** (B.A. Economics) für die herausragende Bachelorarbeit „Breadwinning vs. Caretaking: The Impact of the Gender Distribution of Income on Unpaid Labor within German Couple Households”unter der Betreuung von Dr. Kai-Uwe Müller sowie Prof. Dr. Salmai Qari. Die Bachelorarbeit untersucht mit Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP), inwiefern gesellschaftliche Normen und Rollenzuschreibungen die geschlechtsspezifische Verteilung der unbezahlten Arbeit in gemischtgeschlechtlichen Paarhaushalten in Deutschland beeinflussen.

Drei Studentinnen mit Politeia-Medaillen ausgezeichnet

Mit den POLITEIA-Medaillen, die jeweils mit 400 Euro dotiert sind, wurden drei Studentinnen für ihre bedeutenden Arbeiten ausgezeichnet.

Tabea Hagemann (Gehobener Polizeivollzugsdienst, B.A.), erhielt für ihre Bachelorarbeit „Stress im Polizeidienst – Bewältigungsstrategien von Frauen und Männern“ eine der POLITEIA-Medaillen 2021. Ihre Arbeit untersucht, ob es Unterschiede in der Art der Bewältigung von dienstlichem Stress zwischen Beamtinnen und Beamten des Polizeidienstes gibt. Die Arbeit wurde von Prof.in Dr.in Janine Neuhaus und Lars Kindermann betreut.

Eine weitere POLITEIA-Medaille wurde an **Benita Rothe** (Öffentliche Verwaltung, B.A.)verliehen. In ihrer Bachelorarbeit „Best-Practice-Analyse nationaler Geschlechterquoten für Führungspositionen privater Unternehmen in der Europäischen Union“ untersucht sie drei unterschiedliche Herangehensweisen zur Sanktionierung der Geschlechterquote und inwiefern in den ausgewählten Ländern Erfolgsfaktoren in der Umsetzung identifiziert werden können. Die Betreuung der Arbeit übernahmen Prof. Dr. Florian Furtak und Prof.in Dr.in Dörte Busch.

Außerdem wurde **Linda Schenzle** (International Business Management, B.A.) mit einer POLITEIA-Medaille ausgezeichnet. Ihre Bachelorarbeit „“The Green Gender Gap“ - Exploring Sustainable Purchasing Behaviour and Social Gender Norms“ widmet sich der Frage nach Unterschieden im nachhaltigen Konsum zwischen den Geschlechtern. Betreut wurde die Arbeit von Prof.in Dr.in Andrea Rumler und Prof.in Dr.in Sonja Klose.

Interview mit Lilian Genzel

Lilian Genzel
POLITEIA-Preis 2021 für die Bachelorarbeit „Breadwinning vs. Caretaking: The Impact of the Gender Distribution of Income on Unpaid Labor within German Couple Households”

Wie sind Sie auf Ihr Thema aufmerksam geworden?
Feministische Werte vertrete ich schon viele Jahre, daher war die feministische Ökonomik auch außerhalb des Studiums ein Gebiet, mit dem ich mich viel auseinandergesetzt habe. Auf das Thema der unbezahlten Arbeit brachten mich unter anderem die Werke von Silvia Federici sowie die Forschungsergebnisse der Research Group Gender Economics des DIW Berlin, auf welche ich bei einem Praktikum am DIW aufmerksam wurde.

Weshalb ist dieses Thema relevant?
Die Untersuchung und Infragestellung der Trennung von Produktion (bezahlter Arbeit) und Reproduktion (unbezahlter Arbeit) im patriarchalen Kapitalismus ist für mich der Kernbereich der feministischen Ökonomie. Global verrichten Frauen ungefähr 75% aller unbezahlten Arbeit. Diese historisch systematische Verdrängung der Frau in den Bereich der Reproduktion sorgt bis heute für eine tiefe Spaltung der Gesellschaft - die Zeit, die Frauen zum Wäsche waschen, kochen, einkaufen gehen oder zur Kindeserziehung benötigen, können Männer für Bildung, Freizeit oder entgeltliche Arbeit verwenden. Dadurch entstehen soziale, kulturelle und finanzielle Hierarchien, unter denen viele Frauen (nicht zuletzt auch gesundheitlich) leiden.

Es ist notwendig zu erforschen, wie sich die Verteilung bezahlter und unbezahlter Arbeit entwickelt, welche Faktoren einen Einfluss auf diese haben und wie auf Basis dieser Erkenntnisse wirksame politische Maßnahmen getroffen werden können, um diese Ungleichheiten zu bekämpfen.

Was ist die Kernaussage der Arbeit?
Die Arbeit untersucht auf Basis eines großen Paneldatensatzes die Verteilung des relativen Einkommens in deutschen Paarhaushalten und wie sich diese auf deren Verteilung der unbezahlten Arbeit im Haushalt auswirkt. Bei der Verteilung des relativen Einkommens wird deutlich, dass es weitaus mehr Paare gibt, in denen der Mann Hauptverdiener ist, als andersherum. Dies ist keine überraschende Erkenntnis. Es überrascht jedoch, dass sich dies im Laufe der Zeit (von 1990 bis 2017) nicht wirklich verändert hat - die Anzahl an Paaren, in denen die Frau Hauptverdienerin ist, hat sich nur leicht gesteigert. In vielen Paaren verdienen Frauen im Zeitraum 2010-2017 sogar weniger im Verhältnis zu ihrem männlichen Partner als im Zeitraum von 1990-1999. Obwohl progressive Werte im Laufe der Zeit weitaus verbreiteter in der deutschen Gesellschaft geworden sind, spiegelt sich dies in finanziellen Aspekten noch nicht wider.

Die Ergebnisse der quantitativen Untersuchung zeigen gleichzeitig, dass Frauen die Menge an unbezahlter Arbeit mit

gesteigertem relativem Einkommen verringern, jedoch steht diese Reduktion nicht in einem 1:1 Verhältnis mit der Steigerung des Einkommens. Demnach helfen Ressourcen Frauen zwar ihre Verhandlungsmacht zu stärken, jedoch überwiegen die Pflichten, die mit der traditionellen Rolle der Hausfrau und Mutter verbunden sind, weiterhin. Gerade in der Einkommensregion, wo sich die Geschlechterrollen umdrehen (wenn die Frau 50-69% des Haushaltseinkommens verdient), ist der psychologische und gesellschaftliche Druck der gender performance besonders stark: Hier senken Frauen ihre unbezahlte Arbeit gar nicht mehr. Aufgrund von Kompensationsmechanismen werden Ressourcen an dieser Stelle irrelevant.

Was bedeutet Ihnen der Gewinn des POLITEIA-Preises?
Derzeit bin ich in Calais an der englisch-französischen Grenze in der Geflüchtetenhilfe aktiv. Die Bekämpfung rassistischer Diskriminierung geflüchteter Menschen an den EU-Außengrenzen ist ein weiteres Thema, was mir sehr am Herzen liegt. Den POLITEIA-Preis zu gewinnen erlaubt es mir, eine große Summe an die lokale Organisation „Refugee Women's Center" zu spenden und Arbeit zu unterstützen, die dringend gebraucht wird. Diese Organisation sorgt sich um die Sicherheit und Unterbringung geflüchteter Frauen, Kinder und ganzer Familien und arbeitet fast rund um die Uhr. Mit dem Preisgeld die Versorgung benachteiligter Frauen zu unterstützen, ist nicht nur passend zu den Zielen meiner Arbeit, sondern auch zu den Idealen des POLITEIA-Preises!

Interview mit Tabea Hagemann

Tabea Hagemann
POLITEIA-Medaille für die Bachelorarbeit „Stress im Polizeidienst – Bewältigungsstrategien von Frauen und Männern"

Wie sind Sie auf Ihr Thema aufmerksam geworden?
Im Rahmen des Studiums wurde ich schon einige Male mit dem Thema Stress konfrontiert. Zum einen in der Führungslehre, zum anderen in der Psychologie haben wir die Thematik Stress behandelt. Vor allem für die Psychologie konnte ich mich begeistern. Als ich mich dann für eine Hausarbeit und eine Prüfung näher mit dem Thema beschäftigen musste, habe ich gemerkt, wie spannend und vielfältig diese Thematik ist. Außerdem sind einige Bereiche noch nicht vollends erforscht. In einem Buch bin ich dann auf die Randaussage gestoßen, dass Männer und Frauen unterschiedlich auf Stress reagieren. Daraufhin habe ich weiter recherchiert und schlussendlich mein Thema für die Bachelorarbeit gefunden. Des Weiteren bot sich das Thema gut an, da der Polizeiberuf einer der stressreichsten Berufe überhaupt ist und weitere Erkenntnisse in diesem Bereich nur förderlich sein können.

Weshalb ist dieses Thema relevant?
Es gibt nichts Wichtigeres im Leben als die eigene Gesundheit. Jeder Mensch erlebt tagtäglich Stress, sei es im Privaten oder Beruflichen. Vor allem der Polizeidienst gilt als eine Berufsgruppe mit einem besonders hohen Belastungspotenzial. Daher ist ein geeigneter Umgang mit berufsbedingtem Stress eine wichtige Voraussetzung, um Gesundheitsrisiken zu reduzieren.

Laut der Weltgesundheitsorganisation (WHO) zählt Stress im Beruf zu einer der größten Gefahren des 21. Jahrhunderts. Burnout ist dadurch zur Volkskrankheit geworden.

Somit sind Angebote für eine bessere Stressbewältigung im polizeilichen Dienst, die beide Geschlechter gleichermaßen

ansprechen, entscheidend. Das gilt natürlich nicht nur für den Polizeiberuf, sondern für jeden Beruf, da kein Beruf stressfrei ist.

Ich hoffe, dass meine Arbeit dazu beitragen kann, auf die Thematik aufmerksam zu machen. Jeder sollte sich damit auseinandersetzen und eine geeignete Methode zur Stressbewältigung finden, um nicht irgendwann zu erkranken.

Was ist die Kernaussage der Arbeit?
Untersucht wurde die Annahme, dass Frauen bei der Bewältigung von Stress stärker auf funktionale Strategien zurückgreifen (z.B. soziale Unterstützung suchen), wohingegen Männer eher dysfunktionale Strategien anwenden (z.B. das Trinken von Alkohol). Die Untersuchung der Forschungsfrage erfolgte anhand einer Befragung mit 70 Beamtinnen und Beamten der Polizei Berlin.

Die deskriptiven Ergebnisse untermauern, dass Frauen eher auf funktionale und Männer auf dysfunktionale Strategien zurückgreifen. Die interferenzstatistischen Ergebnisse bestätigen den besseren Umgang mit Stress der Frauen im Vergleich zu Männern, allerdings handelt es sich dabei nur um einen kleinen Effekt, der die Signifikanzgrenze überschreitet. Das bedeutet, dass die Hypothese in erwarteter Richtung in der Tendenz bestätigt werden kann.

Somit ist das zentrale Ergebnis, dass Männer in der Tendenz Stress schlechter bewältigen als Frauen.

Was mich etwas überrascht hat, war, dass die konventionellen Geschlechterrollen immer noch vorherrschen und das Geschlecht bezüglich der Stressbewältigung beeinflussen. Vor allem Männer wollen nicht schwach oder unmännlich wirken, was sie in der Wahl ihrer Bewältigungsstrategie enorm hemmt.

Was bedeutet Ihnen der Gewinn der POLITEIA-Medaille?
Ich habe mich riesig gefreut! Dass meine Arbeit nicht nur eine gute Bewertung bekommen hat, sondern auch noch durch diesen wichtigen Preis geehrt wird, macht mich sehr stolz und glücklich. Ich hoffe, dass die Thematik durch diese Würdigung an Aufmerksamkeit gewinnt und dadurch in Zukunft Fortschritte in diesem Bereich stattfinden.

Interview mit Benita Rothe

Benita Rothe
POLITEIA-Medaille für die Bachelorarbeit „Best-Practice-Analyse nationaler Geschlechterquoten für Führungspositionen privater Unternehmen in der Europäischen Union“

Wie sind Sie auf Ihr Thema aufmerksam geworden?
Als das Bundeskabinett im Januar 2021 den Gesetzentwurf für ein Zweites Führungspositionengesetz beschloss, war ich mitten in der Themenfindung für meine Bachelorarbeit. Dass nach über fünf Jahren „Frauenquote“ in Deutschland ein Nachschärfen notwendig war, weil weiterhin Männer die Führungspositionen der deutschen Wirtschaft dominierten, fand ich alarmierend. In der folgenden Debatte rund um die „Frauenquote II“ wurde häufig auf den Sanktionsmechanismus der Quote verwiesen, der in anderen Ländern härter und daher besser sei. In der Tat zeigten internationale Vergleiche sehr

unterschiedliche Frauenanteile in Führungspositionen, die nach Einführung einer Quote erreicht wurden. Daher sah ich einen Forschungsbedarf, was zu den teilweise erheblichen Unterschieden in der Wirksamkeit von Geschlechterquoten führt.

Weshalb ist dieses Thema relevant?

Frauen absolvieren seit mehr als zehn Jahren mehr als die Hälfte der Hochschulabschlüsse

in Deutschland. Viele dieser sehr gut ausgebildeten und somit potenziell wertvollen Nachwuchskräfte finden sich jedoch nicht in den Führungspositionen der deutschen Wirtschaft wieder. Diese „undichte Pipeline“, durch welche auf dem Karriereweg hin zu den Schlüsselpositionen der Privatwirtschaft eine hohe Prozentzahl an Frauen verloren geht, ist weder legitim noch tragbar. Als Gesellschaft wollen und können wir es uns nicht länger leisten, das Potenzial von Frauen nicht zu nutzen. Es braucht das Aufbrechen bestehender Strukturen und Muster, damit der Rekrutierung nach Ähnlichkeit endlich die Rekrutierung nach Leistung folgen kann. Unternehmen durch eine Geschlechterquote zu mehr Frauenförderung zu verpflichten, ist eines von vielen gleichstellungspolitischen Instrumenten, welches in mehreren Mitgliedstaaten der Europäischen Union bereits eingesetzt wird. Meist dreht sich die gesellschaftliche Debatte zu solchen Quoten um die Angemessenheit und Weite des staatlichen Eingriffs in die Privatwirtschaft. Mit meiner Arbeit aber habe ich die empirische Wirksamkeit von Quotierungen in den Vordergrund gestellt. Dass die deutsche Geschlechterquote bislang nicht ausreichend wirksam ist, zeigen diverse Datenerhebungen und auch der Beschluss eines Folgegesetzes zur Anpassung dieser. Es liegt somit nahe, anhand eines Best-Practice-Vergleiches verschiedener Quotenansätze nach konkreten Erfolgsfaktoren zu suchen, die zur Verbesserung der deutschen Geschlechterquote genutzt werden könnten.

Was ist die Kernaussage der Arbeit?

Kern meiner Arbeit war der Vergleich der drei erfolgreichsten Modelle von Geschlechterquoten innerhalb der Europäischen Union. Die drei ausgewählten Quotenregelungen Deutschlands, Frankreichs und der Niederlande stehen gleichzeitig stellvertretend für verschiedene Ansätze zur Sanktionierung von Geschlechterquoten. Obwohl Deutschland moderate Sanktionen, Frankreich harte Sanktionen und die Niederlande keinerlei Sanktionen im Falle der Nichterfüllung der Geschlechterquote vorsieht, zeichnet sich in allen drei Ländern eine ähnliche Tendenz ab: verbindliche Zielsetzungen für nicht exekutive Führungspositionen (z.B. Aufsichtsrat) wurden erfüllt, während die Entwicklung in den meist nicht quotierten exekutiven Führungspositionen (z.B. Vorstand) auf einem deutlich geringeren Niveau verharrt.

In der bisherigen Debatte wurde der Sanktionsmechanismus meist als ausschlaggebend für die Wirksamkeit einer Quote angesehen. Je härter die Sanktionen, desto besser werde die Quote wirken, so die naheliegende Annahme. Hierfür fehlen allerdings stützende Datenerhebungen, die einen unmittelbaren Zusammenhang nachweisen. Auch meine Arbeit zeigt: Zwar erzielte Frankreich mit harten Sanktionen einen deutlich höheren Frauenanteil als Deutschland und die Niederlande, jedoch überrascht, dass diese wiederum trotz unterschiedlicher Sanktionsmechanismen ähnliche Ergebnisse erzielten. Die Empirie zeigt, dass auch ohne Sanktionen enorme Erfolge erzielt werden können. Es ist demnach vielmehr ein Zusammenspiel förderlicher und hinderlicher Faktoren innerhalb der nationalen Rahmenbedingungen, welches die Wirksamkeit einer Geschlechterquote bedingt. Einige mögliche Einflussgrößen, wie die Quotenhöhe oder der Adressatenkreis, habe ich im Rahmen meiner Arbeit vergleichend analysiert. Konkret für die zukünftige Ausgestaltung der deutschen Geschlechterquote zeigt sich, dass es nicht zwingend auf den Sanktionsmechanismus ankommt, sondern innerhalb des nationalen Kontextes verschiedene potenziell förderliche und hinderliche Faktoren beachtet werden müssen.

Was bedeutet Ihnen der Gewinn der POLITEIA-Medaille?
Ich empfinde es als große Ehre, dass meine Arbeit mit einer POLITEIA-Medaille ausgezeichnet wurde. Für mich ganz persönlich geht damit eine große Wertschätzung meiner Leistung einher. Zusätzlich sehe ich darin aber auch eine Anerkennung der Relevanz meines Themas - die Gleichstellungsförderung in der Besetzung von Führungspositionen. Geschlechterquoten können hierbei ein wirksames Mittel sein, um die fortwährende Homogenität in Führungsetagen aufzubrechen. Gleichzeitig freut es mich zu sehen, wie viele hervorragende Arbeiten mit einem Schwerpunkt in der Frauen- und Geschlechterforschung an der HWR Berlin publiziert wurden. Jede einzelne davon trägt dazu bei, die Relevanz und den Bedarf an gleichstellungspolitischer Lehre und Forschung aufzuzeigen. Ich bin froh, dass die HWR Berlin dieses Engagement seitens der Studierenden seit 2001 mit dem POLITEIA-Preis fördert.

Interview mit Linda Schenzle

Linda Schenzle
POLITEIA-Medaille für die Bachelorarbeit „“The Green Gender Gap“ - Exploring Sustainable Purchasing Behaviour and Social Gender Norms“

Wie sind Sie auf Ihr Thema aufmerksam geworden?
Ich habe mich schon immer für Nachhaltigkeit interessiert und wollte für meine Bachelorarbeit daher gerne die Rolle des nachhaltigen Konsums in der heutigen Gesellschaft untersuchen. In meinem Freundes- und Bekanntenkreis habe ich beobachtet, dass das Thema Nachhaltigkeit im Alltag und beim Einkauf tendenziell mehr Anklang bei Frauen als bei Männern findet. In der Forschung wird genau dieses Phänomen unter anderem als „Green Gender Gap“ bezeichnet. Es beschreibt die Diskrepanz im nachhaltigen Kaufverhalten zwischen Männern und Frauen, wobei letztere sehr viel häufiger nachhaltig konsumieren. Da in der entsprechenden Literatur nur das binäre Geschlecht untersucht wurde, reduziert sich auch meine Arbeit auf Diskrepanzen zwischen Männern und Frauen.

In Anbetracht des generellen Nachhaltigkeits-Trends der letzten Jahre habe ich mich daraufhin gefragt, ob solche eine „Green Gender Gap“ heutzutage tatsächlich noch existiert und, wenn ja, wodurch diese möglicherweise aufrechterhalten wird. Diese Überlegung hat mich zur Sozialisationstheorie als Erklärungsansatz von Unterschieden im nachhaltigen Konsumverhalten zwischen den Geschlechtern geführt. Dabei fand ich es besonders spannend, zu untersuchen, inwiefern vermeintlich veraltete Geschlechternormen- und stereotypen für Konsumentscheidungen heutzutage noch ausschlaggebend sind.

Weshalb ist dieses Thema relevant?
Ein bestimmender Faktor für den Grad der Nachhaltigkeit einer Gesellschaft und somit auch für die Förderung unserer kollektiven Fähigkeit, unsere Erde zu schützen, sind unsere alltäglichen Konsumentscheidungen. Vor dem Hintergrund der kontinuierlichen Erschöpfung unserer Umweltressourcen brauchen wir also einen Umbruch. Während zahlreiche Studien belegen, dass wir uns bereits im Wandel befinden, tragen nicht alle Verbraucher gleichermaßen zu einer bewussteren, umweltorientierten Konsumgesellschaft bei. Dabei ist das Geschlecht ein entscheidender Faktor für diese Ungleichheiten.

Tatsächlich äußern Frauen sehr viel häufiger Umweltbewusstsein und umweltfreundliche Verhaltensweisen. Die sogenannte

„Green Gender Gap“ beleuchtet Nachhaltigkeit und umweltfreundlichen Konsum dabei als einen oftmals übersehenen Aspekt der Geschlechterungleichheit. Sozioökonomische Diskrepanzen zwischen den Geschlechtern sind dabei unter anderem auf soziale Normen zurückzuführen. Um eine Verbraucher-Mentalität zu fördern, bei der wir uns alle gleichermaßen verantwortlich für umweltbewussteren Konsum halten, ist die Berücksichtigung der Bedeutung sozialer Geschlechternormen für die Entstehung und die Schließung der „Green Gender Gap“ also ein zentraler Punkt.

Was ist die Kernaussage der Arbeit?

Die Ergebnisse meiner Studie zeigen, dass Frauen wesentlich nachhaltiger konsumieren als Männer und suggerieren somit das Fortbestehen der „Green Gender Gap“ bis heute. In diesem Zusammenhang konnte ich unter anderem einen sogenannten „green-feminine stereotype“ feststellen. Dies deutet darauf hin, dass Verbrauchern, die nachhaltige Verhaltensweisen aufzeigen mit hoher Wahrscheinlichkeit mehr weibliche Eigenschaften zugeschrieben werden als solchen, die nicht nachhaltig konsumieren. Das verdeutlicht das Potenzial, das die Loslösung von geschlechtsspezifischen Stereotypen und Normen für das Schließen der „Green Gender Gap“ impliziert. Demgegenüber weisen meine Ergebnisse nicht auf einen kausalen Zusammenhang zwischen der Konformität mit Geschlechternormen und einem nachhaltigen Kaufverhalten hin.

Auf dem Weg zu einer nachhaltigeren Konsumgesellschaft scheinen wir uns selbst im Weg zu stehen, indem wir gesellschaftlich auferlegten Vorstellungen darüber, wie Konsum für verschiedene Individuen aussehen sollte, nachkommen. Die Ergebnisse meiner Arbeit suggerieren, dass eine Neubestimmung der Konnotationen zwischen Geschlechtsidentität, Nachhaltigkeit und Kaufverhalten maßgeblich dazu beitragen könnte, alle Verbraucher zum Handeln zu ermutigen.

Was bedeutet Ihnen der Gewinn der POLITEIA-Medaille?

Ich freue mich sehr über diese Auszeichnung und bedanke mich bei der HWR Berlin für die besondere Wertschätzung meiner Arbeit. Es ist schön zu sehen, dass meine Arbeit auch abseits des „normalen“ Prüfverfahrens Beachtung findet und eventuell ja sogar andere dazu bewegt, sich mit der thematisierten Problematik auseinanderzusetzen oder diese weiter zu erforschen.

Dass Themen wie Frauen, Diversity und Gender in unserer Gesellschaft mehr Beachtung finden, liegt mir persönlich sehr am Herzen - umso mehr freut es mich, dass die HWR Berlin mit dem POLITEIA-Preis eine Plattform schafft, die auf oft marginalisierte Gruppen und Geschlechterungleichheiten aufmerksam macht und damit hilft, die Forschung und den Diskurs dazu voranzutreiben.

Preisverleihung fand im Rahmen des HTMI-Sommerfestes statt

Die Verleihung des Preises und der drei Medaillen fand mit Prof.in Dr.in Susanne Meyer, Erste Vizepräsidentin und verantwortlich für die Bereiche Studium und Lehre sowie Diversität und Antidiskriminierung, im feierlichen Rahmen des HTMI-Sommerfestes am Donnerstag, den 23.06.2022 statt.

Alle ausgezeichneten Arbeiten sind in der Genderbibliothek im Frauenbüro (Campus Schöneberg) einsehbar.

Auszeichnung für herausragende Studienarbeiten seit 2001

Seit 2001 prämiert die HWR Berlin die besten Studierendenarbeiten zur Frauen- und Geschlechterforschung mit dem POLITEIA-Preis. Der Preis ist mit 1.000 Euro dotiert, zusätzlich werden bis zu drei POLITEIA-Medaillen mit je 400 Euro

verliehen. Bewerbungen aus allen Studienfächern sind bis zum 30. November eines Jahres möglich. Es werden gleichermaßen hervorragende Hausarbeiten, Projektarbeiten oder Abschlussarbeiten ausgezeichnet.

Nähere Informationen zum POLITEIA-Preis erhalten Sie bei der Zentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten.