

CHANCENGLEICHHEITS-AKTIONSPLAN DER THEOLOGISCHEN FAKULTÄT 2025–2028

HANDLUNGSFELDER

HF 1 Verankerung Chancengleichheit und Gleichstellung von Frauen bis Männern

1. *laufend*: Koordinierung aller Chancengleichheitsmassnahmen und aller diversitätsperspektivierten Aktivitäten der Fakultät in Forschung, Lehre und Selbstverwaltung in der fakultären Kommission für Gleichstellung und Diversität (KGD).
2. *laufend*: In der Regel finden zwei Sitzungen der KGD pro Semester statt.
3. *laufend*: Bericht aus der KGD in der Fakultätskollegiums-Sitzung bei Bedarf.
4. *laufend*: Aktualisierung und nötigenfalls Ausbau der Website der KGD.
5. *neu*: Präsenz der KGD und der des fakultären Chancengleichheitsverantwortlichen auf der Website der Fakultät zur Sicherstellung der Ansprechbarkeit.
6. *neu*: Die Neuaufgleisung des Master-Minor-Studiengangs «Gender & Religion» in Zusammenarbeit mit dem IZFG und anderen Fakultäten bleibt ein Desiderat.

HF 2 Personalauswahl und Beförderungen

7. *laufend*: Die Fakultät zielt bei Bewerbungsverfahren auf eine gerechte Berücksichtigung verschiedener Diversitätskriterien (s.u. HF 7), nicht nur der Geschlechterdiversität. Dabei sollen fachliche Qualitätskriterien nicht vernachlässigt werden.
8. *laufend*: Mittelbaustellen werden öffentlich, Hilfsassistenzen mindestens fakultätsöffentlich ausgeschrieben (vgl. Reglement für die Gleichstellung von Frauen und Männern der Universität Bern, Art. 13, Abs. 3).
9. *laufend*: Einsitz eines Mitglieds der KGD in Anstellungs- und Ernennungsausschüssen auf der Ebene Dozenturen und Advanced PostDocs, wenn es keine Mitwirkung seitens der AfC gibt.

HF 3 Förderung von Nachwuchswissenschaftler_innen

10. *laufend*: Mentoring-Programm für Docs und PostDocs, offen für alle Geschlechter, in Kooperation mit weiteren Fakultäten der Universität Bern; mit einem Schwerpunkt auf externem Mentoring, Einzel-Coaching und Workshops.
11. *laufend*: Die Fakultät berücksichtigt bei der Ausdifferenzierung ihres Angebots von Doc- und PostDoc-Stellen besonders die individuellen Bedürfnisse und Lebenssituationen der Nachwuchswissenschaftler_innen und trägt so Sorge um die Berücksichtigung verschiedener Diversitätskriterien.
12. *laufend*: Die KGD wurde 2023 um einen zweiten Einsitz aus dem Mittelbau erweitert, um den Anliegen von Nachwuchswissenschaftler_innen verstärkt Rechnung zu tragen.
13. *laufend*: Bei der Frage der Verlängerung von Assistenzstellen von vier Jahren auf fünf oder sechs Jahre sowie von Early zu Advanced PostDoc finden neben dem Fortschritt der Qualifikationsarbeit auch Care-Pflichten sowie ein besonderes Engagement in der Lehre und der Selbstverwaltung der Fakultät Anrechnung.

HF 4 Beruf, Studium und Care

14. *neu*: Der bisher nur für PostDocs zur Verfügung stehende Fonds zur Ermöglichung von Vertretungen für Erziehungs- und Care-Zeiten soll auch für Docs geöffnet werden.
15. *neu*: Der bisher mit je 1000.- CHF seitens der Fakultät und der universitären Gelder budgetierte Fonds, der die universitären Massnahmen im kleinen Finanzrahmen der Fakultät flankiert, soll aufgestockt werden.
16. *laufend*: Die Fakultät setzt sich dafür ein, dass die Doc- und PostDoc-Stellen um Zeiten des Elternschutzes, der Elternzeit und von ausgewiesenen Care-Aufgaben verlängert werden können.

HF 5 Studienwahl und Zugang zum Studium

17. *laufend*: In der Werbung für das Theologie-Studium wird die Wertschätzung von Diversität hervorgehoben.
18. *laufend*: Die Revision der Curricula Theologie und Interreligiöse Studien zielt auf eine Erweiterung der Studienmöglichkeiten bezüglich der Kombination von Theologie/IRS mit anderen Fächern.

HF 6 Respektvolles und inklusives Studien- und Arbeitsumfeld

19. *laufend und neu*: In Mitarbeiter_innengesprächen (MAG) wird das Thema der Diskriminierung (nicht nur aus Gender-Gründen) konstitutiv angesprochen. Die MAG-Formulare sollten entsprechend um dieses Thema ergänzt werden.
20. *laufend*: Die KGD soll die Mitglieder der Fakultät hinsichtlich der Überwindung von Diskriminierungen aller Art im Raum der Fakultät sensibilisieren und setzt sich für einen respektvollen Umgang miteinander (auch und gerade in der Sprache) ein.
21. *neu*: Die Fakultät achtet verstärkt auf einen wertschätzenden Umgang mit Studierenden und Mitarbeitenden, die sich jenseits des Cis-Hetero-Spektrums verorten. Bei Bedarf, Unsicherheiten oder Konflikten unterstützt die KGD <https://sub.unibe.ch/angebote/projekte-der-sub/womentoring/>
22. *neu*: Die KGD denkt eine Zusammenarbeit mit dem Wo*mentoring der SUB an, bei welchem FINTA*-Studierende, die sich für eine akademische Laufbahn interessieren, teilnehmen können (<https://sub.unibe.ch/angebote/projekte-der-sub/womentoring/>).

HF 7 Kommunikation

+ Diversität: Physische und psychische Behinderung

23. *laufend*: Die Fakultät schaut verstärkt auf die Umsetzung von Massnahmen, die das Studieren, Forschen und Lehren von Menschen mit Behinderung ermöglicht. Dies betrifft Sensibilisierung, bauliche Massnahmen sowie Fortbildungen bzgl. barrierefreier Lehre. Wünschenswert wäre, hierbei sowohl den Mittelbau als auch das Professorium in die Pflicht zu nehmen.
24. *laufend*: Im Prüfungswesen der Fakultät werden Behinderungen gemäss den universitären Vorgaben berücksichtigt. Studierende werden ermutigt, ihren Bedarf zu benennen, damit die Prüfungsmodalitäten entsprechend angepasst werden können. Es gilt der «Leitfaden Prozess Nachteilsausgleich an den Fakultäten der

Universität Bern»
(https://www.unibe.ch/universitaet/portraet/selbstverstaendnis/chancengleichheit/themen/respektvolles_und_inklusives_studien__und_arbeitsumfeld/behinderung_und_chronische_krankheit/index_ger.html).

+ Diversität: Alter und Lebenskontexte

25. *laufend*: Die Fakultät fördert eine altersmässig diverse Studierendenschaft.
26. *laufend*: Fakultätsmitglieder beteiligen sich regelmässig mit eigenen Veranstaltungen an der Senior_innen-Universität und sowie an Ringvorlesungen des Collegium Generale.

+ Diversität: Religion und Konfession

27. *laufend und neu*: Die Theologische Fakultät integriert religiöse und konfessionelle Vielfalt in Forschung und Lehrangebot. Alle Institute gewährleisten ihre Beteiligung am Lehrangebot von IRS und im Bereich ökumenischer Theologie. Zusätzlich wird das Lehrangebot durch Lehraufträge von Native Speakers anderer Konfessionen ergänzt.
28. *laufend und neu*: Die Fakultät verfügt über einen Fonds, mit dem Studierende und Dozierende aus dem Ausland gefördert werden. Gespeist wird der Fonds aus den Kollekten der Münsterergottesdienste, die von Fakultätsmitgliedern gestaltet werden.

+ Diversität: soziale Herkunft und Stellung

29. *neu*: Im HS2026 findet ein erstes niederschwelliges Treffen für Studierende und Doktorierende aus nichtakademischen Elternhäusern statt, um deren Bedürfnisse einzuholen, über das Thema «First-Generation Students» zu sprechen und Sichtbarkeit zu schaffen. Für 2027 wird ein regelmässiger Turnus angestrebt und ein Workshop zum Thema «Klassismus» geplant, um das Thema der sozialen Herkunft auch theoretisch zu bearbeiten.
30. *neu*: Die Beteiligung der Theologischen Fakultät am «Nationalen Zukunftstag» der Universität Bern dient dem Ziel, neben einer Erhöhung der Zahlen auch eine Diversifizierung der Studierenden zu erreichen (siehe: https://www.unibe.ch/universitaet/portraet/selbstverstaendnis/chancengleichheit/themen/zugang_zum_studium_und_studienwahl/zukunftstag/index_ger.html).

+ Diversität: Sexuelle Orientierung und Geschlechtsidentität

31. *laufend und neu*: Die Theologische Fakultät verankert Gender und Queer Studies in Forschung, Publikationen und (Lehr-)Veranstaltungen und leistet damit einen Beitrag zur theologischen Bildung zu geschlechtlicher und sexueller Vielfalt. (Vgl. den Sammelband «Queere Theologie. Perspektiven aus dem deutschsprachigen Raum», 2024.)
32. *neu*: Das erfolgreich umgesetzte fakultäre Projekt der All Gender Restrooms soll ab FS 2026 wieder aufgegriffen und aktualisiert werden – auch im Blick auf eine mögliche Bewerbung um den Prix Lux, dem Chancengleichheitsplan der Uni Bern.

Kommission für
Gleichstellung und Diversität,
Bern, 03.6.2026