

# Causa

## ARGUMENTE UND ZUSAMMENHÄNGE

Wir laden interessante Autoren ein, sich auf [www.causa.tagesspiegel.de](http://www.causa.tagesspiegel.de) auszutauschen und präsentieren jede Woche Auszüge aus den Debatten.

Diese Woche denkt der evangelische Theologe **Wolfgang Huber** über das Dilemma der Diversitätspolitik nach: Indem Minderheiten gefördert werden, müssen sie auch immer wieder benannt werden. So wird die Gruppenzugehörigkeit eines Menschen betont.

Online diskutieren Experten derzeit unter anderem über den **Berliner Verkehr**. Wir haben gefragt: Gibt es zu viele Autos in der Stadt? **Regine Günther**, Senatorin für Umwelt, Verkehr und Klimaschutz, startet die Debatte.

Lesen Sie online außerdem die **neuesten Texte unserer Causa-Kolumnisten**.



Ein visueller Kommentar zum Streben nach Vielfalt von Raban Ruddigkeit, [brousserruddigkeit.com](http://brousserruddigkeit.com)

## Du bist: du

**K**ürzlich lud die Atlantik-Brücke in Berlin zu einem Gespräch über das Thema Vielfalt ein. Gesprächspartnerin war Candice Morgan, Head of Inclusion and Diversity bei der Social-Media-Plattform Pinterest mit Hauptsitz in Palo Alto. Das Unternehmen hat sich zum Ziel gesetzt, Einstellungsquoten von Frauen und unterrepräsentierten Minderheiten zu steigern. Denn Vielfalt steigert die Leistungsfähigkeit eines Teams. Die Zusammenarbeit wird vielleicht nicht einfacher, aber kreativer und spannender. Man ist davon überzeugt, dass dies wirtschaftliche Vorteile für das Unternehmen bringt.

Doch wie in allen wichtigen unternehmerischen Fragen steht auch anderes auf dem Spiel als nur die Profitabilität. Die „Charta der Vielfalt“ jedenfalls, eine 2006 veröffentlichte Selbstverpflichtung großer Unternehmen und ein Verein unter Schirmherrschaft der Bundeskanzlerin, hält Diversity nicht nur für wirtschaftlich relevant. Sie gründet sich vielmehr auf folgende Überzeugung: „Gelebte Vielfalt und Wertschätzung dieser Vielfalt hat eine positive Auswirkung auf die Gesellschaft in Deutschland.“

Stimmt es, dass Vielfalt und Wertschätzung dieser Vielfalt sich positiv auf die deutsche Gesellschaft auswirken? Stabilisiert Diversity in Unternehmen den gesellschaftlichen Frieden? Oder bedarf es eigener zivilgesellschaftlicher Anstrengungen und politischer Rahmenbedingungen, wenn Vielfalt nicht nur wirtschaftlich genutzt werden, sondern gesellschaftlich wirken soll?

Die deutsche Nationalmannschaft wirbt mit dem Satz „Wir sind Vielfalt“ und mit einem Videoclip, der einen sich in Sekundenschnelle wandelnden männlichen Kopf zeigt. Wer flink genug ist, kann in diesem Kopf Mats Hummels oder Sami Khedira, Mesut Özil oder Leroy Sané, Antonio Rüdiger oder Mario Götze erkennen. Hier wird vermittelt, dass verschiedene „Typen“ in der Nationalmannschaft gleichberechtigt sind, vorausgesetzt sie spielen hervorragend Fußball. Aber in der schnellen Sequenz der im Fernsehen gezeigten Spielerköpfe kommt es nicht auf die Spielerpersönlichkeiten mit ihrer individuellen Klasse, sondern eben auf Typen an: Helle oder dunkle Haare symbolisieren unterschiedliche Herkünfte. Deshalb spricht man schon seit Jahren davon, die Fußballnationalmannschaft bilde die multikulturelle Wirklichkeit in unserem Land ab. Zu welchen Verirrungen das führen kann, hat Alexander Gauland gezeigt, als er behauptete, nur

Unternehmen, Gremien, Führungspositionen sollen „diverser“ werden, im Namen der Gerechtigkeit. Dabei droht die Gesellschaft, die Einzigartigkeit jedes Menschen aus dem Blick zu verlieren

VON WOLFGANG HUBER

dass Jérôme Boateng gut Fußball spielen könne, ändere nichts daran, dass die Leute ihn nicht gern als Nachbarn hätten. Man kann diese rassistische Entgleisung als einen Hinweis darauf werten, dass die typisierende Darstellung von Diversität nicht automatisch vor Diskriminierung bewahrt.

Wenn ich mich nicht täusche, schließt der Begriff der (gesellschaftliche) Diversität an die biologische Debatte über Biodiversität an, er bezieht sich dort auf die Vielfalt verschiedener Tier- und Pflanzenarten. Eine derartige Diversität gibt es im Blick auf den Menschen nicht. Denn der Mensch, der Homo sapiens, ist die einzige überlebende Art der Gattung Homo. Nicht nur als Gattung, sondern als Art gibt es nur eine einzige Menschheit. Es dauerte allerdings bis ins 20. Jahrhundert, bis diese Einsicht ins Normative gewendet und die Einheit der Menschenwürde als Grundlage für den Respekt vor den gleichen fundamentalen Rechten jedes Menschen anerkannt wurde. Dennoch wird immer von unterschiedlichen Arten von Menschen gesprochen; Rassismus ist eines der massivsten Beispiele für diesen Irrweg, der jedoch auch in subtileren Varianten begegnet. Streng genommen kann jedoch von menschlicher Diversität nur dann gesprochen werden, wenn der einzelne Mensch das Subjekt dieser Diversität ist. Nur dann genügt die Rede von Diversität der Ein-

sicht in die unantastbare Würde jedes Einzelnen.

Wird die Bindung der Diversität an den einzelnen Menschen verkannt, kann dieser Begriff leicht überholte Typisierungen wiederbeleben. Auch die Charta der Vielfalt verwendet solche Typisierungen. Sie verlangt eine Wertschätzung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unabhängig von ihren charakteristischen Unterschieden. Aber indem sie diese Unterschiede benennt, greift sie gleichwohl auf Typisierungen zurück: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter seien „unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität“ zu achten.

Nur der Hinweis auf die „Identität“ fällt dabei aus dem Rahmen. Denn „Identität“ ist gerade nicht ein typisierendes Merkmal. Die Identität eines Menschen ist vieldimensional, geschichtlich, wandelbar. Typisierungen stellen einen Angriff auf diese Identität dar. Sie reduzieren Menschen auf ein Merkmal. Oft polarisieren solche Merkmale; absolut gesetzt, stiften sie zur Feindschaft an.

Gegenwärtig erleben wir, wie eine große Gruppe von Einwohnern Deutschlands auf ein einziges Merkmal reduziert wird. Seit den Terroranschlägen auf die Twin Towers in New York und das Pentagon in Washington am 11. September 2001 haben wir uns angewöhnt, Menschen mit Wurzeln in islamisch geprägten Ländern pauschal als Muslime zu bezeichnen. Die Reduzierung auf ihre vermutete Religionszugehörigkeit ist nur von begrenztem Erkenntniswert. Aber sie ist geeignet, Ängste und Aversionen zu schüren. Dem Nobelpreisträger Amartya Sen zufolge führt die Reduktion der komplexen Identität von Menschen auf ein einziges Merkmal in eine „Identitätsfalle“, die leicht in Gewalt münden kann.

Aus der Kritik an einer solchen Reduktion der menschlichen Identität folgt, dass wir nicht von einer multikulturellen Gesellschaft reden sollten, sondern von einer Gesellschaft, die Respekt vor der Individualität ihrer Glieder hat. Ich habe mich gegen diesen Gedanken zunächst gesträubt. Ich witterte hinter ihm den Zeitgeist der Individualisierung, der gesellschaftlichen Zusammenhalt und wechselseitige Solidarität einer Selbstbezüglichkeit opferte, in der jeder nur noch für sich selbst verantwortlich ist. Meine Einstellung änderte sich durch die Chance, das Innenleben von Organisationen zu beobachten. Ich merkte, wie wichtig der Versuch ist, Menschen nicht als Gruppenzugehörige wahrzunehmen, sondern in ihrer

Unverwechselbarkeit, ihrer Würde wie in ihrer Verletzlichkeit zu achten.

Was bedeutet all das für den gesellschaftlichen Frieden? Der Respekt vor der Individualität, dem ich gern den Vorrang vor allen Typisierungen geben will, fordert zum Abschied von der Vorstellung heraus, man kenne einen Menschen schon, wenn man ihn einordnen kann: als Frau, Mann oder drittes Geschlecht, als Türke, Syrer oder Katalane, als Christ, Muslim oder Agnostiker, als Körperbehinderter oder seelisch Beschädigter, als jung oder alt, als Homo- oder Heterosexueller. Denn die Identität eines Menschen entzieht sich solchen Einordnungen. Wann immer wir Menschen festlegen, gefährden wir den Frieden.

### Vielfalt bedarf rechtlicher Einhegung

Eine alte Gewohnheit sieht gesellschaftliche Homogenität als Voraussetzung verlässlichen Friedens an. Die Absicht, gesellschaftlichen Frieden durch Homogenität zu sichern, mündet allerdings oft in Gewalt. Aber ungebändigte Vielfalt kann ein vergleichbares Ergebnis hervorrufen, wie der Balkan nach dem Zusammenbruch Jugoslawiens demonstriert hat. Im einen Fall kommt es darauf an, die Gewalt der Herrschaft des Rechts zu unterwerfen; im anderen Fall geht es darum, die Vielfalt zu einer Rechtsgemeinschaft zu verbinden. Im Kleinen wie im Großen enthält deshalb Diversität eine Gestaltungsaufgabe. Sie ist auf eine Rechtsordnung angewiesen, die dazu verhilft, dass der Freiheitsgebrauch der einen mit der Freiheitshoffnung der anderen vereinbar bleibt. Bei größerer gesellschaftlicher Heterogenität ist die Verständigung über diese Regeln nur umso dringlicher. Diese Anforderung wird bei allzu euphorischen Reden über die Segnungen des multikulturellen Zusammenlebens bisweilen unterschätzt.

Ohne rechtliche Einhegung lässt sich das Zusammenleben von Menschen nur schwer friedlich gestalten. Ob die Einheit der Rechtsordnung bei verschärfter Pluralität hält, wird zu einer Schlüsselfrage. Sie kann nicht vom Staat allein gelöst werden. Die Rolle von religiösen Überzeugungen und kulturellen Prägungen tritt in den Blick. Verhaltenskodizes verlieren ihre – oft nur vermeintliche – Selbstverständlichkeit. Das wirkt umso bedrohlicher, je unbekannter der Fremde ist, der das Ver-

traute stört. Dort, wo die Zahl von ausländischen Mitbürgerinnen und Mitbürgern gering ist, ist die Angst vor ihnen besonders groß. Groß ist sie freilich auch dort, wo die bisherige Mehrheit zur Minderheit wird und Menschen mit dem Gefühl kämpfen, sie würden zu Fremden im eigenen Land.

Die Auseinandersetzung mit populistischen Parolen, Programmen und Wortführern ist wichtig. Noch wichtiger ist es aber, auf die Menschen zu achten, deren Beunruhigung in eine Angst umschlägt, die sie für populistische Parolen, Programme und Wortführer anfällig macht. Wer sich um den gesellschaftlichen Frieden sorgt, kann die so Verängstigten nicht sich selbst überlassen. Er muss die Beunruhigten ernst nehmen, bevor die Angstmacher sich ihrer bemächtigen. Wer einer Atmosphäre der Ausgrenzung widerstehen will, muss bereit sein, Differenzen wahrzunehmen und notfalls über diese Differenzen auch zu streiten.

Das Plädoyer für den respektvollen Umgang mit Verschiedenheit schließt ein klares Nein zu gewaltsamen Formen der gesellschaftlichen Auseinandersetzung ein. Das Bagatellisieren aus kulturellem Entgegenkommen scheidet deshalb aus. Die Fälle, an die ich denke, reichen von Berlins Schulhöfen und Bahnhöfen zur Domplatte in Köln oder der Schanze in Hamburg. Wer den Zusammenhalt in einer Gesellschaft des verschärften Pluralismus nicht nur bewahren, sondern stärken will, darf in der Frage der Gewalt keine Kompromisse machen.

Genauso wichtig ist offene Kommunikation. Ihr Maßstab besteht darin, dass man den Austausch mit anderen nicht nur zur Resonanzverstärkung benutzt, sondern auf die Wahrheit in der Position des anderen neugierig ist. „Gesicht zeigen“ hieß die Parole für den Mut, sich der Fremdenfeindlichkeit entgegenzustellen, wo immer sie begegnet. „Gesicht zeigen“ könnte auch eine gute Parole dafür sein, dass Fremde einander nicht fremd bleiben. Die Formel bezeichnet präzise eine der Voraussetzungen dafür, dass Diversität dem gesellschaftlichen Frieden dient. Denn das tut sie nicht automatisch; dafür braucht es Menschen, die sich füreinander öffnen.



Wolfgang Huber ist evangelischer Theologe. Er war bis 2009 Bischof der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg und Ratsvorsitzender der EKD.