

## „Wir sind alle anders!“

### Kritische Zwischenrufe zum *Diversity Management*

Hans-Joachim Höhn

Die Komikertruppe „Monty Python“ hat im Jahr 1979 eine Persiflage auf Jesusfilme im Hollywoodformat ins Kino gebracht. Erzählt wird die Geschichte des naiv-unauffälligen und bisweilen verzweifelt-überforderten Brian, der zur selben Zeit wie Jesus von Nazareth geboren wird und durch allerlei Missverständnisse und Verwechslungen gegen seinen Willen in die Rolle des Messias gedrängt wird. Als seine Anhänger partout nicht von ihm als Anführer ablassen wollen, wendet er sich an sein Gefolge und macht ihm klar: „You don’t need to follow me! You don’t need to follow anybody! You’ve got to think for yourselves. You’re all individuals.“ Die Menge antwortet ihm: „Yes, we’re all individuals.“ Brian legt noch einmal nach: „You’re all different.“ Die Menge erwidert: „Yes, we’re all different!“

Diese Szene lässt sich als parodistische Zuspitzung aktueller Trends des *Diversity Management* interpretieren. Gerade das unterschiedslose Gleichstellen von Unterschieden kann Individualität aufheben, denn dabei entsteht ein Kollektiv von Individuen, die sich alle auf dieselbe Weise unterscheiden. Wo aber die Selbigkeit von Unterschieden festgestellt wird, lassen sich keine Differenzierungsgewinne zugunsten der Identitätssicherung mehr erzielen. Vermutlich zielt ein *Diversity Management* auch gar nicht auf diesen Effekt. Das in vielen Organisationen etablierte Bemühen, individuelle, soziale und kulturelle Vielfalt wertzuschätzen und identitätsstiftende Unterschiede von Menschen respektvoll anzuerkennen, ist nämlich höchst ambivalent. Es kann einerseits inklusions- und individualitätsförderlich sein, indem die Benachteiligung von Personen(gruppen) aufgrund ihrer ethnischen Herkunft, religiösen Zugehörigkeit oder sexuellen Orientierung verhindert oder beseitigt wird.<sup>1</sup> Andererseits kann es lediglich einem betriebswirtschaftlichen Kalkül ent-

---

<sup>1</sup> Vgl. C. Rahnfeld, *Diversity-Management. Zur sozialen Verantwortung von Unternehmen*, Wiesbaden 2019.

springen, die für den Unternehmenserfolg relevanten Aspekte der Vielfalt von Betriebsangehörigen zu erkennen und nutzbar zu machen. In diesem Fall wird Diversität so lange gefördert, wie sie sich als Tool für Personalauswahl und -einsatz, als Produktivkraft in Wertschöpfungsketten erweist oder der Imagepflege nützt.<sup>2</sup>

Die folgenden Sondierungen von weiteren Ambivalenzen des *Diversity Management* zielen in einem ersten Schritt auf den Umgang mit identitätsstiftenden Unterschieden von Personen und stellen die dahinterstehende These auf den Prüfstand, dass die Identität einer Person primär an Merkmalen festzumachen ist, die sie mit anderen Personen *nicht* teilt. Dabei soll auch geprüft werden, ob diese These nicht auf eine Logik rekurriert, mit der auch Diskriminierungen und sozialen Asymmetrien Vorschub geleistet wird. Identitätsstiftende Unterschiede spielen ebenfalls im Kontext von Genderdebatten eine große Rolle – und zwar ebenso im Modus der Behauptung wie der Bestreitung.<sup>3</sup> Auch hier ist es angezeigt, einen kritischen Blick auf die ethischen Implikationen der jeweils ins Spiel gebrachten Identitäts- und Andersheitslogiken zu werfen. Vor diesem Hintergrund geht es schließlich um das Verhältnis von Identität und Solidarität. Dabei wird die Frage aufgeworfen, ob und inwiefern ein *Diversity Management* von einem Solidaritätsethos zehrt, das es mit der Logik „Identität durch Unterscheidung“ zugleich erodiert. Sollte dieser Logik nicht ein Konzept von Identität und Solidarität gegenübergestellt werden, in dessen Mitte die – schöpfungstheologisch begründbare – Einsicht steht, dass es zwischen Menschen nur Unterschiede gibt, die von einer je größeren Gemeinsamkeit umgriffen werden? Dieser Ansatz operiert zwar auch mit einer Differenz – dem Unterschied von Schöpfer und Geschöpf. Aber er insistiert darauf, dass diese Diffe-

---

<sup>2</sup> Vgl. exemplarisch S. Struthmann, Gender- und Diversity-Management. Frauen als Fach- und Führungskräfte für Unternehmen gewinnen (Research), Wiesbaden 2013, 119: „Diversity Management als systematisches Konzept des wertschätzenden, potenzial- und effektivitätsorientierten Umgangs mit sozialen Unterschieden zwischen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Organisationen kommt dabei aktuellen gesellschaftlichen und ökonomischen Entwicklungen entgegen, die einer Unternehmens- und Managementstrategie zur optimalen Förderung und Nutzung von Humankapital bedürfen.“

<sup>3</sup> Vgl. S. Andresen, M. Koreuber, D. Lüdke (Hg.), Gender und Diversity: Albtraum oder Traumpaar? Interdisziplinärer Dialog zur „Modernisierung“ von Geschlechter- und Gleichstellungspolitik, Wiesbaden 2008.

renz keine diskriminierenden Unterscheidungen hervorbringt, sondern alle zwischenmenschlichen Unterschiede relativiert. Folgt man dieser Einsicht, dann sollte es in Theologie und Kirche in erster Linie darauf ankommen, die identitäts- und solidaritätsstiftenden Gemeinsamkeiten von Menschen herauszustellen.

## 1 Alleinstellungsmerkmale – oder: die prekäre Logik des Unterscheidens

Im *Diversity Management* kommen Interessen zum Tragen, die sich spannungs- und widerspruchsvoll zueinander verhalten. Vordergrundig geht es um die Gleichstellung von Unterschieden, wobei Differenzen nicht eingeebnet, sondern als gleichwertig anerkannt und gewürdigt werden. Allerdings sehen sich die vielerorts eingestellten Gleichstellungsbeauftragten inzwischen mit einer neuen Herausforderung konfrontiert. Denn viele Menschen interessieren nicht Gleichstellungskriterien, sondern Alleinstellungsmerkmale bzw. die Anerkennung von Merkmalen der Alleinstellung. Dahinter stehen die modernen Identitäts- und Authentizitätsversprechen eines „eigenen“ Lebens.<sup>4</sup> Dieses Versprechen ist nur einlösbar, wenn mit ihm die Berechtigung erteilt wird, das zu realisieren, was den Menschen zu einem Original und „unvergleichlich“ macht. Erst wenn man verwirklicht, was die Besonderheit und Unverwechselbarkeit einer Person ausmacht, führt man wirklich ein eigenes Leben. Dazu gehört, individuelle Eigenheiten auszuleben. Identität und Authentizität konvergieren hierbei, da es darauf ankommt, eine Selbstübereinstimmung herzustellen. Es geht um Selbstakzeptanz auf der Basis der Wahrnehmung des eigentlichen, wahren „Selbst“. Das faktische Ich verwirklicht in Eigenregie das eigentliche Ich. Im verbreiteten Wunsch, sich eigenhändig in Übereinstimmung mit sich selbst zu bringen, treten inhaltliche Vorgaben der Lebensführung in den Hintergrund. „Entscheidend ist nicht, welchem Lebensentwurf man folgt, sondern dass es der eigene ist, dem man nachzukommen

---

<sup>4</sup> Vgl. dazu E. Schilling, *Authentizität. Karriere einer Sehnsucht* (C. H. Beck Paperback 6403), München 2021; M. Hofer, C. Rößner (Hg.), *Zwischen Illusion und Ideal: Authentizität als Anspruch und Versprechen. Interdisziplinäre Annäherungen an Wirkmacht und Deutungskraft eines strittigen Begriffs* (Schriften der Katholischen Privat-Universität Linz 7), Regensburg 2019.

sucht.<sup>5</sup> Angezielt ist eine Selbstverwirklichung, bei der nicht die für jeden Menschen (gattungs)typischen Anlagen zu entfalten sind. Vielmehr sollen die für eine Person (individual)spezifischen Begabungen und Besonderheiten entdeckt und ausgestaltet werden. Sie sind fortan maßgeblich.

„An alles in der Lebensführung legt man hier den Maßstab der Besonderung an: wie man wohnt, was man isst, wohin und wie man reist, wie man den eigenen Körper oder den Freundeskreis gestaltet. Im Modus der Singularisierung wird das Leben nicht einfach gelebt, es wird *kuratiert*. Das spätmoderne Subjekt *performed* sein (dem Anspruch nach) besonderes Selbst vor den Anderen, die zum Publikum werden.“<sup>6</sup>

Durch die Markierung von Differenzen lassen sich Originalität und Unverwechselbarkeit sichern. Das gilt für Personen ebenso wie für Organisationen und Institutionen. Nach innen wird ein *Diversity Management* installiert, das Unterschiede gleichstellt; nach außen praktiziert man ein Identitätsmanagement, das nicht der Gleichstellung, sondern der Unterscheidung dient. In den Marketing- und PR-Abteilungen folgt man der Devise: „Setzt deutliche und unübersehbare Zeichen eurer Verschiedenheit von anderen! Denn das kommt eurer Identität zugute!“ Diesem Imperativ ist auf den ersten Blick nur schwer zu widersprechen. In der Regel ist es unumgänglich, um der Identifikation zweier Größen willen einen Unterschied zwischen ihnen auszumachen. Erst danach kommen Gemeinsamkeiten zur Sprache. Es macht jedoch auf Dauer einen Unterschied, ob man bei einer Verhältnisbestimmung, die der Identifizierung dienen soll, mit einer Beziehung beider Größen beginnt oder ob die Benennung einer Verschiedenheit am Anfang steht.<sup>7</sup>

---

<sup>5</sup> A. Kreutzer, Authentizität: Leitbild im Kontext der Individualisierung – Herausforderung für die Theologie, in: ders., C. Niemand (Hg.), Authentizität – Modewort, Leitbild, Konzept. Theologische und humandwissenschaftliche Erkundungen zu einer schillernden Kategorie (Schriften der Katholischen Privat-Universität Linz 1), Regensburg 2016, 11–26, hier: 12.

<sup>6</sup> A. Reckwitz, Die Gesellschaft der Singularitäten. Zum Strukturwandel der Moderne, Berlin 2017, 9f. [Hervorhebungen im Original].

<sup>7</sup> Im politischen und gesellschaftlichen Kontext ist damit ein weiteres Grund-satzproblem verbunden: Sind gesellschaftlich marginalisierte Gruppen nach Maßgabe der herrschenden Gesellschaft als gleiche anzuerkennen oder ist eher

Wer Unterscheidungen vornimmt, lässt sich auf eine heikle Praxis ein, denn jede Feststellung von Unterschieden zieht weitere Unterscheidungen nach sich. Wer zwischen „groß“ und „klein“ unterscheidet, darf dabei nicht haltmachen; es folgt sogleich die Fortsetzung, die Unterscheidungen noch steigert: „größer“ und „kleiner“ – „am größten“ und „am kleinsten“ – „zu groß“ und „zu klein“. Es gibt nicht nur Große und Kleine, sondern auch die größeren Großen und die kleineren Kleinen, die ganz Großen und die ganz Kleinen. Hier wird nicht nur unterschieden, sondern auch sortiert und bewertet, aussortiert und abgewertet. Für etliche Positionen sind die einen zu groß und die anderen zu klein.

Wer mit Unterschieden beginnt und daran die eigene Identität festmacht, tut sich bald schwer, Gemeinsamkeiten mit anderen zu entdecken. Man kann immer nur angeben, was die anderen nicht sind, d. h. nicht so groß, nicht so begütert, nicht so angesehen wie man selbst. Zweifellos dürfen in komplexen Gesellschaften Unterschiede nicht einfach übergangen werden; sie können durchaus identitätsstiftend sein, denn an ihnen lassen sich Selbstsein und Eigensein festmachen. Originalität und Identität eines Menschen haben mit seiner wohlthuenden Verschiedenheit von anderen zu tun. („Gott sei Dank bin ich nicht du – und auch nicht so wie du!“)

Das heißt aber nicht, dass Unterschiede primär wohlthuend und stets identitätsstiftend sind. Es kommt zunächst darauf an, wer sie vornimmt. Im Vorteil sind dabei Personen und Gruppen, welche die Definitionshoheit haben. Prekär wird es für jene, die sich von anderen sagen lassen müssen, worin sie ihnen nicht gleich sind und warum sie mit ihnen nicht gleichauf sein können. Wer nicht das ist oder sein soll, was die anderen sind oder sein wollen, hat genügend Indizien für den Anfangsverdacht, dass ihm bzw. ihr Gleichstellung und Gleichberechtigung vorenthalten werden.<sup>8</sup> Die Alltagserfahrung zeigt zur Genüge: Eine Betonung von Unterschieden zieht oft Unter-

---

ihre Besonderheit zu würdigen und der Maßstab der Angleichung infrage zu stellen? Zur Logik und Strategie von Identifizierungen, die sich an Unterscheidungen orientieren und das Anderssein für maßgeblich halten, vgl. B. Liebsch, W. Stegmaier, Orientierung und Ander(s)heit. Spielräume und Grenzen des Unterscheidens (Blaue Reihe), Hamburg 2022.

<sup>8</sup> Zur hier angeschnittenen Problematik vgl. auch S. Müller, J. Mende (Hg.), Differenz und Identität. Konstellationen der Kritik (Gesellschaftsforschung und Kritik), Weinheim – Basel 2016.

scheidungen nach sich, die zu Asymmetrien führen. Unterschiede wirken sich aus in Rankings und Ratings. Es ist nur eine Frage der Zeit, bis Asymmetrien und Ungleichgewichte, die von Menschen zur Bestimmung ihrer Identität betont und aufrechterhalten werden, das soziale Band zerreißen, das sie miteinander verbindet.

Dass auch zwischen gleichberechtigten Menschen erhebliche Unterschiede bestehen, wird niemand bestreiten. Aber es kommt darauf an, diese Unterschiede an die richtige Stelle zu setzen. Werden sie falsch platziert und priorisiert, ziehen sie fatale Unterscheidungen nach sich, denn zur Logik des Unterscheidens gehört auch das Abtrennen und Sich-Absetzen. Das Verschiedene und Andere ist dabei dasjenige, was der bzw. die Andere mit dem Eigenen nicht teilt und damit nicht gemein hat. „Du bist nicht wie ich. Dir fehlt etwas, um so zu sein wie ich!“ – Wer diese Logik extrem ausreizt, will niemandem unterlegen, sondern gegenüber allen in allem anders sein. Für das Anderssein braucht es hinreichende Unterschiede. Gefragt sind solche, die Differenzen mit Defiziten und Bestreitungen mit Vorzügen paaren: „Ich stehe besser da, weil ich anders dastehe. Um besser dastehen zu können, muss ich auf Unterschiede hinweisen, durch die du schlechter dastehst!“ Wer derart mit Unterschieden hantiert, arbeitet jenen zu, die daraus Exklusionen und Diskriminierungen machen. Wer in und durch den Vorgang des Ausschließens seine Identität wahren will, verfängt sich sehr bald in den Fallstricken einer Ideologie – denn Ideologien bestehen zum großen Teil aus der Absicht, ihre Anhänger(innen) durch Diskriminierungen, d. h. durch die Bestimmung von vermeintlichen Defiziten anderer, besser dastehen zu lassen.<sup>9</sup>

## 2 Differenzplädoyers – oder: die prekäre Berufung auf indisponible Identitätsmarker

Ist das Umgehen der Ideologiefalle bei der Bestimmung von (sozial anerkannter) Identität nur möglich um den Preis der Gleichmacherei, d. h. der unterschiedslosen Einebnung aller Unterschiede? Sind

---

<sup>9</sup> Nach diesem Muster verfährt etwa die „Identitäre Bewegung“, die ethnokulturelle Zugehörigkeiten zum Kriterium der Abwertung von Migrant(inn)en macht. Zur Einordnung dieses Phänomens vgl. K.-P. Hufer, *Neue Rechte, altes Denken. Ideologie, Kernbegriffe und Vordenker*, Weinheim – Basel 2018.

dann alle Menschen gleich, wenn alles ignoriert oder subtrahiert wird, was sie voneinander unterscheidet? Oder tappt man mit einem solchen Plädoyer erneut in eine Ideologiefalle?<sup>10</sup> Nirgendwo werden diese Fragen so kontrovers diskutiert wie im Kontext der Genderdebatte und der sich daran anschließenden Diskussion, welche Bedeutung die Kategorie „Geschlecht“ für ein effektives *Diversity Management* hat. Dessen Effizienz bemisst sich auch nach der Überwindung geschlechtsspezifischer Stereotypen. Der Marker „Geschlechtliche Identität“ soll keinen Einfluss haben auf die Verteilung von Ressourcen, Aufgaben oder Verantwortung unter den Beschäftigten einer Organisation.<sup>11</sup> Mit besonderer Vehemenz schlägt diese Debatte auf kirchliche Reformagenden durch. Kritiker(innen) weitreichender Konzepte zur Geschlechtergleichstellung scheuen sich allerdings nicht, an vermeintlich grundlegende anthropologische Tatbestände zu erinnern. Die Berufung auf Unterschiede zwecks Ermittlung identitätsstiftender Merkmale wird von ihnen dadurch angeschärft, dass auf indisponible Unterschiede verwiesen wird. Bei der Unterscheidung von Sex und Gender steht für sie nicht nur zur Diskussion, in welcher Beziehung die voneinander zu unterscheidenden Größen „Biologisches Geschlecht“ und „Soziokulturell geprägte Geschlechterrolle“ stehen.<sup>12</sup> Es geht ihnen auch um die Frage, ob dieses Verhältnis indisponibel ist. Im Hintergrund steht die geraume Zeit für unstrittig gehaltene Grundthese: Kein Wer ohne ein Was! Bevor ich „jemand“ bin, muss ich „etwas“ sein – und dieses „etwas“ steht nicht zur Disposition bzw. hat weitreichende soziokulturelle Implikationen.<sup>13</sup> Bereits bei der Ausstellung einer Geburts-

---

<sup>10</sup> Vgl. dazu etwa S. Mau, N. M. Schöneck (Hg.), (Un-)Gerechte (Un-)Gleichheiten (Edition Suhrkamp 2684), Berlin 2015.

<sup>11</sup> Vgl. etwa G. Krell, R. Ortlieb, B. Sieben, Gender und Diversity in Organisationen. Grundlegendes zur Chancengleichheit durch Personalpolitik, Wiesbaden 2018.

<sup>12</sup> Zum Folgenden vgl. auch H.-J. Höhn, Ich. Essays über Identität und Heimat, Würzburg 2018, 77–99.

<sup>13</sup> Vgl. J. Splett, Ein Wer ohne Was? Sex und Gender aus der Sicht christlicher Philosophie, in: G. Augustin, I. Proft (Hg.), Ehe und Familie. Wege zum Gelingen aus katholischer Perspektive (ThIDia 13), Freiburg i. Br. 2014, 303–320. Jörg Splett (\* 1936) folgert aus der Zweigeschlechtlichkeit des Menschen eine „Polarität im Personalen“ (ebd., 314), die wiederum zurückverweist auf eine fundamentale „Aufgabenteilung für Mann und Frau“ (ebd.). Denn es kann für ihn „nicht

urkunde scheint sich diese These zu bestätigen. Bevor ein Kind seinen Namen erhält, müssen sich seine Eltern sicher sein, welchem biologischen Geschlecht es zuzuordnen ist: Junge oder Mädchen. Diese (biologische) Alternative ist alternativlos. Man kann nur eins von beiden sein und dabei bleibt es auch ein Leben lang.

Gegen diese Thesen steht jedoch zum einen die Tatsache, dass der binäre Code männlich/weiblich gerade aus biologischen Gründen oft nicht hinreichend ist, um eine eindeutige Geschlechtszuordnung zu ermöglichen.<sup>14</sup> Zum anderen machen Trans\*-Menschen darauf aufmerksam, dass sie das ihnen bei der Geburt zugeschriebene Geschlecht als ihnen nicht angemessen empfinden und sie sich damit nicht identifizieren können. Vor diesem Hintergrund wird nicht nur die Ableitbarkeit sexualethischer Normen aus der biologischen Grundausstattung des Menschen problematisiert. Auch eine gesellschaftliche und kirchliche Geschlechterordnung, welche die Zugehörigkeit zu einem biologischen Geschlecht zum Platzanweiser einer Person im sozialen Statusgefüge macht, steht auf dem Prüfstand. Sie ist der Kritik ausgesetzt, dass sie Menschen ignoriert und marginalisiert, diskriminiert und ausgrenzt, die sich in dem Dual männ-

---

nebensächlich sein, ob ein Mensch darauf angelegt ist, neun Monate einen neuen Menschen in sich zu tragen oder nicht. Und alles andere als nebensächlich für die Welt- und Selbstsicht eines Menschen muss es sein, ob er darauf angelegt ist, in den Leib eines anderen einzudringen oder einen anderen Menschen in sich einzulassen“ (ebd.). – Zur Fragwürdigkeit solcher Konstruktionen vgl. J. Werbick, *Theologie anthropologisch gedacht*, Freiburg i. Br. 2022, 191–199.

<sup>14</sup> Zu Genese und Status dieser Erkenntnis vgl. U. Klöppel, *XX0XY ungelöst. Hermaphroditismus, Sex und Gender in der deutschen Medizin. Eine historische Studie zur Intersexualität (GenderCodes 12)*, Bielefeld 2010; K. Schweizer, H. Richter-Appelt (Hg.), *Intersexualität kontrovers. Grundlagen, Erfahrungen, Positionen (BSeXF 96)*, Gießen 2013. Mit Beschluss vom 10. Oktober 2017 hat das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) beanstandet, dass Paragraph 22 Absatz 3 des Personenstandsgesetzes (PStG) neben dem Eintrag „weiblich“ oder „männlich“ keine dritte Möglichkeit bietet, ein Geschlecht positiv eintragen zu lassen. Gerichte und Verwaltungsbehörden dürfen daher die betreffenden Normen nicht mehr anwenden, soweit sie für Personen, deren Geschlechtsentwicklung gegenüber einer weiblichen oder männlichen Geschlechtsentwicklung Varianten aufweist und die sich deswegen dauerhaft weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zuordnen, eine Pflicht zur Angabe des Geschlechtes begründen. – Vgl. Bundesverfassungsgericht, Beschluss des Ersten Senats vom 10. Oktober 2017 (1 BvR 2019/16, Rn. 1–69), in: [http://www.bverfg.de/e/rs20171010\\_1bvr201916.html](http://www.bverfg.de/e/rs20171010_1bvr201916.html) (Zugriff: 10.8.2022).

lich/weiblich nicht wiederfinden. Personen mit gleichgeschlechtlicher sexueller Orientierung wollen nicht länger hinnehmen, dass Zweigeschlechtlichkeit, die mit der Norm der Heterosexualität codiert wird, als alleiniger und indisponibler Maßstab im Bereich der Sexual- und Beziehungsethik gelten soll und darüber hinaus den Zugang zu bestimmten Berufsrollen steuert. Zwar bestreiten sie nicht, dass die Kategorie „Geschlechterdifferenz“ ein deskriptives Interpretament menschlicher Selbstwahrnehmung ist. Sie bezweifeln aber, dass die überkommenen, normativ vorgetragenen Umgangsformen mit dem Gegenstand dieser Deutungskategorie noch aufrechterhalten werden können.

Die Debatte um Ansatz und Anliegen der Genderstudies hat zeitweise hysterische Züge angenommen – nicht zuletzt in kirchlichen Kreisen.<sup>15</sup> Kritiker(innen) der Genderforschung befürchten, dass die zunächst wertneutrale Feststellung von Nutzen und Nachteilen überkommener Geschlechterordnungen und -rollen zu normativen

---

<sup>15</sup> Vgl. exemplarisch die vom Hilfswerk „Kirche in Not“ verbreitete Broschüre „Gender-Ideologie“ (Kirche in Not, Gender-Ideologie. Ein Leitfaden, München 2014), die das Projekt des Gender-Mainstreamings als eine „dämonische Ideologie“ (ebd., 14) brandmarkt und seinen Vertreter(inne)n unterstellt: „Sie wollen das biologische Geschlecht abschaffen, die Zweigeschlechtlichkeit von Mann und Frau aufheben und stattdessen einer Vielfalt von Geschlechtern das Wort reden.“ (ebd., 9) Konstatiert wird eine Unvereinbarkeit mit dem christlichen Menschenbild: „Die Betrachtung der menschlichen Geschlechtlichkeit als ‚soziale Rolle‘, die jeder selbst ‚frei wählen‘ solle, entspringt letztlich einer atheistischen Sichtweise des Menschen: Sie blendet den Schöpfer aus, der jedem Menschen sein (weibliches oder männliches) Geschlecht zuteilt, damit dieser es als Gabe und Aufgabe empfangen“ (ebd., 14). In lehramtlichen Dokumenten begegnet eine ähnliche Kritik. – Vgl. Papst Franziskus, Nachsynodales Apostolisches Schreiben *Amoris laetitia* über die Liebe in der Familie vom 19. März 2016, hg. vom Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (VApS 204), Bonn 2016, Nr. 56 – als Zitat aus: XIV. Ordentliche Generalversammlung der Bischofskonferenz, *Relatio finalis* vom 24. Oktober 2015, 8: „Diese Ideologie fördert Erziehungspläne und eine Ausrichtung der Gesetzgebung, welche eine persönliche Identität und affektive Intimität fördern, die von der biologischen Verschiedenheit zwischen Mann und Frau radikal abgekoppelt sind. Die menschliche Identität wird einer individualistischen Wahlfreiheit ausgeliefert, die sich im Laufe der Zeit auch ändern kann“. An diesen Stellungnahmen ist allenfalls die Beobachtung zutreffend, dass die Genderdebatte auch Positionen hervorgebracht hat, welche Geschlechtsumwandlungen als Aspekt der freien Selbstbestimmung eines Individuums betrachten und sich für deren Durchführung bereits vor der Pubertät aussprechen, wenn Kinder sich im „falschen“ Körper fühlen.

Forderungen führt, die auf eine Bestreitung der eigentlich nicht zur Disposition stehenden Unterscheidung von Sex und Gender hinauslaufen. Sie sehen dabei eine Ideologie des „Genderismus“ am Werk, die nicht wahrhaben will, was wirklich ist, sondern verwirklichen will, was sie für wahr hält: die Disponibilität geschlechtsspezifischer Identitätsmarker.

An dieser Stelle soll nicht die Berechtigung dieser Vorwürfe erörtert werden.<sup>16</sup> Von Interesse ist vielmehr, wie bei den „Genderismus“-Kritiker(inne)n das Thema „Identität durch Differenz“ vorkommt. Dass es Identität nicht ohne Differenz und Verschiedenheit gibt, scheint Verfechter(innen) und Verächter(innen) von Genderstudies zunächst zu einen. Nicht bestritten wird auch, dass es im Bereich „Sex“ mindestens (!) zwei biologische Geschlechter und im Bereich „Gender“ zahlreiche als typisch männlich oder typisch weiblich deklarierte Eigenschafts-, Verhaltens- und Rollenmuster gibt. Auf beiden Seiten besteht zudem Konsens, dass Diskriminierungen, die mit genderspezifischen Verhaltens- und Rollenmustern verbunden sind, nicht hingenommen werden dürfen.

Allerdings operieren die „Anti-Genderist(inn)en“ mit der These, dass es identitätsstiftende Unterschiede gibt, deren kulturelle Relativierung ebenso wenig hinzunehmen ist.<sup>17</sup> Sie berufen sich dabei auf eine eingangs bereits erwähnt Prämisse: Wenn Identität gleichzusetzen ist mit Unverwechselbarkeit, dann sind Besonderheiten und Alleinstellungsmerkmale zu ermitteln, d. h. Person A muss sich etwas zuschreiben, was auf Person B nicht zutrifft. Wer solche besonderen Merkmale ignoriert, wird einer Person nicht gerecht. Deswegen sind auch Unterschiede zu machen zwischen Hetero- und Homosexualität, da es sich hierbei jeweils um identitätsstiftende Merkmale handelt.

---

<sup>16</sup> Zu einer seriösen Auseinandersetzung vgl. K. Klöcker, T. Laubach, J. Sautermeister (Hg.), *Gender – Herausforderung für die christliche Ethik* (Jahrbuch für Moralthologie 1), Freiburg i. Br. 2017; T. Laubach (Hg.), *Gender – Theorie oder Ideologie? Streit um das christliche Menschenbild* (ThKontr), Freiburg i. Br. 2017; A. M. Riedl u. a. (Hg.), *Gender – Autonomie – Identität. Beobachtungen, Konzepte und sozialetische Reflexionen* (Forum Sozialethik 15), Münster 2015.

<sup>17</sup> Vgl. dazu S. Hark, P.-I. Villa (Hg.), *Anti-Genderismus. Sexualität und Geschlecht als Schauplätze aktueller politischer Auseinandersetzungen* (Gender Studies), Bielefeld 2015.

Die Kritiker(innen) der „Anti-Genderist(inn)en“ kontern mit dem Hinweis, dass gerade in der Logik des Unterscheidens die Gefahr der Diskriminierung und der Exklusion liegt: Person B unterscheidet sich von Person A dadurch, was sie nicht mit ihr teilt. Die Identität von Person B erscheint demnach als eine Defizit-Identität, denn sie ist das Resultat einer Auflistung von Fehlanzeigen: B ist, was sie nicht mit A gemein hat.<sup>18</sup> Übereinstimmungen und Gemeinsamkeiten werden von vornherein ausgeblendet. Wenn aber Gemeinsamkeiten hinter Verschiedenheiten zurücktreten, treten Ungleichheiten hervor – und in der Betonung von Ungleichheit liegt die Versuchung zur Diskriminierung. Darum lautet die Gegenposition: Wir können ein größtmögliches Maß an Gleichheit (und Gleichberechtigung) nur durch das weitestgehende Bestreiten und Beseitigen von Unterschieden herstellen. Diskriminierungen lassen sich nur vermeiden, wenn der Fluchtpunkt von Identitätsmarkern die Fixierung von Gemeinsamkeiten ist und wenn wir Identifizierungen bei diesen Gemeinsamkeiten ansetzen: Person A ist ein Mensch – und Person B ist auch (nur) ein Mensch!

Gleichwohl geben sich die „Anti-Genderist(inn)en“ an dieser Stelle noch nicht geschlagen. Sie machen darauf aufmerksam, dass die eben angewandte Gleichheits- und Gleichsetzungslogik gerade nicht ausreicht, um der individuellen Identität eines Menschen gerecht zu werden. Die Bestimmung, was ich mit anderen gemeinsam habe, führt nie zur Erkenntnis meiner Besonderheit, meiner Originalität, meiner Unverwechselbarkeit. Aber gerade darin liegt doch meine Identität! Größtmögliche Gerechtigkeit ist nicht allein durch den Abbau von Unterschieden, deren Tilgung oder Bestreitung zu erzielen. Man kann doch der Abwertung der Frau nicht durch die Leugnung ihres Verschiedenseins vom Mann entgegenwirken! Nein,

---

<sup>18</sup> Auf dieser Linie bewegt sich die Kennzeichnung von Homosexualität im Katechismus der katholischen Kirche: Homosexuelle Handlungen „verstoßen gegen das natürliche Gesetz, denn die Weitergabe des Lebens bleibt beim Geschlechtsakt ausgeschlossen. Sie entspringen nicht einer wahren affektiven und geschlechtlichen Ergänzungsbedürftigkeit“ (KKK 2357). Ist Homosexualität für einen Menschen identitätsrelevant, muss er sich vorhalten lassen, sich einer mit Defiziten behafteten Ausprägung menschlicher Geschlechtlichkeit zu verschreiben. – Zur Kritik dieser Position vgl. etwa S. Goertz (Hg.), „Wer bin ich, ihn zu verurteilen?“ Homosexualität und katholische Kirche (Katholizismus im Umbruch 3), Freiburg i. Br. 2015.

der Unterschied zwischen Mann und Frau, der mit der Differenz ihres biologischen Geschlechtes gegeben ist, ist ein Unterschied, der weitere Unterscheidungen nach sich zieht und nach sich ziehen muss. Man wird dem Menschen gerade nicht gerecht, wenn man biologische Unterschiede ignoriert.

Es ist wenig sinnvoll, in eine Diskussionsdiskussion über die undifferenzierte Kritik am Gender-Mainstreaming einzutreten, das man für die Wurzel aller gleichmacherischen Übel hält. Für diskussionswürdig ist allenfalls die Problemanzeige der „Anti-Genderist(inn)en“ zu halten, nicht aber ihre Beschwörung eines ideologischen „Genderwahns“, die nicht selten selbst wahnhaftige Züge annimmt. Ihre bedenkenswerte Problemanzeige verweist auf den prekären Zusammenhang von Gleichheit, Gerechtigkeit und Identität. In der Tat wird aus guten Gründen in vielen Bereichen des Lebens und der Gesellschaft auf die Wahrung von Unterschieden geachtet. Werden sie ignoriert, bringt dies erst recht Ungerechtigkeiten hervor.<sup>19</sup> So würde im Bereich des Sports niemand auf den Gedanken kommen, beim Judo, Boxen und Ringen die Aufteilung in Gewichtsklassen aufzugeben oder Männer gegen Frauen antreten zu lassen. Das wäre grob unfair.

Jedoch überzeugt dieser Hinweis nur so lange, wie man unterschiedslos Unterschiede einebnet. Die eigentliche Herausforderung besteht darin, zwischen diskriminierenden und identitätsstiftenden, zwischen unfairen und gerechtfertigten Unterscheidungen zu differenzieren. Es stellt sich daher die Frage, ob man bei der Realisierung von (Geschlechter-)Gerechtigkeit nicht doppelt Maß nehmen muss: zum einem an größtmöglichen Gemeinsamkeiten und zum anderen an unbestreitbaren Unterschieden. Lässt sich Gerechtigkeit verwirklichen, wenn man überhaupt keinen Unterschied mehr zwischen Gemeinsamkeiten und Unterschieden macht?

Eine Lösungsperspektive ergibt sich, wenn man näher analysiert, ob und wann der Umgang mit identitätsstiftenden Unterschieden zu Diskriminierungen führt. Hierfür gibt es ein aktuelles innerkirchliches Lehrstück. Gegen die Diskriminierung nicht-heterosexueller Orientierungen protestieren im Januar 2022 125 queere Beschäftigte unter dem Motto #OutInChurch in einer öffentlichkeitswirksamen

---

<sup>19</sup> Zu diesem Spannungsfeld vgl. P. Rosanvallon, Die Gesellschaft der Gleichen, aus dem Französischen von M. Halbrodt (Stw 2239), Berlin 2017.

und medial vielbeachteten Aktion.<sup>20</sup> Einige Bistümer erklären daraufhin, dass ein Bekenntnis zur Homosexualität für Mitarbeitende keine arbeitsrechtlichen Konsequenzen haben werde. Den Beschäftigten wird zugesichert, dass niemand mehr eine Kündigung wegen seiner bzw. ihrer sexuellen Orientierung befürchten muss.<sup>21</sup> Der Erfolg dieser Initiative hat einen doppelten (Hinter-)Grund. Zum einen ist sie auf einen rasanten Akzeptanz- und Plausibilitätsverlust der überkommenen kirchlichen Sexualmoral zurückzuführen, gegen den arbeitsrechtliche Sanktionsdrohungen im Falle „abweichenden Verhaltens“ immer weniger ausrichten können.<sup>22</sup> Zum anderen hat es einen ebenso rasanten Toleranzwuchs gegenüber homosexuellen Beziehungen gegeben. Wenn in gleichgeschlechtlichen Beziehungen jene moralischen Werte gelebt werden, die das heterosexuelle Beziehungsideal der Kirche auszeichnet, wollen immer mehr Kirchenmitglieder eine moralische Ungleichbehandlung nicht mehr mittragen. An die Stelle von Missachtung tritt Respekt.

Bemerkenswert an der Initiative #OutInChurch ist der von den Betroffenen selbst gemachte Unterschied bei der Bemessung des Stellenwerts identitätsstiftender Differenzen. Was für sie in ihrem individuellen Selbstverhältnis und in der Sphäre der Interpersonalität höchst bedeutsam ist, soll irrelevant sein in anderen sozialen Kontexten und in beruflichen Zusammenhängen. Zum einen fordern sie Anerkennung und Respekt einer individuell höchst bedeutsamen sexuellen Orientierung, die für ein Individuum nicht zur Disposition steht. Zum anderen verlangen sie, dass diese Orientierung bedeutungslos ist in sozialen bzw. beruflichen Kontexten,

---

<sup>20</sup> Zu Anliegen und Hintergrund vgl. ausführlich M. Brinkschröder u. a. (Hg.), *Out in Church. Für eine Kirche ohne Angst*, Freiburg i. Br. 2022. – Vgl. dazu auch den Beitrag von B. Brunnert in diesem Band.

<sup>21</sup> Das Bistum Limburg veröffentlicht Anfang März 2022 in seinem Amtsblatt eine Selbstverpflichtung zum Aussetzen einiger Bestimmungen der Grundordnung zum kirchlichen Arbeitsrecht. Allerdings hat diese Veröffentlichung einen kirchenrechtlichen Haken: „Unterschrieben hat sie aber nicht Bischof Georg Bätzing, sondern sein Generalvikar – kirchenrechtlich ist ein Generalvikar aber unfähig, Gesetze zu erlassen oder außer Kraft zu setzen (can. 135 § 2 u. 391 § 2 CIC).“ (S. Röser, *Belastungsprobe. Kirchliches Arbeitsrecht nach „Out In Church“*, in: *HerKorr* 76 (4/2022) 49–51, hier: 49)

<sup>22</sup> Vgl. S. Goertz, *Implodierte Lehre. Moraltheilologische Notizen zur Initiative „Out in Church“*, in: *HerKorr* 76 (3/2022) 13f.

die für eine institutionelle Ausgestaltung zur Disposition stehen. Offensichtlich lässt sich mit diesem zweistufigen Konzept ein höheres Maß an Gerechtigkeit verwirklichen, als wenn unterschiedslos Unterschiede eingeebnet werden. Die Frage ist aber, in welchem Umfang hier moralische Postulate und Prinzipien diese zweistufige Bedeutsamkeitsdivergenz und die jeweils unterschiedliche Umgangsform mit Unterschieden in der sexuellen Orientierung rechtfertigen und regulieren können. Genügt es, Toleranz und Respekt an die Stelle von Intoleranz und Geringschätzung für eine sexuelle Orientierung zu setzen, für die eine Person „nichts kann“? Toleranz vermag Diskriminierungen einzudämmen, aber kann sie auch Wertschätzung begründen?

### 3 Gemeinsamkeiten – oder: die notwendige Orientierung am verbindend Christlichen

Beim *Diversity Management* geht es primär um die Frage, welche identitätsstiftenden Unterschiede von Personen zugleich für den Erfolg einer Institution oder eines Unternehmens belangvoll sind und darum Wertschätzung verdienen. Wie aber steht es um Unterschiede, die individuell und interpersonal bedeutend sind, aber für den Unternehmenserfolg keine Rolle spielen? Ein Wirtschaftsbetrieb kann es sich vermutlich leisten, sie zur Privatsache zu erklären. Aber wie soll sich die Kirche dazu verhalten? Ist sie nicht dazu aufgefordert, Menschen bei ihrer Identitätsfindung und -vergewisserung beizustehen? Soll sie nicht einen Sozialraum bilden, der sozialen Zusammenhalt und individuelle Vielfalt gleichermaßen ermöglicht?<sup>23</sup> Aber wie weit kann die Anerkennung individueller Verschiedenheit gehen, ohne die Erfahrung der Zusammengehörigkeit unmöglich zu machen? Führt ein innerkirchliches *Diversity Management*, das mit der Logik „Identität durch Unterscheidung“ operiert, nicht zur Erosion des Zusammenhalts?

Will man dies verhindern, legt es sich nahe, nach einer für Identität und Solidarität gleichermaßen maßgeblichen Orientierungsgröße zu suchen. Für ein innerkirchliches *Diversity Management* bietet

---

<sup>23</sup> Zu dieser Problemanzeige vgl. L. Pries (Hg.), *Zusammenhalt durch Vielfalt? Bindungskräfte der Vergesellschaftung im 21. Jahrhundert*, Wiesbaden 2013.

sich hierfür jenes unterscheidend Christliche an, welches zugleich das entscheidend Christliche ausmacht: Christ(inn)en sind daran zu erkennen, dass sie es als dasjenige identifizieren, das alle Menschen verbindet, eint und sie einander gleich macht. Hier wird eine andere Logik der Bestimmung von identitätsstiftenden Differenzen praktiziert. Auch Christ(inn)en nehmen an einem Unterschied Maß, um ihre Identität zu bestimmen. Aber dies ist ein Unterschied, der sich zugleich als Referenzgröße für die Feststellung von Gemeinsamkeiten anbietet. Es gibt für Christ(inn)en einen Unterschied, der nicht weiter nach sich zieht, die zu Diskriminierungen führen. Es gibt für sie einen identitätsstiftenden Unterschied, der zu Bestimmung von Gemeinsamkeiten, aber nicht in die Gleichmacherei führt: der von Schöpfer und Geschöpf.

Für Christ(inn)en beginnt alles, was über Gott und die Welt gesagt werden kann, mit der Unterscheidung von Schöpfer und Geschöpf. Hier kommt der größtmöglich denkbare Unterschied zur Sprache. Von diesem muss auch die Rede sein, wenn es um eine Beziehung zwischen Gott und Mensch geht. Man kann von Schöpfer und Geschöpf keine Gemeinsamkeit aussagen, die nicht von einer je größeren Verschiedenheit überboten und relativiert wird.<sup>24</sup> Aber zugleich begründet der Unterschied zwischen Schöpfer und Geschöpf, zwischen Gott und Mensch die Ebenbürtigkeit aller Geschöpfe. Sie ist die größtmöglich denkbare Gemeinsamkeit, die von Menschen ausgesagt werden kann, und sie ist die entscheidende Bezugsgröße für die Qualifizierung ihrer Beziehungen und Unterschiede. Zwischen allen Menschen kann keine Verschiedenheit ausgesagt werden, die nicht umgriffen wird von der je größeren Gemeinsamkeit ihrer Geschöpflichkeit und Gottverwiesenheit.

Für diese je größere Gemeinsamkeit steht die Rede von der Gott-eigenbildlichkeit eines jeden Menschen (vgl. Gen 1,27), die durch nichts überboten oder relativiert werden kann.<sup>25</sup> Um diese je größere Gemeinsamkeit geht es auch, wenn vom universalen Heilswillen

---

<sup>24</sup> Vgl. die Lehraussage des IV. Laterankonzils (1215): „Zwischen Schöpfer und Geschöpf lässt sich keine noch so große Ähnlichkeit feststellen, dass zwischen ihnen nicht eine noch größere Unähnlichkeit festzustellen wäre.“ (DH 806)

<sup>25</sup> Dies gilt auch hinsichtlich der Ebenbürtigkeit von Mann und Frau und der daraus folgenden Gleichberechtigung. Vgl. dazu S. Wendel, Gleichheit und/oder Differenz – Gottbildlichkeit gendersensibel, in: ETSt 8 (2017) 25–40.

Gottes (vgl. 1 Tim 2,4) die Rede ist. Dass jeder Mensch Adressat einer unüberbietbaren Zuwendung Gottes ist, kann durch nichts gesteigert oder gemindert werden. Was für die Zuwendung Gottes zum Menschen gilt, ist auch über das Verhältnis des Menschen zu seinen Mitmenschen zu sagen. Wenn auch jeder andere Mensch Adressat von Gottes unbedingter Zuwendung ist, dann ist Mitmenschlichkeit der Ort und die Praxis eines zwischenmenschlichen Entgegenkommens, in dem die einander begegnenden Person erfahren, dass ihre wechselseitige Selbstüberschreitung zum Erfahrungsort der Selbstüberschreitung Gottes auf jeden Menschen hin wird. Insofern gibt es neben oder außerhalb der Beziehung zum Mitmenschen keine intensivere Beziehung zu Gott (vgl. 1 Joh 4,20).

Wenn es also eine Antwort geben soll auf die Frage, was entscheidend für eine christliche Identitätslogik ist, könnte sie lauten: Womit das Christentum ansetzt, ist zunächst die Unterscheidung zwischen Gott und Welt, zwischen Schöpfer und Geschöpf. Was das Christentum auszeichnet, ist die Wahrnehmung einer unüberbietbaren Gemeinsamkeit aller Menschen, die aus dem Unterschied zwischen Schöpfer und Geschöpf hervorgeht. Die geschöpfliche Ebenbürtigkeit aller Menschen begründet Gleichheit, Wert und Würde jeder menschlichen Person. Womit das Christentum steht und fällt, ist die Orientierung an Person und Botschaft Jesu, welche besagt: Es gibt keine größere Offenheit für Gott als das Sich-Öffnen für den Mitmenschen – denn in zwischenmenschlichen Begegnungen ereignet sich das Entgegenkommen Gottes.

Diese Sätze mögen als theologisch ebenso voraussetzungsreich wie kirchenpraktisch folgenlos beargwöhnt werden. Aber in ihnen steckt eine Partitur des Christseins. Eine Partitur will nicht bloß gelesen, sie will aufgeführt werden. Wer die Partitur des Christentums aufführt, wird unversehens verhaltensauffällig. Christ(inn)en fallen gesellschaftlich auf mit der Herausstellung eines allen Menschen Gemeinsamen und behaupten in dieser Praxis ihre Identität.<sup>26</sup> Auf diese Weise setzen sie in dieser Zeit ein Zeichen des wohlthuenden Anders-

---

<sup>26</sup> Zu den Verwerfungen, die den identitätspolitischen Diskurs kennzeichnen, wenn „universalistische“ Positionen aufgegeben werden, vgl. S. van Dyk, Identitätspolitik gegen ihre Kritik gelesen. Für einen rebellischen Universalismus, in: APuZ 69 (9–11/2019) 25–32.

seins gegenüber Gruppierungen, die ihre Identität im Modus einer Ausgrenzung der anderen wahren wollen.<sup>27</sup>

Die Orientierung am alle Menschen Verbindenden macht das entscheidend Christliche auch im sozialen und politischen Kontext aus.<sup>28</sup> Denn diese Orientierung hat Folgen – vom kirchlichen Engagement in der Flüchtlings-, Migrations- und Asylproblematik bis hin zur Zugänglichkeit ihrer Riten und Rituale für die Bewältigung kollektiver Krisen und Kontingenzerfahrungen. Trauergottesdienste, die aus Anlass eines Terroraktes oder eines Unglücks nationalen Ausmaßes stattfinden, folgen dieser theologischen Inklusionslogik.<sup>29</sup> Nur dann können sie eine Ressource der Solidarität und ein Korrektiv für das Übersehen fremden Leids sein. Eine Gegenkraft zu Exklusionsmechanismen kann ein religiöser Ritus nur dann freisetzen, wenn er in Inhalt und Form einerseits sensibel ist für verletzte Solidarität und latente Missachtung im sozialen Raum sowie andererseits religionsinterne Praktiken der Geringschätzung und Diskriminierung überwindet.

Allerdings ist fraglich, ob die Logik der Inklusion tatsächlich bei allen Verfahren und Maßnahmen eines kirchlichen Changemanagements derzeit hinreichend im Blick ist.<sup>30</sup> In vielen Bereichen der Pastoral setzt man auf Diversifizierung, auf zielgruppenspezifische Aktivitäten und Angebote, mit denen man die Lebensnähe des Glaubens zu unterstreichen und die Aktivierung der Glaubenden zu verstärken hofft. Die breite Partizipation aller Gläubigen an den kirchlichen Grundvollzügen soll Bestand und Identität der Kirche sichern. Zugleich soll sich jede(r) Gläubige in ihrem bzw. seinem individuellen

---

<sup>27</sup> Vgl. H.-J. Höhn, *Praxis des Evangeliums – Partituren des Glaubens. Wege theologischer Erkenntnis*, Würzburg 2015.

<sup>28</sup> Vgl. H.-J. Höhn, *Kulturelle Diakonie. Vom verbindend Christlichen*, in: R. Bergold, J. Sautermeister, A. Schröder (Hg.), *Dem Wandel eine menschliche Gestalt geben. Sozialethische Perspektiven für die Gesellschaft von morgen*, Freiburg i. Br. 2017, 367–380.

<sup>29</sup> Vgl. H.-J. Höhn, *Diakonische Liturgie. Vermittlung des entscheidend Christlichen?*, in: S. Kopp, S. Wahle (Hg.), *Nicht wie Außenstehende und stumme Zuschauer. Liturgie – Identität – Partizipation (Kirche in Zeiten der Veränderung 7)*, Freiburg i. Br. 2021, 195–211.

<sup>30</sup> Vgl. S. Kopp (Hg.), *Von Zukunftsbildern und Reformplänen. Kirchliches Change Management zwischen Anspruch und Wirklichkeit (Kirche in Zeiten der Veränderung 1)*, Freiburg i. Br. 2020.

Selbstsein wahr- und ernst genommen fühlen. Daran ist nichts bedenklich, wenn dabei gleichzeitig ein Abbau von Gemeinsamkeiten und Gemeinschaftserfahrungen verhindert wird. In vielen Bistümern beschreitet man jedoch einen anderen Pfad: In immer größeren pastoralen Räumen treffen sich immer kleinere Gruppen, deren Mitglieder sich aufgrund partikularer (spiritueller) Identitätsmerkmale zusammenschließen. Es mag sein, dass sich darin Individualisierungs- und Differenzierungsprozesse spiegeln, die für moderne Gesellschaften typisch sind. Dass es zu einer Auffächerung von Glaubens- und Lebensstilen kommt, dass ein religiöses Bekenntnis wahl- und entscheidungsabhängig wird, kann auch als Zuwachs individueller Freiheiten betrachtet werden. Es ist auch zuzugeben, dass mit dem Ende der „Volkskirche“ ohnehin die Chance eines schichten-, klassen- und milieuübergreifenden Miteinanders abnimmt. Aber dass es unter Christ(inn)en darauf ankommt, nach größtmöglichen Gemeinsamkeiten mit anderen Menschen zu suchen und entsprechende Gemeinschaftserfahrungen zu ermöglichen, kommt dabei nicht mehr in den Blick. Stattdessen schafft man Refugien der Selbstvergewisserung für unterschiedliche Identitätskollektive. Die Hoffnung wird hier nicht mehr auf eine am buchstäblich „Katholischen“ orientierte Gemeinschaftsbildung gesetzt, sondern auf Identifikationsangebote für Minderheiten mit partikularen Identitätsmarkern. Wer in der Kirche auf Diversität setzt, muss aber auch an Kohäsionskräfte denken – und diese Kohäsion darf kein Binnenphänomen kleiner religiöser Zirkel sein. Andernfalls droht als unbeabsichtigte Nebenwirkung einer diversitätssensiblen Pastoral die Bildung religiöser „Blasen“. Man pflegt dort eine Frömmigkeit, mit der Gleichgesinnte sich ihrer Übereinstimmung vergewissern und die ihnen die Lizenz erteilt, als Gleichgestimmte unter sich bleiben zu dürfen. Eine Pastoral, die an partikularen Identitäten orientiert ist, statt unter Anerkennung von Unterschieden das Gemeinsame zu suchen, begünstigt letztlich einen ekklesialen Partikularismus.

Nochmals: Die Referenzgrößen einer genuin christlichen Identitätsbestimmung sind nicht Unterschiede, sondern größtmögliche Gemeinsamkeiten. Die Orientierung an dem, was alle Menschen verbindet, ist daher auch von jenen Christ(inn)en (innerhalb und außerhalb von Initiativen à la #OutInChurch) zu erwarten, die im Blick auf sich selbst identitätsstiftende Merkmale unterstreichen, die nicht alle Menschen aufweisen. Denn je mehr partikulare indivi-

duelle Identitätsmarker in den Vordergrund gerückt werden und deren Anerkennung eingeklagt wird, umso mehr ist die Erfüllung dieser Erwartung auf entgegenkommende Einstellungen und Haltungen der „anderen“ angewiesen. Dass diese identitätsstiftenden Unterschiede respektiert werden, ist aber allein mit Toleranzappellen nicht zu erreichen. Wer unter Toleranz nicht notgedrungenes Gelten-Lassen, folgenlose Duldung oder achselzuckende Gleichgültigkeit versteht, sondern sie als Wegweiser wertschätzender Akzeptanz aufrichtet,<sup>31</sup> muss für das Erreichen dieses Ziels weitere moralische und spirituelle Ressourcen aufschließen. Mit Toleranz allein lässt sich in keinem Gemeinwesen das spannungsvolle Verhältnis von Zusammenhalt und Vielfalt vor einer Zerreißprobe bewahren. Es braucht dazu ein Ethos der Solidarität, das in Gemeinsamkeiten gründet, die größer und weiter sind als jene Verschiedenheiten, die Menschen unter sich ausmachen.<sup>32</sup> Es ist an der Zeit, wieder identitätsstiftende Gemeinsamkeiten zur Sprache und zur Geltung zu bringen. Andernfalls wird aufgezehrt, worauf die Anerkennung von Unterschieden angewiesen ist. Auch wer sich dem Slogan „Wir sind alle anders!“ anschließt, kommt nicht daran vorbei, dasjenige zu identifizieren, was jenseits jeder Andersheit alle Individuen zu einem „Wir“ zusammenführt.

---

<sup>31</sup> Vgl. dazu R. Forst, *Toleranz im Konflikt. Geschichte, Gehalt und Gegenwart eines umstrittenen Begriffs* (Stw 1682), Frankfurt a. M. 2003; H. Hastedt, *Toleranz* (Reclam-Taschenbuch 20339 / Grundwissen Philosophie), Stuttgart 2012.

<sup>32</sup> Zur politischen und sozialetischen Genese und Weiterentwicklung dieses Ethos vgl. H.-J. Große Kracht, „Solidarität zuerst“. Zur Neuentdeckung einer politischen Idee (Edition Politik 124), Bielefeld 2021.