

**Marginalisierung als Phänomen und Prozess**  
(Zusammenfassung des Referates in Montréal für das  
Forschungskolloquium der FG POP am 6. 11. 2010)

**Der Begriff und seine Wurzeln:**

In meiner Jungianischen und prozessorientierten Lehrzeit ist mir der Begriff „Marginalisierung“ noch nie begegnet. Der American Dictionary of Sociology gibt an, dass er seit den 1960-er Jahren in der Soziologie im Zusammenhang mit der Forschung über Menschen und Gruppen, welche am Rand einer gegebenen Gesellschaft leben, gebraucht wird.

Ethymologisch wird er von den mittelalterlichen „Marginalia“ abgeleitet, den Kommentaren, welche die Mönche am Rand der Codices, die sie abschrieben, handschriftlich hinzufügten.

Ich möchte euch auch auf ein Märchen hinweisen, in dem das Muster der Marginalisierung mythologisch dargestellt wird: „Vor Zeiten war ein König und eine Königin, die sprachen jeden Tag:“ Ach, wenn wir doch ein Kind hätten!“ ( Dornröschen, Nr. 50)

Als die Königin schliesslich ein Mädchen gebar, machte der König ein grosses Fest, zu dem er auch die weisen Frauen einladen wollte, welche am Rande seines Königreichs wohnten. Leider hatte er nur 12 goldene Teller, es waren aber 13 Feen. So musste die 13. Fee, die am weitesten weg wohnte, zuhause bleiben.

Der König blieb sozusagen in den Begrenzungen seines Tafelgeschirrs – in einem geschlossenen System – stecken. Und das hatte, wie wir alle wissen katastrophale Folgen für sein Königreich.

Die mittelalterlichen Mönche dagegen gingen über die Grenze des überlieferten Wissens ihrer Zeit hinaus, indem sie Notizen über persönliche Erfahrungen und Kommentare zu den Werken hinzufügten, die sie abschrieben

\*

Psychologische Annäherung an den Begriff (Grundlagen dazu finden sich bei Jpseph Goodbread/“Living at the Edge“)

**zwei wichtige Definitionen:**

**- „Konsensusrealität“ bezeichnet die Definition von Realität die einer spezifischen Gruppe gemeinsam ist: Menschen, welche diese gemeinsame Definition nicht teilen, werden marginalisiert.**

**- „bewusste Identität“ bezieht sich auf das Individuum und bezeichnet den Teil der Realität, mit dem sich das Ego identifiziert: Innere und äussere Teile, mit denen wir uns nicht identifizieren, werden marginalisiert.**

**Marginalisierung ist ein Prozess und ein Phänomen welches notwendigerweise abläuft, wenn sich eine Identität bildet und Realität definiert wird (POP: Grenze). Damit wir uns sicher fühlen können, brauchen wir einen klaren Bezugspunkt in einer/unserer Ichpersönlichkeit und in einer Weltsicht, welche von unserer Familie/Umgebung/Kultur geteilt wird.**

**Es gibt aber für Gruppen und Einzelne immer wieder Zeiten, in denen sie ihre gewohnte Identität erweitern und sie sogar überschreiten müssen, um sich zu entwickeln und neuen Situationen begegnen zu können. Gerade in unserer vielfältig vernetzten globalisierten und digital kommunizierenden Welt sind wir immer wieder dazu herausgefordert.**

**\***

## **Wirkungen und Folgen von Marginalisierung**

**Marginalisiert zu werden ist eine schmerzhaft und traumatisierende Erfahrung. Die Betroffenen fühlen sich ausgeschlossen und sind es auch oft und zwar auf verschiedene Arten: ihre Erfahrungen werden nicht ernst genommen und berücksichtigt und oft gibt es für sie keine Gelegenheit sich zu äussern und gehört zu werden.**

**Diese Situation kann veränderte Bewusstseinszustände hervorrufen, ebenso ernsthafte Erkrankungen, chronische Erschöpfung und Aggressionen nach Innen und nach Aussen bis hin zu Selbstmordgedanken und dem Bedürfnis nach Rache.**

**Auf der marginalisierenden Seite kann manchmal eine Art Stillstand ohne neue Inspirationen und Herausforderungen eintreten, ein Gefühl von Energielosigkeit und eine chronische milde Depression (CMD). Diese Situation kann ebenfalls ernsthafte Krankheit und**

**suizidale Gedanken zur Folge haben, ebenso wie aggressives Verhalten aus Frustration und Langeweile.**

**Auf beiden Seiten gibt es Gefühle, von etwas abgeschnitten zu sein und etwas zu vermissen.**

**Wir können deshalb sagen, dass Einzelne, Gruppen und Gesellschaften von Zeit zu Zeit auf ihre marginalisierten Teile angewiesen sind, um sich entwickeln zu können. Andererseits brauchen innere und äussere marginalisierte Teile den Rest der Gruppe, um gesehen zu werden, sich zu definieren und mit ihren Erfahrungen von Realität ein Gegenüber zu haben.**

**\***

**Am Anfang habe ich gesagt, Marginalisierung sei ein Prozess. Es kann eine vorübergehende Erfahrung sein, marginalisiert zu werden, die wir alle von Zeit zu Zeit haben. Es kann aber auch ein Zustand sein, der Einzelnen oder Gruppen über längere Zeit aufgezwungen wird. Es liegt in der Natur von Prozessen, dass diejenigen, welche heute marginalisiert werden, vielleicht irgendwann in die Lage kommen, andere zu marginalisieren und den nächsten Mainstream zu bilden. Mehr Wachheit über dieses Thema und die Bereitschaft, es aufzugreifen und zu bearbeiten, könnten möglicherweise helfen, die schmerzhaft Polarisierung zwischen diesen beiden Teilen und ihr gefährliches hin und her zu überwinden. Wenn wir Marginalisierung als Prozess und nicht vor allem als Polarisation zweier Gegenpole sehen, könnte dies ein wichtiger Schritt sein, um irgendwann mehr Diversität leben zu können.**

**\***

**Ich möchte anhand eines Beispiels zuerst kurz über Arbeit mit Einzelnen und später über Arbeit mit Gruppen sprechen. Bei der Arbeit mit Menschen, welche Erfahrungen mit Marginalisierung haben und mit inneren Figuren leben müssen, welche sie marginalisieren, ist es sehr wichtig, ihnen zu helfen, sichtbar zu werden und sich auszudrücken.**

**\***

## Arbeit mit Marginalisierung bei Einzelnen

Clara, eine junge Frau, wurde von einer Klinik an mich überwiesen, in die sie nach einem Zusammenbruch eingeliefert worden war. Vor diesem traumatischen Erlebnis hatte sie sich in einer Welt bewegt, welche eine Mischung aus beruflichem Erfolg, Ausbeutung, missbräuchlichen Beziehungsmustern, ekstatischer Partywelt mit Drogenkonsum und den Folgen ihrer schmerzlichen Kindheits- und Jugenderlebnisse mit einer manipulierenden Mutter war, welche sie immer wieder emotional im Stich liess.

Clara war sehr motiviert an ihrer Situation zu arbeiten und es gelang ihr, Schritt für Schritt einen neuen Lebensstil und eine neue Lebenseinstellung zu entwickeln. Es war ein schwieriger Prozess, der sie immer wieder in Situationen brachte, in denen sie auf verschiedenste Arten marginalisiert war: sie konnte nicht einfach zu ihrem früheren Freundeskreis und ihren Lebensgewohnheiten zurückgehen, sie war und ist immer noch von Sozialhilfe, Krankenkasse und Versicherungen abhängig, sie ist Immigrantin und kann noch nicht in einem regulären Job arbeiten. Sie wird von den Fragen gequält, ob dieses ganzes Leiden einen Sinn habe und ob sie je wieder imstande sein wird, ein selbstbestimmtes Leben zu führen. Sie weinte viel und brach manchmal einfach zusammen, wenn wieder ein neues Hindernis auftauchte.

Nach ungefähr drei Jahren harter Arbeit hatte sie den folgenden Traum:

*„Ich bin in einer Disco, wo ein früherer Freund DJ ist: die Musik ist göttlich. Ich trage ein absolut wunderbares, herrliches rückenfreies Kleid, das perfekt sitzt. Mein langes glänzendes Haar ist aufgesteckt, ich gehe über einen speziell schönen Boden. Da merke ich, dass mein Rücken voller Narben ist und öffne meine Haare in der Hoffnung, dass sie die Narben zudecken. Aber sobald die Haare offen sind kommt ein Windstoss und bläst sie weg, so dass meine Narben wieder gut sichtbar sind.“*

Als Clara mit mir an ihrem Traum arbeitete, war sie beeindruckt und berührt, als sie merkte, dass die Narben ein wichtiger Teil ihrer Persönlichkeit sind, obschon sie von ihnen wegkommen wollte (sie sind im Traum auf dem Rücken). Als sie versuchte, sie mit ihren Haaren zuzudecken, deckte sie der Wind wieder auf. Sie sind Teil ihrer Schönheit. Wir merkten beide, wie wichtig und tief dieser Traum für sie war.

**Ich danke Clara, dass ich diesen Traum mit euch teilen darf. Er gibt ein Bild dafür, was es bedeutet, die Narben einer fast unaushaltbaren Reise durch Qual und Schmerz zu tragen. Es ist ein spezieller Schatz, den unsere traumatisierten Klientinnen und Klienten auf eine – ihre eigene – Art in die Welt zurückbringen. Ich glaube, dass sie mit ihrer Arbeit an Wachstum und Transformation zu dem beitragen, was Jung das „Erhöhen des allgemeinen Bewusstseins“ nennt (ETG S. 314).**

\*

## **Achten auf Marginalisierung in Gruppen**

**In Gruppen ist die Sensibilität für und die Achtsamkeit auf die Ränder der Identität der Gruppe ausserordentlich wichtig. Ich will hier kurz auf den Unterschied zwischen Psychologie und sozialem Aktivismus hinweisen. Wenn wir als PsychologInnen arbeiten, ist unser Ziel nicht in erster Linie die Planung zukünftige Aktionen, sondern es geht darum, die nötigen Voraussetzungen zu schaffen, dass die Gruppe das ganze Spektrum von Erfahrungen, Geschichten und Realitäten ihrer Mitglieder kennenlernt, teilen und ausdrücken kann. Wenn wir so arbeiten, ermutigen wir alle Schichten des Bewusstseins, sich zu zeigen und sind offen für alles, was im Moment geschieht. Wir schliessen auch das sekundäre Material im Hintergrund mit ein, wie wir es in der Arbeit mit Individuen tun.**

**Arnold Mindell nennt diese Einstellung „Tiefe Demokratie“ und schreibt in seinem Buch „Die tiefe Demokratie von offenen Foren“:**  
*„die Philosophie der tiefen Demokratie verlangt, dass alle Menschen, Teile und Gefühle wichtig sind. Tiefe Demokratie schätzt die üblichen Demokratie-Formen, betont darüber hinaus aber die Notwendigkeit der Wahrnehmung von Gefühlen und Atmosphäre in den momentanen Interaktionen und Vorgängen.“*

**Wenn wir kurz an den König mit den 12 goldenen Tellern zurückdenken, können wir sagen, dass Arny Mindell daran arbeitet, Teller für alle zu haben: „tiefe Demokratie“ ist ein offenes System!**

\*

**Aus Zeitgründen gehe ich nicht weiter auf Arnys und Amys Arbeit ein (ihr könnte es im genannten Buch nachlesen), sondern gehe sofort zu einem eigenen Beispiel über.**

\*

**Vor mehr als 20 Jahren erlebte ich etwas, was meine Art mit Gruppen zu arbeiten dauerhaft beeinflusst hat:**

*Ich sass als Facilitatorin in einer Gruppe von vielleicht 60 Menschen aus aller Welt. In einem bestimmten Moment wurde ich sehr unsicher und unglücklich über mich selbst. Aus purer Verzweiflung fragte ich:*

*„Gibt es vielleicht jemanden, der oder die noch nicht gesprochen hat und etwas sagen möchte?“ Ueberraschenderweise meldete sich eine Frau, die bis dahin noch nichts gesagt hatte und begann über ihr Gefühl, eine Versagerin zu sein zu sprechen. Damals für mich noch überraschender veränderte sich daraufhin die Atmosphäre im ganzen Raum und die Menschen fingen an, über ihre Gefühle und ihre tiefsten Anliegen zu sprechen.*

**Diese Erfahrung lehrte mich zwei Dinge: 1. wie wichtig es ist, meine eigenen Gefühle wahrzunehmen und darauf zu vertrauen, dass sie ein Teil des Prozesses der Gruppe sind und 2. gleichzeitig auf die Diversität der Gruppenmitglieder zu vertrauen und alles im Raum Gegenwärtige einzuladen, sich zu entfalten.**

**Die Nachhaltigkeit von Gruppenarbeit hängt nicht in erster Linie von der Brillanz der Facilitierenden ab, sondern von ihrer Fähigkeit, aufzugreifen, was im Moment in der Gruppe präsent ist. Besonders die marginalisierten Mitglieder oder Teile einer Gruppe können dieser helfen, echter zu werden und in Kontakt mit ihrer Essenz zu kommen, wenn sie unterstützt werden, ihre Reaktionen einzubringen und ihre Gefühle auszudrücken.**

**Einige Jahre später fragte mich der Direktor einer NGO an, ob ich ein Weekend mit allen Angestellten und freien Mitarbeitern der Institution leiten würde, an dem er auch teilnehmen würde. Die Gruppe hatte verschiedene Probleme, unter anderem ihre Zusammensetzung aus einem Deutsch- und einem Französisch sprechenden Teil und eine allgemeine Atmosphäre von Eifersucht und Misstrauen zwischen den Abteilungen, Stress wegen der Finanzen und Kritik am Leitungsstil des Direktors. Am Schluss arbeitete ich drei mal mit dieser Institution und konnte auch noch Kolleginnen und Kollegen einbeziehen. Ich werde aber nur über die ersten zwei Seminare berichten.**

*Im ersten Seminar arbeitete ich vor allem daran, die Idee der Tiefen Demokratie einzuführen und ein sicheres Gefäss zu schaffen, in dem sich die Mitarbeiter ohne Aengste einbringen konnten. Dazu fing ich mit einigen Fragen an, mit denen sich die Teilnehmenden als innere Arbeit schriftlich beschäftigten. Dann*

wurde in Dreiergruppen diskutiert, welche Fragen die Einzelnen interessiert hatten, worauf wir die entsprechenden Themen in der Gruppe sammelten und aufschrieben.

Ich arbeitete auch mit der ganzen Gruppe mit Bewegung im Raum und führte sie so spielerisch in die Themen „Teile“ und „Rollen“ ein.

Neben den Grundzügen der Gruppenprozesstheorie und vermittelte ich praktisches Wissen über Kommunikationsstile und Rangsignale.

Am Schluss saßen der Direktor und die Leiter der Abteilungen in der Mitte zusammen und arbeiteten mit meiner Unterstützung an ihrer Beziehung. Es war ihnen möglich, einige Muster, welche hinter ihren Problemen standen zu erkennen und zu bearbeiten und das Seminar endete mit einer guten beschwingten Stimmung.

Es war mir schon am Anfang aufgefallen, dass einige Leute aus der Administration fehlten. Diejenigen, die da waren, beklagten sich, dass sie sich marginalisiert fühlten und „weniger wichtig“ als die anderen Mitarbeitenden.

Als das zweite Seminar kam, war die Atmosphäre in der Gruppe entspannter und die Teilnehmenden waren motiviert, mitzumachen., Aber wieder fehlten einige Leute aus „dem Büro“.

Diesmal ging es um die Rollen der einzelnen Abteilungen und die Strategie der ganzen Institution und der Direktor legte die Finanzen offen.

Am Schluss hatten wir einen Gruppenprozess aller Anwesenden über die Position ihrer NGO unter anderen ähnlichen Institutionen. Die meisten waren der Meinung, die anderen seien moderner, dynamischer und erfolgreicher und einzelne begannen, sich zu beklagen und Frustration zu äussern. Schliesslich fingen die Abteilungsleiter und der Direktor an, sich gegenseitig anzugreifen. Während ich noch wartete und beobachtete, fing ein junger Mann aus der Administration unerwartet an, die Streitenden anzuschreien, sie sollten aufhören.

Ich ging zur Seite des jungen Mannes und unterstützte ihn dabei, über seine Gefühle zu sprechen. Nach einer Weile fing er an, darüber zu sprechen, wie wichtig es für ihn sei, in dieser Institution zu arbeiten. Er erinnerte die Gruppe mit bewegten Worten an den tiefen Sinn und die Essenz ihrer Arbeit, welche sie hier zusammengebracht hatte.

Die Gruppe war still, offensichtlich berührt. Ich sah einige feuchte Augen in der Runde. Nach einer Weile fingen die Anwesenden an, ihre Hände nacheinander auszustrecken und blieben so noch eine Weile ruhig sitzen.

**Durch das Sprechen über seine Gefühle brachte dieser junge Angestellte die ganze Gruppe wieder in Kontakt mit dem ursprünglichen Traum, der sie zusammengebracht hatte.**

**Einer der jüngsten Mitarbeiter der Administration wurde ein Elder (Aeltester) für die ganze Gruppe.**

\*

**Ursula Hohler**