

Z | Arbeit

Fachkräftemangel [<https://www.zeit.de/thema/fachkraeftemangel>] Gehalt [<https://www.zeit.de/thema/gehalt>] Work-Life-Balance

Hans Rusinek

"Das Hamsterrad ist kein innovativer Ort"

Der Philosoph Hans Rusinek hält nichts davon, weniger zu arbeiten. Das führe vor allem zu mehr Verdichtung und gefährde den sozialen Raum am Arbeitsplatz.

Interview: Jana Gioia Baurmann [https://www.zeit.de/autoren/B/Jana-Gioia_Baurmann/index], 13. Mai 2024, 7:34 Uhr / [46 Kommentare](#) /

Z+ Exklusiv für Abonnenten



Hans Rusinek meint, dass die Menschen lernen müssen, ihre Körper besser wahrzunehmen. "Weil man Verantwortung spüren muss, um sie übernehmen zu können." © Qi Yang/Getty Images

Was hat unsere Arbeit mit der Klimakrise zu tun? Sehr viel, meint der Arbeitsforscher Hans Rusinek. Das Büro könne aber auch Ausgangspunkt für ein Umlernen sein.

ZEIT ONLINE: Während andere die Viertagewoche oder ein bedingungsloses Grundeinkommen fordern, proklamieren Sie den Anti-Anti-Arbeits-Club. Was meinen Sie damit?



Hans Rusinek forscht an der Universität St. Gallen dazu, was es für zukunftsfähiges Wirtschaften braucht. Kürzlich veröffentlichte er ein Buch zur "Work-Survive-Balance". © Heinrich Holtgreve

Hans Rusinek: Historisch wurde viel um eine Verkürzung der Arbeitszeit gekämpft und es macht Sinn, weiterzukämpfen. Auch ökonomisch gibt es keinen Grund, so viel zu arbeiten wie wir jetzt. Den Wunsch, weniger zu arbeiten, kann ich nachvollziehen. Ich glaube aber – und deswegen der Anti-Anti-Arbeits-Club –, dass die Arbeitswelt ein ganz wichtiger sozialer Raum ist. Er hat eine besondere soziale Qualität.

ZEIT ONLINE: Welche denn?

Rusinek: Bei der Arbeit kommen wir mit Menschen zusammen, die wir uns nicht aussuchen. Kolleginnen und Kollegen sind sozusagen Schicksalsgenossen. Im Büro oder im Betrieb entsteht Reibung – und die ist für eine Gesellschaft sehr wichtig. Die Arbeitswelt ist ein Raum, in dem wir sozialen Kitt herstellen, indem man miteinander debattiert, auch streitet und Lösungen findet. Klar, ein freier Tag in der Woche ist schön, aber letztlich scheint eine Viertagewoche derzeit vor allem eine Verdichtung zu bedeuten. Diese Verdichtung führt dazu, dass beispielsweise die Momente am Kaffeeautomat verloren gehen – und damit ist der soziale Raum bedroht. Den brauchen wir jedoch – auch, um uns aus der Klimakrise herauszuarbeiten.

ZEIT ONLINE: Ausgerechnet der Moment am Kaffeeautomat kann dabei helfen, dass die Menschheit überlebt?

Rusinek: Ja, weil wir ständig damit beschäftigt sind, Dinge abzuarbeiten, im Modus der Gehetztheit. Wir kommen also gar nicht dazu, unsere Arbeitsweisen zu hinterfragen. Sind wir aber im kritischen Austausch mit Kollegen und Kolleginnen, suchen etwas Abstand vom Hamsterrad und nehmen uns Zeit zum Reflektieren, kommen wir womöglich auch ins Experimentieren.

ZEIT ONLINE: Wie könnte das Experiment aussehen?

Rusinek: Es geht darum, andere und vor allem bessere Arbeitspraktiken zu erarbeiten. Wir müssen lernen, Verantwortung zu übernehmen, für uns und für die Erde, auf der wir leben. Und das zu lernen, kostet Zeit. Das Hamsterrad ist kein innovativer Ort. Wenn wir die gegenwärtigen Krisen nicht als Chance zum Lernen und Experimentieren begreifen, bliebe uns nur der staatliche Zwang, also dass die Regierung bestimmte Handlungen einfach verordnet. In der Pandemie haben wir jedoch festgestellt, dass die staatliche Steuerungswirkung in einer liberalen Demokratie sehr eingeschränkt ist – im Gegensatz zu China beispielsweise reagierte Deutschland wesentlich langsamer. Wir sind eben kein Polizeistaat. Oder jetzt, die vielen Proteste und Streiks: In einer freien Demokratie lässt sich von oben nicht so viel steuern, wie man sich das manchmal einbildet. Also muss die Veränderung aus der Gesellschaft kommen. Die meisten von uns verbringen den Großteil ihres Tages bei der Arbeit – und während wir darauf warten, dass der Kaffee durchläuft, treffen wir andere Menschen und damit auf andere Perspektiven und Ideen.

"Dass sich die Erde immer weiter erwärmt, ist ein Ergebnis der Arbeitswelt."

Hans Rusinek

ZEIT ONLINE: Bei der Arbeit lernt eine Gesellschaft laufen, ist ein Satz aus Ihrem Buch.

Rusinek: Der erste Job prägt einen mehr als das erste Kind, das hat mal eine Forscherin [herausgefunden](https://www.zeit.de/zeit-magazin/leben/2022-09/psychologie-lebensereignisse-persoenlichkeitspsychologie-eva-asselmann) [https://www.zeit.de/zeit-magazin/leben/2022-09/psychologie-lebensereignisse-persoenlichkeitspsychologie-eva-asselmann]. Im Job eignen wir uns Praktisches an: Was bedeutet es, professionell zu sein? Wie gehe ich mit Macht um? Was bedeutet es zu gehorchen? Wo hört Verantwortung auf? Was ist überhaupt Arbeit? Die Macht eines Chefs oder einer Chefin ist für uns viel präsenter als die des Staates. Am Arbeitsplatz lernen wir unglaublich viele Muster, wir lernen zu laufen. Die Frage ist allerdings, in welche Richtung wir laufen. Momentan in die falsche.

ZEIT  **ONLINE**
PLAN 

Wie reparieren Sie Deutschland?

Sie bekämpfen Fake-News im Internet oder haben eine Kita gegründet? Erzählen Sie uns, wie Sie dieses Land besser machen, statt auf die Politik zu warten! Werden Sie zum Vorbild oder finden Sie Mitstreiter.

Abschicken [<https://zeitonline.typeform.com/to/WtoLSZyB#problem=xxxxx&question=1&source=yyyyy>]
[Datenschu](#)
<https://de>

ZEIT ONLINE: Die Menschheit glaubte lange, auf dem richtigen Weg zu sein. Sie erfand Dinge, baute Dinge, machte Dinge. Ein Rausch des Möglichen. Wie konnte es passieren, dass wir dabei die Erde, auf der wir leben, ignorieren?

Rusinek: Dass sich die Erde immer weiter erwärmt, ist ein Ergebnis der Arbeitswelt. In den Fünffzigern setzte die Große Beschleunigung ein, wie Umwelthistoriker sie nennen: Anhand von Daten sehen wir, dass sich von Menschen gemachte Prozesse wie etwa die Anzahl der Staudämme oder internationaler Tourismus ähnlich exponentiell entwickeln wie Prozesse des restlichen Erdsystems, beispielsweise Übersäuerung der Ozeane oder Verlust des Tropenwaldes. Legen wir all diese Kurven nebeneinander, sehen wir den Aufstieg unserer Ökonomie in direkter Verbindung mit der Missachtung der Ökologie. Unsere globalisierte Hyper-Geschwindigkeits-Ökonomie wäre ohne fossile Brennstoffe nicht denkbar.

"Wir müssen die Arbeitswelt als einen Raum des Umlernens begreifen."

Hans Rusinek

ZEIT ONLINE: Wie müssten wir denn arbeiten, um den Klimawandel aufzuhalten?

Rusinek: Vor allem müssen wir begreifen, dass die Ursache für den Klimawandel nicht allein in äußerlichen Dingen zu finden ist, also in Institutionen und Infrastrukturen, Gesetzen, Produkten oder Technologien. Die Ursache liegt, wie der Sozialpsychologe Harald Welzer so treffend formuliert, zunächst in unseren Gewohnheiten, unseren Wahrnehmungen und Deutungen, unserer Psyche, unserem Selbst. Es ist also vielmehr ein psychologisches Problem als ein Ingenieursproblem. Ergo: Ein Problem der Praktiken. Deswegen müssen wir die Arbeitswelt als einen Raum des Umlernens begreifen. Ich habe mehrere Veränderungsdimensionen identifiziert: Unter anderem geht es darum, den Körper besser wahrzunehmen, weil man Verantwortung spüren muss, um sie übernehmen zu können.

ZEIT ONLINE: Selbst in der Sprache, mit der wir über Arbeit sprechen, finden sich Bezüge zu fossilen Brennstoffen: Bei einem Projekt geben wir Gas. Oder: Wir brennen für ein Thema. Derart verinnerlicht stelle ich es mir schwierig vor, an diesem Muster etwas zu ändern.

Rusinek: In der Arbeitswelt gibt es unglaublich viele solcher Begriffe. Wir arbeiten explosiv, wir müssen mehr aufs Gleis bekommen, mehr auf die Straße bringen, etwas zieht mir den Stecker. Philosophisch ist es offensichtlich: Wir können nichts denken, wofür wir keine Begriffe haben. Oder andersherum: Was wir denken können, können wir aussprechen.

"Das Schlimmste, für die meisten zumindest: keine Meetings zu haben"

ZEIT ONLINE: Das, worüber wir hier reden, ist die Zukunft der Arbeit. Über sie und New Work wird bereits viel nachgedacht. Da finden also schon Veränderungen statt, oder?

Rusinek: Im Prinzip ist "Zukunft der Arbeit" eine leere Aussage, weil es alles Mögliche bedeuten kann. Für mich bedeutet Zukunft der Arbeit, dass wir enkelfähig wirtschaften, damit auch unsere Nachkommen noch in Würde leben und arbeiten können. Eine Motivation, mich mit dem Thema zu beschäftigen, war die Geburt meiner Tochter. Sie könnte bis ins 22. Jahrhundert hinein arbeiten – doch die ganzen New-Work-Diskurse werden ihr dabei nicht helfen, weil sie auf die jetzigen und zukünftigen Herausforderungen gar keine Antwort haben. In der Hinsicht ist nichts *new* an New Work. Heutige New-Work-Diskurse verfolgen sehr stark die Logiken von digitaler Weltflucht, die Beschleunigung von Arbeit und die Abkopplung von anderen sozialen Systemen, weil beispielsweise die Firma nun die sogenannte *family* ist. Mit diesen im Kern industriellen Praktiken schreiben sie die klimaschädliche Gegenwart einfach weiter – und verkürzen die Zukunft. Aber es gibt noch ein anderes Verständnis von Zukunft.

ZEIT ONLINE: Nämlich?

Rusinek: In Davos, auf dem World Economic Forum, werden regelmäßig irgendwelche 2050-Visionen kommuniziert – ich beschäftige mich lieber damit, wie wir im Hier und Jetzt Muster durchbrechen können. Mir geht es um die naheliegende Zukunft. Unser suprachiasmatischer Nucleus, ein Kerngebiet im Gehirn, nimmt Zeiträume von 15 Sekunden als Gegenwart wahr [<https://transform-magazin.de/zeitwahrnehmung/>]. Die 16. Sekunde ist schon Zukunft. Also das, was Sie als Nächstes machen – und was nicht. Wenn ich sage "Hey, Chef, ich kann nicht am Meeting teilnehmen, weil ich mal zwei Stunden brauche, um über ein wichtiges Problem nachzudenken", würde ich das Muster des Gehetztseins brechen. Und würden wir so etwas öfter tun, wären wir überrascht, wie sehr Führungskräfte diese Abweichungen akzeptieren. Weil es die Firma weiterbringt, aber auch, weil sie es müssen: Arbeitnehmende haben heutzutage sehr viel Macht. Wenn sie gut sind, wird man sie nicht so leicht ersetzen können.

"In der Reparaturmoderne, in der wir leben, können wir die Erde nicht nach industriellen Logiken abarbeiten."

Hans Rusinek

ZEIT ONLINE: Wie ließe sich diese 15-Sekunden-Gegenwart noch nutzen?

Rusinek: Verwandeln Sie ein Meeting in einen gemeinsamen Spaziergang. Entwickeln Sie eine Strategie im Stadtpark und nicht im Betonbüro, einfach, um auch auf andere Gedanken zu kommen. Stellen Sie Verantwortungsfragen, statt ausschließlich Profitantworten zu geben. Wir leben in einer Welt, in der wir viele Antworten haben – aber nicht so viele gute Fragen. Die sollten wir uns aber stellen. Sind Sie Führungskraft, geben Sie auch der Person, die in Teilzeit arbeitet, Anerkennung – befördern Sie sie vielleicht sogar. Weil sie Erwerbs- und Sorgearbeit gut hinkriegt, sich Zeit für Innovationen nimmt, etwas für die Gesellschaft tut. So lassen sich Praxismuster brechen.

ZEIT ONLINE: Weil Sie vorhin davon sprachen, es sei wichtig, den Körper besser wahrzunehmen: 15 Sekunden als Gegenwart zu begreifen, setzt genau das voraus. Bei sich zu sein – und nicht im Outlook-Kalender schon bei

Übermorgen zu hängen und zu checken, welcher Termin um 15.15 Uhr ansteht.

Rusinek: Es ist auch eine Achtsamkeitsfrage, ja. Ich glaube, es würde uns überfordern, ständig darüber nachzudenken, wo ein destruktives Muster sein könnte, das sich brechen ließe. Besser ist es, sich das einmal am Tag oder einmal in der Woche vorzunehmen.

ZEIT ONLINE: Also reichen 15 Sekunden gar nicht aus?

Rusinek: Die 15 Sekunden sind ein Anfang. Wir müssen – soweit es geht – aus dem Gehetztsein austreten. Produktivität lehne ich nicht per se ab. Doch in der Reparaturmoderne, in der wir leben, können wir die Erde nicht nach industriellen Logiken abarbeiten. Produktiv ist dann, was Probleme löst, statt sie zu vertiefen. Wir müssen Zweifel zulassen, müssen uns hinterfragen, weil ein Weiter-so nicht funktionieren wird. Sinnfragen zuzulassen, ist ein produktiver Moment. Gerade die sogenannte Wissensarbeit ist darauf angewiesen, dass der Mitarbeitende Sinn und Resonanz findet – weil nur so Kreativität entsteht. Und wir brauchen kreative Lösungen. Wer innehält, wird sich wahrscheinlich erstmal schlecht fühlen. Zu viele Meetings zu haben, ist ja nur das Zweitschlimmste. Das Schlimmste, für die meisten zumindest: gar keine Meetings zu haben und damit das Gefühl, nicht gebraucht zu werden.

"Wir können nicht nur den Exit wollen – also innerlich oder wirklich kündigen –, sondern müssen auch unsere Stimme erheben."

Hans Rusinek

ZEIT ONLINE: Sich abseits der Arbeit Zeit zu nehmen, dafür steht der Begriff Work-Life-Balance. Sie schreiben, dass Sie den Begriff schon immer irritierend fanden. Warum?

Rusinek: Weil er suggeriert, dass wir unser Leben in zwei Hälften trennen könnten. Es gibt diesen Satz: Dienst ist Dienst und Schnaps ist Schnaps – also, dass man Berufsleben und Freizeit strikt trennen sollte. Als ob Arbeit nur dazu da wäre, mein ökonomisches Einkommen zu sichern. Doch wenn wir unsere Zweifel, unsere Verantwortung, unsere moralischen Empfindungen vom Job abspalten und ausschließlich zu Hause darüber nachdenken, ist das für die Arbeit an sich nicht gut – weil wir dann einfach nur noch abarbeitende Wesen sind. Und das ist sehr ungesund. Ich möchte, dass wir bei der Arbeit mehr Mensch sind.

ZEIT ONLINE: Einer aktuellen [Umfrage](https://www.zeit.de/arbeit/2024-03/arbeitsmarkt-beschaefigte-job-wechsel) [https://www.zeit.de/arbeit/2024-03/arbeitsmarkt-beschaefigte-job-wechsel] des Meinungsforschungsinstituts Gallup zufolge gelingt das nur schlecht: Ein Fünftel der Befragten gab an, keine emotionale Bindung zu ihrem Arbeitgeber zu haben. Der höchste Stand seit 2012.

Rusinek: Das überrascht mich nicht. In der kollektiven Nahtoderfahrung der Pandemie haben viele ihre Arbeit hinterfragt, etliche kündigten auch. Wer auf dem Balkon für systemrelevante Arbeit applaudierte, verstand in dem Moment auch, dass sein eigener Job nicht systemrelevant ist. Anschließend wurde viel ums Homeoffice-Recht gekämpft. Damit verbunden war die Hoffnung, dass solch ein distanzierter Arbeitsmodus sinnvoller ist, für einen selbst, die Gesellschaft. Für diejenigen, die das Privileg erfolgreich einforderten, stellte sich aber heraus, dass im Homeoffice Unterbrechungen durch digitale Kommunikation ins Unermessliche gestiegen und die Arbeit entgrenzter geworden ist. Wer jedoch nicht von zu Hause aus arbeiten durfte, fuhr nun besonders unfreiwillig ins Büro. Beide Gruppen sind nun also enttäuscht und vor allem: sehr erschöpft.

ZEIT ONLINE: Und viele fordern, weniger zu arbeiten.

Rusinek: Das passt zu meiner Kritik an der Abkehrbewegung der Arbeit: Wir können nicht nur den Exit wollen – also innerlich oder wirklich kündigen –, sondern müssen auch unsere Stimme erheben. Das heißt, wir müssen beginnen, über besseres Arbeiten zu diskutieren, zu streiten, offen auszusprechen, weswegen uns der Job so unglücklich macht. Wenn wir uns rausziehen, überlassen wir die Arbeitswelt sich selbst – und es bleiben diejenigen, die nicht kritisch darüber nachdenken.

"Viele Unternehmen möchten gern einzige Sinnquelle sein"

ZEIT ONLINE: Was sollten Unternehmen tun?

Rusinek: Im Kern geht es darum, sich ehrlich zu machen. Das gilt für viele Bereiche und kann durchaus schmerzhaft sein: Wenn Talente kündigen oder gar nicht erst kommen, dann liegt es nicht an irgendwelchen Generationsklischees – sondern oft am Unternehmen selbst. Unternehmen, die sich nicht dem Feedback von Mitarbeitern stellen, werden auch ökonomische Transformationen nicht überstehen. Unternehmen, die ihren Mitarbeitenden nicht genug bieten – Räume der Konzentration, zum Beispiel –, sind nicht kosteneffizient. Sondern kurzsichtig.

ZEIT ONLINE: Kritisch zu werden, hat auch mit Austausch zu tun. Verändern können wir nur mit anderen gemeinsam. Nun sitzen allerdings viele Wissensarbeiter im Homeoffice, wo es vor allem ums Individuum geht: Woran arbeite ich, wie viel schaffe ich? ... Wie bekommt man wieder mehr Gesellschaft auch in diese Arbeit?

Rusinek: Wenn ich mit Firmen zusammenarbeite, kommt seit der Pandemie immer die Frage, ob Büro oder Homeoffice. Ich plädiere für eine Mischform, bei der sich Unternehmen konkret fragen müssen, welche Aufgaben wo erledigt werden können. Ich bin eine Zeit lang von Hamburg nach Berlin gependelt, um dort mit Noise-Cancelling-Kopfhörern in einem Großraumbüro zu sitzen. Das ist Quatsch! Auch im Homeoffice wird man ständig unterbrochen. "Woran arbeitest du gerade?", "Kannst du kurz hier mal drüberschauen?", heißt es im Arbeits-Chat. Beschäftigte hierzulande werden 15-mal pro Stunde in ihrer Arbeit gestört [<https://nextworkinnovation.com/studie-arbeitsunterbrechungen/>] - und es braucht neun Minuten, um danach erneut in die Konzentration zu finden. Eine Rechnung, die nicht aufgeht.

"Wir haben sehr viel aufzuräumen. Dabei müssen wir uns auch fragen, ob unser Job Teil der Lösung oder Teil des Problems ist."

Hans Rusinek

ZEIT ONLINE: Aber ist es nicht sinnvoll, sich im Team abzustimmen? Gerade im Homeoffice ist das ja unabdingbar.

Rusinek: Mir geht es auch nicht darum, dass wir alleine und mönchsartig vor uns hin meditieren, sondern dass wir Zeitdiversität in unser Leben integrieren - und damit auch in unsere Arbeitswelt. Es gibt Phasen der Anstrengung, in denen wir schnell sein müssen, uns schnell koordinieren müssen, aber es muss genauso Phasen der Entspannung und Reflexion geben. Verantwortung braucht Zeit und Ruhe. Das sieht man auch an dem Phänomen, dass sich viele Paare im Urlaub häufiger streiten - weil sie Zeit haben, sich mit dem Partner, der Partnerin auseinanderzusetzen. Oder dass mehr Menschen nach einem Urlaub ihren Job kündigen - weil sie Zeit hatten, über ihre Arbeit nachzudenken.

ZEIT ONLINE: Viele Menschen suchen Sinn in ihrer Arbeit, Unternehmen werben mit *purpose*. Überfrachten wir mit diesem Anspruch die Arbeit?

Rusinek: Wenn wir überlegen, dass Arbeit die letzte Religion werden soll, ist das eine furchtbare Überfrachtung. Viele Unternehmen möchten gern einzige Sinnquelle sein, das Sinn-Monopol haben quasi. Daraus entstehen dann Sätze wie "Das Team als deine *family*". Es ist wichtig, dass wir ein Portfolio an Sinnquellen haben. Wenn ich, noch bei der Transformationsberatung BrightHouse, Gespräche mit Bewerberinnen und Bewerbern geführt habe, bat ich sie, von sich zu erzählen, ohne nur einen Aspekt ihres offiziellen Lebenslaufes zu erwähnen. Ich wollte wissen: Wer bist du, außer Arbeit? Bei Sinnquellen denke ich an Adorno, der mal schrieb: Leben, das Sinn hätte, fragte nicht danach. Und ich glaube, da ist was dran. Der Mensch sucht erst Sinn, wenn er in einer Krise steckt.

ZEIT ONLINE: Das heißt, die Ansprüche an die Arbeit erwachsen aus den Krisen, mit denen wir uns konfrontiert sehen?

Rusinek: Genau. Wir haben in der Reparaturmoderne sehr viel aufzuräumen. Dabei müssen wir uns auch fragen, ob unser Job Teil der Lösung oder Teil des Problems ist. Die Sinnkrisen, wie wir sie derzeit erleben, hängen stark mit den Polykrisen einer sehr verletzlich gewordenen Welt zusammen, das ist Kern meiner Forschungsergebnisse - und sie müssen auf der Arbeit adressiert werden. Denken Sie an persönliche Sinnkrisen, die jeder und jede von uns hat: Meist sind sie Ausgangspunkte, von denen aus wir umlernen oder etwas verändern, damit es uns in eine bessere Richtung bringt. Aber nur, wenn wir die Sinnkrise zugelassen haben. Wenn wir Sinn suchen, ohne der Krise Raum gegeben zu haben, dann fehlt es an Tiefe. Eine Sinnkrise zu haben ist interessanter als eine schnelle Sinnantwort, etwa ein flacher *purpose*-Kalenderspruch.

VERLAGSANGEBOT

Aktuelle Jobs im ZEIT Stellenmarkt

[https://jobs.zeit.de/stellenanzeigen?&wt_zmc=fix.int.zonaudev.arbeit-ressort.artikel.stellenmarkt_stelleneubersicht.jobbox-ticker.allgemein.x&utm_medium=fix&utm_source=arbeit-ressort.zonaudev.int&utm_campaign=artikel&utm_content=stellenmarkt_stelleneubersicht.jobbox-ticker_allgemein_x&layer=layer_general_zos]

Aktuelle Jobs

Pfarrstelle

Ev.-Luth. Kirchgemeinde St. Thomas Leipzig

ZUM JOB

[https://jobs.zeit.de/jobs/pfarrstelle-ev-luth-kirchgemeinde-st-thomas-leipzig-leipzig-1087520?wt_zmc=fix.int.zonaudev.arbeit-ressort.artikel.stellenmarkt_stellenanzeige.jobbox-ticker.allgemein.x]

ZEIT ONLINE: Vor kurzem wurde gemeldet, dass das globale Klima im Jahresdurchschnitt erstmals die 1,5-Grad-Grenze gebrochen hat. Was kann jede und jeder Einzelne tun, wenn er sich morgen an den Schreibtisch setzt?

Rusinek: Einen Blick entwickeln für die vielen Praktiken, die letztendlich zu dieser Überschreitung geführt haben: Gehetztheit, die Verdrängung von körperlichen und ökologischen Grenzen, die Suche nach immer mehr statt einem Wirklich-Besser, das Nicht-Führen von Diskussionen, ein unbegründetes Unterordnen, nicht Mitdenken, sich nicht verantwortlich fühlen. Und etwas daran ändern.