

Teil II:
Die Ambivalenz der „schönen neuen Arbeitswelt“:
Arbeitsverständnis, Arbeitszeitgestaltung, Teamgeist und
Kontrolle

Arbeit soll (muss) Spaß machen! Zur Wirkungsmacht von ‚hidden rules‘ spätmoderner Emotionsregimes in der Gaming-Industrie

Maria Funder und Nina Hossain

Abstract

Anhand der Gaming-Industrie wird veranschaulicht, dass Arbeit in der Spätmoderne einen Trend in Richtung Singularisierung, Entgrenzung und Subjektivierung aufweist und stark mit Emotionen verbunden ist. So werden positive Emotionen, wie Spaß und Leidenschaft, nicht nur erwartet, sondern auch gefordert. Das Credo lautet: „Arbeit soll (muss) Spaß machen!“ Das hat Folgen, denn der Glaube an eine durch Spaß und Leidenschaft geprägte ‚spätmoderne Illusio‘ trägt dazu bei, dass die Schattenseiten der spätmodernen Arbeitswelt, insbesondere die Tendenz zur Selbstausbeutung, oftmals ignoriert oder sogar gänzlich vernebelt werden. So werden Phasen hoher Arbeitsbelastungen und der Prekarität als unvermeidliche Begleiterscheinungen spätmoderner Arbeit hingenommen. Hier kommen *hidden rules* spätmoderner Emotionsregimes ins Spiel, die quasi wie ungeschriebene Gesetze wirken und ein Mittun erzeugen. Einen Beitrag hierzu leisten z.B. Neo-Vergemeinschaftungen, die sozialen Zusammenhalt schaffen sollen. Ihnen kann man sich kaum entziehen, wie das Phänomen ‚Fomo‘ (fear of missing out) – also die ‚Angst‘, etwas zu verpassen – zeigt.

Schlagworte: Spätmoderne Arbeit, Emotionen, Spaß an der Arbeit, Schattenseiten spätmoderner Arbeit, hidden rules, Emotionsregime

1 Einleitung

Welche Erwartungen werden an Arbeit in der spätmodernen Arbeitswelt gestellt? Ist es tatsächlich der viel zitierte Spaß und die Leidenschaft am kreativen Arbeiten? Oder müssen nicht doch in erster Linie die Schattenseiten – Selbstausbeutung, also hohe Arbeitsbelastungen, Stress und Prekarität – genannt werden, wenn es um die spätmoderne Arbeitswelt geht? Anders gefragt, trägt die durch Spaß und Leidenschaft geprägte Arbeitskultur der spätmodernen Arbeitswelt dazu bei, die Radikalisierung des Individualismus und den unausgesprochenen Zwang zum Mittun im spätmodernen Marktliberalismus zu überdecken? Haben wir es also – in Anlehnung an Reckwitz (2019) – mit einem massiven Streben nach dem Besonderen, Einzigartigen, Herausragenden und einer gleichzeitigen marktliberalen Win-

ner-take-all-Logik zu tun? Handelt es sich bei der spätmodernen Arbeitswelt daher um einen kognitiv-kulturellen „Singularitätskapitalismus“, der Selbstentfaltung, Flexibilität und Spaß verspricht – und so den Glauben an eine ‚spätmoderne Illusio‘¹ schürt –, allerdings um den Preis einer folgenreichen Abkehr von Normalstandards bzw. einer Logik des Allgemeinen – zu denen auch das Leitbild des Normalarbeitsverhältnisses gehört? Oder ist das alles völlig übertrieben und es gibt keinerlei Anzeichen für einen noch nie dagewesenen Singularisierungs- und Selbstverwirklichungskurs, bei dem alles darauf ankommt, nicht durchschnittlich, sondern einzigartig und leidenschaftlich zu sein, um am ‚Teamspirit‘ zu partizipieren und Anerkennung sowie Erfolg zu erzielen.

Nicht zu bestreiten ist sicherlich, dass Autonomieansprüche und Selbstentfaltung an Bedeutung gewonnen haben, aber ob diese gesellschaftliche Neo-Liberalisierung zu einer umfassenden Singularisierung führt, ist die Frage. Wir gehen davon aus, dass individuelle Selbstverwirklichung gemäß dem Appell „DWYL: do what you love“ (Tokumitsu 2015) tatsächlich darauf hinausläuft, Selbstausbeutung, wie hohe Arbeitsbelastungen und Prekarität, in Kauf zu nehmen. Die Gründe hierfür sind vor allem in der unausgesprochenen Zustimmung zu der im Feld der Gaming-Industrie vorherrschenden Arbeitskultur zu suchen. Eine große Rolle spielen dabei *Neo-Vergemeinschaftungen*, also die Genese quasi familiärer Strukturen, die für sozialen Zusammenhalt und den legendären Teamgeist sorgen. Sie schaffen den sozialen Kitt, ohne den Selbstentfaltung in Anbetracht der mit Singularitätsprozessen verbundenen Fliehkräfte gar nicht denkbar wäre. Oder anders formuliert, diese spezifische Arbeitsatmosphäre trägt dazu bei, dass Leidenschaft und Spaß an der Arbeit sowie auch der Teamspirit, Selbstoptimierung sowie Selbstausbeutung forcieren und am Ende sogar notwendige Selbstsorge erschweren.

Wir sehen hier *hidden rules* – also unausgesprochene Regeln der Arbeitskultur – am Werk, die ein gewisses Maß an Einverständnis mit sozialen Praxen erzeugen und dazu beitragen, spätmoderne Emotionsregimes² – einschließlich ihrer negativen Folgen – zu stabilisieren und zu reproduzie-

1 Funder spricht von einem ‚Liberalitäts- und Kreativitätsmythos‘ (siehe Funder in diesem Band).

2 In Anlehnung an Reddy, verstehen wir unter einem Emotionsregime „a set of normative emotions and the official rituals, practices, and emotives that express and inculcate them“ (Reddy 2001: 129). Hierzu gehören unseres Erachtens auch unausgesprochene Regeln, also ‘hidden rules’. So entsteht, wie Wettergren und Jansson es beschreiben, „(a) set of tacit and explicit knowledge about emotion, including when certain emo-

ren. Das soll in diesem Beitrag am Beispiel der Gaming-Industrie gezeigt werden, die bekanntermaßen zu den Vorreiterinnen der Kultur- und Kreativindustrie zählen (vgl. u.a. Manske 2016; Manske/Schnell 2018), sodass sich diese ambivalente Arbeitskultur hier besonders gut veranschaulichen lässt.

Anhaltspunkte dafür, dass Arbeit in der Gaming-Welt zur Selbstentfaltung beitragen und Spaß machen soll, gibt es reichlich. Dementsprechend werden klassische 9-to-5-Jobs abgelehnt, da mit ihnen ein Arbeits- und Lebensstil verbunden wird, der als ‚uniform‘ und ‚trist‘ wahrgenommen wird und nicht als kompatibel mit Selbstverwirklichung gilt. Hervorgehoben wird aber auch, dass eine ‚Wohlfühlatmosphäre‘ und soziale Gemeinschaften – also *Neo-Vergemeinschaftungen* – wichtig seien, die aber wohl kaum entstehen können, wenn sich alle auf einem radikalen Individualisierungs- und Selbstentfaltungstrip befinden. Allerdings stellt sich hier sogleich die Frage, welche Qualität die angesprochene Empathie, das Sich-Füreinander-Verantwortlich-Fühlen und die Fürsorglichkeit hat. Dient sie in erster Linie dazu, Arbeitssubjekte zu motivieren, sich voll und ganz in den Betrieb bzw. das Studio einzubringen, um ein hohes Maß an Selbstverwirklichung und Kreativität entfalten zu können oder trägt sie nicht vielmehr dazu bei, Menschen als eine Ressource zu begreifen und eine Ökonomisierung des Sozialen noch weiter voranzutreiben?

Wir gehen davon aus, dass die spätmoderne Arbeitswelt sich geradezu als ein Inkubator für die Erzeugung einer ‚spätmodernen Illusio‘ – im Sinne von Bourdieu – entpuppt, wenn Arbeit emotional aufgeladen wird und als Leidenschaft und Spaß bzw. als ein Spiel begriffen wird, von dem man nahezu voll und ganz erfasst wird, da es Teil des vorherrschenden Emotionsregimes ist, zu dessen Reproduktion auch ‚hidden rules‘ zum Einsatz kommen. Oder in Bourdieus Worten, „dass man vom Spiel gefangen ist, dass man glaubt, dass das Spiel den Einsatz wert ist (...), dass sich das Spielen lohnt“ (Bourdieu 1998: 141). Verdeckt werden so allerdings die Schattenseiten der ‚schönen neuen Arbeitswelt‘, die Spaß, Engagement und Leidenschaft in den Mittelpunkt rückt, obwohl es immer auch zugleich um Selbstausbeutung geht, wenn etwa ‚freiwillig‘ geleistete permanente Mehrarbeit (Crunch-Times) zum Wohle der ‚Betriebsgemeinschaft‘ bzw. ‚Neo-Gemeinschaft‘ auf Kosten der Selbstsorge erfolgt (vgl. u.a. Hossain/Funder 2024). So kann Spaß in Überforderung umschlagen und zu „erschöpfter

tions are appropriate and how they should be displayed, embedded in behavioural norms pertinent to given social groups” (Wettergren/Jansson 2013: 426).

Selbstverwirklichung“ (Reckwitz 2019) führen. Kurzum, Arbeit in der spätmodernen Arbeitswelt ist höchst ambivalent und paradox.

Ziel des Beitrags ist es, exemplarisch anhand der Gaming-Industrie mehr über Erwartungen und Ansprüche an Arbeit und die Macht von Emotionen sowie ‚hidden rules‘ spätmoderner Emotionsregimes zu erfahren. Dem vorangestellt werden Erläuterungen zum methodischen Vorgehen (Teil 2). Teil 3 befasst sich dann mit der Frage, ob sich in der Gaming-Industrie eine ‚spätmoderne Illusio‘ herausgebildet hat, die den vorherrschenden impliziten, unausgesprochenen *hidden rules spätmoderner Emotionsregimes* in die Hände spielt und dazu beiträgt, die negativen Aspekte spätmoderner Arbeitsverhältnisse, wie etwa die latente Unsicherheit, Phasen prekärer Beschäftigung, Selbstausbeutung und Überforderung sowie den permanenten Erfolgsdruck, zu übertünchen. Mit anderen Worten, zu untersuchen ist, ob das Streben nach Selbstverwirklichung und Spaß, zu einem „Einverständnishandeln“ (Schmidt 1986) mit den ‚hidden rules‘ spätmoderner Emotionsregimes führt, also nicht nur mit den Spielregeln von Neo-Gemeinschaften, sondern auch mit hohen Arbeitsbelastungen und Phasen der Prekarität. Eine kritische Reflexion der Ambivalenzen und Paradoxien spätmoderner Arbeitsverhältnisse erfolgt im vierten und letzten Teil.

2 Methodische Vorbemerkungen

Die Befunde basieren auf unserer Studie über Emotionsregimes in der spätmodernen Arbeitswelt. Das Forschungsdesign bestand aus Dokumentenanalysen (u.a. Branchen- und Unternehmensdaten und -berichte, Videomaterial) und offen-strukturierten Leitfadeninterviews, die u.a. mit Vertreter:innen der Geschäftsführung bzw. des Managements und ausgewählten Beschäftigten (z.B. Games Designer:innen) aus acht Gaming Unternehmen³ sowie mit weiteren Feldexpert:innen (u.a. Verbandsvertreter:innen) geführt wurden, um unterschiedliche Sichtweisen auf die Gaming-Industrie einfangen zu können. Die offen-strukturierten Interviewleitfäden waren

3 Um das Spektrum der in der Gaming-Industrie tätigen Unternehmen abzudecken, wurden sowohl Interviews mit Vertreter:innen kleiner selbstständiger Nischen- und Indie-Studios geführt als auch mit größeren Unternehmen, die entweder sehr einfache Spiele für mobile Geräte (z.B. Smart-Phones) auf den Markt bringen (Mobile-Unternehmen) oder finanziell und technisch aufwendigere Spiele (z.B. sogenannte AA- und AAA-Spiele) produzieren und daher zumeist Teil international agierender Unternehmen sind.

in diverse Themenblöcke untergliedert; so ging es u.a. um die Gründungsgeschichte, Ziele und Leitideen, Aspekte der ökonomischen Entwicklung und Marktlage, aber auch um die Ausgestaltung der Arbeitsorganisation, die Arbeitszeit, die Formen der Zusammenarbeit und die Arbeitskultur sowie das Arbeitsverständnis. Insgesamt wurden 18 Interviews in der Gaming-Industrie durchgeführt. Sie wurden aufgezeichnet und anschließend transkribiert. Die Auswertung erfolgte in mehreren Stufen in Anlehnung an die „Qualitative Inhaltsanalyse“ und unter Verwendung von Maxqda.

3 Arbeit in der Gaming-Industrie oder wie Spaß, Leidenschaft und Teamspirit Wirkungskraft entfalten

Das große Versprechen: Love, Fun und Teamspirit

Dass Emotionen in Organisationen einen spürbaren Einfluss auf die Arbeitsmotivation haben und strategisch genutzt werden, ist bereits in zahlreichen Studien bestätigt worden (vgl. u.a. Hochschild 1983; Rastetter 1999; Betzelt et al. 2023). Hier knüpfen wir an, denn auch das Verständnis von Arbeit in der spätmodernen Arbeitswelt ist eng verwoben mit Emotionen, so vor allem mit Spaß und Leidenschaft, Freude, Empathie und der Sehnsucht nach Gemeinschaft sowie einem positiven Teamspirit, die gerade in der Gaming-Industrie eine immens große Rolle spielen. Bereits in den Studien von Hoose (2016) und Bulut (2020) wird konstatiert, dass die Motivation von Beschäftigten stark von der Idee getragen wird, in einem Feld tätig sein zu wollen, in dem Spiele, die Spaß machen, hergestellt werden – oder in den Worten eines unserer Interviewpartner: „wir wollen unterhalten“ (David Winterling/Creative Director/Nische). Zudem soll auch die Arbeit selbst Freude und Spaß bereiten, während Geld – zumindest auf den ersten Blick – als nicht so entscheidend bewertet wird. Exemplarisch hierzu ein Interviewzitat, das den Idealismus in diesem Feld anschaulich beschreibt:

„Die Leute sind hier, weil sie mit Idealismus Spiele entwickeln. Mehr haben wir nicht. Wir haben keine Leute, die Geld verdienen wollen, reich werden wollen, managen wollen. Das gibt es hier alles nicht. Die befahlen wollen oder so. Das haben wir hier nicht“ (David Winterling/Creative Director/Nische).

Gearbeitet wird demnach nicht wegen des Geldes, sondern aus ‚Idealismus‘ und Leidenschaft, so zumindest das Credo, das nicht nur in unseren Fall-

unternehmen immer wieder betont wird und keineswegs nur eine Fassade darstellt, sondern tatsächlich ‚geglaubt‘ wird bzw. als authentisch bezeichnet werden kann. Bulut fasst es wie folgt zusammen: „nonmonetary motivations like passion and love characterize work ethic in the game industry“ (Bulut 2020: 46).

Spaß und Leidenschaft lassen sich daher geradezu als Kerncharakteristika der Gaming-Industrie beschreiben, was nicht nur die Auswertung der Interviews mit Gaming Beschäftigten, unabhängig davon, ob sie in den eher kleinen Indie-Studios oder bei größeren Spieleproduzenten tätig sind, belegt, sondern auch die Analyse ausgewählter Webseiten der Fallunternehmen. So finden sich z.B. auf der ‚Schauseite‘ der Unternehmen (Homepage) Bilder und Videos, die ‚glücklich lächelnde Beschäftigte‘ entweder in Teamkonferenzen, bei der Arbeit an Computerspielen oder sogar vor sonnigen Strand- und Bergpanoramakulissen zeigen, die offenbar viel Spaß miteinander haben. Dabei handelt es sich keineswegs um ‚potemkinsche Scheinwelten‘ bzw. reine Fassaden. Vielmehr wird hier zum Ausdruck gebracht, dass Leidenschaft, Spaß und Freude tatsächlich mit der Arbeit in der Gaming-Welt verbunden wird und der Anspruch, ‚anders arbeiten zu wollen‘, besteht. Dieser Anspruch, es müsse stets um Spaß am Spiel und Selbstentfaltung in der Arbeit gehen, wird ständig betont. Selbst im Kontext von Personalrekrutierungen wird hervorgehoben, dass die Arbeit in der Gaming-Industrie anderen Regeln und Prinzipien folgt als in traditionellen Unternehmen. Einer unserer Interviewten beschreibt es so: es geht darum, dass „Leute Lust haben, diese Spiele zu machen“ (Thilo Flieder/Dozent/Hochschule). D.h. erwartet wird ein Einverständnis mit der vorherrschenden Arbeitskultur, wir sprechen von einer unausgesprochenen Zustimmung zu den ‚hidden rules‘ spätmoderner Emotionsregimes. Sie zeigt sich besonders deutlich in Indie-Studios, da sie keine Massenware produzieren, sondern eigene, qualitativ anspruchsvolle Spiele (z.B. ‚serious games‘) entwickeln, die nicht nur die Kund:innen begeistern sollen, sondern auch die Beschäftigten selbst. Hierzu Thomas Enzian: „die Leidenschaft dafür, schöne Spiele zu entwickeln, die steht über allem“ (Thomas Enzian/Producer/Indie II). Hinzu kommt die hohe Teamorientierung, die unter dem Motto: „we are family“, für Zusammenhalt und Motivation sorgen soll. Dafür wird viel in Kauf genommen, auch Selbstaussbeutung. Etwas anders sieht es in Mobile-Unternehmen aus. Hier ist es in erster Linie der soziale Zusammenhalt und Teamspirit, der begeistern soll und das Verständnis von Arbeit als gemeinsames Spiel prägt. Neben der Erwartung, dass sowohl die Arbeit selbst als auch das Produkt Spaß machen soll,

kommt somit auch der weit über die teamorientierte Arbeitsorganisation hinausgehenden Neo-Vergemeinschaftung eine große Relevanz zu. So wird mit Arbeit in der Gaming-Industrie eben nicht nur die Idee der Selbstverwirklichung und des Spaß-haben-wollens verbunden, vielmehr gibt es auch den Wunsch, nicht nur zusammen mit anderen zu arbeiten, sondern auch Teil einer Gemeinschaft sein zu können. Selbst sogenannten ‚Nerds‘ wird daher Team- und Gemeinschaftsfähigkeit abverlangt:

„Was wir einfach geschafft haben, glaube ich, Leute zu konsultieren, die schon auch Nerds sind – eigentlich ist ja jeder fast in irgendetwas Nerd, wenn man es so sehen will –, aber wir haben, weil wir eben diese Mobile Game Branche sind, (...) natürlich viele zusammengetragen, die gerne was auch immer für Videospiele spielen und dabei zocken oder gerne irgendwelche bestimmten Filme gucken oder so. Und da haben wir Leute zusammengetragen, die diese Leidenschaft eben auch miteinander teilen (...).“ (Julia Margerite/Marketing/Mobile I).

Betont wird in den meisten Interviews, wie wichtig der Zusammenhalt und ein gewisses Maß an sozialer Kompetenz („social fit“) sei, denn „ein gewisser Teamgeist muss da sein“ (Rachel Jasmin/Founder/Event II). Wir sprechen hier – in Anlehnung an Maffesoli (2014), der schon früh auf die Renaissance von Sozialität und eines Zusammen-Seins, von Leidenschaft und Emotionen in der Postmoderne hingewiesen hat – von Neo-Vergemeinschaftung, die ein hohes Maß an sozialer Kohäsion schaffen soll, um den Fliehkräften der Singularität und des Hedonismus entgegenzuwirken. Es geht hier um „die elementare, mit Händen greifbare Solidarität, die sich ‚vollziehende Gemeinschaft‘ in ihrer Alltäglichkeit“ (Maffesoli 1986: 177). Maffesoli schwebt hier keineswegs das Bild der traditionellen Familie vor, sondern wohl eher eine episodische, fragile soziale Gemeinschaft (Stamm), die quasi einen familienähnlichen Zusammenhalt herstellen kann. Diese Rückkehr von Sozialität, spiegelt sich in der Gaming-Industrie deutlich wider – wir sprechen daher auch explizit von Prozessen einer Neo-Vergemeinschaftung und Soziabilität, allerdings in einem sehr engen, auf das Funktionieren des Studios bzw. der Company bezogenen Sinn. Neo-Vergemeinschaftungen sollen ein starkes Gefühl der Zusammengehörigkeit erzeugen und eine Basis für ein Sich-Wohlfühlen schaffen, ohne die weder Vertrauen noch Leidenschaft und Spaß an der Arbeit aufkommen kann.

„Und das ist uns schon wirklich ein großes Anliegen. (...) Weil wir sagen, wir gehen nicht über Leichen oder sonst irgendwas, oder die friss oder

stirb Methoden, sondern wir wollen wirklich, dass es den Leuten gut geht, dass sie sich wohlfühlen. Dass sie Spaß bei der Arbeit haben, dass sie gerne miteinander arbeiten. Ja. Und halt eben Freude dabei empfinden, bei dem was sie machen“ (Martina Lilie/Head PR/Mobile II).

Auf den Punkt bringt es Maria Lavendel (HR/Mobile I), wenn sie behauptet: „we can keep people happy in the company“. Selbst im Zuge von Wachstumsprozessen wird versucht, diesen als relevant erachteten quasi-familiären-Charakter nicht vollends zu verlieren, was Martina Lilie anschaulich beschreibt:

„Ich glaube einerseits ist es so ein bisschen der Umgang miteinander. Dass wir halt wirklich alle uns, ja, so bescheuert das klingt, aber uns so umeinander sorgen auch. (...) Dazu muss man sagen, wir haben Leute aus über 50 Nationen. (...) Das heißt, ganz viele Leute sind für *Mobile II* nach Berlin gezogen. Die kommen hierher, die kennen niemanden unter Umständen. Und ganz zu Beginn war das noch krasser natürlich, als wir noch viel kleiner waren. Aber das war so ein bisschen, wie Ersatzfamilie natürlich. Und so ist das halt auch mit uns gewachsen. Dass wir halt so dieses, wir sorgen uns umeinander, wir interessieren uns wirklich, ob es dem anderen gut geht. Wir versuchen eigentlich auch so interne, politische Sperenzchen eigentlich überhaupt nicht zu machen, sondern offen und ehrlich miteinander umzugehen. Ja und ich glaube, das macht uns schon irgendwie aus“ (Martina Lilie/Head PR/Mobile II).

Wie relevant dieser soziale Zusammenhalt ist, zeigt sich vor allem, wenn die Arbeitsbelastungen steigen und jede/r für jede/n einsteht. So findet sich in vielen Interviews die Aussage, dass es wichtig sei, „sich aufgehoben“ und somit „wohlfühlen“ zu können. Verbunden hiermit wird das Vertrauen darauf, dass gegenseitige Unterstützung in Überlastungsphasen geleistet wird. Damit wird aber auch deutlich, das Neo-Vergemeinschaften keinem reinen Selbstzweck dienen, sondern stets zugleich einer Ökonomisierung unterliegen. Wie wirkungsmächtig Neo-Vergemeinschaftung sind, spiegelt sich in folgender Aussage wider:

„Aber es ist halt vor allem auch, (...), dass ich mich wohlfühle, dass ich morgens denke, ich mache das jetzt gerne. Ich freue mich auf die Leute, ich freue mich auf die Arbeit. Ich weiß, ich kriege, wenn irgendwas nicht klappt, dann helfen mir Leute, dass man eine Lösung findet, statt das ich dann so eine auf den Deckel kriege. Und das ist halt, finde ich, wenn ich überlege, wie viel Prozent meiner Lebenszeit ich mit Arbeit

verbringe, dann ist mir das halt ehrlich gesagt, das Wichtigste“ (Sabrina Krokus/Designerin/Indie II).

Dieses soziale Grundmuster eines ‚reziproken Tauschs‘ ist in der Gaming-Industrie recht verbreitet und findet sich nicht nur in den kleinen Indie-Studios, sondern auch in den größeren Mobil- und Nischen-Unternehmen. Es dient vor allem dazu, Prozesse der Neo-Vergemeinschaftung zu stabilisieren. Zu nennen sind in diesem Zusammenhang aber auch noch viele weitere Aktivitäten, die den sozialen Zusammenhalt festigen sollen, wie z.B. mehrtätige Ausflüge, gemeinsame Karaoke-Abende, spontane Office-Partys und regelmäßige Team-Dates. Die Unternehmen tun offenbar viel dafür, die „supergute Stimmung“ (Gerold Iris/Designer/Mobile I) zu erhalten.

Das hört sich zunächst einmal alles nach einer gelungenen betrieblichen Sozialintegration an, die in der Lage zu sein scheint, die nicht so neue Frage von Johannes Berger: „Warum arbeiten die Arbeiter?“ (Berger 1995) beantworten zu können. Denn selbstverständlich gibt es auch in der Gaming-Industrie Machtasymmetrien zwischen Eigentümer:innen bzw. Arbeitgeber:innen auf der einen Seite und beschäftigten Mitarbeiter:innen auf der anderen Seite, die eine Klärung des klassischen Grundproblems asymmetrischer Arbeitsbeziehungen (Kontrollproblematik, Arbeitsmotivation) erfordern. Neu ist das Ringen um ‚freiwillige‘ unausgesprochene Zustimmung zu ‚hidden rules‘ und ein engagiertes Mittun und Mitdenken somit nicht, worauf schon ältere Studien über „betriebliche Sozialordnungen“ (Kotthoff/Reindl 1990) und „Betriebsclans“ (Deutschmann 1987) sowie auch anerkennungstheoretische Ansätze (u.a. Voswinkel 2005) hingewiesen haben.

Wenn wir also von *hidden rules spätmoderner Emotionsregimes* sprechen, dann lassen sich durchaus Anklänge an diese Konzepte ausmachen. Was die Arbeitswelt der organisierten Moderne allerdings von der spätmodernen Arbeitswelt unterscheidet, ist auf der einen Seite der ausgeprägte Schub in Richtung Singularisierung, Entgrenzung und Subjektivierung, der sich in der Gaming-Industrie gut beobachten lässt und eng verknüpft ist mit der Erwartung, dass Arbeit Spaß machen und auf Selbstverwirklichung ausgerichtet sein soll. Auf der anderen Seite ist nicht zu übersehen, dass es parallel hierzu offenbar eine Sehnsucht nach Gemeinschaft gibt, die sich in den zu beobachtenden Neo-Vergemeinschaftungen widerspiegelt. Mit Maffesoli kann somit von einem in der spätmodernen Arbeitswelt nur auf den ersten Blick irritierendem Wiedererstarken von Sozialität bzw. „Verlangen nach Zusammen-Sein“ (Maffesoli 2014: 138) und einer „Rückkehr

der Stimmungen, Leidenschaften und Emotionen“ (ebd.: 54) gesprochen werden. Auf den zweiten Blick kann es Singularität und Selbstentfaltung offenbar nur geben, wenn Unternehmen zugleich über ausreichend Klebmasse bzw. sozialen Zusammenhalt verfügen, um Fliehkräfte im Zaun zu halten. Entscheidend ist hierfür die Genese einer ‚spätmodernen Illusio‘, die darauf hinausläuft, Spaß, Leidenschaft und Gemeinschaft zu versprechen. Sie ist offenbar in der Lage, zur unhinterfragten Akzeptanz der *hidden rules* spätmoderner Emotionsregimes – und damit auch der Schattenseiten dieser spezifischen Arbeitskultur – beizutragen. Dieses unausgesprochene Einverständnis mit den *hidden rules* erweist sich somit als ein entscheidender Beitrag zur Bewältigung der Kontrollproblematik, die es auch in der spätmodernen Arbeitswelt – wie etwa in der Gaming-Industrie – gibt. Betrachten wir diese spannungsreiche ambivalente Konstellation etwas näher.

Anspruch trifft auf Betriebsrealität oder: Was die Leidenschaft übertüncht und wo der Spaß aufhört

Nicht nur die Befunde unserer Studie liefern Belege dafür, dass es in der Gaming-Industrie immer wieder zu Phasen kommt, in denen die Arbeitsbelastungen sehr hoch sind (vgl. u.a. Hoose 2016: 257). So wird der Spaß an der Arbeit vor allem in den sog. Crunch-Times (Phasen hoher Arbeitsbelastungen vor Projekt-Deadlines) auf eine harte Bewährungsprobe gestellt und endet nicht selten in einer Ausblendung notwendiger Selbstsorge, so dass die Burn-out Risiken zunehmen. Wie bereits Kocyba und Voswinkel annehmen, scheint es in der Tat so zu sein, dass paradoxerweise dann, „wenn sich Beschäftigte mit ihrer Arbeit identifizieren, weil sie Autonomiespielräume besitzen, ihnen die Arbeit Spaß macht und Sinn gibt“ (Kocyba/Voswinkel 2007: 12), das Risiko der Überforderung besonders groß ist. Gefragt ist in diesen Phasen ein unwidersprochenes Mitmachen, das auf der impliziten, unausgesprochenen Akzeptanz der vorherrschenden *hidden rules* basiert. Oder anders formuliert, gerade weil es so viel Spaß macht in der Gaming-Industrie zu arbeiten, nimmt man dafür offenbar auch so einiges in Kauf. Die Macht der Illusio – also dem Spaß an der Arbeit und der Leidenschaft für Games, die keineswegs aufgesetzt ist – trägt dazu bei, Phasen hoher Arbeitsbelastungen als geradezu unvermeidlich bzw. feldspezifisch anzusehen und somit gar nicht erst infrage zu stellen. Das funktioniert offenbar recht gut, weil es ein organisational emotionales Grundsetting gibt, eine Art ‚Wohlfühlkultur‘ im Rahmen von Neo-Verge-

meinschaftungen, die auch in hochbelastenden Arbeitsphasen ein Mittun erzeugen.

„Wir versuchen unserem Team immer irgendwie zuzuhören und auf Bedürfnisse einzugehen, so gut es geht. Wir sind natürlich am Ende nur ein Job, der soll sich aber so angenehm wie irgendwie möglich anfühlen. Weil es bei uns auch hart werden kann. Es gibt Überstunden, wir versuchen sie so hart zu reduzieren, wie nur irgendwie möglich. Aber es gibt Situationen, in denen wir fertig werden müssen. Und dann brauchen wir unser Team am Start. Und deswegen soll es drumherum so angenehm wie möglich sein“ (Thomas Enzian/Producer/Indie II).

Das Versprechen, es allen in diesen Phasen, „so angenehm wie möglich“ zu machen, bezieht sich daher auch gar nicht auf ein Unterbinden der Arbeitsbelastungen oder gar strukturelle Veränderungen der Arbeitsorganisation, sondern vielmehr auf rein symbolische „Wohlfühl-Effekte“, wie Catering-Angebote und die nach der getanen Arbeit stattfindende Big-Party. Dass es sich hier um ein Dauerproblem mit erheblichen Folgen (bis hin zum Burn-out) für die Beschäftigten handelt, ist in der Gaming-Industrie zwar bekannt, aber bislang herrscht offenbar ein unausgesprochenes Einverständnis mit diesen Arbeitsbedingungen vor. Mit anderen Worten, es gibt *hidden rules* die offenbar nicht infrage gestellt werden, im Gegenteil sie tragen sogar noch dazu bei, dass Leidenschaft, Sozialität und vor allem Empathie das Durchstehen von Crunch-Times durch Selbstaussbeutung erst möglich machen (vgl. auch Betzelt et al. 2023).

„Was in der Games-Branche ein sehr großes Thema ist, ist halt Crunch. Das ist im Grunde die Zeit wo man mehr arbeitet als man sollte. Und manche treiben es halt dann auch wirklich auf die Spitze und Leute haben halt psychische Probleme danach. Man muss halt sagen, wir haben auch ab und zu Crunchzeiten. Das sind aber dann zwei Wochen, (die lassen sich) nicht vermeiden, gerade jetzt in so einem kleinen Unternehmen. Wenn halt plötzlich die Demo nochmal überarbeitet werden muss oder da ist halt ein riesen Bug, dann muss das auch mal sein. Aber danach geht es auch wieder ruhiger. Wenn man das in einem Unternehmen hat wo es einfach dazu gehört, dass Leute über Monate eine unmenschliche Anzahl an Stunden arbeiten und halt nur noch für fünf Stunden Schlaf nach Hause gehen, wenn überhaupt, das hat man in größeren Unternehmen garantiert mehr als jetzt in den kleinen Indie-Teams, weil die da nochmal ein anderes Verständnis haben. Ich denke, das ist auch

etwas, was man bei Startups wahrscheinlich auch so nachweisen könnte. (...) Dass Leute da natürlich mehr aufeinander aufpassen müssen. Also jetzt nicht nur weil man sich halt vielleicht doch so ein bisschen mag und halt auch möchte, dass es dem anderen gut geht, sondern halt auch wenn da jemand tatsächlich ausfällt, dann ist das halt eine Katastrophe. Und das haben große Unternehmen nicht“ (Klara Nelke/Designerin/Indie I).

Das leidenschaftliche Engagement für Spiele und Spaß an der Arbeit hat demnach einen relativ hohen Preis, der offenbar widerstandslos entrichtet wird. Ein Grund hierfür ist die Neo-Vergemeinschaftung, denn sie basiert u.a. auf gegenseitige Unterstützungsleistungen, die vor allem in Crunch-Times von Relevanz sind und diese Phasen als „aushaltbar“ erscheinen lassen. Es ist auch kein Zufall, dass die oben angeführte Aussage von einer Frau stammt, denn Empathie, die hier zur ökonomischen Ressource wird, ist oftmals geschlechtlich konnotiert. Crunch-Times gelten „unvermeidlich“ und werden sogar als eine „sportliche Herausforderung“ betrachtet, die dazu beitragen kann, Höchstleistungen zu erbringen:

„(...) dass einige sagen, ja, aber das ist eigentlich auch gut, weil man schafft dabei so viel und das ist auch so ein kreativer Sprint“ (Klara Nelke/Designerin/Indie I).

Phasen hoher Arbeitsverausgabung, die ohne Leidenschaft und ein „Brennen für die Sache“ nicht denkbar sind, gibt es nicht nur in Indie-Studios, vielmehr sind sie geradezu typisch für die gesamte Gaming-Industrie. Leidenschaft ist demnach ein zentrales Element der feldspezifischen Illusio. Sie trägt dazu bei, Folgen der Selbstausbeutung weitgehend auszublenden. Wer nicht bereit dazu ist, dem bleibt eigentlich nur die Exit-Option.

„Genau, ich glaube Leidenschaft ist das richtige Wort. Man tauscht Annehmlichkeiten gegen Leidenschaft. Und die Leidenschaft macht dann halt bis zu einem gewissen Zeitpunkt das alles wett. Und irgendwann fragen sich aber dann doch natürlich einige: ‚Okay, ist das alles?‘ Mit Leidenschaft zahlt man, keine Ahnung, keine Haushälfte für die Familie, da zahlt man keinen Urlaub. Das sind alles Dinge, die evaluiert werden irgendwann und dann sagt man entweder ‚ja okay, ich mache das irgendwie weiter und das ist eine Karriere, die macht Sinn für mich, oder man geht dann irgendwo anders rein“ (Theo Dahlie/Program Director/Event I).

Worauf es ankommt sind demnach Leidenschaft und „ein Team, auf das man sich verlassen kann (und) noch mehr Durchhaltevermögen. Also das ist wirklich das Wichtigste“ (Klara Nelke/Designerin/Indie I).

Während zum einen Aspekte der Selbstverwirklichung und Spaß an der Arbeit hoch im Kurs stehen, auch wenn sie Selbstausschöpfung zur Folge haben und in Überlastungsphasen zu Burn-out-Risiken beitragen, wird zum anderen sichtbar, dass auch die Neo-Vergemeinschaftung ein ambivalentes Konstrukt ist. Das zeigt sich vor allem dann, wenn versucht wird, sich ihr zu entziehen. Ein Beispiel hierfür ist *Fomo* (fear of missing out), also die Angst davor, nicht mehr zur Gemeinschaft zu gehören. Das beginnt bereits, wenn man nicht mehr an den üblichen Gemeinschaftsevents, also an den gemeinsamen Spieleabende, Partys usw., teilnimmt.

„Ja, das habe ich schon auch gemerkt, muss ich sagen. (...) da gab es schon viel diesen sozialen Zwang, würde ich sagen. Und oft bin ich dann auch geblieben, obwohl ich vielleicht eher zu Hause wäre. An manchen Tagen bin ich dann nach Hause gegangen und habe dann am nächsten Tag oder am nächsten Montag, je nachdem wie das war, gemerkt, ‚oh, okay, da scheine ich etwas verpasst zu haben‘. Weil dann in der Lobby noch darüber geredet wurde, wie toll der Abend war und solche Sachen. Ich habe schon diese fear of missing out, dieses Fomo, wie man es ja nennt, an manchen Tagen gehabt“ (Julia Margerite/Marketing/Mobile I).

Dieser Druck auf Einzelne, stets Teil der Neo-Gemeinschaft sein zu sollen (müssen), ist bei den Mobil-Unternehmen recht ausgeprägt, denn hier richtet sich die Leidenschaft nicht so sehr auf die Spiele selbst (hergestellt werden relativ einfache Spiele für die breite Masse) als vielmehr auf den Zusammenhalt, so dass dem Teamspirit ein großes Gewicht zukommt. Gestärkt werden soll er z.B. dadurch, dass Beschäftigte auch nach getaner Arbeit noch miteinander spielen oder gemeinsam ausgehen. Wir können somit festhalten, dass die Leidenschaft, Begeisterung wie der Spaß an der Arbeit sowie auch der Teamgeist in hohem Maße dazu beitragen, ein unausgesprochenes Einverständnis mit den in der Gaming-Industrie vorherrschenden Arbeits- und Leistungsanforderungen zu entwickeln, so dass *hidden rules* an Stabilität gewinnen und reproduziert werden. Ob es hierzu auch materieller Anreize bedarf ist die Frage.

Geldverdienen ist (nicht so) wichtig

Aufzuräumen ist sicherlich mit dem Mythos, Geld spiele in der Gaming-Industrie gar keine Rolle. Arbeit wird allerdings nicht in erster Linie mit ‚reinem Broterwerb‘ gleichgesetzt. Vielmehr rangiert der Verdienst hinter den bereits beschriebenen immateriellen Erwartungen an die Arbeit. Das deckt sich mit Befunden von Hoose, der zu dem Ergebnis gelangt, dass sicherheitsbezogene Aspekte der Erwerbsorientierung sogar negativ bewertet werden (vgl. Hoose 2016: 254).

Grundsätzlich sind die Chancen, über ein auskömmliches Einkommen zu verfügen, stark abhängig von der Größe des Unternehmens und dem Markterfolg der Spiele. Während in den sehr kleinen Studios nur geringe Verdienste erzielt werden, erst Recht, wenn die Spiele sich noch in einer Entwicklungsphase befinden und es folglich noch kein marktreifes, erfolgreiches Produkt gibt, sind kleine Nischen-Unternehmen schon eher in der Lage, ihren Beschäftigten qualifikationsadäquate Einkommen zu bezahlen, wenngleich sie auch nicht mit den erfolgreichen größeren Gaming Unternehmen (Triple-A-Studios) mithalten können, die nicht nur höhere Gehälter, sondern auch diverse Zusatzleistungen bieten, wie Björn Efeu ausführt:

„Aber wir bieten eben auch sehr, sehr viel drumherum an, an zusätzlichen Leistungen. Sei das jetzt eine Mobilitätspauschale. Ich kann, glaube ich, über die Firma hier mein Fahrrad leasen. Meine ÖNV-Karte bezuschussen. Jeder Mitarbeiter hier hat eine Risiko-Lebensversicherung in der Höhe seines Jahresgehalts und so weiter. Es gibt also eine ganze Bandbreite von Leistungen“ (Björn Efeu/Managing Director/AAA-Studio).

Die Gehaltsunterschiede in der Gaming-Industrie werden vor allem mit der Größe bzw. Position des jeweiligen Unternehmens im Feld erklärt:

„Also, ja, weil Sie jetzt Berufseinsteiger angesprochen haben. Wir bezahlen tatsächlich Berufseinsteiger nicht schlechter als andere. Wir zahlen zum Beispiel auch Praktikanten relativ gutes Gehalt schon. Aber wir kommen nicht so weit nach oben wie zum Beispiel eine große (Gaming-)Firma (wie x) das könnte. Ist ja klar. Wenn man anfängt als Grafiker und dann (...) nachher drei Abteilungen unter sich hat, dass man natürlich dann deutlich mehr verdient. Also, bei uns bleibt man halt eben Grafiker. Man steigt natürlich auf finanziell mit seinen Berufsjahren, mit seinen Fähigkeiten und so. Aber wir können halt nicht

zum Beispiel Personalverantwortung oder so etwas noch bieten (wie ein AAA-Studio)“ (David Winterling/Creative Director/Nische).

Einkommensdifferenzen gibt es nicht nur innerhalb des Felds, sondern auch im Vergleich mit anderen Branchen, wie etwa der Automobil- oder IT-Industrie; hier können High-Potentials weitaus mehr verdienen.

„Wer in der Computerspiele Industrie arbeitet verdient für das, was er kann, normalerweise durchschnittlich, unterdurchschnittlich viel. Wenn man als 3D-Artist für die Autobranche arbeiten würde, würde man das Doppelte verdienen quasi. Man würde möglicherweise auch weniger Stunden arbeiten“ (Theo Dahlie/Program Director/Event I 4).

Während die Gehaltsunterschiede innerhalb des Feldes sowie im Branchenvergleich erwartbar waren, könnte man zumindest annehmen, dass es in der spätmodernen Arbeitswelt nicht nur eine große Offenheit für Diversität gibt, wie z.B. Reckwitz meint (Reckwitz 2017: 362), sondern auch keine geschlechterspezifischen Differenzierungen, wie etwa den bekannten Gender Pay Gap. Auf den ersten Blick spricht durchaus einiges für diese Annahme, so wird in den Interviews zunächst vielfach vehement bestritten, dass es Geschlechterungleichheiten gibt, wie etwa von Lara Rose:

„So, I would say that if I put two equally qualified people next to each other, they're paid the same at (Mobile II), 100%“.

Nur wenig später führt sie dann aber aus: „But is there a space for bias, which is invisible to you. Probably, right“ (Lara Rose/HR/Mobile II). Geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede sind offensichtlich auch in der Gaming-Industrie nicht gleich zu erkennen, denn sie verbergen sich hinter einem „Egalitätsmythos“ (Funder/May 2014), demzufolge es eigentlich keine Unterschiede zwischen den Geschlechtern geben darf, zumal das auch nicht zum Grundverständnis einer sich als weltoffen verstehenden Branche passt. So wurden in den Interviews für Gehaltsunterschiede zwischen Frauen und Männern auf vergleichbaren Positionen und mit vergleichbaren Qualifikationen zunächst stets recht plausible Gründe angeführt, wie etwa die Dauer der Betriebszugehörigkeit und die Abteilungsgröße. Erst im weiteren Verlauf der Gespräche wurden Unterschiede sichtbar, z.B. dass Frauen „mehr pushen“ müssen, um ihre Gehaltsforderungen durchsetzen zu können. Die Schilderung von Julia Margerite macht deutlich, dass Geschlechterasymmetrien sich nicht von allein auflösen, sondern

erst erkannt werden müssen, was eine Hinterfragung des Egalitätsmythos und aktives Handeln erfordern.

„Ich muss sagen, vor allem ich hätte es nicht alleine machen können. Vielleicht kurz als Kontext. Mein Freund arbeitet auch in der Firma und er ist auch in einer höheren Position und weiß dadurch einfach mehr. Er bekommt Informationen und er verdient auch mehr und ich habe ja auch mitgekriegt, wie er von der Position am Anfang bis zu jetzt aufgestiegen ist. Ich hatte zumindest das Gefühl, dass er nicht dafür pushen musste, um mehr Geld zu verdienen. Bei weitem nicht so viel, wie ich. Auf der anderen Seite hat er mir aber auch geholfen zu verstehen, du musst für dich selber dann auch pushen. Bei mir ist es so und so, ich kriege das und das. Dann hat er mich auch unterstützt zu sagen, dann verlange jetzt auch mehr“ (Julia Margerite/Marketing/Mobile I).

Festzuhalten ist, dass es auch in der Gaming-Industrie darum geht, über Einkommen zu verfügen, die das materielle Überleben sichern und zudem fair und geschlechtergerecht sein sollten. Dessen ungeachtet erweist sich die Verdiensthöhe selbst nicht als alles entscheidend, um in der Gaming-Industrie zu arbeiten. Weitaus mehr Gewicht haben die bereits beschriebenen postmodernen Werte, insbesondere der Spaß an der Arbeit und die Leidenschaft für Spiele. Ohne Leidenschaft ist weder ein Einstieg noch ein Verbleib im Feld denkbar:

„Passion is something that's obviously critically important in our business. And it's something that we look for when we're hiring. We want people who are going to be passionate about the product that they're working on, and excited about it“ (Jasper Eisenhut/Head Designer/Mobile II).

Arbeitsmotivation in der Gaming-Industrie wird also nicht in erster Linie mit der Höhe des Entgelts oder Karrierechancen in Verbindung gebracht, sondern resultiert vielmehr aus der Leidenschaft für Games und der Erwartung, sich selbst entfalten zu können. Entscheidend sind nicht zuletzt auch Faktoren wie die Anerkennung der Arbeit im Unternehmen durch die Kolleg:innen sowie positive Bewertungen, z.B. neuer Spielentwicklungen, aus der Gaming-Szene. Dafür werden offenbar Phasen der Unsicherheit (nicht selten auch Phasen prekärer Beschäftigung) und die häufig am Ende von Projekten den Arbeitsalltag bestimmenden hohen Überstunden hingenommen (Crunch-Times), obwohl sie mit extremen Arbeitsbelastungen verbunden sind. Demnach sind es gerade die erwünschte Leidenschaft, der

„Spaß an der Arbeit“ sowie die Neo-Vergemeinschaftung, die die Illusio des Feldes bestimmen und zur unhinterfragten Akzeptanz der vorherrschenden Arbeits- und Leistungsbedingungen – also auch der *hidden rules* – beitragen.

4 Fazit

Die Ausgangsfrage des Beitrages zielte darauf ab, mehr über das Verständnis von Arbeit in der spätmodernen Arbeitswelt zu erfahren. Hierfür haben wir exemplarisch die Gaming-Industrie untersucht. Markant ist in diesem Feld vor allem das Streben nach Selbstverwirklichung und Einzigartigkeit. Dabei steht sowohl die Leidenschaft für Games als auch das Bedürfnis, Spaß an der Arbeit haben zu wollen, im Zentrum. Darauf gründet offenbar auch die unausgesprochene Zustimmung zu den vorherrschenden Arbeits- und Leistungsanforderungen, die eng verbunden ist mit der Akzeptanz von *hidden rules*. Trägt also das Versprechen, „Arbeit soll Spaß machen“, dazu bei, dass *hidden rules des spätmodernen Emotionsregimes* – samt ihrer Nebenfolgen – nicht infrage gestellt und somit reproduziert werden? Haben wir es in der Gaming-Industrie mit einem Verständnis von Arbeit zu tun, das in erster Linie mit Spaß, Leidenschaft und individuelle Selbstentfaltung assoziiert wird, aber gleichwohl Teamspirit schaffen soll und so ganz nebenbei die Schattenseiten spätmoderner Arbeitswelten vernebelt?

Die Befunde auf einen Nenner bringen zu wollen, ist nicht ganz einfach, denn das Verständnis von Arbeit in der Gaming-Industrie hat viele Facetten. Hierzu gehört offenbar auch die Erwartung, die Leidenschaft für Games ausleben zu können und die Vorstellung, dass Arbeit kreativ sein und Spaß machen soll. Gleichwohl spielt auch der Wunsch, zusammen mit anderen arbeiten zu wollen, eine große Rolle, die weit über die Idee der Teamarbeit hinausgeht und sich in der Tendenz zur Neo-Vergemeinschaftung widerspiegelt. Sie bewirkt ein hohes Maß an sozialer Einbettung, die quasi-familiäre Strukturen aufweist und es schwer macht, sich dieser engen Sozialität zu entziehen. Wie ambivalent diese emotional starke Bindung ist, zeigt sich vor allem in Phasen hoher Arbeitsbelastungen (Crunch-Times), in denen der gegenseitige Verantwortungsdruck relativ hoch – und offensichtlich auch geschlechtlich konnotiert – ist. Die Devise „eine/r für alle, alle für eine/n“ bringt es auf den Punkt. Nicht selten wird Selbstsorge – insbesondere von Frauen – in diesen Phasen hintenangestellt, was nicht

ohne Folgen bleibt (siehe z.B. das Burnout-Risiko). Mit einem nachhaltigen Konzept von Selbst- oder gar Fürsorge hat das nichts zu tun, erst recht nicht mit der Idee der Soziabilität.⁴ Die Gaming-Industrie stellt somit alles andere als ein spätmodernes Feld dar, das sich bereits auf dem Weg in Richtung einer auf Nachhaltigkeit, Achtsamkeit und Geschlechtergerechtigkeit ausgerichteten Arbeitswelt befindet. Vielmehr sorgt das Einverständnis mit vorherrschenden *hidden rules* dafür, dass Spaß und Leidenschaft in Selbstausbeutung umschlagen, indem z.B. permanent Mehrarbeit vermeintlich freiwillig und zum Wohle der Neo-Gemeinschaft geleistet werden (muss). So stellt die vorherrschende spätmoderne Illusio sicher, dass die Ökonomisierung der Neo-Gemeinschaft, manifestiert durch unbezahlte Mehrarbeit, von den Beschäftigten ignoriert oder sogar verkannt wird. Spätmoderne Arbeit zeichnet sich durch ein hohes Maß an Ambiguität und Paradoxien aus – zum einen verspricht sie Beschäftigten Spaß, Leidenschaft und soziale Verbundenheit, zum anderen führt sie zu „erschöpfter Selbstverwirklichung“ (Reckwitz 2019), die auch eine geschlechtliche Komponente hat, insbesondere wenn es um Sorgearbeit geht.

Die spätmoderne Arbeitswelt entpuppt sich somit als ausgesprochen ambivalent. Leidenschaft und Spaß an der Arbeit sind zweifelsohne wünschenswert, allerdings haben sie, wie gezeigt, einen hohen Preis. Noch trägt die unausgesprochene Akzeptanz von *hidden rules* des spätmodernen Emotionsregimes dazu bei, dass dieser Preis ‚bezahlt‘ wird, zumal es in der Gaming-Industrie nach wie vor an Leitplanken zur Arbeitsgestaltung mangelt. So entpuppt sich die ‚schöne neue spätmoderne Arbeitswelt‘ im Hinblick auf das Feld der Gaming-Industrie als alles andere als sozialverträglich, nachhaltig und geschlechtergerecht.

Literatur

- Berger, Johannes (1995): Warum arbeiten die Arbeiter? Neomarxistische und neodurkheimianische Erklärungen. In: Zeitschrift für Soziologie, 24 (6), 407–421.
- Betzelt, Sigrid/Bode, Ingo Bode/Parschick, Sarina/Albert, Andreas (2023): Organisierte Zerrissenheit. Emotionsregimes und Interaktionsarbeit in Pflege und Weiterbildung. Bielefeld: transcript.

4 Sozialität ist noch weit entfernt von Soziabilität, einem Konzept der feministischen Arbeitsforschung, das eine Brücke zwischen „der sozialen Organisation, Verteilung und Bewertung von Arbeit mit individueller Selbstverwirklichung auf der einen Seite und sozialer Gerechtigkeit sowie Geschlechterdemokratie auf der anderen Seite“ (Kurz-Scherf et al. 2003: 590) schlagen will.

- Bourdieu, Pierre (1998): *Praktische Vernunft. Zur Theorie des Handelns*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Bourdieu, Pierre (2001): *Die Regeln der Kunst. Genese und Struktur des literarischen Feldes*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Bulut, Ergin (2020): *A Precarious Game: The Illusion of Dream Jobs in the Video Game Industry*. Ithaca: ILR Press/Cornell University Press.
- Deutschmann, Christof (1987): Der „Betriebsclan“: Der japanische Organisationstypus als Herausforderung an die soziologische Modernisierungstheorie. In: *Soziale Welt*, 38 (2), 133–147.
- Funder, Maria/May, Florian (2014): Neo-Institutionalismus: Geschlechtergleichheit als Egalitätsmythos? In: Funder, Maria (Hrsg.): *Gender Cage – Revisited. Handbuch zur Organisations- und Geschlechterforschung*. Baden-Baden: Nomos, 195–225.
- Hochschild, Arlie R. (1983): *The Managed Heart*. Berkeley: University of California Press.
- Hoose, Fabian (2016): *Spiel als Arbeit. Arbeitsorientierung von Beschäftigten der Gamesbranche*. Wiesbaden: Springer VS.
- Hossain, Nina/Funder, Maria (2024): Care und Diversität in der Gaming Industrie. Wenn Spaß, Leidenschaft und Teamspirit im Spiel sind. In: *ZDfm – Zeitschrift für Diversitätsforschung und -management*, 1/2024, 10–23.
- Kocyba, Hermann/Voswinkel, Stephan (2007): 'Krankheitsverleugnung: Betriebliche Gesundheitskulturen und neue Arbeitsformen', Arbeitspapier 150, Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf.
- Kotthoff, Hermann/Reindl, Josef (1990): *Die soziale Welt kleiner Betriebe. Wirtschaften, Arbeiten und Leben im mittelständischen Industriebetrieb*. Göttingen: Schwartz.
- Kurz-Scherf, Ingrid/Lepperhoff, Julia/Rudolph, Clarissa (2003): Geschlechterperspektiven auf den Wandel der Arbeit. In: *WSI-Mitteilungen*, 56 (10), 585–590.
- Maffesoli, Michel (1986 [1982]): *Der Schatten des Dionysos. Zu einer Soziologie des Orgiasmus*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Maffesoli, Michel (2014 [2010]): *Die Zeit kehrt wieder. Lob der Postmoderne*. Berlin: Suhrkamp.
- Manske, Alexandra (2016): Zwischen den Welten: Hybride Arbeitsverhältnisse in den Kulturberufen. In: *Industrielle Beziehungen*, 23 (4), 498–516.
- Manske, Alexandra/Schnell, Christiane (2018): Arbeit und Beschäftigung in der Kultur- und Kreativwirtschaft. In: Böhle, Fritz/Voß, Günter G./Wachtler, Günther (Hrsg.): *Handbuch Arbeitssoziologie*, Bd. 2. Wiesbaden: Springer VS, 699–729.
- Reckwitz, Andreas (2017): *Die Gesellschaft der Singularitäten. Zum Strukturwandel der Moderne*. Berlin: Suhrkamp.
- Reckwitz, Andreas (2019): *Das Ende der Illusionen. Politik, Ökonomie und Kultur in der Spätmoderne*. Berlin: Suhrkamp.

- Schmidt, Gert (1986): Einverständnishandeln. Ein Konzept zur „handlungsnahen“ Untersuchung betrieblicher Entscheidungsprozesse. In: Seltz, Rüdiger/Mill, Ulrich/Hildebrandt, Ekhard (Hrsg.): Organisation als soziales System. Kontrolle und Kommunikationstechnologien in Arbeitsorganisationen. Berlin: Edition sigma, 57–69.
- Tokumitsu, Miya (2015): Do What You Love: And Other Lies about Success and Happiness. New York: Regan Arts.
- Voswinkel, Stephan (2005): Reziprozität und Anerkennung in Arbeitsbeziehungen. In: Adloff, Frank/Mau, Steffen (Hrsg.): Vom Geben und Nehmen. Frankfurt am Main/New York: Campus, 237–256.