

Care und Diversität in der Gaming-Industrie. Wenn Spaß, Leidenschaft und Teamspirit im Spiel sind¹

Nina Hossain und Maria Funder

Abstract

Die Gaming-Industrie gehört zu den Vorreiterinnen der spätmodernen Arbeitswelt. Sie zeichnet sich nicht nur durch ein Streben nach Einzigartigkeit und Unverwechselbarkeit, sondern auch durch ein hohes Maß an Subjektivierung und Entgrenzung von Arbeit aus. Der Beitrag geht zum einen der Frage nach, ob das Streben nach Einzigartigkeit zur Befürwortung von Diversität beiträgt, was sich aber doch nur auf der Vorderbühne abspielt und somit dazu beiträgt, einen Diversitätsmythos zu reproduzieren. Zum anderen stellt sich die Frage, ob die Arbeit in der Gaming Industrie am Ende sogar zu einer Care-Ignoranz führt. Zur Beantwortung der Fragen werden Befunde einer qualitativen Studie herangezogen.

Schlagworte: Care, Diversität, Emotionen, Gaming Industrie, spätmoderne Arbeit

1 Einleitung

Lange Zeit galt die Kultur- und Kreativarbeit als ‚exotisch‘ und wurde daher in der arbeits- und industriesoziologischen Forschung als ein randständiges Thema behandelt (vgl. u.a. Manske/Schnell 2018). Das hat sich Mitte der 1990er Jahre mit der Transformation in Richtung spätmoderne Arbeitsgesellschaft verändert; der Kultur- und Kreativwirtschaft² wurde nunmehr sogar eine Vorreiterrolle zugeschrieben, da mit ihr Strukturen verbunden wurden, die sowohl Offenheit für Vielfalt (Diversität) als auch

1 Der vorliegende Beitrag wurde erstmals in der *Zeitschrift für Diversitätsforschung und -management (ZDfm)* veröffentlicht: Hossain, Nina/Funder, Maria (2024): Care und Diversität in der Gaming Industrie. Wenn Spaß, Leidenschaft und Teamspirit im Spiel sind. In: *Zeitschrift für Diversitätsforschung und -management*, Sonderheft: „Care & Diversity aus intersektionaler Perspektive“, 9 (1), 10–23.

2 Der Begriff der Kreativ- und Kulturwirtschaft stammt aus dem angelsächsischen Raum (hier: Creative Industries). Bislang mangelt es an einer klaren wissenschaftlichen Definition. Zumeist werden ihr sehr heterogene Bereiche zugeordnet, wie etwa die Musikwirtschaft, der Buchmarkt, der Kunstmarkt, die Filmwirtschaft, die Rundfunkwirtschaft, die darstellende Kunst, die Architektur, der Pressemarkt, der Werbemarkt sowie auch Software und Games (vgl. BMWK 2023).

ein hohes Maß an Autonomie, Flexibilität, Selbstverwirklichung und eine bessere Verzahnung von Arbeits- und Lebenswelten versprochen (vgl. ebd.). Mittlerweile ist jedoch nicht nur der ‚Künstler:innen-Mythos‘ eines autonomen, kreativen, ‚freischöpfenden Geistes‘ verblasst, auch belegen vorliegende Studien, dass von einem erstrebenswerten „Prototyp zukünftiger Erwerbsarbeit“ (Lash/Urry 1994) keine Rede sein kann (vgl. u.a. Betzelt 2006; Betzelt/Gottschall 2005; Christopherson 2008; Schnell 2007; Manske 2013, 2016; Manske/Schnell 2018). Vielmehr sei Kreativität zu einer ökonomischen Ressource avanciert, die ein ‚unternehmerisches Handeln‘ erfordere, das sich in einem harten Wettbewerb behaupten müsse. Kreativ zu sein bedeutet, so z.B. Bröckling (2011), fortwährende ‚schöpferische‘ Anstrengung und ständig innovativ sein zu müssen. Es herrsche ein ‚kreativer Imperativ‘ (McRobbie 2016; Bröckling 2007) vor, der auf einen individuellen Wettbewerbswillen setze. Es reicht also nicht, kreativ zu sein, es kommt auch darauf an, stets kreativer zu sein als andere. Mit dieser Wettbewerbslogik geht ein hochsubjektiviertes Arbeitsverständnis einher, das nicht nur in der Bereitschaft zu ständiger Weiterbildung, hoher Flexibilität und intrinsischer Arbeitsmotivation besteht, sondern auch das Hinnehmen hoher Belastungen und finanzieller Einschränkungen – bis hin zu prekärer Arbeit – einschließt, so dass von einem „Regime der Subjektivierung“ bzw. einer „Internalisierung des Verwertungsimperativs ins Subjekt“ (Birenheide 2008; Manske/Schnell 2018: 430) gesprochen werden kann.

All diese Merkmale sind insbesondere in der Gaming-Industrie zu finden (vgl. u.a. Hoose 2016; Hossain 2023). Rekurrierend auf ausgewählte Befunde des DFG-Projektes „Das Regime der Emotionen als Strategie? Eine Analyse ökonomischer Teilfelder – Emotionen, emotionales Kapital und Geschlecht in der spätmodernen Arbeitswelt“ (Laufzeit 2020-2024) möchten wir im Folgenden veranschaulichen, dass in der Gaming-Industrie nicht nur eine weitreichende Subjektivierung von Arbeit durch ein umfassendes Sich-Einbringen stattfindet, sondern auch ein permanentes Streben nach Einzigartigkeit und Unverwechselbarkeit, was an die von Reckwitz (2017) beschriebene „Logik des Besonderen“, die die spätmoderne Arbeitswelt bestimmt, erinnert. Im Kern geht es dabei sowohl um die Einzigartigkeit von Arbeitskräften, die Spaß haben und sich selbst verwirklichen wollen, als auch um die ‚Betriebsfamilie‘ – oder wie wir es nennen, um Prozesse einer

„Neo-Vergemeinschaftung“³ Diese zeichnet sich vor allem durch gegenseitige Verbundenheit und ein sich umeinander kümmern aus. Einzigartig ist sie auch durch das vorherrschende Narrativ der ‚gelebten Diversität‘, der zufolge nicht Uniformität, sondern Heterogenität und Vielfalt gefragt sind. Dieser spezifische ‚Teamspirit‘, der für eine Gemeinschaftslogik („We are family!“) verantwortlich ist (vgl. Dörhöfer/Funder 2016), hat auch negative Effekte. So steigt etwa mit dem Anspruch, einzigartig sein zu *dürfen* und sich selbst frei entfalten zu *wollen*, der Druck, kreativ sein und sich selbst optimieren zu *müssen*, um zur Entwicklung neuer, einzigartiger Spiele, einer besseren Performance, weiteren Leistungssteigerungen des Teams und damit zum Markterfolg des Unternehmens beitragen zu können.

Was folgt hieraus für die Sorge um sich selbst (self care) und die Fürsorge für andere inner- und außerhalb der Arbeitswelt (caring for others)? Haben wir es mit einer ‚Care-Vereinnahmung‘ als einem Charakteristikum spätmoderner Arbeitswelten zu tun, weil z.B. die Erwartung an eine vollumfängliche Integration in die ‚Betriebsfamilie‘ in Kombination mit dem Streben nach Selbstentfaltung und -optimierung nur noch Zeit für Care innerhalb der Arbeitswelt zulässt? Spiegelt sich in der Gaming-Industrie somit eine auf die Spitze getriebene „strukturelle Sorglosigkeit“⁴ wider?

Im vorliegenden Beitrag gehen wir diesen Fragen mit Blick auf widersprüchliche Tendenzen in der Gaming-Industrie – wie der Gleichzeitigkeit von Singularisierung und Diversität auf der einen und einer ausgeprägten Teamorientierung auf der anderen Seite – nach und ziehen Schlussfolgerungen für die Care-Problematik in der spätmodernen Arbeitswelt.

Aufgebaut ist der Beitrag in fünf Teile: Zunächst stellen wir einige zentrale Charakteristika der Gaming-Industrie vor (Teil 2). Im Anschluss gehen wir kurz auf das methodische Design unserer Studie ein (Teil 3) und präsentieren dann ausgewählte Ergebnisse zu Diversität und Care (Teil 4). Im Fazit (Teil 5) wird diskutiert, ob eine ‚gelebte‘ reflexive Diversität und Care

3 Der Begriff der Neo-Vergemeinschaft erinnert an Maffesolis ‚Neo-Tribes‘. So wird in Anbetracht wachsender Verunsicherungen in der Postmoderne von einer Rückbesinnung auf archaische Gemeinschaftsformen bzw. ‚Inseln der Gemeinschaft‘ ausgegangen, die Sicherheit, Vertrautheit und emotionale Verwurzelung versprechen (vgl. Maffesoli 1988). Wir sprechen daher von Neo-Vergemeinschaftung, um diesen Trend auf einen Begriff zu bringen. Auch Reckwitz greift diesen Gedanken auf, er geht von Neogemeinschaften aus, die „allesamt auf historisch traditionsreiche Formen des Sozialen zurück(greifen)“ (Reckwitz 2017: 107).

4 Siehe zum Begriff Aulenbacher und Dammayr (2014) sowie auch die Care-Debatte in der Geschlechtersoziologie, in der es auch um die „Sorglosigkeit des Kapitalismus“ geht (vgl. u.a. Aulenbacher 2020; Klinger 2013).

im Sinne einer gesellschaftlich nachhaltigen Fürsorge in der spätmodernen Arbeitswelt überhaupt denkbar ist.

2 Die Gaming-Industrie – eine Vorreiterin der spätmodernen Arbeitswelt?

2.1 Das Feld der Gaming-Industrie

Bei der Gaming-Industrie handelt es sich um eine junge und stetig wachsende Branche, die sich bereits in vielerlei Hinsicht institutionalisiert (siehe z.B. Branchenverbände) und stetig an Aufmerksamkeit gewonnen hat. Bildungsorganisationen, auf Games fokussierte Medien und Events – um nur ein paar wenige feldrelevante Akteur:innen zu nennen – haben zudem zur Professionalisierung des Feldes beigetragen (vgl. Hossain 2023). Das Herzstück der Branche sind jedoch die Spielehersteller; in Deutschland waren es 2022 über 1.000 Unternehmen mit mehr als 13.000 Beschäftigten, die einen Umsatz – rechnet man die Hardware hinzu – von fast 10 Mrd. Euro erzielt haben, Tendenz steigend (vgl. BMWK 2023). Zu unterscheiden sind hier vier Organisationstypen: 1. Das Feld gegründet und geprägt haben die Big Player, die AAA-Games – sozusagen die Blockbuster der Branche – produzieren. Sie genießen eine internationale Bekanntheit, Kultstatus, haben eine entsprechend hohe Beschäftigtenzahl und erwirtschaften einen Umsatz in Milliardenhöhe (vgl. Newzoo 2023). Die Herstellung von AAA-Games ist sehr kostenintensiv. In Deutschland gibt es sie bislang nicht, aber es existieren einige wenige Studios, die AA-Spiele produzieren. 2. Ihnen gegenüber stehen die Independent-Studios, die nur zwei bis 20 Mitarbeiter:innen haben. Diese Kleinst- wie Kleinbetriebe sind höchst fragil, was sich auch in einem zumeist sehr geringen Lohnniveau (Existenzminimum) widerspiegelt. Was sie motiviert weiter zu machen, ist die Hoffnung auf einen kommerziellen Durchbruch. 3. Studios, die Nischenspiele produzieren, haben so um die 50 Beschäftigte. Sie bedienen ein sehr spezifisches Marktsegment (z.B. Railway Empire) und verfügen zumeist über weltweite Fan-Communities, die ihnen einen relativ festen Umsatz garantieren. 4. Mobile Games, die einfache Spiele für Smartphones und Tablets anbieten, beschäftigen um die 300 Mitarbeiter:innen und erwirtschaften einen Umsatz in Millionen- oder gar Milliardenhöhe (vgl. Statista 2023).

2.2 Forschungsstand: Arbeitsbedingungen, Care und Diversität in der Gaming-Industrie

Ein Blick auf die Arbeitsbedingungen in der Gaming-Industrie macht deutlich, dass hier nahezu alle Charakteristika der spätmodernen Arbeitswelt anzutreffen sind. Die Kultur- und Kreativindustrie – und damit auch die Gaming-Industrie – gilt geradezu als ein Experimentierfeld für postfordistische Arbeitsstrukturen, die vielfach schon als *New Normal* angesehen werden. Zu nennen ist nicht nur die ausgeprägte Subjektivierung von Arbeit, sondern auch die Nutzung agiler Organisationskonzepte (z.B. Scrum-Methoden) und folglich eine hohe Projektförmigkeit der Arbeit sowie die große Bedeutung von Wissensarbeit, denn schließlich geht es hier im Kern um die Konzeption und Entwicklung von Spielen, die Fachkräfte mit einem relativ hohen Qualifikationsniveau erfordern (z.B. Games-Designer:innen, Softwareentwickler:innen, Publisher:innen). Entwicklungen, die mit neuen Erwartungen an Arbeitskräfte und ergo mit einem neuen Berufstypus, der auf kreativer, subjektivierter Wissensarbeit beruht, einhergehen (vgl. Betzelt 2006). Sozialstrukturell haben wir es demnach mit einem überdurchschnittlichen Bildungsniveau und sozioökonomisch mit schwankenden Einkommen zu tun (vgl. Manske 2016: 48; Betzelt 2006).

Zu den Charakteristika spätmoderner Arbeitswelten zählt auch das Interesse an Selbstentfaltung und die Offenheit für Diversität, die als „nützlich“, ja sogar als ein Impulsgeber für „kreative Leistungsfähigkeit“ (Reckwitz 2017: 382) bewertet wird. So sei die Akzeptanz von Diversität eng verwoben mit dem „spätmodernen Ideal der Offenheit für Anderes und Neues“ (ebd.); folglich lässt sich auch ein Diversity Management „als eine modernisierte Form der ‚Politik der Differenz‘ deuten“ (ebd.). Diversität als Leitidee trifft somit vielfach auf eine verbale Befürwortung, die insbesondere von großen transnationalen Organisationen als geradezu unverzichtbar betrachtet wird, um als modern und zukunftsorientiert gelten zu können (vgl. Hossain 2023).⁵ Auf den ersten Blick kann also mit der kreativen Ökonomie durchaus ein erstrebenswertes Zukunftsszenario im Hinblick auf Selbstentfaltung und Akzeptanz von Vielfalt verbunden werden. Allerdings sind mittlerweile auch die Schattenseiten immer offensichtlicher geworden. So ist die Kultur- und Kreativindustrie ambivalent zu bewerten,

5 Noch haben, trotz des aktuell um sich greifenden Roll-Backprozesses von Diversity-Programmen in den USA, weltweit nicht alle Unternehmen ihr Diversity-Management abgebaut, denn offensichtlich werden hiermit noch immer ökonomische u.a. Vorteile verbunden.

nämlich „als prekär, informell, flexibel und als Winner-take-all-Märkte“ (Manske/Schnell 2018: 429). Sie trägt folglich zur Entstehung ausgeprägter sozialer – sowie auch geschlechtsspezifischer – Ungleichheiten bei (vgl. ebd.; McRobbie 2002; Christopherson 2008). Noch weist die Forschung hierzu aber ebenso Lücken auf wie bezogen auf die Frage des Umgangs mit Care. Wir gehen davon aus, dass sich in der Gaming-Industrie sowohl eine Diversitäts- als auch eine Care-Orientierung ausmachen lässt, die aber in hohem Maße einem ökonomischen Nutzenkalkül folgt, so dass eher von einer ‚Care-Vereinnahmung‘ gesprochen werden kann.

3 Methodisches Vorgehen

Unsere Studie erfolgte auf der Basis qualitativer Methoden der empirischen Sozialforschung. Hierzu wurden in einem ersten Schritt Dokumenten- und Bildanalysen von unternehmensinternem Material und Homepages, Unternehmens- und Branchendaten durchgeführt, um Einblicke in die Welt der Gaming-Industrie zu erhalten. Auf Grundlage dieser explorativen Vorrecherche wurde der Interviewleitfaden konzipiert, der elf thematische Schwerpunkte hatte (u.a. Arbeitsorganisation und -kultur), aber gleichzeitig eine größtmögliche Offenheit gewährleisten sollte. Insgesamt haben wir 36 offen-strukturierte Interviews mit Expert:innen aus zwei spätmodernen Arbeitsfeldern, davon 18 in der Gaming-Industrie, geführt. Befragt wurden Akteur:innen aus unterschiedlichen Organisationstypen, um eine möglichst facettenreiche Sicht auf das Feld der Gaming-Industrie zu gewinnen. Die Auswertung erfolgte in mehreren Stufen in Anlehnung an die „Qualitative Inhaltsanalyse“ nach Mayring (2022) und unter Verwendung von Max-QDA. Im Folgenden werden zunächst die Ergebnisse zur Vermarktung von Diversität dargestellt und anschließend die Ergebnisse zur Vereinnahmung von Care-Beziehungen.

4 Zum Spannungsverhältnis zwischen Diversität, Selbstentfaltung, Teamorientierung und Care-Arbeit

Im Fokus unserer Analysen steht die Frage, wie in der Gaming-Industrie mit Care und Diversität umgegangen wird. Haben wir es tatsächlich mit einer generellen „strukturellen Sorglosigkeit“ (Aulenbacher/Dammayr 2014) zu tun? Oder zeichnet sich hier vielleicht sogar eine Vereinnahmung

bzw. Ökonomisierung von Care ab? Diese erwerbsarbeitszentrierte Sicht auf Care hat allerdings nur wenig mit einem breiten Verständnis von Care als Selbst- und Lebenssorge (vgl. u.a. Klinger 2013) oder einer „Ganzheitlichkeit des Sorgens“ (Aulenbacher/ Dammayr 2014) gemein. Auch von „fürsorglicher Praxis“ (Gerhard 2014) kann mit Blick auf die spätmoderne Arbeitswelt ebenso wenig die Rede sein wie von einer „Fürsorgeethik“ nach Tronto (1996). So begreifen Fisher und Tronto Care in einem weiten Sinn als „Gattungstätigkeit, die alles umfasst, was wir tun, um unsere ‚Welt‘ so zu erhalten, fort dauern zu lassen und wiederherzustellen, dass wir so gut wie möglich in ihr leben können“ (Fisher/Tronto 1990: 40). Gleichwohl liefert das Konzept mit seinen vier Eckpunkte – caring about, caring for, care-giving und care-receiving – eine aufschlussreiche Erklärungsheuristik, um Spezifika von Care in der Gaming-Industrie detaillierter zu bestimmen. Dabei gehen wir in Anlehnung an Reckwitz (2017: 261ff.) davon aus, dass die spätmoderne (Arbeits-)Kultur „Neogemeinschaften“ hervorruft. In der Gaming-Industrie sind diese „Wahlgemeinschaften“ am gemeinsamen Interesse, kreative und/oder kommerziell erfolgreiche Games zu produzieren, gebunden. Sie gehen – so unsere Annahmen – mit Für- aber auch Selbstsorge einher, die allerdings in erster Linie auf die Reproduktion der ‚Betriebsfamilie‘ und damit der Gaming Welt ausgerichtet ist.

Da die (Arbeits-)Kultur der Spätmoderne das Streben nach Einzigartigkeit ins Zentrum rückt, wird folglich auch Diversität begrüßt, die Differenz markiert (vgl. Reckwitz/Rosa 2021: 111). Wir gehen daher davon aus, dass Diversität in der Gaming-Industrie positiv bewertet wird, weil sie sich auszahlen kann (‚business case‘); wenn es z.B. um die Entwicklung von Spielen geht, werden diverse Teams als innovativer bewertet (vgl. Weber 2017: 123). Weder Diversität noch Care-Erfordernisse können einfach ignoriert werden, da dies zulasten des ‚Teamspirits‘, der Leistungsfähigkeit und des erwünschten kreativen Outputs ginge.

4.1 Zur Bedeutung von Diversität – nicht mehr als ein symbolisches Zeichen von Toleranz, Aufgeschlossenheit, Modernität

Zunächst einmal sprechen die empirischen Befunde dafür, dass in der Gaming-Industrie Diversität äußerst positiv wahrgenommen wird, was folgende Zitate zum Ausdruck bringen: „ein diverses Team ist immer viel besser als ein nicht diverses Team“ (Björn Efeu/Managing Director/AA-

Studie)⁶ oder: „die Firma macht sehr viel dafür, und es ist sehr wichtig, dass (...) Diversity auch gelebt wird und nicht nur ein Buzzword ist“ (Gerold Iris/Designer/Mobile I). Auch bringt die Aussage – „wir sind ein unheimlich diverser Haufen (...), wir haben Leute aus über 50 Nationen“ (Martina Lilie/Head PR/Mobile II) – auf den Punkt, dass vor allem in international agierenden Games-Unternehmen Menschen aus unterschiedlichen Ländern und mit unterschiedlichster ethnischer Herkunft tätig sind. Allein hieraus ergibt sich aber dennoch keine Abkehr von altbekannten organisationalen Mustern der Segregation, so etwa hinsichtlich der Zusammensetzung von Führungsebenen. Ein Blick auf die Besetzung von Führungspositionen – es handelt sich überwiegend um ‚weiße Männer‘ – macht das deutlich.

Sucht man nach Anhaltspunkten für Diversität, fällt die (verbale) Offenheit gegenüber Geschlechteridentitäten auf, die in nahezu allen Interviews betont wurde. Typisch war etwa folgende Interviewaussage:

„Wir hatten schon früh eine recht hohe Zahl von Transgender. Also ich habe mir mehrfach bei Kollegen einen neuen Vornamen merken müssen“ (Björn Efeu/Managing Director/AA-Studio).

Nicht selten wird darüber hinaus auch auf die Inklusion von Menschen mit Behinderungen hingewiesen:

„Wir haben relativ viele Leute mit Inselbegabungen. Wir haben relativ viele Leute mit Asperger oder autistischen Tendenzen. Also das gibt es hier immer schon“ (ebd.).

Gleichwohl lassen sich dennoch keine umfassenden Diversity-Konzepte, die auch ein Monitoring vorsehen, ausmachen. Zugespitzt heißt das, es gibt zwar eine Orientierung am Leitbild der Diversität, aber keine weitergehenden Konzepte, Maßnahmen und Programme, um gezielt Prozesse in Gang zu setzen, die zu einer reflexiven diversen Organisation führen können. Damit meinen wir in Anlehnung an Bührmann (2020), dass Diversität zwar zur Norm und damit ‚normalisiert‘ wurde, dass aber keine kritische Reflexion darüber stattfindet, was unter Diversität verstanden wird und welche Maßnahmen tatsächlich zu mehr Diversität führen. Vielmehr gibt es sogar Stimmen, die davon ausgehen, dass gezielte Konzepte missverstanden werden könnten. Hierzu noch einmal Björn Efeu (Managing Director/AA-Studio):

6 Alle Interviews wurden anonymisiert, indem fiktive Namen ausgewählt wurden.

„Ich kann offensichtlich nicht sagen, wir brauchen jetzt noch einen Homosexuellen, das wäre völlig bizarr, so was zu sagen“.

Mit anderen Worten, die Leitidee der Diversität wird überaus positiv bewertet – allerdings nicht in erster Linie aus ethischen Erwägungen, um zu Chancengleichheit und Gleichberechtigung zu gelangen, sondern vielmehr aus arbeitsmarktpolitischen und ökonomischen Gründen:

„Wir sind davon überzeugt, dass je diverser eine Branche ist, desto besser sind die Ergebnisse, desto mehr Spaß macht es eigentlich auch, da zu arbeiten“ (Rachel Jasmin/Founder/Event II)

oder:

„je internationaler, je multikultureller, je gendermäßig gemischter, desto bessere Ergebnisse erzielen sie im Endeffekt, weil die Arbeit mehr Spaß macht (...), das heißt die Mischung macht es“ (Björn Efeu/Managing Director/AA-Studio).

Diversität hat hier den Charakter einer Human-Ressource-Strategie und wird somit zum Business Case, wobei auch arbeitskulturelle Aspekte eine Rolle spielen. Hingewiesen wird z.B. auf die Vorzüge diverser Teams, wenn es um die Spieleentwicklung geht: „Jedes Spiel (ist) eigentlich das Produkt eines multiethnischen diversen Teams“ (ebd.), da nur so erfolgreiche Spiele entstehen können. Gleichwohl ist zu beobachten, dass die praktische Umsetzung der aus unterschiedlichen – ökonomischen wie aber auch normativ-ethischen – Motiven angestrebten Diversität vielfach noch am Anfang steht, was sogar recht offen angesprochen wurde. Hierzu heißt es z.B. in einem Interview:

„Also wir sagen halt ganz klar, wir brauchen mehr Diversität in allen Bereichen (...) und da muss die Branche ganz, ganz, ganz, ganz schnell lernen“ (Björn Efeu/Managing Director/AA-Studio).

Dass diese notwendige Lernkurve bislang in vielen Unternehmen noch nicht in Gang gekommen ist, wird somit keineswegs übersehen. Die Interviewten sind sich sogar einig, dass die Sensibilität für das Thema in den meisten Fällen wohl erst durch einen massiven äußeren Anstoß erzeugt werden kann. In der Gaming-Industrie waren es – wie so häufig – öffentlich gewordene Diskriminierungen und Vorfälle sexueller Gewalt. Im Fall eines AA-Studios handelte es sich z.B. um die Schockwirkung eines MeToo-Skandals. Hierzu heißt es: „Und (in unserem Unternehmen) hat das, glaube ich, besonders weh getan, weil das eine Firma war, die

sehr viel Wert darauf gelegt hat, dass wir people-centric sind“ (Björn Efeu/Managing Director/AA-Studio), aber dann erfahren musste, dass sie von einer auf Respekt, Anerkennung und Integration von Vielfalt, also einer Organisationskultur der *gelebten Diversität*, noch weit entfernt ist. Denn es gab ganz offensichtlich eine über viele Jahre hinweg funktionierende „Kultur des Wegschauens“ (ebd.), die dazu beigetragen hat, dass auf den informellen Hinterbühnen nicht nur „frauenfeindliche Witze“ üblich waren, sondern auch Sexismus vorherrschte, der am Ende zu einem Prozess wegen sexueller Gewalt führte.

Erst aufgrund von MeToo-Skandalen in der Gaming-Industrie stieg die Sensibilität für das Thema Sexismus und Diversität, was aber noch keineswegs zu einem tiefgreifenden Wandel bzw. anspruchsvollen Diversitätskonzepten beigetragen hat. So hat sich über Jahre hinweg ein „Diversitätsmythos“ (Funder 2023) herausgebildet, der darin besteht, dass Diversität zwar auf der Leitbildebene fest verankert ist, aber strukturell zumeist nicht die Hinterbühnen der Organisation bestimmt, so dass lange Zeit und zum Teil noch heute Stereotypisierungen wie Diskriminierungen sowohl in der organisationalen Praxis als auch im Alltagshandeln vorherrschen, die sich offenbar nur schwer auflösen lassen; wenngleich es durchaus auch Akteur:innen gibt, die diskriminierende Strukturen hinterfragen, aber (bislang) wohl nicht über die notwendige Handlungsmacht verfügen, diese infrage stellen und verändern zu können.

Insgesamt zeigt sich, dass die Anerkennung von Vielfalt sehr voraussetzungsvoll ist und bisher vor allem auf der Vorderbühne stattfindet – vermutlich aufgrund der Macht „hegemonialer Männlichkeit“ (Connell 2006) oder auch der, wie einer der Manager die Einstellung manch männlicher Kollegen bezeichnet, „toxischen Männlichkeit“ (Björn Efeu/Managing Director/AA-Studio). Ansätze für Diversität haben wir allenfalls in den kleinen Indie-Studios gefunden, in der die Gaming Welt etwas kritischer gesehen wird und die insgesamt offener zu sein scheinen; so befindet sich auch schon mal eine „Nagellackstation auf der Männertoilette“ (Sabrina Krokus/Designerin/Indie II) und „manchmal [kommt] auch jemand [hier: Mann] [...] im Kleid“ und ist – wie eine der Spiele-Designerinnen hervorhebt – „stärker geschminkt (...) als ich“. Daraus folgt aber noch nicht, dass in den Führungspositionen Frauen zu finden sind. Bleibt Diversität auf den unteren Ebenen der Organisationsfassaden stecken, droht die Gefahr, dass die Aufdeckung von Diskriminierungen und sexueller Gewalt mitunter sogar noch weitaus schwieriger sein kann, weil sie vordergründig bereits zur „Norm“ zählt und weitere Untersuchungen bzw. Maßnahmen damit

vermeintlich unnötig erscheinen, was – in Anlehnung an Bourdieu (1993) – einer „Illusio“ gleichkommt und damit de-thematisiert wird.

4.2 Subjektivierung von Arbeit und Neo-Vergemeinschaftung: Care im Spannungsfeld von Selbstentfaltung und Teamorientierung

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage umso dringlicher, ob diese Entwicklungen – ein vielfach nur oberflächliches Diversitätsverständnis, aber eine gleichzeitige Betonung von Einzigartigkeit, gekoppelt mit einem hochsubjektivierten Arbeitsverständnis und einem Streben nach Selbstentfaltung – nicht zulasten einer nachhaltigen Sorge für sich, aber vor allem für andere geht. Oder gelingt es der Gaming-Industrie durch eine ‚Neo-Vergemeinschaftung‘ tatsächlich, Raum für Selbstsorge und sogar eine (organisationale) Care-Orientierung zuzulassen?

Spielerhersteller:innen nehmen für sich in Anspruch, Spiele zu entwickeln, die „Leute bewegt und eine gute Qualität haben“ (Sabrina Krokus/Designerin/Indie II). Es geht darum, „schöne Spiele zu entwickeln“ und zwar in einer „angenehmen Arbeitsatmosphäre“ – oder mit den Worten von Thomas Enzian (Producer/Indie II) – „wir wollen es uns so angenehm wie möglich machen, das verbindet uns“. Entscheidend ist – wie die Befragten mehrfach im Verlauf der Interviews betonen – die Entwicklung eines einzigartigen Spiels, so dass der Verdienst oder die Karriere auch in den Hintergrund rücken:

„(...) (das Unternehmen) zahlt nicht super toll, wir wollen halt was Besonderes machen und nicht das, was sich gut verkauft“ (Sabrina Krokus/Designerin/Indie II).

Dem zugrunde liegt die Vorstellung, sich als Künstler:innen zu verstehen (ebd.). Diese Leidenschaft für die Spieleentwicklung korrespondiert mit einer spezifischen Arbeitskultur, in der zwar ein Gleitzeitsystem mit festen Kernarbeitszeiten vorherrscht, doch in bestimmten Phasen ist es geradezu selbstverständlich, auch schon einmal extrem lange Arbeitszeiten bis zu 16 Stunden in Kauf zu nehmen. Hierzu Thomas Enzian, der Producer eines Indie-Studios:

„(...) es kann bei uns auch hart werden. (...) Überstunden versuchen wir zu reduzieren, aber es gibt Situationen, da müssen wir fertig werden“ (Thomas Enzian/Producer/Indie II).

Dass es sich somit um „harte“ Arbeit handelt, die geleistet werden muss, wurde in allen Interviews hervorgehoben. In einem Mobile Studio werden Überstunden erst gar nicht angeordnet, sondern „freiwillig“ erbracht, wobei nicht zu übersehen ist, dass die Teams unter einem gewissen Erfolgsdruck stehen, denn am Ende zählt, dass festgelegte Deadlines erfüllt und gute Ergebnisse erzielt werden müssen. Das spricht ebenfalls für die Herausbildung einer „Illusio“, die auf einer hohen emotionalen Bindung an das jeweilige Studio basiert und zu einem unhinterfragten Einverständnis(handeln) mit als unvermeidbar wahrgenommenen Notwendigkeiten beiträgt.

Angesichts dieser Arbeitszeitproblematik, deren belastende Seite keineswegs gelehnet, sondern vielmehr als unabänderbar beschrieben wird, erstaunt erst einmal, dass alle Befragten davon sprechen, Wert darauf zu legen, dass sich das Arbeiten „so angenehm wie möglich anfühlen soll“. Schaut man etwas genauer hin, zeigt sich, wie gewichtig in diesem Zusammenhang der vorherrschende ‚emotionale Grundsound‘ des Spaß-haben-wollens und der Leidenschaft für Spiele sowie der vorherrschende ‚Teamspirit‘ ist, der offenbar in der Lage ist, die zeitweise stark belastenden Seiten der Arbeit als hinnehmbar wahrzunehmen, zumal sich alle in diesen Phasen gegenseitig unterstützen. Solidarität, Teamgeist und Gemeinschaftshandeln, die durch positive Emotionen hervorgerufen werden, sind somit der entscheidende Kitt, um Arbeitsbelastungen auszuhalten (vgl. hierzu ähnliche Entwicklungen in der Pflege; Albert et al. 2022). Wie stark präsent dieser Teamgedanke ist, bringt ein Designer eines Mobile Studios auf den Punkt:

„Es ist sehr familiär. Man hat das Gefühl, man ist unter Gleichgesinnten sozusagen. (...) man merkt einfach im Day-to-Day (...) Und es geht da natürlich drüber hinaus, dass man (sich) auch nach der Arbeit (...) trifft oder noch ein bisschen bleibt und zusammen was zockt oder sich am Wochenende trifft, irgendwie zusammen weggeht. Wir hatten (...) vor Corona jeden Freitag (...) eine kleine Office-Party und total cool. Also richtig coole Stimmung. (...) man hat so einen Spirit, glaube ich (...)“ (Gerold Iris/Designer/Mobile II).

Dieser ‚Teamspirit‘ spiegelt sich auch darin wider, dass das gesundheitliche, psychische Wohlbefinden der Beschäftigten zum Thema von Team-Meetings gemacht wird. Gefragt wird dann: „Wie geht es euch? Wie fühlt ihr euch? Was können wir besser machen?“ (Sabrina Krokus/Designerin/Indie II). So sollen Phasen hoher Belastungen durch gegenseitige Unterstützung ‚überstanden‘ werden. Diese ausgeprägte gegenseitige Unterstützung kor-

respondiert mit dem nicht nur in diesem Indie-Studio vorherrschenden Gemeinschaftsgefühl, bei dem Emotionen im Spiel sind, die Empathie und Sorgegefühle hervorrufen. Um diesen ‚Teamspirit‘ und das Verständnis einer ‚Betriebsfamilie‘ entstehen zu lassen, wird viel getan, angefangen von gemeinsamen Spiele-Abenden, über Betriebsfeiern bis hin zum gemeinsamen Urlaub. Wenngleich eine Teilnahme an all diesen Gemeinschaftsevents nicht verpflichtend ist, scheint vielen Mitarbeiter:innen auch eine konsequente Nicht-Teilnahme offenbar keine Option zu sein, denn das käme einer partiellen sozialen Exklusion gleich. Tatsächlich kann die starke Teamorientierung auch zum ‚sozialen Zwang‘ werden:

„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 (...) 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).

Die Befürchtung, Informationen, Ereignisse, Erfahrungen oder Entscheidungen, die das eigene Arbeitsleben verändern oder gar verbessern könnten, zu verpassen, rührt somit aus der gelebten Fürsorge heraus, denn „der Teamzusammenhalt ist wichtig, sehr wichtig“ (Theo Dahlie/Program Director/Event I). Die Ambivalenz der Teamorientierung kommt aber nicht nur hierin zum Ausdruck, vielmehr hat sich ein hohes Maß an gegenseitiger Unterstützung herauskristallisiert, die sich auch in einer „Sorge um das Team“ widerspiegelt. Sehr pointiert bringt dies eine Leiterin der PR-Abteilung auf den Punkt:

„(...) dass wir halt wirklich alle uns, ja so bescheuert das klingt, aber uns so umeinander sorgen. (...)“ (Martina Lilie/Head PR/Mobile II).

Dennoch ist nicht zu übersehen, dass die Leidenschaft für die Entwicklung von Spielen und die unhinterfragte Akzeptanz der Notwendigkeit von Crunch-Times – also der extrem langen Überstunden – stets mit latenten Überforderungen einhergeht, die durch die Sorge um ‚Familienmitglieder‘ noch verstärkt werden kann. Das zeigt z.B. der Fall einer Designerin, die sich geradezu bis zur Erschöpfung für *ihr* Projekt und *ihr* Team einsetzt:

„Es gibt so eine Sequenz in einem Spiel, da sieht die Protagonistin, nachdem die den Zusammenbruch hatte, so richtig fertig aus und hat so

ganz tiefe Ringe und ist so zerfetzt. Und das hat mir mein Kollege von den Programmierern (geschickt und gemeint): ‚Guck mal, das bist du!‘ Und: Ja, so fühle ich mich auch. (Lacht) Ja, das ist halt das Problem, wenn man an dem (Projekt) auch so hängt. (...), weil ich mich da auch sehr reingehängt habe und (...) ich immer versucht habe, das von meinem Team fernzuhalten. (...) Und dann habe ich natürlich immer denen gesagt: ‚Nein, geh. Nein, ich mache schon‘“ (Sabrina Krokus/Designerin/Indie II).

Demnach zeichnet sich in der Gaming-Industrie eine Form der Team-Solidarität und des sich Sorgens um andere ab, die stark emotional begründet ist. Die ‚Schattenseite‘ dieses *Füreinander Daseins* und des *Sich-um-einander-Sorgens*, zeigt sich zum Beispiel im solidarischen Aushalten der Crunch-Time oder darin, dass sich Mitarbeiter:innen dieser betriebsspezifischen ‚Familienzeit‘ nur schwer entziehen können, was nicht selten in Arbeitsstress mündet. Auffällig ist, dass sich diese Sorge um andere ausschließlich auf Mitglieder der ‚Betriebsfamilie‘ bezieht. Keine Rolle spielt bislang die Sorge um Kinder, zu pflegende Angehörige oder Lebenspartner:innen. Care-Arbeit außerhalb des Unternehmens ist vielfach kein Thema. Auf dem zweiten Blick entpuppt sich das Care-Verständnis somit als sehr eng und bezieht sich in erster Linie auf die Sorge um das Team. Das hat vor allem damit zu tun, dass viele Beschäftigte in der Branche noch relativ jung und zumeist kinderlos sind und in der Regel auch noch keine zu pflegenden Angehörigen haben. Zugleich haben wir es mit einer Branche zu tun, deren flexible, hochsubjektivierte Arbeitskultur sich ohnehin in vielen Unternehmen nur schwer mit Care-Anforderungen verbinden lässt. Mehr noch, die durchaus vorherrschende Sorge um die ‚Betriebsfamilie‘ trägt sogar dazu bei, Selbstsorge, besonders in kritischen Projektphasen, hintenanzustellen, selbst wenn das zu weitreichenden Problemen, sogar psychisch hohen Belastungen, führen kann, wie das Beispiel der oben zitierten Designerin zeigt. Oder anders formuliert: Care-Probleme werden durch die alles dominierende Leidenschaft und Gemeinschaftsorientierung überlagert.

Bezogen auf die eingangs skizzierten Charakteristika von Care nach Tronto (1996) können wir somit festhalten, dass Care in der Gaming-Industrie durchaus berücksichtigt wird, jedoch in einem stark eingeschränkten Sinn, der in erster Linie auf eine Sorge um das Team abzielt und somit auf die Reproduktion der Gaming Welt – wir sprechen daher von einer Ökonomisierung bzw. Vereinnahmung von Care. So geht es z.B. darum:

1. Fürsorgebedarf im betrieblichen Arbeitsalltag zu erkennen („caring about“), 2. Care-Verantwortung für andere Teammitglieder zu übernehmen („caring for“), 3. indem Teammitglieder in Belastungsphasen unterstützt werden („care-giving“) und 4., dass das sich Kümmeren um Teammitglieder als ein Geben-und-Nehmen betrachtet wird („care-receiving“). Mit Care in einem ganzheitlichen, fürsorglichen, auf Nachhaltigkeit abzielenden Sinn hat das wenig zu tun.

5 Diskussion und Schlussfolgerungen

Diese hier skizzierten Einblicke in die Gaming-Industrie können zwar nur erste Anhaltspunkte zur Beantwortung unserer Ausgangsfragen liefern, aber sie machen dennoch sichtbar, dass, erstens, Diversität in als spätmodern geltenden Unternehmen keineswegs die organisationalen Hinterbühnen bestimmt, vielmehr hat sich ein „Diversitätsmythos“ herauskristallisiert. Zweitens, dass das Streben nach Einzigartigkeit, Leidenschaft und Teamorientierung mitunter zu einer problematischen Melange führen kann, wenn Emotionen dazu beitragen, hohe Arbeitsbelastungen (Crunch-Times) zu übertünchen und als unvermeidbar erscheinen lassen. Drittens spielt das Thema Care durchaus eine Rolle, wobei es allerdings in erster Linie um die Sorge um das Team geht, während in den meisten Unternehmen Fragen der Fürsorge, die außerhalb der Betriebsgrenzen stattfindet, allenfalls am Rande Erwähnung finden.

Was schließen wir hieraus? Obwohl der spätmodernen Arbeitswelt vielfach attestiert wird, einen großen Schritt in Richtung Geschlechteremanzipation, ja sogar eines „Undoing Gender“ und Diversitätsideals gemacht zu haben, zeigt das Beispiel der Gaming-Industrie, dass es so einfach nicht ist und die noch immer vorherrschende ungleiche und vergeschlechtlichte Arbeitsteilung (selbst sexuelle Diskriminierungen), einschließlich all ihrer beruflichen, sozialen, psychischen und emotionalen Folgen, nicht einfach verschwinden. Wenngleich es auch Indizien für eine Sorge um andere gibt, zeichnet sich dennoch ab, dass Fürsorge, die sich nicht allein auf die ‚Betriebsfamilie‘ erstreckt, nur schwer mit den Bedingungen der spätmodernen Arbeitswelt zu vereinbaren ist, so dass in der Tat viel für eine strukturelle, systematische Care-Vereinnahmung oder gar Care-Ignoranz in einem weiteren Sinn spricht. Hieran ändert auch die zu beobachtende teamorientierte Fürsorge wenig, im Gegenteil, diese trägt – wie gezeigt – sogar noch zu einer Verschärfung des Problems bei. Wie ist das zu erklären?

Im Spannungsverhältnis zwischen Diversität und Teamorientierung sowie Care-Arbeit ist Leidenschaft das verbindende Element, das eine ‚Neo-Vergemeinschaftung‘ ent- und bestehen lässt. Emotionen, wie Leidenschaft für Spiele, erzeugen einen ‚Teamspirit‘, der ein besonderes, einzigartiges Arbeitsklima schafft, in welchem sich Arbeitssubjekte als Teil einer ‚Betriebsfamilie‘ verstehen. Dieser durchgängig von den Befragten als positiv wahrgenommene Effekt des ‚Teamspirits‘ hat jedoch eine Schattenseite: Die Teilnahme am sogenannten *Familienleben* kann sich zu einer Art *freiwilligem Zwang* entwickeln, der sich besonders deutlich in der als selbstverständlich erachteten Entgrenzung von Arbeitszeit widerspiegelt. Oder anders formuliert: Diese spezifische Illusio führt dazu, dass Überstunden und die damit verbundene Selbstaufopferung nicht kritisch hinterfragt oder gar in Frage gestellt wird, sondern vielmehr als ein selbstverständlicher, geradezu ‚heroischer Akt‘ gesehen wird. Die ‚Betriebsfamilie‘ steht im Zentrum des Geschehens, um die sich *gekümmert* werden muss. Care-Arbeit in Form von Fürsorge für das Team findet somit durchaus in der Gaming-Industrie statt, allerdings bleibt sie nicht folgenlos. So zeigt das empirische Material, dass Arbeitssubjekte aus Solidarität länger arbeiten, um Projekte zum Abschluss zu bringen und Kolleg:innen mit der anstehenden Arbeit nicht allein zu lassen. Das geht sogar so weit, dass selbst in Meetings Zeit eingeräumt wird, um den physischen und psychischen Gesundheitszustand abzufragen. Was auf den ersten Blick als vorbildlich erscheint, trägt, denn auf den zweiten entpuppt sich diese Fürsorglichkeit als eine *Ökonomisierung des Carings*. So hat z.B. das Abfragen des Gesundheitszustands nicht nur einen fürsorglichen Hintergrund, sondern dient auch dazu, als Vorgesetzte zu wissen, wer eventuell in naher Zukunft ausfällt, um frühzeitig nach Ersatz Ausschau zu halten. An den strukturellen Arbeitsbedingungen, die ursächlich für die Probleme sind, ändert sich hingegen nichts.

Innerhalb der Care-Arbeit nimmt Diversität eine besondere Rolle ein, denn sie ist mit dafür verantwortlich, die Einzigartigkeit und das *Anderssein* (dem vorherrschenden Diversitätsverständnis entsprechend) zum Ausdruck zu bringen. Aber auch Diversität unterliegt einer Ökonomisierung: Je mehr Nationalitäten, (Dis-)Abilities und Geschlechter in einem Arbeitsteam vertreten sind, desto vielfältiger – so die Wahrnehmung – sei das Endprodukt, wodurch es an mehr Zielgruppen adressiert werden kann. Auf der organisationalen Hinterbühne wird jedoch sichtbar, dass konkrete Maßnahmen und Konzepte fehlen, um z.B. zu einem Abbau von Geschlechtersegregationen zu gelangen. Widersprüchlich ist an dieser Stelle, dass einerseits Diversität gewollt wird, doch gleichzeitig MeToo-Skandale

auftreten, wodurch einmal mehr deutlich wird, dass von einem tief in die Unternehmen eingedrungenen reflexivem Diversitätsverständnis keine Rede sein kann. Wie bereits erwähnt, dient auch Diversität in der Gaming-Industrie in erster Linie dazu, die Einzigartigkeit der Neo-Vergemeinschaftung hervorzuheben und sich damit von anderen Branchen abzugrenzen.

Die empirischen Ergebnisse zeigen ferner, dass Care-Arbeit in der spätmodernen Arbeitswelt zwar vordergründig Relevanz zugemessen wird, indem die Sorge um das Team als wichtig erachtet wird, Care in einem umfassenden Sinn aber keine Rolle spielt und Selbstsorge mitunter ignoriert wird. Im Fokus steht die Leidenschaft für Games, für die sich Arbeitssubjekte gerne ‚aufopfern‘. So stellen wir unter Rückbezug auf die empirischen Ergebnisse fest, dass sich in der Gaming-Industrie eine Form des *spätmodernen Carings* entwickelt hat, die aus dem Spannungsverhältnis zwischen Selbstentfaltung und -optimierung auf der einen Seite und einer ‚Neo-Vergemeinschaftung‘ auf der anderen Seite resultiert. Auszumachen ist allenfalls eine Art Team-Caring, nicht jedoch eine nachhaltige Selbstsorge oder Fürsorge im Sinne Trontos (1996) „caring about“ und „caring for“ und schon gar nicht in Form von „care giving“ oder gar einer „Ganzheitlichkeit von Fürsorglichkeit bzw. Sorgsamkeit“ (Aulenbacher/Dammayr 2014). Die weitere Forschung zur spätmodernen Arbeitswelt, insbesondere zur Kultur- und Kreativwirtschaft, sollte somit nicht nur die Folgen von Diversität als ein Aspekt der Singularisierung zum Thema machen, sondern auch die Schattenseiten der Neo-Vergemeinschaftung mit Blick auf die Care-Problematik.

Literatur

- Albert, Andreas/Betzelt, Sigrid/Bode, Ingo/Parschick, Sarina (2022): Die Macht der Gefühle. Emotionsregimes und Solidaritätshorizonte in der Pflegekrise. In: WSI-Mitteilungen, 75 (5), 363–370.
- Aulenbacher, Brigitte (2020): Auf neuer Stufe vergesellschaftet: Care und soziale Reproduktion im Gegenwartskapitalismus. In: Becker, Karina/Binner, Kristina/Décieux, Fabienne (Hrsg.): Gespannte Arbeits- und Geschlechterverhältnisse im Marktkapitalismus, Geschlecht und Gesellschaft. Wiesbaden: VS Springer Fachmedien, 125-147. DOI:10.1007/978-3-658-22315-1_7.
- Aulenbacher, Brigitte/Dammayr, Maria (2014): Zwischen Anspruch und Wirklichkeit: Zur Ganzheitlichkeit und Rationalisierung des Sorgens und der Sorgearbeit. In: Aulenbacher, Brigitte/Riegraf, Birgit/Theobald, Hedwig (Hrsg.): Soziale Welt: Sonderband 20. Sorge: Arbeit, Verhältnisse, Regime. Care: Work, Relations, Regimes. Baden-Baden: Nomos, 125–140.

- Betzelt, Sigrid (2006): Zur begrenzten Nachhaltigkeit flexibler Erwerbsmuster – Das Beispiel hoch qualifizierter Alleinselbständiger. In: Szydlík, Marc (Hrsg.): Flexibilisierung. Folgen für Arbeit und Familie. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 93–112.
- Betzelt, Sigrid/Gottschall, Karin (2005): „Frei zu sein bedarf es wenig? Chancen und Risiken der Selbständigkeit in Kulturberufen“. In: Universität Bremen (Hrsg.): Impulse aus der Forschung, o. Jg. (1), 69.
- Birenheide, Almut (2008): Herr und Knecht. Die Ambivalenzen der Selbstunternehmung. In: *Leviathan*, 36 (2), 274–291.
- BMWK (2023): Monitoringbericht Kultur- und Kreativwirtschaft 2022. Studie erstellt im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz. Berlin: BMWK.
- Bourdieu, Pierre (1993): Sozialer Sinn. Kritik der theoretischen Vernunft. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Bröckling, Ulrich (2007): Das unternehmerische Selbst. Soziologie einer Subjektivierungsform. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Bröckling, Ulrich (2011): Über Kreativität. Ein Brainstorming. In: Menke, Christoph/Rebentisch, Juliane (Hrsg.): Kreation und Depression. Freiheit im gegenwärtigen Kapitalismus. Berlin: Kadmos Verlag, 89–97.
- Bührmann, Andrea D. (2020): Reflexive Diversitätsforschung. Eine Einführung anhand eines Fallbeispiels. Stuttgart: UTB.
- Christopherson, Susan (2008): Beyond the Self-Expressive, Creative Worker. An Industry Perspective on Entertainment Media. In: *Theory, Culture & Society*, 25 (7/8), 73–95.
- Connell, Robert W. (1999): Der gemachte Mann. Konstruktionen und Krisen von Männlichkeit. Opladen: Leske + Budrich.
- Dörhöfer, Steffen/Funder, Maria (2016): „You’ll (n)ever Walk alone“. Innovative Wissensarbeit zwischen individualistischem Leistungsregime und kommunikativer Teamkultur. In: *Industrielle Beziehungen*, 23 (4), 458–476. DOI 10.1688/IndB-2016-04-Doerhoefer.
- Fisher, Berenice/Tronto, Joan (1990): Toward a Feminist Theory of Caring. In: Abel, Emily/Nelson, Margaret (Hrsg.): *Circles of Care. Work and Identity in Women’s Lives*. New York: State Univ. of New York Press, 35–62.
- Funder, Maria (2023): Warum Diversitätspolitik kein „Schnick-Schnack“ ist. Perspektiven der Organisations- und Diversitätsforschung. In: Funder, Maria/Grulich, Julia/Hossain, Nina (Hrsg.): *Diversitäts- und Organisationsforschung. Handbuch für Wissenschaft und Praxis*. Baden-Baden: Nomos, 563–587.
- Gerhard, Ute (2014): Care als sozialpolitische Herausforderung moderner Gesellschaften – Das Konzept fürsorglicher Praxis in der europäischen Geschlechterforschung. In: Aulenbacher, Brigitte/Riegraf, Birgit/Theobald, Hedwig (Hrsg.): *Soziale Welt: Sonderband 20. Sorge: Arbeit, Verhältnisse, Regime. Care: Work, Relations, Regimes*. Baden-Baden: Nomos, 69–88.
- Hoose, Fabian (2016): Spiel als Arbeit. Arbeitsorientierung von Beschäftigten der Gamesbranche. Wiesbaden: Springer VS. DOI:10.1007/978-3-658-10711-6.

- Hossain, Nina (2023): Diversität in der Gaming Industrie: Vielfalt trotz Geschlechterungleichheit? In: Funder, Maria/Grühlich, Julia/Hossain, Nina (Hrsg.): Diversitäts- und Organisationsforschung. Handbuch für Wissenschaft und Praxis. Baden-Baden: Nomos, 203–225.
- Klinger, Cornelia (2013): Krise war immer ... Lebenssorge und geschlechtliche Arbeitsteilung in sozialphilosophischer und kapitalismuskritischer Perspektive. In: Appelt, Birgit/Aulenbacher, Brigitte/Wetterer, Angelika (Hrsg.): Gesellschaft. Feministische Krisendiagnosen. Münster: Westfälisches Dampfboot, 81–104.
- Lash, Scott/Urry, John (1994): *Economies of Sign and Space*. London: Sage.
- Maffesoli, Michel (1988): *Le Temps des Tribes. Le Déclin de L'Individualisme dans les Sociétés de Masse*. Paris: Meridiens Klincksieck.
- Manske, Alexandra (2013): Kreative als aktivierte Wirtschaftsbürger. Zur wohlfahrtsstaatlichen Rahmung von künstlerisch-kreativer Arbeit. In: *Österreichische Zeitschrift für Soziologie*, 38 (3), 259–276.
- Manske, Alexandra (2016): Zwischen den Welten: Hybride Arbeitsverhältnisse in den Kulturberufen. In: *Industrielle Beziehungen*, 23 (4). DOI:10.1688/IndB-2016-04-Manske.
- Manske, Alexandra/Schnell, Christiane (2018): Arbeit und Beschäftigung in der Kultur- und Kreativwirtschaft. In: Böhle, Fritz/Voß, Günter G./Wachtler, Günther (Hrsg.): *Handbuch Arbeitssoziologie*. Wiesbaden: Springer VS, 699–729.
- Mayring, Philipp (2022): *Qualitative Inhaltsanalyse*. Weinheim: Beltz.
- McRobbie, Angela (2002): Clubs to Companies. Notes on the Decline of Political Culture in Speeded up Creative Worlds. In: *Cultural Studies*, 16 (4), 516–531.
- McRobbie, Angela (2016): *Be Creative. Making a Living in the New Culture Industries*. Cambridge/Malden, MA: Polity.
- Newzoo (21. Juli 2023): Umsatz der führenden Unternehmen im Bereich Videospiele weltweit im 1. Quartal 2023.
- Statista <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/194749/umfrage/die-10-groessten-game-publisher-weltweit/>, 1.9.2023.
- Reckwitz, Andreas (2017): *Die Gesellschaft der Singularitäten. Zum Strukturwandel der Moderne*. Berlin: Suhrkamp.
- Reckwitz, Andreas/Rosa, Hartmut (2021): *Spätmoderne in der Krise. Was leistet die Gesellschaftstheorie?* Berlin: Suhrkamp.
- Schnell, Christiane (2007): *Regulierung der Kulturberufe in Deutschland. Strukturen, Akteure, Strategien*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Statista (2023): *Mobile Games – weltweit*. <https://de.statista.com/outlook/dmo/digitale-medien/videospiele/mobile-games/weltweit>, 1.9.2023).
- Tronto, Joan (1996): Politics of Care. Fürsorge und Wohlfahrt. In: *Transit – Europäische Revue*, 12, 115–142.
- Weber, Lena (2017): *Die unternehmerische Universität. Chancen und Risiken für Gleichstellungspolitik in Deutschland, Großbritannien und Schweden*. Weinheim: Beltz-Juventa.

