

Mythen, Macht und Emotionen in der ‚schönen neuen spätmodernen Arbeitswelt‘

Maria Funder

Abstract

Mit der spätmodernen Arbeitswelt werden alles andere als Vorstellungen von standardisierten Arbeitsprozessen und traditionellen Arbeitswerten bis hin zu konservativen Lebenseinstellungen – gerade auch im Hinblick auf die Geschlechterverhältnisse – verbunden. Stattdessen ist die Rede von der Einzigartigkeit kreativer Arbeit, großem Spaß an der Arbeit, Chancen zur Selbstverwirklichung wie auch Offenheit für Vielfalt bzw. Diversität. In diesem Beitrag wird am Beispiel der Gaming-Industrie der Frage nachgegangen, ob spätmoderne Mythen, die hier im Gewand eines *Liberalitäts- und Kreativitätsmythos* in Erscheinung treten, nicht nur das vorherrschende ‚Emotionsregime‘ stabilisieren, sondern auch dazu beitragen, die Schattenseiten der postindustriellen Ökonomie zu übertünchen. Spätmoderne Mythen können demnach eine erhebliche Wirkungsmacht entfalten und Selbstausbeutung sowie ungleiche, prekäre Arbeitsbedingungen als selbstverständlich erscheinen lassen.

Schlagworte: Spätmoderne Arbeitswelt, Gaming-Industrie, spätmoderne Mythen, Emotionen, Emotionsregime, Arbeits- und Geschlechterverhältnisse, Diversität

1 Einleitung

Mit der spätmodernen Arbeitswelt werden alles andere als Stempeluhren, Fließbänder, traditionelle Arbeitswerte (Pflichtbewusstsein, Pünktlichkeit, Fleiß etc.) und Lebenseinstellungen – auch im Hinblick auf die Geschlechterverhältnisse und Diversität – verbunden. Vielmehr wird das Bild einer Arbeitswelt gezeichnet, in der Spielräume zur Selbstverwirklichung und Kreativität vorherrschen, Arbeit Spaß machen soll und ein hohes Maß an Liberalität besteht, so etwa hinsichtlich der Akzeptanz von Vielfalt bzw. Diversität. Dementsprechend wird auch von einem Prozess des „Degendering“ ausgegangen, der auf ein offenes Gender-Repertoire und Geschlechtergleichstellung abzielt (vgl. Reckwitz 2017). Hier drängt sich allerdings die Frage auf, ob wir es nicht mit einer ‚schönen neuen spätmodernen Arbeitswelt‘ zu tun haben, die durchdrungen ist von *spätmodernen Mythen* – wie etwa von der Vorstellung, es herrsche Liberalität (z.B. Diversität,

Anders-Sein können) und Kreativität (Chancen zur Selbstentfaltung usw.) vor. Dass das Folgen hat, liegt auf der Hand, denn Mythen können zu „Identitätsverlockungen“ (Butler 2001) beitragen, die – flankiert durch ein entsprechendes ‚Emotionsregime‘¹ – ein hohes Maß an Selbstdisziplinierung und -optimierung bis hin zur Selbstausbeutung stimulieren und – so ganz nebenbei – die Schattenseiten der postindustriellen Ökonomie vernebeln können, indem sie entweder akzeptiert und als ‚naturgegeben‘ wahrgenommen werden oder einfach ‚übersehen‘ bzw. de-thematisiert werden.

Aus der arbeits- und geschlechtersoziologischen Forschung wissen wir bereits, dass aus Selbstentfaltung auch Selbstzwang und ein „erschöpftes Selbst“ (Ehrenberg 2004) werden kann, Arbeitsverhältnisse vor allem in der Gig-Economy oftmals prekär sind (z.B. Crouch 2019) und die neue Liberalität, wie die Offenheit für Diversität und Geschlechtergleichheit, sich nicht selten als „window dressing“ (Bromley/Powell 2012) entpuppt, ja sogar als „überflüssiger ‚Schnick-Schnack‘“ abgetan wird (Funder 2023). Folglich erstaunt nicht, dass sich seit einiger Zeit ein Backlash abzeichnet, der durch machtvollere staatliche Anti-Gendering- und Diversitätsoffensiven noch befeuert wird (siehe die Entwicklungen in den USA).² Es stellt sich daher die Frage, wie es um Gleichstellung und Diversität, aber auch um das Versprechen, kreativ sein und sich selbst verwirklichen zu können, steht und welche Relevanz Mythen und Emotionen dabei zukommen.

1 Hierzu an dieser Stelle nur so viel: Wir verstehen unter einem Emotionsregime – in Anlehnung an Reddy – „a set of normative emotions and the official rituals, practices, and emotives that express and inculcate them“ (Reddy 2001: 129). Ähnlich sehen es Wettergren und Jansson, die von „(a) set of tacit and explicit knowledge about emotion, including when certain emotions are appropriate and how they should be displayed, embedded in behavioural norms pertinent to given social groups“ (Wettergren/Jansson 2013: 426) sprechen. Inspiriert durch diese Überlegungen gehen wir davon aus, dass sich in spätmodernen Arbeitsfeldern spezifische Emotionsregimes herausbilden, die sich auf einer strukturell-regulativen, symbolisch-normativen und kulturell-kognitiven Ebene in das jeweilige Feld einschreiben und Arbeits- und Geschlechterarrangements prägen (vgl. Funder/Hossain 2024).

2 Dieser Rollback-Prozess wurde durch die Trumpsche Anti-DEI (=Vielfalt, Gleichberechtigung und Integration) Politik massiv forciert. So wurden unter der Präsidentschaft von Donald Trump alle staatlichen Diversity-Programme gestoppt und das hierfür zuständige Personal zwangsbeurlaubt. Anti-Diversitätskampagnen haben inzwischen weite Kreise gezogen. Zwar sind ihre Folgen in Deutschland noch nicht so gravierend, aber dennoch haben auch hier bereits etliche Unternehmen ihre Diversitätsprogramme zurückgefahren. Kurzum, die Zeiten für Diversity-Aktivist:innen wie auch generell für die Diversity- und Geschlechterforschung sind ‚rauer‘ geworden.

Ich gehe davon aus, dass sie es sind, die der spätmodernen Arbeitswelt eine ideologische Basis – quasi eine Aura der Liberalität und Kreativität – verschaffen. Ist also an die Stelle des einst von Meyer und Rowan (1977) beschriebenen *Rationalitätsmythos* der organisierten Moderne ein neuer *spätmoderner Mythos* gerückt, der die Vorstellung evoziert, dass die spätmoderne Arbeitswelt nicht nur liberal und offen für Vielfalt und Geschlechtergerechtigkeit sei, sondern auch – immer noch – ein Ort der Leidenschaft, Selbstentfaltung und Kreativität?

Dass Emotionen – und ihre Ökonomisierung – von Relevanz sind, ist nicht neu (vgl. u.a. Hochschild 1983). Wie aber steht es um Mythen? Sind sie es, die zur Stabilisierung von Emotionsregimes beitragen? Zunächst spricht viel dafür, dass im Übergang von der organisierten zur spätmodernen Arbeitswelt auch ein Mythenwandel stattgefunden hat. Nennen wir diesen neuen spätmodernen Mythos erst einmal *Liberalitäts- und Kreativitätsmythos*. Es ist – so mein Punkt – genau dieser *spätmoderne Liberalitäts- und Kreativitätsmythos*, der Emotionsregimes festigt und der spätmodernen Arbeitswelt nicht nur eine große Anziehungskraft verschafft, sondern auch Legitimität. Hervorgerufen wird so ein Einverständnishandeln und eine umfassende „self-disciplining subjectivity“ (Knights/Willmott 1989: 550), die durch Emotionen forciert wird und keineswegs frei von geschlechtlichen Konnotationen ist. Der Beitrag macht sich für eine Analyseperspektive auf die spätmoderne Arbeitswelt stark, in der Emotionen und Mythen keine Nebenrolle, sondern eine Hauptrolle spielen. Ziel ist es, am Beispiel eines postindustriellen ökonomischen Feldes, wie der Gaming-Industrie, der Wirkungsmacht dieses spätmodernen *Liberalitäts- und Kreativitätsmythos* auf die Spur zu kommen.

Aufgebaut ist der Text in drei Teile: Der erste befasst sich mit Mythen in der spätmodernen Arbeitswelt (2). Den Ausgangspunkt bilden soziologische Sichtweisen über Mythen (2.1), die zu einer mehrdimensionalen Erklärungsheuristik verdichtet werden (2.2). Mit der Wirkungsmacht von spätmodernen Mythen auf die Arbeits- und Geschlechterverhältnisse befasst sich der nächste Abschnitt (3). Exemplarisch wird hierzu ein Blick auf die Gaming-Industrie, die zur Kreativindustrie gehört, geworfen. Die empirischen Befunde basieren auf einem von Nina Hossain und mir durchgeführten DFG-Projekt („Das Regime der Emotionen als Strategie? Eine Analyse ökonomischer Teilfelder – Emotionen, emotionales Kapital und Geschlecht in der spätmodernen Arbeitswelt“ (Laufzeit 2020-2024)). Der Ergebnispräsentation vorangestellt werden Ausführungen zum methodischen Vorgehen (3.1). Die empirischen Befunde sollen Aufschluss über

folgende Fragen geben (3.2): Tragen spätmoderne Mythen zu einer tendenziellen Ignoranz oder gar Akzeptanz gegenüber den Schattenseiten spätmoderner Arbeitsstrukturen (3.2.1) und geschlechterasymmetrischer Machtkonstellationen (3.2.2) bei? Wird das Risiko „mentaler Auszehrung“ (Honneth 2023) und die Tendenz zur Selbstausbeutung durch das Streben nach Selbstverwirklichung, Autonomie und Kreativität ausgeblendet? Oder gibt es nicht doch Anhaltspunkte für ein Entkommen aus diesem (Selbst-)Vereinnahmungs- bzw. Ökonomisierungsszenario und Indizien für Eigensinn und Widerständigkeit (3.2.3)? Kann aus spätmodernen Mythen eine ‚self-fulfilling-prophecy‘ bzw. ein „recoupling“ (Hallett 2010) werden? Schließlich verspricht der spätmoderne *Liberalitäts- und Kreativitätsmythos* nicht nur Chancen zur Selbstverwirklichung, sondern auch eine offene und tolerante, geschlechtergerechte und diverse Arbeitswelt, deren Umsetzung allerdings eine reflexive Arbeits-, Geschlechter- und Diversitätspolitik erfordert. Der Beitrag endet mit einem ernüchternden Fazit (4).

2 Emotionen und spätmoderne Mythen – konzeptionelle Überlegungen

2.1 Was sind Mythen? Eine erste Annäherung und soziologische Sichtweisen

Laut Duden stammt das Wort „Mythos“ ursprünglich aus dem Altgriechischen (mýthos: μῦθος; lat. mýthus) und bedeutet so viel wie *Wort* oder *Rede*, aber auch *Erdichtetes*, *Legende*, *Sage*, *Erzählung* oder *sagenhafte Geschichte*. In archaischen Gesellschaften lieferten Mythen die Basis für „einheitsstiftende Weltdeutungen“ (vgl. Habermas 1981). Beispiele für antike Mythen gibt es viele, wie etwa die Prometheus-Sage, den Sisyphus-Mythos und den Ödipus-Mythos. Mythen sind aber keineswegs nur in frühen vor-modernen Sozialordnungen zu finden, das machen zumindest nachantike Geschichtsmythen, wie z.B. der „Barbarossa-Mythos“ oder der „Heldenmythos Napoleon“ (Stoffel 2016), deutlich. Eine Aufgabe der Kulturwissenschaft, Philosophie, Politikwissenschaft sowie Soziologie wird daher darin gesehen, Mythen kritisch zu hinterfragen und zu einer „Entmythologisierung der modernen Sozialwelt“ beizutragen (Weyand/Büttner 2016: 55). Die Rede ist von einer „Entzauberung der Welt“ (Weber 1978) und einem nach-mythologischen Zeitalter, in dem sich – so scheint es zumindest – alles Mythische aufgelöst hat. Demnach sind – wie Habermas (1981) es beschreibt – aus mythischen Weltbildern nach und nach moderne Welt-

bilder geworden, die zu einer Entwertung „großer Erzählungen“ und „religiöser, kosmologischer und metaphysischer Denkfiguren“ geführt haben (Weyand/Büttner 2016: 56). Das Interesse an Mythen – so könnte man daher meinen – sei mit dem Ende großer, sinnstiftender Erzählungen längst abgeebbt. Aber ist das wirklich so?

Die Antwort lautet ‚nein‘, das Gegenteil ist vielmehr der Fall. An modernen Mythen herrscht kein Mangel. Das „Metzlersche Lexikon für moderne Mythen“ (2014) umfasst allein schon mehr als 120 nachantike, moderne Mythen, angefangen von „Barbie“, über „Che Guevara“ und „Gandhi“, bis hin zu „Marilyn Monroe“, „Willi Brandt“ und „Helmut Kohl“. Stoff für Mythen liefern aber auch gesellschaftliche Ereignisse und Entwicklungen, wie beispielsweise der „Mythos vom deutschen Wirtschaftswunder“ oder der sich bis heute hartnäckig haltende „Fortschrittsmythos“ (Weyand/Büttner 2016). Mythen sind aber nicht nur von Optimismus geprägt, es gibt auch „gefährliche Mythen“ in der Demokratie, wie „Verschwörungsmythen“, die nicht selten auf nationalsozialistische Mythen, so z.B. den „Mythos der Blutgemeinschaft“, rekurren (vgl. Bizeul 2016).

Folgt man Roland Barthes (1957/2012) dann ist von einer „Allgegenwart moderner Mythen“ auszugehen, da im Grunde alles – jede Erzählung, jede Person, jedes Bild oder Gebäude – zum Mythos werden kann. Von einer „Inflation von Mythen“ zu reden, führt dennoch zu weit. Zwar kann alles zum Mythos werden, aber nicht alles wird zum Mythos. Für Barthes wird z.B. nur dann etwas zum Mythos, *wenn es selbst in seiner Bedeutung für etwas anderes steht* und damit sozusagen „zweitcodiert“ ist oder – mit seinen Worten – in ein „sekundäres semiologisches System“ eingebettet wird (ebd.). Ein Beispiel hierfür ist der Citroen DS, der für ein Aufstiegsversprechen steht, das in den 1950er Jahren an die französische Mittelklasse adressiert wurde. Barthes legt somit eine zutiefst ideologiekritische Sicht auf Mythen des Alltags an den Tag und verbindet mit ihnen „falsches, bürgerliches Bewusstsein“. Er übersieht dabei allerdings, dass moderne Mythen sich nicht nur *einem* spezifischen politischen oder ideologischen Lager zuordnen lassen und ausschließlich darauf abzielen, ein konservatives, restauratives Bewusstsein zu erzeugen. Das Spektrum reicht vielmehr von rechten, populistischen Verschwörungsmythen, die antidemokratische Entwicklungen vorantreiben, bis hin zu Gegenmythen – wie etwa dem „arabischen Frühling“ –, die „zur Entschleierung von Machenschaften und zur Aufdeckung von Machtmissbrauch und Menschenrechtsverletzungen beitragen (können)“ (Bizeul 2016: 127). Bezogen auf politische Mythen kommt die neuere Forschung daher zu dem Schluss, dass sie „nicht mehr

nur ideologiekritisch als gefährliche Mobilmachung des Irrationalismus gesehen (werden), sondern auch positiv als emotional wirksames Deutungs- und Integrationsangebot“ (Matuschek 2016: 196). Mythen lassen sich folglich als eine „Brille zur Weltdeutung“ (Wodianka/Ebert 2016: 8) verstehen, die Normen und Werte vermitteln, die sowohl den autokratischen, rechten Nationalismus stärken als auch emanzipatorisch sein können.

Richten wir unseren Blick auf die spätmoderne Arbeitswelt, stellt sich daher nicht nur die Frage, welche spezifischen Mythen sie hervorbringt, sondern auch, welche Wirkungsmacht von ihnen ausgehen: Sind sie progressiv, emanzipatorisch oder restaurativ, indem sie z.B. geschlechtliche Ungleichheit stabilisieren und ausbeuterische Arbeitsbedingungen überdecken? Zuvor müssen wir uns jedoch noch etwas näher damit befassen, was genau gemeint ist, wenn von Mythen aus (organisations)soziologischer Sicht gesprochen wird. Drei Herangehensweisen scheinen mir besonders vielversprechend:

(1) Bei der *kritischen strukturanalytischen und prozessorientierten Sicht* geht es darum, Mythen einem rationalen Aufklärungsprozess zu unterziehen und sie so – in Anlehnung an Weber – zu „entzaubern“. Prominent ist hier die prozessorientierte Sicht von Norbert Elias und die von ihm beschriebene „Mythenjagd“, die er als eine zentrale Aufgabe der Soziologie ansieht. Ihre Aufgabe sei es, „durch Tatsachenbeobachtung nicht zu belegende Bilder von Geschehenszusammenhängen, Mythen, Glaubensvorstellungen und metaphysische Spekulationen durch Theorien zu ersetzen, also durch Modelle von Zusammenhängen, die durch Tatsachenbeobachtungen überprüfbar, belegbar und korrigierbar sind“ (Elias 1993: 53f.). Hier ist jedoch zu bedenken, dass die Wissenschaft selbst kein monolithischer Block ist, in der eine Position universale Geltungsmacht für sich in Anspruch nehmen kann. Dennoch ist es erstrebenswert, soziale Verhältnisse, Strukturen und Prozesse fortwährend nüchtern zu analysieren, um „Vorstellungsmymen“ zu entlarven, die zu einer „Verdunkelung der Erfahrungswelt“ beitragen und im Widerspruch zu „Alltagsrealitäten“ stehen (ebd.). Dieser Aspekt wird auch bei der Analyse der Gaming-Industrie noch eine Rolle spielen. So erzeugen Mythen alles andere als Transparenz über soziale Verhältnisse, „(m)an könnte auch sagen, dass der Mythos die routinierten Erlebnissphären (dazu Elias 1978) verdunkelt bzw. transzendiert“ (Benkel/Meitzler 2023: 8). Das gilt auch für Mythen, die die spätmoderne Arbeitswelt bestimmen – sie müssen dekonstruiert werden. Es ist also nicht damit getan, sie pauschal als Lügen abzutun, denn es ist – wie wir spätestens seit Barthes „Mythen des Alltags“ wissen – wohl eher so, dass „(d)er Mythos

(nicht) lügt (...); (sondern) verbiegt“ (Barthes 2012: 277). D.h. „unter der Bedrohung zu verschwinden“, wenn er als Lüge entlarvt wird, findet er einen Ausweg und wird zu „etwas Natürlichem“ (ebd.: 278). Barthes argumentiert aus einer strukturalistischen Perspektive und geht davon aus, dass es sich bei Mythen um eine Form der Signifikation handelt, also um eine Überlagerung der Kommunikation durch eine mythenähnliche Metasprache. Sie zielt darauf ab, eine Erzählung, ein Bild oder etwas anderes als natürlich oder selbstverständlich darzustellen, was aber „in ‚Wirklichkeit‘ (...) ein historischer Prozess (oder dessen Resultat) ist“ (Klatezki/Ortmann 2023: 8). Die Welt des Alltäglichen ist somit – und hier trifft er sich mit Elias – radikal zu hinterfragen. Eine solche, ideologiekritische Sicht auf Mythen kann Aufschluss darüber geben, warum es so schwierig ist, Mythen als Mythen zu erkennen und ihre Wirkungsmacht aufzudecken. Mythen erzeugen schließlich den Eindruck von Evidenz. Im Anschluss an Bourdieu könnte daher sogar von einer „Illusio“ (Wirklichkeitsillusion) die Rede sein, der geglaubt und stillschweigend zugestimmt wird, so dass die dahinterstehenden Strukturen oftmals weder infrage gestellt noch als interessengebunden wahrgenommen werden. Mythen können demnach zur Begründung und Stabilisierung gesellschaftlicher Wertvorstellungen und zugleich zur Legitimation von Herrschaftsinteressen und -verhältnissen beitragen. Das gilt sowohl für die Strukturen und Praxen der organisierten Moderne als auch der spätmodernen Arbeitswelt. Mythen sind demnach keineswegs harmlos, vielmehr sind sie interessengeleitet und vielfach darauf ausgerichtet, Machtverhältnisse zu festigen. Ein Beispiel hierfür stellt die bis heute noch weit verbreitete Beharrungskraft traditioneller, ungleicher Geschlechterverhältnisse dar, die oftmals immer noch als ‚naturgegeben‘ gelten, obwohl sie es nicht sind (siehe z.B. den Glauben an den sog. ‚Mutterinstinkt‘, ‚weibliche Fingerfertigkeit‘ oder ‚Risikoaversivität‘). Reproduziert werden so Differenzmythen, die selbst – wie noch zu zeigen sein wird – in der spätmodernen Arbeitswelt nicht verschwunden sind. Auch hier ist eine „Mythenjagd“ (Elias 1993) erforderlich, die allerdings nicht ohne einen vertiefenden Blick auf die Organisationsebene auskommt, denn Organisationen liefern einen entscheidenden Beitrag zur ‚Übersetzung‘ und Stabilisierung gesellschaftlicher Mythen. Es liegt daher nahe, an den soziologischen Neo-Institutionalismus anzuknüpfen, denn er befasst sich explizit mit dem Zusammenwirken von Gesellschaft und Organisation und hat maßgeblich zur Entlarvung von Mythen – wie dem Rationalitätsmythos (Meyer/Rowan 1977) – beigetragen.

(2) Die zweite, *neo-institutionalistisch inspirierte Sicht* befasst sich folglich mit Mythen über Organisationen. Zwar ist es nicht möglich, die vielen Verästelungen dieses umfassenden Theorieprogramms aufzuzeigen, dennoch kann und soll es nicht ignoriert werden, denn es waren Neo-Institutionalisten (namentlich Meyer und Rowan), die den Begriff des *Rationalitätsmythos* geprägt und so die vorherrschende Auffassung von der Rationalität einer Organisation, wie der Effizienz formal-rationaler Organisationsstrukturen, kritisch hinterfragt haben. Es stellt sich nämlich die Frage, ob organisationale Formalstrukturen tatsächlich rational und effizient sind. Meyer und Rowan gehen von einem Rationalitätsmythos aus, der nicht einfach als Lüge der Organisation abgetan werden sollte, der die „wahre Beschaffenheit und Wirkungsweise der objektiven organisatorischen Realität“ verdecken (Klätzki/Ortmann 2023: 15) bzw. hinter einer von Organisationen geschaffenen Fassade verstecken soll, um gesellschaftliche Erwartungen lediglich zum Schein zu erfüllen, wie Klätzki und Ortmann meinen. Rationalitätsmythen können durchaus für sich „beanspruchen (...), mit Rationalität identisch zu sein“, so dass sie „uns ‚von Natur aus‘ rational und funktional (...) erscheinen“ (Hericks 2020: 140). Meyer und Rowan (1977) ging es somit nicht darum, Mythen einfach als Lügen abzutun. Vielmehr arbeiten sie heraus, dass Organisationen nach gesellschaftlicher Legitimität streben (müssen) und Rationalitätsmythen – wie auch die hierzu passenden Formalstrukturen – dabei einen wesentlichen Beitrag leisten. Organisationale Formalstrukturen werden demnach nicht aus Effizienzgründen geschaffen, sondern aus Legitimitätsgründen. Gleichwohl sind Organisationen davon überzeugt, rational zu handeln. Aufschlussreiche Erklärungen hierzu bieten theoretische Weiterentwicklungen des Neo-Institutionalismus. Tolbert (1988) z.B. begreift Mythen als eine ex-post Deutung institutionalisierter Praktiken: Mythen „explain‘ the way in which activities are linked to specified, appropriate organizational objectives“ (Tolbert 1988: 103). Es sind also Organisationen, die Mythen kreieren, die zu vorherrschenden Deutungsmustern – also Rationalitätsnarrativen, wie Vorstellungen von effizienten Organisationsstrukturen – passen. Rottenburg bringt es auf den Punkt: „Myths are narratives which make institutions appear proper, adequate, rational, necessary, and, I would add, natural“ (Rottenburg 1996: 236, zit. nach Hericks 2020). Mythen steuern demnach die passenden Narrative hierzu bei. D.h. aber nicht, dass der Rationalitätsmythos eine Organisation bereits rational und effizient macht (vgl. Hericks 2020). Ein bekanntes Beispiel hierfür stellt der Fordismus dar, der in den Nachkriegsjahren zu einem weit verbreiteten Leitbild für

eine effiziente Form der Produktions- und Arbeitsorganisation avancierte, obwohl es durchaus alternative Organisationskonzepte wie die ‚flexible Spezialisierung‘ gab. Das gilt auch für das sich ab den 1990er Jahren verbreitende Lean Management, die dem Rationalitätsmythos der organisierten Moderne lediglich ein neues Gewand verpasste.

Spätestens an dieser Stelle ist es an der Zeit, die Geschichte weiter zu erzählen und dabei den Wandel von der organisierten Moderne in Richtung Spätmoderne einzubeziehen, selbst wenn sie auch erst in einigen wenigen spätmodernen Arbeitsfeldern (wie der Kultur- und Kreativindustrie) diffundiert ist. Hier ist zwar nicht der Ort, um alle Facetten dieses Prozesses aufzuzeigen, aber zumindest auf einen zentralen Aspekt ist hinzuweisen, nämlich die von Reckwitz (2017) so anschaulich beschriebene Transformation von der „Logik des Allgemeinen“ zur „Logik des Besonderen“. Im Kern geht es dabei um die Abkehr von zentralen Grundprämissen der industriellen Moderne (Formalisierung, Standardisierung, Uniformität) durch Einzigartigkeit, Inkommensurabilität, letztendlich „Singularität“, die sich auf Objekte, Subjekte, Räume und selbst Kollektive beziehen kann. Das hat auch für die Gestalt von Mythen Folgen: Während die „Logik des Allgemeinen“ eng mit dem beschriebenen Rationalitätsmythos verwoben ist, stellt sich nunmehr die Frage, ob das auch für die „Logik des Besonderen“ gilt. Die Antwort lautet nein, denn in Anbetracht der neuen „Logik des Besonderen“, wie dem Streben nach Authentizität, einem „doing singularity“ (ebd.: 51), das sich unabhängig von Gender, Race, Ethnizität entfalten soll, dem Interesse an kreativer Arbeit und einzigartigen Produkten, liegt es nahe, auch von einem neuen Narrativ bzw. einem *Mythenwandel* auszugehen und an die Stelle des Rationalitätsmythos einen *Liberalitäts- und Kreativitätsmythos* zu rücken. So wird von postindustriellen Organisationen erwartet, dass sie über Strukturen und Prozesse verfügen, die offen, agil und flexibel sein sollen, motivierende Emotionalität zulassen und Spielräume für Kreativität und somit Selbstentfaltung schaffen. Damit sind auch neue Mythen bzw. neue normative Narrative gefragt, wie der *Liberalitäts- und Kreativitätsmythos*. Bereits hier ist anzumerken, dass auch im Fall des spätmodernen *Liberalitäts- und Kreativitätsmythos* davon auszugehen ist, dass die mit ihm verbundenen Deutungsmodelle keineswegs nur auf der Fassade oder – um es mit in den Worten von Brunsson (1998) zu formulieren – auf der Ebene des „talk“ anzusiedeln sind. Vielmehr können sie durchaus eine gewisse Durchschlagkraft über die Formalstrukturen hinaus auf die Aktivitätsstrukturen haben. Theoretisch verarbeitet wird dies in Form einer Abkehr von der strikten Entkopplungsthese. Zu nennen sind hier Konzep-

te „loser Kopplung“, die ein „backfiring“ oder „recoupling“ zum Thema machen, aber auch „Übersetzungskaskaden“, die auf die Wirkungsmacht interorganisationaler kommunikativer Aushandlungsprozesse abheben (z.B. Guse et al. 2024). Schon DiMaggio und Powell (1983) haben darauf hingewiesen, dass selbst „rein zeremoniell eingeführte und entkoppelte Elemente häufig doch Wirkung in der Organisation entfalten“ (ebd.). Gleichwohl ist auch im Fall spätmoderner Organisationen davon auszugehen, dass eine Abkehr von einem reinen „window dressing“ voraussetzungs- und ein proaktives Handeln wirkungsmächtiger Akteur:innen und Institutionen erfordert. Mit Blick auf die Geschlechterproblematik kann das z.B. Folgendes heißen: Hat sich ein *Liberalitäts- und Kreativitätsmythos* erst einmal herausgebildet, kann sich das auch auf die Geschlechterverhältnisse auswirken. So wissen wir bereits aus der organisierten Moderne, dass es im Zuge der Verankerung rechtlicher Regelungen, wie etwa von Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsgesetzen, zur Einstellung von Gleichstellungs- oder Diversitätsbeauftragten gekommen ist, die nicht folgenlos geblieben sind (vgl. u.a. Amstutz et al. 2018). Zumindest haben sie erste Impulse – wie etwa ein „Talking the Talk“ (Haack et al. 2012) – in Gang setzen können. Allerdings ist der Weg in Richtung Geschlechtergerechtigkeit oder gar einer Verankerung von reflexiven Diversitätskonzepten nach wie vor weit und kann – wie aktuell zu beobachten – durch Rollback-Bewegungen massiv ausgebremst werden. Gründe hierfür gibt es viele, wie das Erstarken von antifeministischen politischen Strömungen (wie der MAGA-Bewegung). Zu nennen ist aber auch die Beharrungskraft von „Egalitätsmythen“ (Funder 2023), die Ungleichheiten als legitim erscheinen lassen. Zur Begründung wird z.B. auf die vorherrschende Leistungsmeritokratie verwiesen, frei nach dem Motto: ‚nicht das Geschlecht, sondern die Leistung zählt‘. Nicht hinterfragt wird dabei jedoch, ob Leistung tatsächlich so geschlechtsneutral bewertet wird, wie behauptet. Schwer wiegt auch das Gleichstellungsparadox: Erwartet wird zum einen, dass Gleichstellungspolitik ohne Ansehen der Person und ihre Verwobenheit mit intersektionalen Kategorien erfolgen soll. Zum anderen gilt es – so vor allem das Credo der spätmodernen Arbeitswelt – Vielfalt bzw. Diversität anzustreben. Möglich ist das aber wohl nur, wenn Differenz erst einmal benannt und sichtbar gemacht wird, obwohl das Gegenteil erreicht werden soll, um bestehende strukturelle Ungleichheits- und Diskriminierungsverhältnisse nicht weiter zu reproduzieren. Es gilt also im Rahmen einer organisationalen Mythenjagd, nicht nur den Kreativitätsmythos, sondern auch den Liberalitätsmythos (wie den

Egalitäts- und Diversitätsmythos) zu hinterfragen. Notwendig ist hierzu auch die dritte Sichtweise.

(3) Um Mythen zu entschlüsseln, bieten *mikrofundierte konstruktivistische Sichtweisen* entscheidende Einsichten, da sie „den Mythos als eine eigenständige Wissensform der Praxis“ verstehen (Klatezki/Ortmann 2023: 16) und sogar die Organisation selbst als einen „praktischen Mythos“ (March 2010) begreifen. So dienen Mythen – im Anschluss an Blumenbergs „Höhlenmetapher“ (Blumenberg 2021)³ – nicht nur der Reduktion bzw. Absorption von Ungewissheit, sondern auch dem „Verstehen der Realität“ (Klatezki/Ortmann 2023: 16). Mythenbildung kann folglich zu (scheinbarer) Klarheit in Anbetracht permanenter Ungewissheit beitragen. Luhmann bringt es auf den Punkt: „Will man die Welt so beschreiben, daß man ihrer Ordnung trauen und Bedrohlichkeit ausgrenzen kann, bedient man sich des Mythos“ (Luhmann 1987: 261). So können Mythen nicht nur „Richtlinien für das organisatorische Handeln“ (Klatezki/Ortmann 2023: 16) liefern, sondern auch „Machbarkeit suggerieren“ (Kieser 2023: 51). Zudem können sie – bezogen auf die organisationale Binnenwelt – eine „sozial integrative Funktion“ (Klatezki/Ortmann 2023: 16) haben, die wiederum den sozialen und emotionalen Kitt erzeugt, der zur Stabilisierung des vorherrschenden ‚Emotionsregimes‘ beitragen kann. Auch kann die Orientierung an Mythen Organisationen zur „Beschaffung von Legitimation“ (ebd.) verhelfen. Auch diese Sicht läuft auf ein Verständnis von Mythen hinaus, die weit davon entfernt ist, sie auf eine „rational leicht zu entlarvende Lüge“ (Klatezki/Ortmann 2023) oder „reine Heuchelei“ (Brunsson 1989) zu reduzieren.

Prominente Vertreter:innen dieser Lesart von Mythen sind vor allem Karl Weick (1995) und James March (2010), die zeigen – Barthes nicht unähnlich – „wie durch Sprache organisatorische Realität erzeugt wird“ (Klatezki/Ortmann 2023: 16). Besonders pointiert ist hier Weick, für den das „Wort *Organisation* (...) ein Substantiv, und (...) außerdem zugleich ein Mythos“ ist (Weick 1995: 129). Wer nach einer Organisation sucht, so Weick, wird sie nicht finden, zu finden sind vielmehr „miteinander verbundene Ereignisse (...), die durch Betonwände hindurchsickern“ und die wir dann „fälschlicherweise in Inhalte verwandeln, wenn wir von Organisationen reden“ (ebd.). Weick interessiert sich daher in erster Linie dafür, wie es Menschen in ihrem täglichen Handeln schaffen, dieses „Or-

3 Die Höhle steht für einen Schutzraum, der Menschen vor den Gefahren der Welt beschützt.

ganisieren“ zu bewerkstelligen. In Anlehnung an Weick stellt sich somit aus einer Geschlechterperspektive die Frage, ob bei diesem „täglichen Handeln des Organisierens“ (ebd.) eher ein ‚doing‘ oder ein ‚undoing gender‘ stattfindet.⁴ Dieses Verständnis von Organisationen macht mit Nachdruck darauf aufmerksam, dass Organisationen nicht einfach gegeben sind, wie ein Tisch oder ein Stuhl, sondern selbst als mythisch wahrgenommen oder zumindest als von Mythen durchdrungen betrachtet werden sollten. So sind Mythen für March relevante *Instrumente der Sinngebung*, um die „Verwirrungen der Erfahrung, des menschlichen Verstehens und der menschlichen Darstellung zu verringern“ (March 2010: 56). Es handelt sich nicht um Irrtümer oder Täuschungsversuche. Als mythische Themen galten – zu den Zeiten von March – vor allem Rationalität, hierarchische Ordnung, individuelle Führung und Leistungsfähigkeit. In der spätmodernen Arbeitswelt ist es hingegen das Streben nach eigenverantwortlichem Arbeiten, Autonomie, Agilität und Kreativität sowie auch die Offenheit für Vielfalt – all dies kommt im *Liberalitäts- und Kreativitätsmythos* zum Ausdruck.

2.2 Konturen einer mehrdimensionalen Erklärungsheuristik

Die Beschäftigung mit Mythen hat bis heute nicht an Faszination verloren. Eine Analyse der spätmodernen Arbeitswelt kommt daher nicht ohne ihre Berücksichtigung aus, denn es sind Mythen, die dazu beitragen sollen, Komplexität zu reduzieren und für „glückliche Klarheit“ (Barthes 2012: 296) zu sorgen, was ihre Relevanz in Anbetracht der Omnipräsenz von Unsicherheit bzw. Ungewissheit mit der sich spätmoderne Organisationen konfrontiert sehen, noch unterstreicht. Damit drängt sich sogleich die Frage auf, worin bzw. für wen denn diese „glückliche Klarheit“ besteht und was durch spätmoderne Mythen dann unklar bzw. unscharf (gemacht) wird. Ist es die latente Überforderung durch den Hang zur Selbstoptimierung? Sind es die in der spätmodernen Arbeitswelt doch noch in vielerlei Hinsicht vorherrschenden Geschlechterungleichheiten und Diskriminierungen? Ist es die Beharrungskraft von Differenz, die es ja eigentlich zu überwinden gilt, aber trotz des Credos von der Offenheit für Vielfalt weiterbesteht?

4 Diese Position lässt sich noch weiter zuspitzen, indem man nicht nur die Organisation als Mythos begreift, sondern gleich die gesamte Organisationsforschung als eine Mythenproduzentin wahrnimmt. Am Ende sind dann Organisationstheoretiker:innen sogar die eigentlichen Mythenproduzent:innen. Das könnte auch erklären, warum die Mainstreamforschung sich zumeist als geschlechtsblind erwiesen hat.

Diese und andere Effekte von Mythen rufen eine kritische Organisations-, Gender- und Diversitätsforschung auf den Plan, die sich einer *mehrdimensionalen Erklärungsheuristik* bedienen sollte.

Die zentrale Botschaft lautet: Mythen sollten nicht unterschätzt werden. Um mehr über sie in Erfahrung zu bringen, schlage ich eine Erklärungsheuristik vor, die Makro-, Meso- und Mikroperspektiven berücksichtigt. Erste Anhaltspunkte hierzu bieten die skizzierten Sichtweisen. Aufschlussreich ist bereits die erste Lesart, die vorschlägt, Mythen aus einer struktur- und prozessorientierten Sicht kritisch zu hinterfragen. So gilt es, sich auf eine Mythenjagd zu begeben, die darauf abzielt, die Genese von Mythen mit Blick auf spätmoderne Arbeitsfelder aufzuspüren und ihre Wirkungsmacht offen zu legen. Hierzu wird auch die zweite, neo-institutionalistisch inspirierte und die dritte, konstruktivistische Sicht auf Mythen benötigt, denn diese Konzepte rekurren nicht nur auf eine Konfrontation von Mythen mit Tatsachen, vielmehr sind sie tiefgründiger angelegt. So wollen sie die Bedeutung mythischer Themen für Organisationen entschlüsseln und Zweifel an Mythen schüren, die zur Stabilität der Ordnung von Organisationen, wie ihrer Strukturen, Prozesse und Praktiken, aber auch der vorherrschenden Geschlechterordnung beitragen und den Umgang mit Diversität beeinflussen.

Eine Mythendekonstruktion sollte daher mit einer mehrdimensionalen Analysebrille erfolgen, die Mythen nicht als Lügen abtut. Weder die Organisations- noch die Genderforschung können und sollten darauf verzichten, sie zum Einsatz zu bringen, wenn sie mehr über Mythen und ihre Folgen wissen wollen, so z.B. unter welchen Voraussetzungen sie sich als restaurativ bzw. strukturkonservativ oder emanzipatorisch erweisen. Mythen können schließlich sowohl eine konservativ-legitimierende Funktion haben und jedweden Wandel blockieren. Sie können aber auch eine progressiv-emanzipatorische Funktion haben, vor allem dann, „wenn aus den mythischen Narrativen heraus eine Kritik an den Verhältnissen geübt wird, die nicht so sind, wie sie sein sollen“ (Folkerts 2023: 67). Hierzu sind allerdings machtvollen Akteur:innen notwendig, die Strukturen und Prozesse infrage stellen und einen nachhaltigen Wandel von Organisationen, Geschlechterbeziehungen und Diversität anstoßen können. Um es auf den Punkt zu bringen, eine mehrdimensionale Erklärungsheuristik bietet einen Analyserahmen, mit dem Mythen umfassend dekonstruiert werden können. Ich werde mich daher im Weiteren auf sie beziehen, um der Genese und Wirkungsmacht des spätmodernen Liberalitäts- und Kreativitätsmythos in der Gaming-Industrie näher zu kommen.

3 ‚Myths matter‘: Zur Wirkungsmacht spätmoderner Mythen auf die Arbeits- und Geschlechterverhältnisse in der Gaming-Industrie

3.1 Anmerkungen zum methodischen Vorgehen

Der Forschungsprozess erfolgte in mehreren Etappen: Im Fokus der Analyse stand zunächst das Feld der Gaming-Industrie. Basierend auf dieser explorativen Vorrecherche wurde sodann eine Auswahl von Games-Unternehmen und weiterer Feldakteur:innen (u.a. Bildungsinstitutionen, Förderinstitutionen, Branchenverband) vorgenommen. Parallel hierzu wurden offen-strukturierte Leitfäden entwickelt. Im weiteren Forschungsverlauf fand die Auswahl der für die Untersuchung relevanten Institutionen (Verband, Behörde, Bildungseinrichtung) und Games-Studios statt. Zu den Befragten aus den Games-Studios gehörten u.a. Human-Resource-Manager:innen, Games-Designer:innen und Programmierer:innen. Hinzu kamen weitere Feldakteur:innen, wie etwa Branchen-Eventmanager:innen und Verbandsvertreter:innen. Die interviewten Personen (18 Interviews) wurden im Anschluss pseudonymisiert, um Rückschlüsse auf die interviewten Personen und Unternehmen zu verhindern. In der folgenden Etappe erfolgte die Auswertung (qualitative Inhaltsanalyse). Für diesen Beitrag wurden einige zentrale Analysecodes ausgewählt (u.a. Unternehmensphilosophie, Arbeitsorganisation und -kultur, Arbeitszeitgestaltung, Arbeitssubjekte, Feldbeziehungen) und ausgewertet.

3.2 Myths matter – auch in der spätmodernen Arbeitswelt von Games-Studios

Die Analyse zielte darauf ab, einen ersten Schritt in Richtung einer „Mythenjagd“ zu unternehmen und aufzudecken, dass *myths matter*, insbesondere wenn es um die Akzeptanz spätmoderner Arbeitsverhältnisse und die gleichzeitige Vernebelung ihrer Schattenseiten geht. Zur Illustration soll zunächst ein Blick auf die Organisationsebene – insbesondere auf die Arbeitsstrukturen und -praktiken von Games-Studios – geworfen werden (3.2.1) und sodann auf die Geschlechterbeziehungen und Diversitätspraxis (3.2.2). Anzunehmen ist, dass der *spätmoderne Liberalitäts- und Kreativitätsmythos* nicht nur zur Akzeptanz der „heutigen Entfremdung“, die – wie Krempf (2018: 28) es formuliert – „Überidentifikation“ heißt, und zur „heutigen Ausbeutung“, die vielfach als ‚Burn-out‘ beschrieben wird, beiträgt, sondern

auch die Beharrungskraft von Geschlechterungleichheiten und Diskriminierungen überlagert. Das wirft die Frage auf, ob es nicht auch Indizien für ein ‚backfiring‘ bzw. Gegenbewegungen in Richtung einer nachhaltigen, geschlechtergerechten, diversen Arbeitsorganisation gibt (3.2.3).

3.2.1 Zur Wirkungsmacht des Liberalitäts- und Kreativitätsmythos auf Arbeitsstrukturen und -praktiken

Dass die Gaming-Industrie zur Kultur- und Kreativitätswirtschaft gehört und ihr Selbstverständnis daher von der Vorstellung bestimmt wird, sie sei liberal und offen, innovativ und kreativ, gehört zu dem Bild, das die Branche von sich selbst hat und auch nach außen, z.B. auf Social-Media-Kanälen und Events, kommuniziert. Prägend ist ein Verständnis von Erwerbsarbeit, das durch Leidenschaft, Spaß und Freude bestimmt sein soll. In der Gaming-Industrie lassen sich also nicht nur „hochkomplexe Produktionsstrukturen“ erkennen, die sich „sehr häufig in Netzwerken und virtuellen Organisationen inklusive sich wandelnder Arbeitsstrukturen spiegeln“ (Games-Kultur 2022: 224). Vielmehr hat auch ein besonderer Typus von Arbeit, nämlich *Kreativarbeit*, an Gewicht gewonnen, die – in Anlehnung an Reckwitz – eine neue „Kulturpraxis“ begründet, „sei es, dass sie den Arbeitenden einen hermeneutisch-narrativen Sinn (sinnvolle und interessante Tätigkeit), sei es, dass sie ästhetische Sinnlichkeit (das Erleben des Flow der Kreation) verspricht, sei es, dass in ihr spielerische Qualitäten entfaltet werden oder ihr ein ethischer Eigenwert zugeschrieben wird (‚etwas verändern können‘) oder durch den Akt der Gestaltung von Neuem, das in ihr zum Ausdruck kommt“ (Reckwitz 2017: 187). Das sich hier herauschälende Deutungsmuster basiert auf weitreichenden Versprechungen, wie z.B. die, dass kreative Arbeit Spielräume zur Selbstentfaltung und Eigeninitiative sowie Spaß und Freude bietet. Allerdings unterliegt auch kreative Arbeit ökonomischen Imperativen, so dass „work is valued in the nexus between economic and moral value spheres“ (Espersson et al. 2024: 226). Die ‚schöne neue spätmoderne Arbeitswelt‘ erweist sich somit als ausgesprochen ambivalent und spannungsreich, wenn z.B. das Ideal eines „making games“ auf ein „making money“ (ebd.) trifft. Dass die Genese eines *Liberalitäts- und Kreativitätsmythos* dazu beitragen kann, diese Spannungen zu übertünchen und höchst belastende Arbeitsbedingungen als ‚unvermeidlich‘ erscheinen zu lassen, ja sogar ein Einverständnishandeln und ein hohes Maß an Selbstdisziplinierung zu erzeugen, ist daher naheliegend.

Ein Blick auf die Feldebene liefert bereits erste Anhaltspunkte hierfür. So ist offensichtlich, dass sich die in der Branche (bzw. im Feld) weit verbreitete Selbstwahrnehmung, nämlich zu den Vorreitern der spätmodernen Arbeitswelt zu gehören, mit den Beschreibungen der von uns befragten Branchenexpert:innen, Manager:innen und Beschäftigten aus Games-Studios bis auf wenige Nuancen deckt. Ob Indie-Studie, Mobile Gaming, AAA-Studio oder Nischenproduzent, sie alle gehen davon aus, dass Kreativität, Leidenschaft für Games, Engagement und Teamgeist (und eine entsprechende ‚social fitness‘) erwünscht und sogar unverzichtbar sind, um ‚einzigartige Spiele‘ zu entwickeln und in Games-Organisationen und Teams tätig sein zu können. Unsere, wie andere Befunde, machen deutlich, dass in der Gaming-Industrie Arbeit als „passionate work” (Hong 2022) wahrgenommen wird, „implying that work is a devotion or a lifestyle, even a ‚calling‘ (Albinsson 2018)” (Espersson et al. 2024: 225). In den Interviews findet sich eine Reihe von Aussagen, die dieses Arbeitsverständnis und den Teamgeist betonen.

„(...) ja also für mich ist es vor allem wichtig, dass ich mich wohlfühle, dass ich mir morgens denke, ich mache das jetzt gerne. Ich freue mich auf die Leute, ich freue mich auf die Arbeit. (...) 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).

Dass diese Selbstwahrnehmungen von spätmodernen Arbeitsstrukturen und -praxen auch ihre Schattenseiten haben (z.B. lange Arbeitszeiten, verschwimmende Grenze zwischen beruflicher und privater Lebenswelt, prekäre Arbeitsbedingungen), schadet ihrem Image offenbar nicht. Einen Grund hierfür sehe ich darin, dass *myths matter*. Unterschiede im Hinblick auf die Wirkungsmacht des *spätmodernen Liberalitäts- und Kreativitätsmythos* gibt es allenfalls im Hinblick darauf, wie weit er bereits auf die Organisations-, Arbeits- und Subjektebene durchgeschlagen ist. So zeigt sich, dass die Welt der Indie-Studios besonders anfällig für die Wirkungsmacht eines *Liberalitäts- und Kreativitätsmythos* ist, denn gerade hier ist kreative Arbeit sehr relevant und wird von den Beschäftigten auch erwartet. Exemplarisch hierzu noch einmal die Sicht von Sabine Krokus, die klar zum Ausdruck bringt, dass es ihr darum geht, nicht irgendwelche gut verkaufbaren Spiele zu entwickeln, sondern Spiele, die außergewöhnlich und daher etwas Besonderes sein sollen und die ‚Werte‘ zum Ausdruck bringen, die im

Studio vorherrschen, wie etwa Spaß, der mit kreativer, sinnvoller Arbeit verbunden ist, aber auch Toleranz und Offenheit für Vielfalt.

„(...) ja, wir wollen halt was Besonderes machen und nicht das, was sich gut verkauft, sondern das, wo wir halt sagen, das ist irgendwie (...), hat so einen Mehrwert (nicht im ökonomischen Sinn). Und das vermittelt auch irgendwie, transportiert, die Werte, die wir haben und die wir auch teilen und so“ (Sabine Krokus/Designerin/Indie II).

Dieses Grundverständnis deckt sich mit der Sicht von Branchenexpert:innen auf das Feld der kleinen, unabhängigen Indie-Studios: „Experimentierfreude bestimmt ganz besonders die Arbeit an den sogenannten Independent Games, also Computerspiele, die von kleinen Studios ohne finanzkräftige Publisher im Hintergrund hergestellt werden. (...) Die Arbeit an ihnen ist oft geprägt von der Leidenschaft für den Beruf und den Gegenstand“ (Games-Kultur 2022: 19). Arbeit wird nicht auf den reinen „Broterwerb“ (Reckwitz 2017: 187) reduziert, was nicht nur auf die Indie-Studios zutrifft. Die Worte Leidenschaft, Spaß und Freude fielen dementsprechend auch in jedem Interview.

„Die Leidenschaft, Spiele zu machen und irgendwie also Spaß, soll ja Spaß machen. Also, ich will auch Spaß an meinem Beruf haben, indem ich etwas kreierte, was Spaß erzeugt. (...) Generell für viele ist es wirklich diese Leidenschaft, Spiele machen zu wollen. Und die steht über extrinsischer Motivation, die man vielleicht sonst in einem Job hat, einfach möglichst irgendwie viel Geld zu machen, eine gute Karriere zu machen“ (Gerold Iris/Product-Manager/Mobile Game).

Wer in Games-Unternehmen arbeitet – so die Vorstellung – soll und will Spaß und Freude haben, sich selbst verwirklichen und seine Ideen einbringen, das belegen nicht nur unsere Befunde: „The ideal of passionate work is ubiquitous in the digital games industry“ (Espersson et al. 2024: 229). Bulut fasst es wie folgt zusammen: „nonmonetary motivations like passion and love characterize work ethic in the game industry“ (Bulut 2020: 46). Arbeit in Games-Unternehmen ist somit eng verwoben mit positiven Emotionen, die nicht nur das Bild, das von der Games-Industrie in der Öffentlichkeit besteht, nachhaltig prägt, sondern auch von Beschäftigten als zentral erachtet wird. Aus dem basalen Gefühl der Freude ist aber auch eine unausgesprochene Anforderung geworden, die Arbeitssubjekte empfinden sollen (müssen). Dass das einen Preis hat, zeigt folgendes Beispiel. Auch diesmal handelt es sich um die Games-Designerin Sabrina Krokus, die für

ihre Leidenschaft für Games bis an die Grenzen ihrer Leistungs- und Belastungsfähigkeit geht – wobei es kein Zufall ist, dass vergleichbare Aussagen vorzugsweise von Frauen gemacht werden:

„Es gibt so eine Sequenz (in unserem Spiel), da läuft die, nachdem die den Zusammenbruch hatte, und dann läuft die und sieht so richtig fertig aus und hat so ganz tiefe Ringe und ist so zerfetzt. Und dann hat mir mein einer Kollege von den Programmierern, der hat mir das dann auch so geschickt und meint so: ‚Guck mal, das bist du!‘ Und: Ja, so fühle ich mich auch. (Lacht) Ja, das ist halt das Problem, wenn man an dem auch so hängt“ (Sabine Krokus/Designerin/Indie II).

Hinzu kommt das Risiko prekärer Arbeit⁵ (vgl. u.a. Bulut 2020; Espersson et al. 2024), das selbst der Games-Verband als ein Problem wahrnimmt, was in seinen öffentlichen Stellungnahmen aber nur angedeutet und sogleich legitimiert wird. So heißt es: Die Arbeit in Indie-Studios ist „nicht nur mit Herausforderungen, sondern auch Entbehrungen (verbunden). Denn auf dem globalisierten Gamesmarkt ist es schwierig, entdeckt zu werden“ (Games-Kultur 2022), wenn nicht alle an einem Strang ziehen und selbst geringe Löhne bzw. Phasen der Prekarität und überlange Arbeitszeiten in Kauf nehmen. Mit anderen Worten, wer sich im internationalen Wettbewerb behaupten will, der muss – so die in der Branche vorherrschende Sicht – „Entbehrungen“ akzeptieren. Games-Unternehmen werden schließlich mit globalen Marktanforderungen konfrontiert, die – so die vorherrschende Auffassung – erfüllt werden müssen, wenn sie am Markt bestehen wollen. Mit anderen Worten, sie unterliegen Verwertungsimperativen und sehen sich somit einem immens großen Druck zur Rationalisierung und Optimierung ausgesetzt, die auch auf die Arbeitsbedingungen durchschlagen. Hier kommt der *spätmoderne Liberalitäts- und Kreativitätsmythos* ins Spiel, der für die notwendige Akzeptanz von „Entbehrungen“ und Selbstüberforderungen Sorge tragen soll. Ein Beispiel stellen die branchenüblichen ‚Crunch-Times‘ dar, in denen lange Arbeitszeiten vorherrschen und Selbstsorge vielfach ignoriert wird (vgl. Hossain/Funder 2024). Sie werden quasi als ein ‚ungeschriebenes Gesetz‘ wahrgenommen ohne das es

5 Siehe u.a. Hoose 2016, Bulut 2020 und Espersson et al. 2024. Eine aktuelle Studie zur Games-Industrie kommt z.B. zu dem Ergebnis, dass „obwohl Kreativität für die Games-Entwicklung und für das Spielerlebnis essenziell ist, (...) kreative Games-Berufe (aber, d:V.) nach wie vor am schlechtesten bezahlt (werden). Durchschnittsgehälter liegen oft bei nur etwa 40.000€“ (Castendyk et al. 2021: 36).

nicht geht, wenn Projekte fristgerecht abgeschlossen werden sollen (siehe auch Morgenstern in diesem Band).

Die Grundprinzipien der vorherrschenden Arbeitskultur, die Beschäftigten einen hohen Arbeitseinsatz und die Fähigkeit zur Selbstorganisation und -disziplinierung abverlangen, werden zumeist nicht weiter hinterfragt. Vielmehr handelt es sich um Charakteristika der spätmodernen Arbeitswelt, die – so wurde immer wieder betont – einfach ‚dazugehören‘ und den Arbeitsalltag bestimmen. Crunch-Times werden so zu einem stillschweigend akzeptierten Element der Arbeits(zeit)kultur. Zwar werden lange Arbeitszeiten nicht grundsätzlich positiv bewertet, allerdings folgt hieraus keine generelle Kritik an der aktuellen Praxis. Vielmehr ist die Rede davon, dass lange Arbeitszeiten nicht auf Dauer den Arbeitsalltag bestimmen werden. Stattdessen werden sie als eine ‚vorübergehende Etappe‘ auf dem Weg zu einer ‚neuen Arbeitszeitkultur‘ betrachtet: Das „Ziel sind 32-Stunden, das neue Vollzeit für alle, das ist das Ziel, aber man muss es sich auch leisten können, jetzt gerade geht es einfach nicht“ (Thomas Enzian/Producer/Indie II). Mit Barlant (2011) kann hier von „cruel optimism“ gesprochen werden, denn wir haben es offenbar mit einer „relation of attachment to compromised conditions of possibility whose realization is discovered either to be *impossible*, *sheer fantasy*, or *too possible*, and *toxic*“ zu tun (Barlant 2011: 24).

Dass die spätmoderne Arbeitswelt nicht nur ‚toxisch‘, sondern auch ambivalent und reich an Spannungen ist, zeigt ein Blick auf die von allen erwartete und eingeforderte Kreativität. So ist nicht zu übersehen, wie schwierig es ist, auf ‚Knopfdruck‘ kreativ sein zu sollen (müssen), zumal nicht jede Form von Kreativität gefragt ist, sondern nur die, die sich unter Verwertungsimperativen als gewinnbringend erweist. Theo Dahlie beschreibt dies recht anschaulich:

„Der Mythos, dass man einfach kreativ sein kann und als Freigeist dann wolkig durch die Gegend fliegt und ein Luftschloss nach dem anderen baut und die anderen füllen das Ganze mit Zement auf, das ist ja Quatsch, man muss ja liefern. (...) Ich glaube, jeder kreative Beruf, jedem kreativen Beruf ist zu eigen, dass man auf Knopfdruck per se schon mal kreativ sein muss, auch wenn es nicht immer geht“ (Theo Dahlie/Program Director/Event I 4).

Spielräume zur Entfaltung von Kreativität werden somit zum einen erwünscht, zum anderen wird sie zur Pflicht, denn Games-Studios können

nur dann im Feld bestehen, wenn es ihnen gelingt, kreative Games zu entwickeln, die die Games-Community „begeistern“, so dass sie zu stark auf dem Markt nachgefragten Produkten (am besten Block-Buster) werden. Genau hierzu ist kreative Arbeit notwendig, die jedoch nicht auf besagten ‚Knopfdruck‘ erbracht werden kann, aber dennoch erwartet wird. Hinzu kommt, dass kreative Arbeit nicht mit Leid und Mühsal assoziiert wird, sondern mit Freude, Spaß und Sinnerfüllung. Geschaffen werden so Voraussetzung für eine „self-disciplining subjectivity“ (Knights/Willmott 1989: 550), die genau diese Spielregeln, Werte und Normen nicht infrage stellt, sondern mitspielt – und sich damit ‚tröstet‘, dass sich die Arbeitsverhältnisse zukünftig verändern werden – und dann z.B. eine 32-Stunden Woche möglich ist. Die Akzeptanz der gegenwärtigen Arbeitsverhältnisse hat also nicht nur mit einem Abwägungsprozess – immaterielle Werte (Leidenschaft) gegen materielle Werte (Einkommen) – zu tun, sondern auch mit der Hoffnung⁶ auf eine bessere Zukunft.

„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. (...) und dann sagt man entweder: ‚Ja, okay, ich mache das irgendwie weiter (...) die macht Sinn für mich‘ oder man geht dann irgendwo anders rein“ (Theo Dahlie/Program Director/Event I 4).

So hat sich das Narrativ von der kreativen Arbeit, die mit Spaß, Freude und Leidenschaft verbunden ist, quasi in die Gaming-Industrie eingebrannt und bestimmt nicht nur das ‚Emotionsregime‘ des gesamten Games-Feldes, sondern auch die Welt der Games-Studios (am prägnantesten wohl die Indie-Studios). Aber genau hier liegt das Problem, denn der kaum zu erschütternde ‚Glaube‘ an diesen, spätmoderne Arbeitsfelder und -organisationen bestimmenden *Liberalitäts- und Kreativitätsmythos* führt dazu, dass hohe Arbeitsbelastungen, insbesondere Crunch Times sowie auch eine damit einhergehende Vernachlässigung von Selbstsorge, akzeptiert und mitgetragen, ja als ‚unvermeidbar‘ wahrgenommen werden. Die Hoffnung auf Melioration, die die Zukunft bestimmen soll, trägt am Ende sogar dazu bei,

6 Hoffnung stellt geradezu einen „festen Bestandteil der Struktur des modernen Lebens“ dar (Illouz 2024: 73).

dass der ‚Glaube‘ an den *spätmodernen Liberalitäts- und Kreativitätsmythos* nicht ins Wanken gerät. Passiert dies dennoch, wenn z.B. der Leidensdruck zu groß wird, Existenzsorgen zunehmen und alternative Jobangebote zu verlockend sind, besteht bislang zumeist nur die Möglichkeit, eine Exit-Entscheidung zu treffen.

3.3.2 Zur Wirkungsmacht des Liberalitäts- und Kreativitätsmythos auf Geschlechterbeziehungen und Diversität

Liberalität bzw. Offenheit für Diversität sowie auch ein Degendering gelten gemeinhin als typisch für die spätmoderne Arbeitswelt (vgl. u.a. Reckwitz 2017). So ist die Gaming-Industrie „stolz“ darauf, „wie unglaublich vielfältig ihre Games und ihre Communitys sind“ (Jahresreport Games 2023), denn Games spielen genauso viele Frauen* wie Männer* in allen Altersstufen und aus allen Nationen. Zudem hat der Branchenverband einen „Best Practice Guide Diversity“ herausgegeben, in dem „konkrete Tipps, Best-Practice-Beispiele und Hilfestellungen zum Aufbau diverser Teams oder Games-Communitys“ gegeben werden (Jahresreport 2023: 60). Erst jüngst wurde dieser Guide durch „neue Praxisbeispiele zu den Themen Diversität in der Personalentwicklung, Safe Spaces auf Events sowie geschlechtergerechte Unternehmenskultur“ ergänzt (ebd.). Dass Vielfalt in der Branche lange Zeit ausgesprochen positiv konnotiert wurde⁷, bestätigen auch unsere Interviews. So heißt es z.B.:

„Ich glaube unsere Branche, denen ist das sehr wichtig genau das zu supporten, dass wir offen sind, für jede Art Mensch. Und das auch offen kommunizieren“ (Thomas Enzian/Producer/Indie I).

Während Indie-Studios vor allem moralische Gründe für die Befürwortung von Vielfalt bzw. Offenheit für Diversität anführen, argumentieren größere Studios mit ökonomischen Vorteilen und begreifen Diversität als ‚Business-Case‘:

„Und wir stellen fest, je diverser die Teams sind, 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/AAA-Studio).

7 Noch ist offen, wie stark die aktuellen Rollback-Prozesse sich auf die Gaming-Industrie auswirken werden.

Dass es sich bei Diversität nicht nur um ein ‚Buzzword‘ handeln soll, gilt – ob aus moralischen oder ökonomischen Gründen – als unstrittig:

„Das Thema Diversity (...) ist innerhalb von X definitiv ein Thema. Und die Firma macht sehr viel dafür. Und es ist sehr wichtig, dass Diversity nicht nur so ein (Buzzword) ist, also wirklich auch geliebt wird und nicht nur so ein Buzzword ist, irgendwie“ (Gerold Iris/Designer/Mobile I).

Fragt man jedoch, wie es um die Umsetzung von Diversitätskonzepten steht, fallen die Antworten recht vage aus. Diversität spielt zwar auf unterschiedlichen Ebenen eine Rolle, aber die Diskrepanz zwischen Leitbild und Organisationswirklichkeit ist nach wie vor erheblich. So ist auf der einen Seite von einer noch immer recht verbreiteten gesellschaftlichen Erwartung auszugehen, der zufolge Vielfalt gerade in der spätmodernen Arbeitswelt eine Selbstverständlichkeit sein sollte. Mithin lässt der *spätmoderne Liberalitäts- und Kreativitätsmythos* eigentlich keinen Zweifel daran, dass Offenheit für Vielfalt zur spätmodernen Arbeitswelt gehört. Allerdings stellt sich auf der anderen Seite sogleich die Frage, ob Games-Studios diesen gesellschaftlichen Erwartungsdruck nicht mit einem ‚Pinkwashing‘ beantworten.

„Also ich glaube das Thema Diversity ist einfach, weil es ein politisches Thema ist, weil es auch ein Trend Thema ist, weil es auch so eine Art vielleicht auch hin und wieder als Pinkwashing oder wie auch immer du es dann irgendwie bezeichnen möchtest, genutzt wird“ (Theo Dahlie/Program Director/Event I 4).

Dagegen spricht zwar die Vorstellung, dass z.B. diverse Teams ökonomische Vorteile haben sollen, aber dennoch wird stets auf eine Reihe von Problemen und Hindernisse verwiesen, die eine Umsetzung von Diversität ausgesprochen schwierig machen. Hier ein Beispiel: Zunächst beschreibt Theo Dahlie, ein Manager von Branchen-Events, die ökonomischen Vorteile diverser Teams:

„Aber es ist auch ein ökonomisches Prinzip. Diversity, je diverser du ein Team aufstellst, desto mehr Leute kannst du möglicherweise mit den Inhalten, die dann dadurch publiziert werden erreichen“ (Theo Dahlie/Program Director/Event I 4).

Wenig später verweist er jedoch auf eine Vielzahl sexistischer und rassistischer Tendenzen in der Gaming-Industrie, die deutlich machen, dass die

Branche noch weit entfernt davon ist, Diversität und ein Degendering umzusetzen.

„(...) auch gerade Computerspiele, und die Computerspiele-Industrie (hat) mit Skandalen (wie) mit Gamer-Gates zum Beispiel (zu tun). (...) (Es gibt auch) einen eindeutigen Rechtsdrall, Cis-Drall meinerwegen auch, Sexismus Problem, das ist alles da. Das ist alles da. (...) Das hast du ganz eindeutig“ (ebd.).

Dennoch bleibt er optimistisch, denn an Diversität und einem Degendering werde – wie er meint – kein Studio vorbeikommen, wenn es auf dem Markt bestehen will. Theo Dahlie lässt somit keinen Zweifel daran aufkommen, dass die Gaming-Industrie, trotz der nicht zu leugnenden Skandale, Offenheit für Vielfalt sowie ein Degendering anstreben werden – und zwar nicht nur im Hinblick auf die von ihnen angebotenen Spiele, sondern auch ihre Binnenorganisation:

„Die Games Branche wird aller Wahrscheinlichkeit nach diverser werden, hoffentlich wird der Anteil von Frauen zum Beispiel in der Branche weiter steigen, der immer noch irgendwie bei Pi mal Daumen 20 Prozent herumkrebst. Und dann meistens auch dann eher so im Marketingbereich. Aber es gibt schon immer mehr Entwicklerinnen auch. Dasselbe gilt für People of Colour zum Beispiel (...). Also quasi der Wunsch und auch die Dringlichkeit diverser zu werden, die wurde erkannt in der Branche“ (Theo Dahlie/Program Director/Event I 4).

Dass hier *myths matter*, ist offensichtlich: Auf der einen Seite wird – allen Skandalen zum Trotz – am normativen Narrativ der Liberalität und Offenheit für Vielfalt festgehalten. Theo Dahlie z.B. hebt hervor, dass die „Dringlichkeit diverser zu werden“ in der Branche erkannt wurde. Auf der anderen Seite ist eine relativ hohe strukturelle Beharrungskraft von aus der Geschlechterforschung bestens bekannten Phänomenen (Gender Pay Gap, gläserne Decken, Geschlechterstereotypen usw.) auszumachen. Ein Beispiel hierfür ist der Gender Pay Gap (vgl. u.a. Castendyk et al. 2021⁸). Begründet werden Einkommensdifferenzen zumeist mit dem Verweis auf eine meritokratische Leistungsgerechtigkeit, folglich wird angenommen, dass die Höhe der Entlohnung eine Frage der Leistung und keine Frage

8 Bei Spieleentwickler:innen wird eine Differenz beim Jahresdurchschnittsgehalt in Höhe von knapp 4.000€ ausgemacht. Frauen* erhalten somit circa 8,3% weniger Gehalt als Männer*. Im westeuropäischen Schnitt liegt die Geschlechterdifferenz beim Jahresgehalt sogar bei 10.000€ (vgl. ebd.).

des Geschlechts sei. Dass hieran kein Zweifel bestehen kann, belegt z.B. die Aussage von Lara Rose: „So, I would say that if I put two equally qualified people next to each other, they're paid the same (...), 100%“ (Lara Rose/HR/Mobile II). Nur wenig später führt sie dann aber aus: „But is there a space for bias, which is invisible to you. Probably, right“ (ebd.). D.h. erst auf Nachfrage stellt sie die als selbstverständlich wahrgenommene Leistungsbewertung in Frage und verweist auf einen „space for bias“. Ob und inwieweit sich hieraus jedoch bereits eine kritische Reflexion des nach wie vor dominanten *Liberalitäts- und Kreativitätsmythos* entwickelt, ist die Frage, denn Lara Rose betont auch, dass Geschlechtergerechtigkeit und Diversität schon seit vielen Jahren in ihrem Mobil-Studio verfolgt werden:

„As well, I mean, gender diversity had been our priority since 2016. So, I think that we have like vast experience in how to challenge opinions related to this bias“ (Lara Rose/HR/Mobile II)

Festzuhalten ist, dass sowohl im Hinblick auf die Geschlechterverhältnisse als auch die Umsetzung von Diversität Mythen im Spiel sind. Sie tragen dazu bei, dass die Schattenseiten der ‚schönen neuen spätmodernen Arbeitswelt‘ entweder gar nicht erkannt oder aber als ‚naturegebeben‘ hingenommen werden. Was bleibt ist die Hoffnung auf Veränderungen, die aktuell jedoch als nicht umsetzbar erscheinen und folglich erst in der Zukunft – also wenn das Studio sich am Markt behauptet hat – erfolgen können; was Barlants zugespitzte Aussage von einem „cruel optimism“ noch einmal unterstreicht.

3.2.3 Myths matter – ever?

Spätestens an dieser Stelle drängt sich die Frage auf, ob es alternative Entwicklungspfade zum „cruel optimism“ gibt, zumal sich durchaus kritische Reflexionen der eigenen Arbeitssituation finden lassen. Es stellt sich somit die Frage, was wohl passieren wird, wenn der vorherrschende *Liberalitäts- und Kreativitätsmythos* – im Sinne einer Mythenjagd – auf dem Prüfstand steht? Folgt hieraus Widerständigkeit? Oder wird wieder nur die Hoffnung geschürt, dass eine Melioration der Arbeits- und Geschlechterverhältnisse sowie ein reflexives Diversitätskonzept in der Gaming-Industrie zukünftig noch stattfinden wird, was den spätmodernen *Liberalitäts- und Kreativitätsmythos* sicherlich eher stärkt als schwächt.

Ein erster Anhaltspunkt zur Beantwortung dieser Frage liefert die sich seit einiger Zeit, wenn auch nur recht zögerlich, andeutende Offenheit ge-

genüber der Verankerung von Mitbestimmungsinstitutionen. Das ist durchaus bemerkenswert, denn zu den Markenzeichen der Gaming-Industrie – wie überhaupt von spätmodernen Arbeitsfeldern – gehört die weitgehende Distanz gegenüber traditionellen Interessenvertretungsstrukturen, die nicht nur aus der Sicht des Managements, sondern auch vieler Beschäftigter als nicht kompatibel mit spätmodernen Arbeitsstrukturen und -praxen gelten. So wird darauf hingewiesen, dass Beschäftigte den Wunsch und die Erwartung haben, quasi in Eigenregie, selbstverantwortlich tätig sein zu wollen. Eine Interessenvertretung bzw. Stellvertreterpolitik wird daher nicht angestrebt.

Dennoch scheint ein Wandel möglich, denn verstärkt durch die jüngsten krisenhaften Entwicklungen (Umsatzrückgänge, Stellenabbau etc.) ist ein, wenn auch noch sehr verhaltener Aufbau von Interessenvertretungen, zumindest in größeren Studios, sowie auch von Gewerkschaften (siehe Game Workers Unite) zu beobachten (vgl. u.a. Hossain 2024). Die sich hier abzeichnende Befürwortung von Gewerkschaften und Betriebsräten wird vor allem auf das verstärkte Interesse an institutionalisierten Mitsprachemöglichkeiten zurückgeführt. Max Ginter, ein Branchenexperte, beschreibt diesen allmählichen Einstellungswandel wie folgt:

„Also ich habe den Begriff (Mitspracherechte) vor allem im Kopf, weil das ja so das Grundkonzept des typischen altmodischen Betriebsrates ist (...). Und weil das gerade auch in so jungen (Games- und Tech-) Firmen gerade sehr gut ankommt, irgendwie (...) Was ja nicht so intuitiv vielleicht erst mal ist, wenn man den Betriebsrat ja mit was sehr Altmodischem, was Piefigem verbindet. Aber das kommt gerade bei so jungen Startups gerade sehr gut an“ (Max Ginter/freier Journalist).

Das Interesse an Interessenvertretungen ist aber, nüchtern betrachtet, bislang noch immer ein recht schwaches Indiz für einen möglichen Wandel der vorherrschenden Arbeitsstrukturen und -praxen. So ist die Branche zurzeit noch weit davon entfernt, dass Interessenvertretungen bzw. Mitbestimmungsinstitutionen eine Selbstverständlichkeit darstellen und dazu beitragen, dass die auf Verschleiß und Selbstausbeutung ausgerichteten Arbeitsbedingungen an Legitimation verlieren und sich grundlegend wandeln.

Wie schwierig Veränderungsprozesse sind, zeigt sich auch mit Blick auf die *Geschlechterverhältnisse und Diversität*. Offenbar kann nur ein tiefgreifender Schock den *Liberalitäts- und Kreativitätsmythos* erschüttern, denn erst durch die massive mediale Skandalisierung von Sexismus und

Rassismus, der vor allem in großen AAA-Studios stattgefunden hat, ist in der Gaming-Industrie eine Debatte über Geschlechterungleichheiten und Diskriminierungen in Gang gekommen. In der Folge stieg der normative Erwartungsdruck, Diversitäts- und Anti-Diskriminierungsaktivitäten auf den Weg zu bringen. Dabei spielten nicht nur moralische, sondern auch handfeste ökonomische Gründe eine Rolle. Hierzu noch einmal Max Ginster, der ausführt, wie ethische und ökonomische Motive den Druck auf die Studios erhöht haben, Games von „plumpem Sexismus“ zu befreien:

„Also im Endeffekt (gab es einen) sehr, sehr grundlegenden (...) Diskurs über so ganz plumpen Sexismus, ganz plumpe Sexualisierung in Spielen. Und das wurde dann nach diesem initialen Backlash, der Gamergate, (...) von der Industrie sehr schnell relativ selbstverständlich aufgegriffen. (...) Weil da ist halt nicht mehr dieses, wie es in den 80er und noch in den 90er vermarktet wurde, jung, weiß, männliche Publikum. Sondern Videospiele sind halt inzwischen eine gigantische Unterhaltungsindustrie, die irgendwie alle Leute erreichen. Und das war dann für die Industrie eine ganz einfache wirtschaftliche Entscheidung, dass man Spiele auch diverser aufstellt“ (Max Ginster/freier Journalist).

Max Ginster geht demnach davon aus, dass sich etwas ändert, wenn der ökonomische Druck zunimmt und die Chancen gering sind, weiterhin sexistische Games verkaufen zu können. Es sind also zum einen die veränderten Kund:innenwünsche, die diesen Wandel voranbringen, und zum anderen ist es die Konkurrenz – zunehmend auch von kleinen Indie-Studios – die dazu beitragen, dass Spiele diverser werden. Ist der Schritt zu mehr Sensibilität für diverse Spiele gemacht, so Max Ginster, ist es nur noch eine Frage der Zeit, bis auch die internen Strukturen der Organisation auf den Prüfstand geraten.

„Dadurch, dass diese Diversität in den Spielen präsenter wird, ist dann, glaube ich, automatisch auch das Bewusstsein entstanden, dass es vielleicht auch in den Firmen, die die Spiele machen, Probleme und Ungleichheiten gibt. Und tatsächlich, dieses Jahr sehen wir ja mit so Firmen wie X oder auch bei Y, die hatten auch einen riesigen (Sexismus- und Rassismus-)Skandal da. Gerade dass das durchaus auch Konsequenzen hat, personelle. Also wie tiefgreifend die sind, das ist nochmal ein ganz anderes Thema (...): Ich glaube, (...) dass die Produkte einfach diverser geworden sind“ (Max Ginster/freier Journalist).

Dass es sich hierbei um einen langwierigen, konfliktreichen Prozess handelt, der erst durch die „Schockwirkung“ (Björn Efeu/Managing Director/AA-Studio) von MeToo-Skandalen angestoßen wurde, ist offensichtlich. So herrschte lange Zeit eine „Kultur des Wegschauens“ (ebd.) vor, die durch den Liberalitäts- und Kreativitätsmythos noch verstärkt wurde und dazu beigetragen hat, den alltäglichen Sexismus zu „übersehen“ (Hossain/Funder 2023). Noch steht die Auseinandersetzung mit dieser Problematik am Anfang. Nicht viel anders sieht es im Hinblick auf Diversität aus, die bislang größtenteils eine Zielmarke darstellt:

„Also Diversität kommt jetzt auch langsam, langsam, langsam in die größeren Unternehmen. (...) Also gerade bei (Studio X) gab es in den letzten zwei Jahren doch sehr viele Skandalfälle und die haben wahrscheinlich die Probleme, die halt andere riesige Konzerne auch haben. Dass es halt sehr viel Sexismus gibt, diese hierarchische Struktur gibt, wo halt, die das natürlich auch nochmal bedingen (...)“ (Klara Nelke/Designerin/Indie I).

Noch handelt es sich um eine offene Frage, ob und inwieweit es in den Games-Studios tatsächlich zu tiefgreifenden kritischen Reflexionen über die vorherrschenden Arbeits- und Geschlechterverhältnissen kommen und Diversität proaktiv vorangetrieben wird. Skepsis ist hier sicherlich angebracht. Wie gewichtig Netzwerke hierzu sind, zeigt das Beispiel „Womenize“, einer Messe, die seit einigen Jahren regelmäßig durchgeführt wird, um den Austausch zu verbessern und Veränderungsprozesse in Sachen Gleichstellung und Diversität auf den Weg zu bringen.

Dass die „Womenize“ zu einem Ort des Austauschs geworden ist, der Frauen* inspirieren kann, sich zu vernetzen und ihre Interessen durchzusetzen, wird positiv bewertet. So berichtet z.B. Maria Lavendel geradezu euphorisch von ihren Erfahrungen und Beobachtungen von der ersten „Womenize“:

“And the first thing that comes to mind is the Gamesweek that also has Womenize, the conference one day for women only. And (...) this particular thing I find extremely important. (...) a day given specifically for women to come forward on the stage, talk about their journey, their vulnerability, their mistakes and errors (...), I think that it's amazing. (:). And I believe that's really important. (...) because if you go to a gaming event, non-women focused you're gonna see a bunch of dudes. A bunch of dudes. And this can, this can really-, yeah it kills the diversity you

know (...) because as a woman you walk in there you don't feel welcome, you go home after an hour (...) because it's just not your cup of tea. So, if I'm gonna say 'Yes' to an event, then I would want something that's targeting a particular group that's currently been heavily neglected in this industry" (Maria Lavendel/HR/Mobile I).

Kurzum, „Womenize“ war ein erster Schritt, um einen Ort zu schaffen, der Austausch und Vernetzungsmöglichkeiten bietet und so auch die Stimme von Frauen* in der Branche – in Anbetracht der vielfach noch allgegenwärtigen „bunch of dudes“ – stärkt. Das kann allerdings nicht darüber hinwegtäuschen, dass allein ein solches Forum nicht dazu in der Lage ist, die noch bestehenden Barrieren, zu denen auch die anhaltende Beharrungskraft des spätmodernen *Liberalitäts- und Kreativitätsmythos* beiträgt, zu überwinden und ein Degendering sowie die Entwicklung reflexiver Diversitätskonzept voranzutreiben, zumal der aktuelle Backlash auf eine gegenteilige Bewegung verweist. Noch ist offen, ob eine Post-Geschlechter- und Diversitätspolitik schon als erfolgreich gelten kann, wenn sie lediglich auf eine Bewahrung des Status quo hinausläuft.

4 Fazit: Anhaltende Wirkungsmacht spätmoderner Mythen

Der Beitrag thematisiert die Wirkungsmacht spätmoderner Mythen am Beispiel der Gaming-Industrie. Zunächst wird ergründet, warum Mythen in der Moderne keineswegs restlos „entzaubert“ worden sind, sondern auch in der spätmodernen Arbeitswelt – etwa im Gewand eines *Liberalitäts- und Kreativitätsmythos* – eine Rolle spielen. Wie relevant spätmoderne Mythen sind, ist also eine spannende Frage. Sie einfach als Lügen abzutun, wird ihnen – in Anlehnung an Barthes – sicherlich nicht gerecht.

Zu ihrer Analyse bedarf es einer mehrdimensionalen Erklärungsheuristik. Vorgeschlagen wird eine struktur- und prozessorientierte Mythenjagd als auch ein vertiefender Blick auf die Organisations-, Arbeits- und Subjektebene, um Mythen dekonstruieren zu können. Sensibilisiert durch diese mehrdimensionale Analysebrille wird am Beispiel eines spätmodernen Arbeitsfeldes – hier der Gaming-Industrie – gezeigt, wie Mythen die Wahrnehmung der Arbeitswelt – insbesondere die vorherrschenden Arbeits- und Geschlechterbeziehungen – formen. Präsentiert werden ausgewählte empirische Befunde eines DFG-Projektes, das sich mit Emotionen und der Macht von Emotionsregimes in der spätmodernen Arbeitswelt befasst hat.

Dass sich ein *Liberalitäts- und Kreativitätsmythos* in das Feld der Gaming-Industrie eingeschrieben hat, wird schnell offensichtlich. So ist die Welt von Games-Studios bestimmt durch eine ausgeprägte Leidenschaft für Games, den Wunsch nach Kreativität, Selbstentfaltung und Spaß an der Arbeit. Arbeit ist – wie Espersson et al. es nennen – „passionate work“ (Espersson et al. 2024). Das ist aber nur die eine Seite der Medaille, auf der anderen ist ein hohes Maß an Akzeptanz – und mitunter sogar auch eine Ausblendung – der negativen Seiten der spätmodernen Arbeitswelt auszumachen. Hierbei handelt es sich nicht nur um das Risiko der Selbstausbeutung und „mentalen Auszehrung“ (Honneth 2023), sondern auch um die ‚Naturalisierung‘ von Geschlechterungleichheiten. Mit anderen Worten, der in diesem Feld vorherrschende *Liberalitäts- und Kreativitätsmythos* verhilft den Strukturen, Normen und Spielregeln des Feldes zu Legitimität, stabilisiert das vorherrschende Emotionsregime und übertüncht so auf vielerlei Art die Schattenseite der spätmodernen Arbeitswelt, wie Crunch Times, mangelnde Selbstsorge bis hin zu Überforderungen (‚Burnout‘) und Phasen der Prekarität, die vielfach als geradezu unvermeidlich bzw. ‚naturgegeben‘ angesehen werden. Dabei kommt auch die Hoffnung auf Melioration ins Spiel – also auf eine Zukunft, die bessere, nachhaltige Arbeitsbedingungen mit sich bringt. Ein Szenario, das sich mit Barlant (2011) als „cruel optimism“ beschreiben lässt. Es bedarf offenbar massiver Schockereignisse, wie etwa Entlassungen oder MeToo-Skandale, um den spätmodernen *Liberalitäts- und Kreativitätsmythos* ins Wanken zu bringen. Ob sich hierdurch jedoch Spielräume für tiefgreifende Veränderungsprozesse ergeben, ist fraglich. Skepsis ist angebracht, zumal von den aktuellen gesellschaftlichen und politischen Rahmenbedingungen kein ‚Push‘ in Richtung einer sich als geschlechtergerecht, divers, partizipativ und nachhaltig erweisenden Arbeitswelt zu erwarten ist. Ob es einer ‚Post-Geschlechter- und Diversitätspolitik‘ überhaupt noch gelingen wird, mehr als den Status quo zu bewahren, wird sich wohl erst in der Zukunft zeigen.

Literatur

- Barthes, Roland (2012/1957): *Mythen des Alltags*. Frankfurt am Main: Suhrkamp 2000.
- Benkel, Thorsten/Meitzler, Matthias (2023): *Mythenjagdszenen aus Niederbayern*. In: dies. (Hrsg.): *Mythenjagd. Soziologie mit Norbert Elias*. Weilerswist: Velbrück Wissenschaft, 8–12.

- Bizeul, Yves (2016): Vernetzte und kanonisierte politische Mythen in der modernen Demokratie. In: Wodianka, Stephanie/Ebert, Juliane (Hrsg.): *Inflation der Mythen? Zur Vernetzung und Stabilität eines modernen Phänomens*. Bielefeld: transcript, 109–140.
- Blumenberg, Hans (2021): *Arbeit am Mythos*. Frankfurt am Main: Suhrkamp (7. Auflage).
- Bromley, Patricia/Powell, Walter W. (2012): From Smoke and Mirrors to Walking the Talk: Decoupling in the Contemporary World. In: *The Academy of Management Annals*, 6 (1), 483–530.
- Brunsson, Nils (1989): *The Organization of Hypocrisy: Talk, Decisions and Actions in Organizations*. Chichester et al.: John Wiley & Sons.
- Bulut, Ergin (2020): *A Precarious Game: The Illusion of Dream Jobs in the Video Game Industry*. Ithaca: ILR Press/Cornell University Press.
- Butler, Judith (2001): *Psyche der Macht. Das Subjekt der Unterwerfung*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Crouch, Colin (2019): *Gig Economy. Prekäre Arbeit im Zeitalter von Uber, Minijobs & Co*. Berlin: Suhrkamp.
- Ehrenberg, Alain (2004): *Das erschöpfte Selbst. Depression und Gesellschaft in der Gegenwart*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Elias, Norbert (1993): *Was ist Soziologie?* München: Juventa Verlag (7. Auflage).
- Espersson, Malin/Bergmash, Mikael/Andersson Cederholm, Erika (2024): Creative Work in the Digital Games Industry. In: Andersson Cederholm, Erika/Lindqvist, Katarina/de Wijn Sandström, Ingrid/Warkander, Per (Hrsg.): *Creative Work. Conditions, Contexts and Practices*. London/New York: Routledge, 225–241.
- Folkerts, Joshua (2023): Eine mythen-theoretische Betrachtung des Narrativs der evolutionären Psychologie im Kontext der Spätmoderne. In: Lutz-Auras, Ludmila/Bastian Rudolf, Denis (Hrsg.): *Menschen, Macht und Mythen. Politik und Glaube im Widerstreit spätmoderner Gesellschaften*. Wiesbaden: Springer Nature, 55–80.
- 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, 563–586.
- Funder, Maria/Hossain, Nina (2024): Paradoxes of the Late Modern Emotional Regime, as illustrated by the Gaming Industry. In: *Emotions and Society*, online first, 1–18.
- Games Jahresreport (2023): *Jahresreport der deutschen Games Branche 2023*. Berlin: www.game.de
- Guse, Juan S./Hasenbruch, Monika/Weingärtner, Simon/Wagner, Gabriele (2024): Das darf hier keine Rolle spielen Organisationale Übersetzungen von Leistung und Moral. In: *Zeitschrift für Soziologie*, 53 (3), 243–263.
- Haack, Patrick/Schoeneborn, Dennis/Wickert, Christopher (2012): Talking the Talk, Moral Entrapment, creeping Commitment? Exploring narrative Dynamics in Corporate Responsibility Standardization. In: *Organization Studies*, 5/6, 815–846.

- Habermas, Jürgen (1981): Theorie des kommunikativen Handelns. Erster Band. Handlungsrationalität und gesellschaftliche Rationalisierung. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Hallett, T. (2010): The Myth Incarnate: Recoupling Processes, Turmoil, and Inhabited Institutions in an Urban Elementary School. In: American Sociological Review, 75, 52–74.
- Hericks, Katja (2020): Rationalitätsmythos. Konzeptualisierung eines schillernden Begriffs. In: Hasse, Raimund/Krüger, Anne K. (Hrsg.): Neo-Institutionalismus. Kritik und Weiterentwicklung eines sozialwissenschaftlichen Forschungsprogramms. Bielefeld: transcript, 137–164.
- Hochschild, Arlie Russell (1983): The Managed Heart. The Commercialization of Human Feeling. Berkeley/Los Angeles: University of California Press.
- Hong, Renyi (2022): Passionate Work: Endurance after the Good Life. Duke University Press. DOI: 10.2307/j.ctv2g7v0v8.
- Honneth, Axel (2023): Der arbeitende Souverän. Eine normative Theorie der Arbeit. Berlin: Suhrkamp.
- Hoose, Fabian (2016): Spiel als Arbeit. Arbeitsorientierung von Beschäftigten der Gamesbranche. Wiesbaden: Springer VS.
- Hossain, Nina (2023): Diversität in der Gaming Industrie: Vielfalt trotz Geschlechterungleichheit? In: Funder, Maria/Grulich, Julia/Hossain, Nina (Hrsg.): Diversität in Organisationen – Ein Handbuch zur Diversitäts- und Organisationsforschung, Baden-Baden: Nomos, 203–225.
- Hossain, Nina (2024): „Neo-Vergemeinschaftung“ – Zur Relevanz emotionaler (Schein-) Solidarität in der spätmodernen Arbeitswelt. In: AIS-Studien, 17, 1/2024, 70–83.
- 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, 1, 10–23.
- Illouz, Eva (2024): Explosive Moderne. Berlin: Suhrkamp
- Kieser, Alfred (2023): Moden & Mythen des Organisierens. In: Klatetzki, Thomas/Ortmann, Günther (Hrsg.): Organisation und Mythos. Weilerswist: Velbrück Wissenschaft, 40–69.
- Klatetzki, Thomas/Ortmann, Günther (2023): Myths matter. Einleitung. In: dies. (Hrsg.): Organisation und Mythos. Weilerswist: Velbrück Wissenschaft, 7–29.
- Knights, David/Willmott, Hugh (1989): Power and Subjectivity at Work. From Degradation to Subjugation in Social Relations. In: Sociology, 23 (4), 535–558.
- Krempel, Sophie-Thérèse (2018): Arbeit. In: Beyer, Timon/Metelmann, Jörg (Hrsg.): Der Kreativitätskomplex. Das Vademecum der Gegenwartsgesellschaft. Bielefeld: transcript, 25–30.
- Luhmann, Niklas (1987): Soziologische Aufklärung 4. Beiträge zur funktionalen Differenzierung der Gesellschaft. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- March, James G. (2010): The Ambiguities of Experience. Ithaca: Cornell University Press.

- Matuschek, Stefan (2016): Pathotransfer: Wagners Beitrag zum Faust-Mythos. In: Wodianka, Stephanie/Ebert, Juliane (Hrsg.): *Inflation der Mythen? Zur Vernetzung und Stabilität eines modernen Phänomens*. Bielefeld: transcript, 195–215.
- Metzlerschs Lexikon für moderne Mythen (2014). Stuttgart: Metzlerverlag und Carl Ernst Poeschel Verlag.
- Meyer, John W./Rowan, Brian 1977: Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony. In: *The American Journal of Sociology*, 83 (2), 340–363.
- Reckwitz, Andreas (2017): *Die Gesellschaft der Singularitäten*. Berlin: Suhrkamp.
- Reddy, William M. (2001): *The Navigation of Feeling: A Framework for the History of Emotions*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Rottenburg, Richard (1996): When Organizations Travel: On Intercultural Translation. In: Czarniawska, Barbara/Sevón, Guje (Hrsg.): *Translating Organizational Change*. Berlin/New York: Walter de Gruyter, 191–240.
- Statista (2024): Statista game. Wiesbaden.
- Stoffel, Patrick (2016): Napoleon in den Alpen. Der moderne Halbgott tritt in Erscheinung. In: Wodianka, Stephanie/Ebert, Juliane (Hrsg.): *Inflation der Mythen? Zur Vernetzung und Stabilität eines modernen Phänomens*. Bielefeld: transcript, 219–238.
- Tolbert, Pamela S. (1988): Institutional Sources of Organizational Culture in Major Law Firms. In: Zucker, Lynne G. (Hrsg.): *Institutional Patterns and Organizations. Culture and Environment*. Cambridge/MA: Ballinger, 101–113.
- Weick, Karl E. (1985): *Der Prozess des Organisierens*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Wettergren, Åsa/Jansson, A. (2013): Emotions, Power and Space in the Discourse of “People of the Real World”. In: *Journal of Political Power*, 6 (1), 419–40.
- Wettergren, Åsa (2019): Emotive-Cognitive Rationality, Background Emotions and Emotion Work. In: Patulny, Roger/Bellocchi, Alberta/Olson, Rebecca E./Khorana, Sukhmani/McKenzie, Jordan//Peterie, Michelle (Hrsg.): *Emotions in Late Modernity*. London/New York: Routledge, 27–40.
- Weyand, Jan/Büttner, Sebastian M. (2016): Fortschritt – ein zentraler Mythos der Moderne. Zur Genese, Veränderung und eigentümlichen Stabilität einer modernen Semantik. In: Wodianka, Stephanie/Ebert, Juliane (Hrsg.): *Inflation der Mythen? Zur Vernetzung und Stabilität eines modernen Phänomens*. Bielefeld: transcript, 55–78.
- Wodianka, Stephanie/Ebert, Juliane (2016): *Inflation der Mythen? Zur Vernetzung und Stabilität eines modernen Phänomens*. In: dies. (Hrsg.): *Inflation der Mythen? Zur Vernetzung und Stabilität eines modernen Phänomens*. Bielefeld: transcript, 7–26.