

Einführung: Die Macht der Emotionen. Arbeit, Geschlecht und Diversität in der spätmodernen Arbeitswelt

Maria Funder und Nina Hossain

Einleitung

Wir leben in Zeiten der Polykrise, in der politische, ökologische und gesellschaftliche Spannungen von einer zunehmenden Emotionalisierung begleitet werden. So können Emotionen gesellschaftlich und individuell eine erhebliche Wirkungsmacht entfalten. In Anlehnung an Illouz (2024) lässt sich die Gegenwart als „explosive Spätmoderne“ beschreiben, in der Affekte, Gefühle wie Emotionen¹ – von Wut und Zorn bis hin zu Angst und Unsicherheit, aber auch überbordender Leidenschaft und Begeisterung – zunehmend an Bedeutung gewinnen. Dementsprechend wächst auch wieder der Ruf nach Berechenbarkeit, Pragmatismus und mehr Rationalität, um dieser emotionalen Aufladung Grenzen zu setzen. Ganz so einfach ist das jedoch nicht: Emotionen sind keineswegs abgekoppelt von Rationalität (vgl. u.a. Funder 2008) und ebenso wenig eine rein private Angelegenheit bzw. subjektive Erfahrung (vgl. Illouz 2007). Vielmehr prägen sie

1 Bei Emotionen, Gefühlen und Affekten handelt es sich um hochkomplexe Begrifflichkeiten, die oftmals nur schwer voneinander zu trennen sind. Das Verständnis eines jeden Begriffs hängt stark von disziplinären Sichtweisen und theoretischen Ansätzen ab. So weisen die Affect Studies insbesondere auf die sensorische Dimension von Affekten hin, womit sie die körperliche Sinneswahrnehmung und die psychische Erfahrung ins Zentrum rücken (vgl. u.a. Penz/Sauer 2016: 49). Gefühle und insbesondere Emotionen entstehen im Gegensatz zu Affekten erst in der sozialen Interaktion (vgl. Ahmed 2014: 9) und sind kulturell geprägt (vgl. Illouz 2007: 10). Präferiert wird von uns der Begriff Emotionen, um den Fokus auf die kulturellen und sozialen Dimensionen dieses Phänomens zu richten. In einigen Texten wird der Begriff ‚Affekt‘ priorisiert, dennoch wird auf eine Trennung zwischen Affekten und Emotionen verzichtet. Unseres Erachtens spricht viel dafür, strikte Trennungen, wie sie etwa Gilles Deleuze (1997) oder Brian Massumi (2002) zwischen Affekten (vor- und überpersönlich) und Emotionen (persönlich-individuell, biografisch und somit auch sozial geprägt) vorgenommen haben, zu vermeiden; dies gilt im Übrigen auch für allzu strikte Trennlinien zwischen Geist und Körper, Natur und Kultur. Wir schließen uns daher Cvetkovich (2012), Brennan (2004), Ahmed (2014) sowie auch Penz/Sauer (2016) u.a. an, die die Begriffe Affekt, Emotion und Gefühl synonym verwenden, wenngleich wir auch um die Problematik dieser Vereinfachung wissen.

das gesellschaftliche und politische Geschehen sowie die vorherrschenden Strukturen und Praxen auf vielfältige Weise. Sind sie erst einmal ‚in der Welt‘, werden sie nicht nur in öffentlichen Diskursen immer wieder neu entfacht, sondern vielfach auch instrumentalisiert, so dass ihnen in vielerlei Feldern, insbesondere in der Politik und der Arbeitswelt, eine nicht zu unterschätzende Wirkungsmacht zukommt (vgl. Illouz 2024: 24f.; Reckwitz 2017).

Dass der Geist der Emotionen schon längst aus der Flasche entwichen ist, zeigt bereits ein flüchtiger Blick auf die spätmoderne Arbeitswelt (vgl. u.a. Sauer/Penz 2016; Illouz 2007). Emotionen gelten gerade hier nicht als ‚Privatsache‘, sondern haben sich zu einem unverzichtbaren Bestandteil spätmoderner Arbeitsverhältnisse entwickelt. Sie stellen sogar eine ökonomisch verwertbare Ressource dar. Arbeitssubjekte akkumulieren dabei emotionales bzw. affektives Kapital, das über Karrierechancen, Aufstiegsmöglichkeiten und Zugang zu einflussreichen Netzwerken mitentscheidet, und kultivieren es strategisch, um Anerkennung, Einfluss und beruflichen Erfolg zu sichern (vgl. Hossain 2021; Penz/Sauer 2016; Rastetter 2008; Illouz 2007). An dieser Schnittstelle zwischen emotionaler Praxis und organisationaler (Verwertungs-)Logik wird deutlich, dass die Erwartungen an emotionale Arbeit nicht nur ökonomisch, sondern auch stark geschlechtsspezifisch geprägt sind: Frauen werden häufiger empathische, fürsorgliche oder kooperative Verhaltensweisen zugeschrieben, die als Teil ihres emotionalen Kapitals gewertet werden, während Männern andere emotionale Kompetenzen, wie Durchsetzungsfähigkeit und Selbstbewusstsein, zugerechnet werden (vgl. u.a. Hochschild 2006; Rastetter 2008). Hinzu kommt, dass Frauen im Vergleich zu männlichen Kollegen oft deutlich mehr emotionale Arbeit leisten müssen, um auch fachliche Anerkennung zu erlangen – insbesondere in Arbeitsfeldern, die traditionell als männlich konnotiert gelten (vgl. u.a. Hossain 2021).

Geschlechtsspezifische Zuschreibungen sind jedoch nicht isoliert zu betrachten. Sie sind vielmehr in ein Geflecht intersektionaler Machtverhältnisse eingebettet. Wie Gerber (2024) betont, sind Emotionen nie neutral, sondern durch gesellschaftliche Differenzkategorien strukturiert. Sie bestimmen, wer sich wie fühlen darf, wessen Emotionen als authentisch, professionell oder angemessen gelten und wessen Gefühle als übertrieben, unangebracht oder irrational zu markieren sind. Damit wirken Emotionen über das Geschlecht hinaus – auch entlang von Kategorien wie Herkunft,

Klasse oder Körper – normierend und tragen zur Reproduktion bestehender Ungleichheiten bei.²

Doch die ökonomische Verwertbarkeit von Emotionen kommt in der spätmodernen Arbeitswelt nicht nur auf der Subjektebene – in der strategischen Akkumulation von emotionalem Kapital und der Ausübung von Emotionsarbeit, die wiederum Karriere und Aufstieg beeinflussen – zum Ausdruck, sondern ebenso auf organisationaler Ebene in Form von ‚Emotionsregimes‘³, die auf das Handeln von Subjekten einwirken, das wiederum das jeweilige Emotionsregime (re)produziert. So haben Unternehmen und Institutionen längst erkannt, dass Emotionen, wie Begeisterung, Kreativität und Leidenschaft, aber auch Solidarität, Teamgeist und Empathie, gezielt kultiviert und kanalisiert werden können, um Motivation, Leistungsbereitschaft und Loyalität der Beschäftigten zu steigern (vgl. u.a. Reckwitz 2017: 193f.). Dabei entstehen auch neue Formen affektiver ‚Vergemeinschaftung‘, die Reckwitz (2017) als „Neo-Gemeinschaften“ beschreibt: lose, temporäre Kollektive, die emotionale Bindung, Begeisterung und Sinnstiftung erzeugen sollen, zugleich aber auf die Logik der Leistung und Produktivität ausgerichtet sind. Organisationen inszenieren sich auf diese Weise zunehmend als *Gemeinschaften des Fühlens*, in denen Zusammenhalt, „Teamspirit“ und Authentizität zu zentralen kulturellen Leitwerten avancieren – und die damit selbst zu Instrumenten organisationaler Steuerung werden. Emotionale Zugehörigkeit ersetzt allerdings nicht die Funktion von Hierarchien, sie wird vielmehr zu ihrer affektiven Verlängerung. Auf diese Weise verschmelzen Emotion und Kontrolle, Nähe und Macht. Die spätmoderne Organisation verlangt nicht nur nach funktionaler Leistung, sondern auch nach *emotionaler Partizipation* – nach dem Gefühl, ganz dabei zu sein, was über die bloße Subjektivierung von Arbeit weit hinausgeht.

In der spätmodernen Arbeitswelt stehen jedoch nicht nur positive Emotionen im Vordergrund. Selbst Gier, Neid oder Angst können ‚nützlich‘

2 Gerber (2024) untersucht Prozesse der sozialen Markierung und Regulierung von Emotionen im Kontext akademischer Institutionen. Ihre Argumentation lässt sich jedoch auf andere Felder – etwa Organisationen und Arbeitswelten – übertragen, da auch dort emotionale Ausdrucksformen und Deutungen machtvoll reguliert und ungleich verteilt sind.

3 An dieser Stelle nur so viel: Unter einem *Emotionsregime* begreifen wir – in Anlehnung an Reddy – „a set of normative emotions and the official rituals, practices, and emotives that express and inculcate them“ (Reddy 2001: 129). Demnach formt sich ein Emotionsregime auf einer strukturell-regulativen, symbolisch-normativen und kulturell-kognitiven Ebene und prägt nicht nur gesellschaftliche Felder, sondern unseres Erachtens auch Arbeits- und Geschlechterarrangements (vgl. Funder/Hossain 2024).

sein, wenn es darum geht, Leistungsdruck zu erhöhen und das Streben nach Erfolg anzufeuern. Am Beispiel von „passionate work“ (Hong 2022; siehe auch Esperson et al. 2024) zeigt sich zudem, dass selbst offensichtliche Schattenseiten der spätmodernen Arbeitswelt – etwa wiederkehrende Stressphasen (z.B. Crunch-Times) oder prekäre Beschäftigungsverhältnisse – oft übertüncht und – ganz im Sinn von Berlants (2012) „cruel optimism“ – als unvermeidbar oder gar wünschenswert dargestellt werden. Berlant beschreibt „cruel optimism“ als paradoxe Bindung an ein Ideal, das zwar Hoffnung und Sinn verspricht, zugleich aber die Bedingungen reproduziert, die diese Erfüllung verhindern. Übertragen auf Arbeit aus Spaß und Leidenschaft bedeutet das, dass Beschäftigte gerade an jenes Ideal der Selbstverwirklichung durch Arbeit gebunden bleiben, das ihre Erschöpfung, Prekarität und emotionale Selbstausbeutung mit hervorbringt. Hong (2022) zeigt, dass die Idealisierung von ‚Passion‘ auf der Vorstellung beruht, Arbeit könne Sinn, finanzielles Wohlergehen und Erfolg stiften. In diesem Sinne legitimiert das Ideal leidenschaftlicher Arbeit. Überlastung und Unsicherheit wird als der Preis wahrgenommen, der für eine sinnerfüllte Tätigkeit zu entrichten ist, was wiederum den Druck auf Beschäftigte verstärkt, ihr eigenes Leiden positiv (z.B. als ‚produktiv‘) zu deuten.

Mit dem Blick auf die Organisationsebene rückt – wie bereits erwähnt – auch die Konstitution von *Emotionsregimes* in den Fokus. Ein Emotionsregime ist ein systematisches Gefüge aus Normen, Regeln und Idealen sowie explizitem und implizitem Wissen über Gefühle, das innerhalb einer Gesellschaft festlegt, welche Emotionen wann, wo, wie und von wem ausgedrückt werden dürfen (vgl. u.a. Reddy 2001: 129; Wettergren/Jansson 2013: 426). Emotionen sind damit tief in soziale und kulturelle Strukturen eingebunden. Reddy zufolge beruhen politische und kulturelle Machtgefüge stets auf spezifischen Normen des emotionalen Ausdrucks und der Selbstregulation. Wer dem geforderten emotionalen ‚Stil‘ nicht entspricht – etwa durch als unangepasst wahrgenommenes Verhalten –, überschreitet implizite Grenzen und muss damit rechnen, sozial diszipliniert oder sogar ausgeschlossen zu werden (vgl. ebd.: 121). Solche Normen sind konstitutiv für das jeweilige Emotionsregime.

Emotionsregimes sind zwar makropolitisch gerahmt, durchdringen aber auch die alltäglichen Praxen von Arbeitsfeldern und Organisationen und schreiben sich in die emotionalen Erfahrungswelten der Arbeitssubjekte ein. Mit anderen Worten, sie sind nur mittels einer Mehrebenenperspektive erfassbar (vgl. u.a. Betzelt et al. 2023). Hinzu kommt, dass sie keineswegs statisch sind, vielmehr entstehen und verändern sie sich im Zusammenspiel

von kulturellen Leitbildern, Feldkonstellationen, organisationalen Strukturen und subjektiven Praktiken des Fühlens. In Anlehnung an Bourdieu verstehen wir sie somit als *relational*: In einem Geflecht wechselseitiger Beziehungen formen und stabilisieren sich Emotionsregimes – und im Kontext damit die vorherrschenden Gefühlsnormen, das emotionale Kapital und die Praktiken der Emotionsarbeit gegenseitig. Sie sind nicht universell, sondern können feld- und organisationsspezifisch ausgeprägt sein: In unterschiedlichen organisationalen Kontexten legen sie fest, welche Emotionen als Ausdruck von Professionalität und Zugehörigkeit anerkannt werden – etwa Begeisterung, Teamgeist oder Gelassenheit – und welche als Zeichen mangelnder Eignung oder Widerständigkeit markiert werden, wie Ärger, Überforderung oder Skepsis. Diese Ein- und Ausschlüsse verweisen auf die machtvollen Struktur von Emotionsregimes: Sie formen die emotionale Ordnung von Feldern und Organisationen und bestimmen, wessen Gefühle Sichtbarkeit und Legitimität erfahren und wessen nicht, wobei dies häufig entlang von Geschlecht, Diversitätskategorien und anderen sozialen Differenzlinien zum Ausdruck kommt.

Demnach sind Gefühle und Emotionen tief in Arbeitsfelder, organisationale Logiken und institutionelle Praktiken der spätmodernen Arbeitswelt eingeschrieben. Mehr noch, wir gehen in diesem Kontext von *emotionaler Gewalt* aus, die die subtilen, aber tiefgreifenden Mechanismen in Gang setzen, durch die Emotionen soziale Anpassung erzwingen, Ausschlüsse und Ungleichheiten (re-)produzieren. In Anlehnung an Bourdieus Konzept „symbolischer Gewalt“ (Bourdieu 2013) handelt es sich hierbei um eine Form der Macht, die nicht offen ausgeübt wird, sondern über internalisierte Normen wirkt: Arbeitssubjekte übernehmen die Regeln emotionalen Ausdrucks unbewusst, sehen sie als selbstverständlich an und regulieren ihr Verhalten dementsprechend. Wir haben es hier also in gewisser Weise mit ‚hidden rules‘ zu tun, denen Folge geleistet wird, wobei auch ‚emotionale Gewalt‘ im Spiel ist (siehe auch Funder/Hossain in diesem Band). Foucault (1976) folgend, spricht daher viel dafür, dass ‚emotionale Gewalt‘ nicht nur durch disziplinierende Maßnahmen, sondern eben auch durch Selbsttechnologien, wie etwa ein Streben nach emotionaler Selbstoptimierung, Wirkung entfalten kann.

Organisationen nutzen Emotionen nicht nur zur Steigerung von Produktivität und Kohärenz, sondern setzen auch subtile Formen der Gewalt ein, um Hierarchien, normative Geschlechterordnungen und Differenzlinien entlang von Diversitätskategorien aufrechtzuerhalten. Wer die geforderten emotionalen Codes nicht erfüllt – etwa durch unangemessenen Zorn,

fehlende Begeisterung oder zu wenig Teamgeist – riskiert Sanktionen sowie Karrierehindernisse, soziale Isolation oder erhöhte psychische Belastungen. Arbeitssubjekte sind sich dieser ‚emotionalen Gewalt‘ häufig gar nicht bewusst bzw. haben sie bereits unhinterfragt internalisiert. D.h., sie Handeln im Einverständnis mit dem vorherrschenden Emotionsregime, das tief in der spätmodernen Arbeitswelt verankert ist. So wird von den Arbeitssubjekten erwartet, sich selbst in Einklang mit den organisationalen Emotionsregimes zu regulieren und psychische Resilienz als individuelle Verantwortung zu verstehen. Vor allem neoliberale, spätmoderne Organisationsstrukturen verstärken diese Anforderungen an emotionale Selbstoptimierung, wodurch Erschöpfungszustände und Prekarität oft als persönliche Defizite wahrgenommen werden, statt als systemische Konsequenzen organisationaler und gesellschaftlicher Strukturen und Funktionslogiken der Spätmoderne. Auf diese Weise zeigt sich, dass Emotionsregimes keineswegs nur individuell erfahrbar sind: Sie wirken relational, strukturieren Machtverhältnisse, definieren Legitimität und prägen die Praktiken emotionaler Arbeit. Emotionen werden so zu einem Medium, über das soziale Anpassung erzwungen, Ausschlüsse produziert und Ungleichheiten stabilisiert werden – auf Subjekt-, Organisations- und Feldebene zugleich.

Den Blick auf die Relevanz von Emotionen im Kontext von Arbeit und Organisation zu richten, ist natürlich nicht ganz neu. Schließlich hat Arlie R. Hochschild schon vor mehr als zwanzig Jahren mit Blick auf die Dienstleistungsarbeit herausgearbeitet, wie zentral Gefühle und Emotionsarbeit für den beruflichen Erfolg sind und wie sie zur Stabilisierung der vorherrschenden traditionellen Geschlechterordnung beitragen (vgl. Hochschild 2006). Daran hat sich in der spätmodernen Arbeitswelt so gut wie nichts geändert. Allerdings haben spätmoderne Emotionsregime diese Entwicklungen noch weiter verstärkt. Zwar liegt es aus einer ökonomischen Perspektive auf der Hand, Gefühle wie Emotionen, die nach wie vor geschlechtlich konnotiert sind, zu instrumentalisieren und zu verwerten. Neu ist jedoch die strategische Dimension, mit der Organisationen selbst gezielt Emotionen erzeugen, steuern und einsetzen, um Zusammenhalt, Motivation und Leistungsbereitschaft zu fördern – und zugleich Konformität sicherzustellen. Damit entstehen Emotionsregimes, in denen Gefühle nicht nur Ausdruck individueller Authentizität werden sollen, sondern auch Teil organisationaler Steuerungslogiken. Damit einhergehend nimmt die emotionale Subjektivierung von Arbeit zu: Arbeitssubjekte sind heute stärker gefordert, nicht nur mit eigenen, sondern auch mit fremden Gefühlen zu arbeiten und diese strategisch zu managen. Entsprechend

gewinnt emotionales wie affektives Kapital an Bedeutung, insbesondere im Kontext des beschriebenen Hypes um Authentizität, Selbstentfaltung und persönliche Erfüllung durch Arbeit. Damit wird – um es auf den Punkt zu bringen – deutlich, dass die Fähigkeit zur Regulierung, Kanalisierung und strategischen Nutzung von Emotionen immens an Bedeutung gewonnen hat – sowohl für Organisationen wie auch für Arbeitssubjekte. Sie können zwar zur Sicherung von Anerkennung, Einfluss und beruflichem Erfolg beitragen, vielfach aber nur um den Preis ‚emotionaler Ausbeutung‘ (z.B. durch latente Überforderungen bis hin zu Depressionen).

Hier setzt das Buch an, das einen Beitrag dazu leisten will, die Wirkungsmacht von Emotionen im Kontext von Arbeit, Geschlecht und Diversität näher zu ergründen. Oder anders formuliert, Ziel dieses Sammelbandes ist es, die Debatten über die Macht von Emotionen aufzugreifen und weiter zu vertiefen. Thematisiert wird die Rolle von Emotionen wie Gefühlen in der spätmodernen Arbeitswelt aus einer politikwissenschaftlichen, arbeits- und organisationssoziologischen sowie geschlechter- und diversitätskritischen Perspektive. Die Beiträge analysieren, wie Emotionen als Instrumente der sozialen Regulierung innerhalb von Arbeits- und Lebenskontexten wirken – sowohl im Hinblick auf geschlechtsspezifische Erwartungen als auch in Bezug auf Diversitätskategorien. Dabei wird kritisch hinterfragt, inwiefern Emotionen wie emotionale Anforderungen nicht nur als Ressource, sondern auch als Mittel der Kontrolle, Ausschließung und Reproduktion sozialer Ungleichheiten eingesetzt werden und somit auch auf die Geschlechterverhältnisse und die Diversitätspolitik einwirken. Noch ist offen, ob die gegenwärtig zu beobachtende US-amerikanische Rollbackbewegung, die auf eine Abschaffung von Gleichstellungs- und Diversitätsprogrammen hinausläuft, bald überall nachgeahmt wird und die Geschlechter- und Diversitätsforschung sich primär auf die Bewahrung des Status quo konzentrieren muss – gemäß dem Motto: „Retten, was noch zu retten ist!“.

Gegliedert ist der Sammelband in drei Teile: Im Zentrum des ersten Teils stehen Reflexionen zu Emotionsregimes, emotionaler Reflexivität und zur Relevanz von Mythen in der spätmodernen Arbeitswelt. Der erste Beitrag von *Maria Funder und Nina Hossain* – „Paradoxien des spätmodernen Emotionsregimes am Beispiel der Gaming-Industrie“ – befasst sich mit den Besonderheiten spätmoderner Emotionsregimes und ihren Folgen. So wird am Beispiel der Gaming-Industrie der Frage nachgegangen, ob spätmoderne Emotionsregimes Paradoxien erzeugen. Im zweiten Beitrag – „Quiet Quitting als Managementaufgabe in der therapeutisierten Arbeitswelt“ – widmet sich *Elgen Sauerborn* der Wirkungsmacht eines Affektmanagements

und zeigt am Beispiel des Phänomens „Quiet Quitting“, wie emotionale Reflexivität zu einer zentralen Führungsanforderung wird, die zugleich geschlechtsspezifische Erwartungen fortschreibt. Ob ein Diversity Management im Sinne von Foucaults Bio-Macht zu begreifen ist, also einen Zugriff auf den gesamten Körper und die Emotionen der Individuen via Individualisierung als spezifischer Teil der Vielfalt ermöglicht, diskutiert der dritte Beitrag von *Wiebke Frieß und Daniela Rastetter*: „Campus als „Affektiv“ – Wie Emotionen Differenzen herstellen am Beispiel von Diversity Management an einer Hochschule“. Analysiert wird, wie Maßnahmen, Angebote, Praktiken und Techniken des Diversity Managements an einer Hochschule Subjekte, Körper und Emotionen wie Affekte anrufen und für das Organisationsziel einer exzellenten, internationalen und inklusiven Hochschule vereinnahmen. Um die Frage, ob „myths matter“ geht es in einem vierten Beitrag von *Maria Funder* – „Mythen, Macht und Emotionen in der ‚schönen neuen spätmodernen Arbeitswelt‘“. Er befasst sich mit der Bedeutung von Mythen in der spätmodernen Arbeitswelt. Am Beispiel der Gaming-Industrie wird der Frage nachgegangen, ob spätmoderne Mythen, die hier im Gewand eines *Liberalitäts- und Kreativitätsmythos* in Erscheinung treten, nicht nur das vorherrschende Emotionsregime legitimieren und stabilisieren, sondern auch in der Lage sind, die Schattenseiten der spätmodernen Arbeitswelt, wie z.B. Selbstaussbeutung und ungleiche, prekäre Arbeitsbedingungen, zu übertünchen. Auch wird ihnen eine erhebliche Wirkungskraft im Hinblick auf die Arbeits- und Geschlechterverhältnisse zugeschrieben.

Teil II – Die Ambivalenz der „schönen neuen Arbeitswelt“: Arbeitsverständnis, Arbeitszeitgestaltung, Teamgeist und Kontrolle – setzt sich mit den Ambivalenzen dieser „schönen neuen Arbeitswelt“ auseinander und rückt verschiedene Komponenten spätmoderner Arbeitsgestaltung ins Zentrum der Analyse – etwa Arbeitsverständnis, Arbeitszeitarrangements, Teamgeist und Formen organisationaler Kontrolle. Der erste Beitrag – „Arbeit soll (muss) Spaß machen! Zur Wirkungskraft von ‚hidden rules‘ spätmoderner Emotionsregimes in der Gaming-Industrie“ – macht deutlich, dass die spätmoderne Arbeitswelt durch Emotionalisierung und Entgrenzung geprägt ist. Die Verfasserinnen, *Maria Funder und Nina Hossain*, erläutern, wie zentral Spaß, Begeisterung und Zusammenhalt in Games-Studios sind und welche Folgen damit einhergehen. Gezeigt wird, dass der Spaß an der Arbeit einen hohen Preis hat und zu Überforderungen wie Selbstaussbeutung führen kann. Entscheidend zur Stabilisierung des vorherrschenden von Spaß und Leidenschaft getriebenen Emotionsregimes

sind ‚hidden rules‘, die auf ein Mittun bzw. Einverständnishandeln im Hinblick auf die unausgesprochenen (Arbeits-)Normen und Regeln beruhen. *Chantal Morgenstern* nimmt im darauffolgenden Beitrag – „Zwischen Leidenschaft und Überlastung: Crunch Time in Indie-Studios der Gaming-Industrie“ – ebenfalls die Gaming-Industrie als Brennglas spätmoderner Arbeitsverhältnisse in den Blick. So wird am Beispiel von Crunch Times sichtbar gemacht, wie Begeisterung, Gemeinschaftsgefühl und Kreativität zugleich Quelle von Motivation und Selbstausbeutung sind. Vorgestellt werden aber auch Gegenbewegungen, so etwa neue Formen kollektiver Organisation und Ideen für eine faire, nachhaltige Gestaltung kreativer Arbeit. Im dritten Beitrag – „Neo-Vergemeinschaftung – eine neue Form der emotionalen (Schein-)Solidarität in der spätmodernen Arbeitswelt?“ – analysiert *Nina Hossain* mit Blick auf die Gaming-Industrie, wie sich im Zuge spätmoderner Transformationsprozesse traditionelle Formen betrieblicher Solidarität verändern und neue, emotional geprägte „Neogemeinschaften“ entstehen. Der vierte Beitrag – „Transformation der Arbeitsorganisation in Automobilkonzernen: Mehr Freiheiten oder versteckte Kontrollzwänge?“ – beleuchtet am Beispiel der deutschen Automobilindustrie die Spannungen zwischen traditionellen Hierarchien und spätmodernen Arbeitsformen. *Nina Hossain* erklärt, wie es Unternehmen gelingt, Emotionen – insbesondere Angst und Kontrollbedürfnis – zu nutzen, um auf digitale und ökologische Transformationsprozesse reagieren zu können.

Teil III – Diversität, Geschlecht und die „Sorg(e)lose neue schöne Arbeitswelt“ – befasst sich mit Diversität und Geschlecht und fragt, ob die „neue spätmoderne Arbeitswelt“ eine „sorg(e)lose“ Arbeitswelt ist. Die Analyse erfolgt in drei Beiträgen: Der erste Beitrag – „Diversität in der Gaming-Industrie. Vielfalt trotz Geschlechterungleichheit?“ – von *Nina Hossain* befasst sich mit der Gaming-Industrie, in der Diversität zwar positiv besetzt ist und Unternehmen entsprechende Leitideen und Kampagnen propagieren, die Praxis jedoch weiterhin von Geschlechterasymmetrien, Segregationen und sexistischen Dynamiken geprägt ist. Vielfalt dient – so *Nina Hossain* – hier häufig eher der Optimierung von Humanressourcen als einer tatsächlichen Veränderung organisationaler Machtverhältnisse. *Nina Hossain* und *Maria Funder* gehen in einem weiteren Beitrag zum Thema „Care und Diversität in der Gaming-Industrie. Wenn Spaß, Leidenschaft und Teamspirit im Spiel sind“ der Frage nach, ob das Bekenntnis zu Diversität eher vordergründig bleibt und zu einem ‚Diversitätsmythos‘ beiträgt, und ob die Arbeitspraktiken in der Gaming-Industrie am Ende zu einer Vernachlässigung von Care-Aspekten führen. *Nele Borchers* untersucht in

ihrem Beitrag „Ungleiches Sorgen – Sorgezuständigkeit in heterosexuellen Paarbeziehungen“ geschlechtsspezifische Sorgeambivalenzen in heterosexuellen Paarbeziehungen und arbeitet heraus, wie Frauen emotionale Last tragen, während Männer Gefühle strategisch nutzen. Sie plädiert für eine Neubewertung von Fürsorge als Leistung und moralische Kompetenz.

Im abschließenden *Nachwort* diskutiert *Birgit Sauer* in ihrem Beitrag „Governing Affects: Emotionen, Geschlecht und neoliberale Steuerung in der Arbeitswelt aus einer gouvernementalitätstheoretischen Perspektive“, wie neoliberale Arbeitsformen Affektivität instrumentalisieren und zur Reproduktion geschlechtlicher Ungleichheiten beitragen. Sie argumentiert, dass Affekte in diesem Kontext nicht emanzipatorisch wirken, sondern der subtilen Unterwerfung unter kapitalistische und patriarchale Herrschaftslogiken dienen.

Literatur

- Ahmed, Sara (2014): *The Cultural Politics of Emotion*. Edinburgh: Edinburgh University Press.
- Berlant, Lauren (2011): *Cruel Optimism*. Durham/London: Duke University Press.
- Betzelt, Sigrid/Bode, Ingo/Parschick, Sarina/Albert, Andreas (2023): *Organisierte Zerrissenheit: Emotionsregimes und Interaktionsarbeit in Pflege und Weiterbildung*. Bielefeld: transcript.
- Bourdieu, Pierre (2013): *Die feinen Unterschiede. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Brennan, Teresa (2004): *The Transmission of Affect*. Ithaca: Cornell University Press.
- Cvetkovich, Ann (2012): *Depression. A Public Feeling*. Durham: Duke University Press.
- Deleuze, Gilles (1997): *Essays Critical and Clinical*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- 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.
- Funder, Maria (2008): *Emotionalität erwünscht? Rationalität, Emotionalität und Geschlecht in wissensbasierten Unternehmen*. In: Funken, Christiane/Schulz-Schaefer, Ingo (Hrsg.): *Die Digitalisierung der Arbeitswelt: Die Neuordnung formaler und informeller Prozesse im Unternehmen*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 165–192.
- Foucault, Michel (1976): *Überwachen und Strafen. Die Geburt des Gefängnisses*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

- Gerber, Andrea (2024): Affekte und Emotionen: Wege zur machtreflexiven Hochschulbildung durch produktive Verunsicherung. In: GISo: Gesellschaft – Individuum – Sozialisation. Zeitschrift für Sozialisationsforschung, 5(2). DOI: 10.26041/fhnw-11621.
- Hochschild, Arlie R. ([1983] 2006): Das gekaufte Herz. Die Kommerzialisierung der Gefühle. Frankfurt am Main/New York: Campus.
- Hong, Renyi (2022): *Passionate Work: Endurance after the Good Life*. Duke University Press. DOI: 10.2307/j.ctv2g7v0v8.
- Hossain, Nina (2021): *Emotionen und Geschlecht im politischen Feld*. Baden-Baden: Nomos.
- Illouz, Eva (2007): *Gefühle in Zeiten des Kapitalismus*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Illouz, Eva (2024): *Explosive Moderne*. Berlin: Suhrkamp.
- Massumi, Brian (2002): *Parables for the Virtual. Movements, Affect, Sensation*. Durham: Duke University Press.
- Penz, Otto/Sauer, Birgit (2016): *Affektives Kapital. Die Ökonomisierung der Gefühle im Arbeitsleben*. Frankfurt am Main/New York: Campus.
- Rastetter, Daniela (2008): *Zum Lächeln verpflichtet. Emotionsarbeit im Dienstleistungsbereich*. Frankfurt am Main/New York: Campus.
- 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.
- Wettergren, Åsa/Jansson, André (2013): Emotions, Power and Space in the Discourse of 'People of the Real World'. In: *Journal of Political Power*, 6 (1), 419–40. DOI: 10.1080/2158379x.2013.846559

