

Teil I:
Reflexionen zu Emotionsregimes, emotionaler Reflexivität und
Mythen der spätmodernen Arbeitswelt

Paradoxien des spätmodernen Emotionsregimes – illustriert am Beispiel der Gaming-Industrie¹

Maria Funder und Nina Hossain

Abstract

Dieser Beitrag greift das wachsende Interesse an der Rolle von Emotionen in der spätmodernen Arbeitswelt auf. Untersucht wird, wie Emotionsregimes ausgestaltet sind und welche unbeabsichtigten Folgen mit normativen emotionalen Erwartungen einhergehen. Veranschaulicht wird dies am Beispiel der deutschen Gaming-Industrie, die als Vorreiterin der spätmodernen Arbeitswelt gilt. Ziel ist es, zu zeigen, dass es sich hierbei um ein vielschichtiges, zugleich jedoch (organisations-)spezifisches Emotionsregime handelt. Die Analyse basiert auf ausgewähltem qualitativem Datenmaterial aus dem DFG-Projekt „Das Regime der Emotionen als Strategie?“ (Laufzeit 2020–2024). In Anlehnung an Patulny und Olson (2019) werden Emotionen untersucht, die dieses spezifische Emotionsregime prägen und sich als (1) komplex und ambivalent, (2) individualisiert, (3) kommodifiziert sowie (4) digital vermittelt erweisen. Ein weiteres zentrales Element des spätmodernen Emotionsregimes stellt (5) das reflexive Emotionsmanagement dar. Der Beitrag macht deutlich, dass spätmoderne Emotionsregime paradoxe Effekte hervorbringen, etwa die ausgeprägte Leidenschaft für die Spieleentwicklung bei gleichzeitiger unhinterfragter Akzeptanz von Überstunden, die zu extremer Erschöpfung führen können. Zudem werden bestehende Geschlechterungleichheiten sichtbar gemacht, die in der scheinbar egalitären Gaming-Industrie häufig nicht unmittelbar erkennbar sind.

Schlagworte: Emotionsregime, Gaming-Industrie, spätmoderne Arbeitswelt, Geschlechterungleichheit, Organisation

1 Einleitung

Die Spätmoderne ist durch eine „Re-Emotionalisierung“ (Reckwitz 2010: 71) gekennzeichnet, die mit einer „Psychologisierung“ der Arbeitswelt (vgl. Illouz 2007) sowie einer wachsenden Bedeutung von Empathie und „emotionaler Intelligenz“ im Management einhergeht. Während Rationalität und Technokratie weiterhin bedeutsam bleiben, werden „everyday communica-

1 Der vorliegende Beitrag wurde erstmals in *Emotions and Society* veröffentlicht und erscheint hier in deutscher Übersetzung: Funder, Maria/Hossain, Nina (2024): Paradoxes of the Late Modern Emotional Regime, as Illustrated by the Gaming-Industry. In: *Emotions and Society* (online first), o.S.

tion and decision making“ zunehmend durch Emotionen geprägt (Patulny et al. 2019: 1). In der spätmodernen Arbeitswelt, insbesondere in Kultur- und Kreativindustrien, wie der Gaming-Industrie, ist die Unternehmenskultur stark auf „Coolness“ ausgerichtet (vgl. u.a. Lee 2013) und Beschäftigte streben nach Erfüllung und Freude an der Arbeit (vgl. Hoose 2016; Hossain 2023). Zugleich ist ‚Gig-Arbeit‘ häufig mit prekären Bedingungen verbunden, die Stress und Angst begünstigen (vgl. Crouch 2019; Patulny et al. 2020).

Ein weiterer zentraler Trend ist die Subjektivierung der Arbeit. Sie greift das Bedürfnis nach Selbstverwirklichung auf, verlangt jedoch zugleich die Einbringung der ‚ganzen Person‘, um das Streben nach Erfolg zu intensivieren und eine harte Wettbewerbslogik aufrechtzuerhalten (vgl. u.a. Funder 2018). Wie Reckwitz (2021) mit Blick auf das „spätmoderne Subjekt“ hervorhebt, entsteht daraus eine fragile Allianz zwischen dem „(neo-)romantischen“ Ideal der Selbstverwirklichung und dem „(neo-)bürgerlichen“ Ideal eines auf Leistung und sozialen Erfolg ausgerichteten Lebensstils. Selbst bei hochqualifizierten Arbeitskräften stellt sich jedoch Enttäuschung ein, wenn der angestrebte Erfolg ausbleibt. Positive Emotionen können in negative, wie Wut und Angst, umschlagen und im Extremfall zu psychischen Erkrankungen (Burnout, Depression) führen. Kurzum: Emotionen spielen in der spätmodernen Arbeitswelt eine zentrale Rolle.

Vor diesem Hintergrund untersucht der Beitrag, ob es sich hierbei lediglich um „flüchtige Emotionen“ handelt oder ob sich diese zu stabilen Emotionsregimen verdichten. In Anlehnung an Patulny und Olson (2019) wird argumentiert, dass die Spätmoderne über ein spezifisches, vielschichtiges Emotionsregime verfügt, das sich von jenen vormoderner und industriell-moderner Gesellschaften unterscheidet. Bislang wurden die Charakteristika spätmoderner Emotionsregimes sowie ihre konkreten Ausprägungen nicht systematisch herausgearbeitet. Der Beitrag will zeigen, was ein ‚organisationsspezifisches spätmodernes Emotionsregime‘ in diesem Feld kennzeichnet. Zugleich werden entstehende Paradoxien beleuchtet, indem dargestellt wird, wie positive Emotionen in ihr Gegenteil umschlagen können – so etwa wenn Freude und Leidenschaft zur Belastung werden. Grundlage sind ausgewählte qualitative empirische Befunde aus Dokumentenanalysen und Expert:inneninterviews, die im Rahmen des DFG-Projekts „Das Regime der Emotionen als Strategie?“ (2020–2024) durchgeführt wurden.

Der folgende Abschnitt skizziert den Forschungsstand und führt in die Charakteristika des spätmodernen Emotionsregimes ein. Daran schließen sich eine kurze Felddbeschreibung sowie ein Überblick über die Methodik

an. Im weiteren Verlauf untersuchen wir, ob und in welchem Ausmaß sich in der Gaming-Industrie ein spätmodernes Emotionsregime herausgebildet hat und ob dieses als Form struktureller ‚emotionaler Gewalt‘ verstanden werden kann. Der darauffolgende Abschnitt widmet sich den Paradoxien spätmoderner Emotionsregimes. Im Zentrum steht dabei die Frage, ob der Teamgeist von „Neo-Gemeinschaften“ dazu beiträgt, Phasen der Überlastung und Selbstausschöpfung zu normalisieren oder auszublenden. Der abschließende Abschnitt diskutiert die Ergebnisse unserer Analyse im Kontext der Forschung zu Emotionsregimen.

2 Charakteristika spätmoderner Emotionsregime

Emotionsregime

Die ersten Überlegungen zum Regimekonzept finden sich in der Emotionsgeschichte (vgl. u.a. Reddy 2001; Rosenwein 2002b; Frevert 2010, 2011; Hitzer 2011). Besonders relevant sind dabei die Arbeiten von Reddy (2001), der den Begriff des „Emotionsregimes“ prägte, um „ein Set normativer Emotionen sowie die offiziellen Rituale, Praktiken und Emotives zu beschreiben, durch die diese ausgedrückt und eingeübt werden“ (Reddy 2001: 129).

Den Ausgangspunkt bilden die sogenannten „Emotives“ – Sprechakte, die Gefühle nicht nur beschreiben, sondern zugleich das Potenzial besitzen, soziales Verhalten zu beeinflussen und zu verändern. Reddy zufolge lassen sich Gefühle letztlich über Sprache steuern. Anders formuliert: „Emotives“ sind normativ reguliert und schränken somit den Handlungsspielraum von Emotionen ein. Auf diese Weise entsteht ein „Emotionsregime“, das in der Regel mit einem politischen Regime zusammenfällt.

Emotionsregimes in bisherigen Studien

Die Grundidee – dass Gefühle normativ reguliert werden, sich zu Emotionsregimes verdichten und dadurch einen spezifischen Einfluss auf soziale, kulturelle und politisch-historische Entwicklungen ausüben – wurde kürzlich von Patulny und Olson (2019) erneut aufgegriffen. Sie zeigen, wie sich das Emotionsregime von der Vormoderne (die sie als „klassisch/vorindustriell“ bezeichnen), über die Phase der Industrialisierung (die „moderne industrielle Periode“), bis hin zur Spätmoderne gewandelt hat. Entschei-

dend ist hierbei, dass Emotionen zunehmend an Relevanz gewinnen und Individuen lernen müssen, ihre Emotionen aktiv zu steuern – also eine von Hochschild beschriebene Emotionsmanagement-Strategie zu entwickeln (vgl. Patulny et al. 2020). Patulny und Olson (2019) argumentieren, dass mittlerweile ein spätmodernes Emotionsregime existiert, das sich durch fünf zentrale Merkmale auszeichnet:

- 1 Emotionen sind komplexer geworden. Es besteht nicht nur ein wachsendes Bewusstsein für emotionale Komplexität, das die strikte Trennung von Emotionalität und Rationalität infrage stellt, sondern es entstehen auch neue Formen von Intimität und Ambivalenz (vgl. Illouz 2007).
- 2 Emotionen werden stärker als individuell wahrgenommen. Da traditionelle soziale Strukturen sich auflösen, gelten Emotionen zunehmend als persönliche Angelegenheit des Individuums.
- 3 Emotionen unterliegen einer zunehmenden Kommodifizierung und werden wie Waren konsumiert.
- 4 Emotionen werden immer stärker durch Massenmedien vermittelt, wobei interaktive digitale Plattformen eine besonders zentrale Rolle spielen.
- 5 Es zeigt sich eine wachsende Tendenz, Emotionen zu steuern und zu regulieren, insbesondere auf individueller Ebene (vgl. Patulny/Olson 2019: 14).

Bisher haben nur wenige Studien das Konzept des Emotionsregimes genutzt, um soziale Phänomene und gesellschaftliche Entwicklungen zu erklären (vgl. z.B. Wettergren 2010; 2019; Wettergren/Jansson 2013; Flam 2013; Bergman/Wettergren 2016; 2018; Zembylas 2017; Scheve/Ural 2019; Krekula/Karlsson 2022; Betzelt et al. 2023). Besonders hervorzuheben sind die Arbeiten von Wettergren und Kolleg:innen, die ein Emotionsregime als „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“ verstehen (Wettergren/Jansson 2013: 426). Am Beispiel von schwedischen Gerichten und Migrationsbehörden untersuchen diese Studien, wie Emotionsregimes in Institutionen wirken, in denen Emotionen normalerweise nicht als relevant betrachtet werden (vgl. Wettergren 2019). Dabei zeigen sie, dass die oft angenommene klare Trennung zwischen Rationalität und Emotionalität nicht existiert. Vielmehr gilt: „emotions are fundamental to all human action, be it rational or irrational“ (Wettergren 2019: 37). Im Fall der schwedischen Gerichte hat sich ein „judicial emotional regime“ (Wettergren 2019: 33) herausgebildet. Dies verdeutlicht, dass es nicht nur ein einziges spätmoder-

nes Emotionsregime gibt, sondern dass es sich um ein vielschichtiges Konzept handelt. In diesem Fall handelt es sich um „a restricted behavioural script or habitus for law professionals“ (Bergman/Wettergren 2018: 22), das nicht nur das „learning to feel“, sondern auch das „learning to think“ umfasst (ebd.). Eine Untersuchung des deutschen Pflegedienstes durch Betzelt et al. (2023) knüpft an diese Studien an, geht jedoch einen Schritt weiter, indem sie das dominante Emotionsregime als „mehrstufiges Produkt“ identifiziert. Dieses ist auf mehreren Ebenen organisiert: institutionell (durch rechtliche oder politische Regelungen), operativ (durch das Management), in der alltäglichen Praxis durch Mitarbeitende auf unterschiedlichen Hierarchieebenen sowie interaktiv (vgl. Betzelt et al. 2023).

Festzuhalten ist, dass die Forschung bereits ein breites Spektrum von Emotionsregimes identifiziert hat. Zu nennen sind z.B. Studien zu Emotionsregimes im Bereich der Pflegearbeit (vgl. Betzelt et al. 2023), im Rettungsdienst (bei Feuerwehren) (vgl. Krekula/Karlsson 2022), an Schulen (vgl. Zembylas 2017) sowie in Behörden und Gerichten (vgl. Wettergren 2019). Betzelt et al. (2023) stellen fest, dass Emotionsregimes in der Pflege dazu beitragen, eine starke emotionale Kohäsion zwischen Mitarbeitenden zu schaffen, wodurch Phasen hoher Belastung als besser erträglich wahrgenommen werden. Krekula und Karlsson (2022: 15) konnten beobachten, wie wichtig „emotional pasts“, also emotionale Vergangenheiten, für die Arbeit im Rettungsdienst sind. Sie liefern damit ein tieferes Verständnis von Emotionsregimen am Arbeitsplatz. Dieser Überblick macht deutlich, dass das Emotionsregime eine nützliche mehrdimensionale Heuristik bietet, die hilft, soziale Phänomene und gesellschaftliche Entwicklungen zu erklären, die auf den ersten Blick schwer zu interpretieren sind.

Definition mehrdimensionaler Emotionsregime

Um die Charakteristika von Emotionsregimen am Beispiel der Gaming-Industrie zu analysieren, gehen wir zunächst auf unser Verständnis eines Emotionsregimes ein. Wir erläutern, warum sie auf der Makroebene zu verorten sind, empirisch jedoch auf der Meso- und Mikroebene untersucht werden. Kurz gesagt: Ein sinnvolles Verständnis von Emotionsregimen ist unseres Erachtens nur im Rahmen eines mehrdimensionalen Modells denkbar. Unter Bezugnahme auf Reddy (2001), Wettergren/Jansson (2013) sowie Wettergren (2019) verstehen wir unter einem Emotionsregime ein spezifisches Ensemble normativer Emotionen, das sowohl in Rituale und

Praktiken als auch in Institutionen und Regeln eingebettet ist und das Verhalten von Individuen und Gruppen beeinflusst. Es wird deutlich, dass Emotionsregime das emotionale Verhalten von Akteur:innen prägen, aber nicht determinieren: „Emotional regimes do not, however, constitute a determining factor for individuals’ feelings, but rather work as guidelines for actions“ (Krekula/Karlsson 2022: 2).

Emotionsregime gehen jedoch über reine „Leitlinien“ oder „Gefühlsregeln“ (Hochschild 1983) hinaus. Für Reddy (2001) existiert ein Emotionsregime erst dann, wenn institutionalisierte Vorstellungen darüber bestehen, welche emotionalen Standards sozial und kulturell angemessen sind, und wenn diese Vorstellungen die dominante „culture of feeling“ sowie die „order of feeling“ einer bestimmten Epoche prägen. Wir greifen allerdings in unserer Analyse den berechtigten Einwand von Frevert (2010: 318) auf, die Bedenken hat, „Gesellschaften als Ganze emotional zu vermessen oder nach übergeordneten kulturellen Mustern menschlich-männlicher Emotionalität zu strukturieren“ und stattdessen für einen differenzierten Blick auf institutionelle Vielfalt plädiert, denn sonst wird die Gestaltungsvielfalt (spät)moderner Gesellschaften verkannt. Anstelle eines einzigen, homogenen Emotionsregimes ist demnach von mehreren Varianten oder institutioneller Vielfalt auszugehen (vgl. Rosenwein 2002a, 2002b; Frevert 2010). Unser Fokus liegt allerdings nicht auf Institutionen, wie Familien, Schulen, Kirchen oder gar Chören und Sportvereinen, sondern auf Organisationen. Kurz gesagt: Wir müssen einerseits die Makroebene der spätmodernen Gesellschaft betrachten und andererseits die Welt der Organisationen und der Interaktionen. Dabei stimmen wir Senge und Zink (2019) zu, dass das vielschichtige Emotionsregime, das sich in der spätmodernen Arbeitswelt herausgebildet hat, erheblichen Einfluss auf die Organisationsebene hat und sogar in der Lage ist, die „emotionale Logik einer Organisation“ zu strukturieren (Senge/Zink 2019: 5). Gleichzeitig können Organisationen wiederum das Regime beeinflussen. Angenommen wird, dass es ein „organisationsspezifisch ausgehandelte(s) Repertoire an Gefühlen, an Emotionsnormen, Gefühlsregeln und -skripten – das heißt an institutionalisierten Vorstellungen darüber (gibt), welche Emotionen adäquater Weise von wem, in welchen Situationen und mit welcher Intensität erfahren und ausgedrückt werden können“ (ebd.).

Wir stützen uns außerdem auf das Argument von Betzelt et al. (2023), dass Arbeits- und Organisationsprozesse von emotional vermittelten Formen der (Selbst-)Kontrolle geprägt sind. Diese sind wiederum in institutionelle Kontexte eingebettet, so etwa in die Strukturen, die Branchen prägen.

Das Emotionsregime kann daher auch als regulatives Strukturmuster eines Sektors verstanden werden (in unserem Fall der Gaming-Industrie). Emotionsregime sind somit eng mit institutionellen Regelungen verflochten. Diese werden zwar auf der Makroebene definiert, spiegeln sich jedoch auf der Mesoebene von Organisationen und Feldern wider, beispielsweise in Form von Gefühlsregeln und (Emotions-)Normen. Auf der Mikroebene manifestieren sie sich zudem in den Gefühlen der Mitarbeitenden, wie von Betzelt und Bode (2022: 15) mit Blick auf den Pflegesektor gezeigt wird.

In Anlehnung an Reddy, Wettergren und andere gehen wir davon aus, dass sich in der spätmodernen Arbeitswelt ein vielschichtiges, zugleich jedoch sehr spezifisches Emotionsregime herausgebildet hat. Es liefert eine erklärende Heuristik, die z.B. Aufschluss über vorherrschende kollektive Emotionen (vgl. Scheve/Ismer 2013) oder Emotionen als kulturelle Kategorie (vgl. Lutz 1986) gibt. Emotionsregime lassen sich anhand von fünf zentralen Merkmalen charakterisieren: (1) größere Komplexität, (2) Individualisierung, (3) Kommodifizierung, (4) Medien-/digitale Vermittlung und (5) reflexives Management sozialer Emotionen (vgl. Patulny/Olson 2019).

Emotionsregime manifestieren sich in unterschiedlichen Organisationen und Feldern auf jeweils eigene Weise. Eine erste Analyse unseres empirischen Materials zeigt, dass die Gaming-Industrie ein ausgeprägtes *spätmodernes Emotionsregime* aufweist, das zudem geschlechtlich konnotiert ist. Obwohl das dominante Narrative in der Branche vorgibt, dass Geschlecht keine Rolle spielt, deutet sich in der Realität ein anderes Bild an: Die jüngsten MeToo-Skandale, insbesondere bei den großen Playern der Industrie, liefern dafür eindeutige Belege (vgl. Hossain 2023).

Unser Fokus liegt jedoch nicht nur auf den Charakteristika von Emotionsregimen, sondern auch auf deren unbeabsichtigten Folgen bzw. Paradoxien. Die zentrale Frage ist, ob und wie Emotionsregime im Arbeitskontext strategisch eingesetzt werden. Tragen sie z.B. dazu bei, die Arbeitsproduktivität zu steigern und zugleich die Folgen zu übertünchen? Können (vermeintlich) positive Emotionen, die das Emotionsregime der Gaming-Industrie prägen (sollen), überhaupt noch ins Negative umschlagen? Zunächst werfen wir einen Blick auf die deutsche Gaming-Industrie und erläutern, weshalb sie sich als Referenz für unsere Analyse eignet.

3 Die deutsche Gaming-Industrie: Emotionen und Feldbeschreibung

Die Kultur- und Kreativindustrien gelten als Vorreiter der spätmodernen Arbeitswelt (vgl. Reckwitz 2020). Besonders die Gaming-Industrie zeichnet sich durch ein hohes Maß an Subjektivität und Flexibilität aus (vgl. Hoose 2016; Bulut 2020; Hossain 2023). Beschäftigte in dieser Branche zählen zu den High Potentials, akzeptieren jedoch häufig prekäre Arbeitsbedingungen und hohe Arbeitsbelastungen, um ihrer Leidenschaft für die Entwicklung und Gestaltung von Spielen nachzugehen (vgl. Bulut 2020). Bulut (2020: 31) hebt in seiner qualitativen Studie hervor, dass Neuzugänge sogar dazu angehalten werden, ihre Leidenschaft für die Spieleentwicklung an erste Stelle zu setzen – teilweise bis hin zu unbezahlter Arbeit. Espersson et al. (2024: 237f.) analysieren ebenfalls die Spannungen und Ambivalenzen in der Gaming-Industrie, indem sie das Zusammenspiel von moralischen und wirtschaftlichen Sphären untersuchen. Die affektiven Folgen für die Beschäftigten sind deutlich: Trotz Leidenschaft, Loyalität und Kameradschaft führt die grenzenlose Arbeit zu Selbstvorwürfen sobald die Selbstorganisation, z.B. der Arbeitszeitgestaltung, nicht gelingt. Es überrascht daher nicht, dass die Gaming-Industrie aufgrund unzureichender Arbeitnehmerschutzmaßnahmen negative Auswirkungen auf die psychische Gesundheit hat (vgl. Anderson/Orme 2022). Emotionen, wie Leidenschaft und Freude, prägen hier zwar die Arbeitswelt, sind aber offensichtlich nicht folgenlos. Es gilt also, diese Zusammenhänge näher zu untersuchen, um mehr über die Entstehung und Wirkung von Emotionsregimes in der Gaming-Industrie in Erfahrung zu bringen.

Ein weiterer zentraler Aspekt ist die wirtschaftliche Bedeutung der Branche in den letzten Jahren: Mit einem Anteil von fast 3 % am Bruttoinlandsprodukt Deutschlands im Jahr 2021 übertrifft sie Sektoren wie den Maschinenbau, die Finanzdienstleistungen, die Energieversorgung und die chemische Industrie. Obwohl der Umsatz in jüngster Zeit deutlich gesunken ist (vgl. FAZ 2024), belief er sich 2022 dennoch auf über sechs Milliarden Euro (vgl. Statista 2024). Dies entspricht zwar nur einem vergleichsweise kleinen Anteil der globalen Gaming-Industrie, die 2022 einen geschätzten Umsatz von 201 Milliarden Euro erzielte, dennoch bleibt Deutschland innerhalb der Europäischen Union der Markt mit dem höchsten Umsatz (vgl. iwd 2023). Wie lange dies so sein wird, bleibt abzuwarten.

Trotz dieses Erfolgs gibt es jedoch weiterhin erhebliche Kritikpunkte. Bulut (2020: ix) betont, dass die Gaming-Industrie nicht auf Gleichberechtigung basiert. Kulturelle Ungleichheiten spiegeln sich in problematischen

Spielinhalten in Bezug auf Geschlecht und ‚Rasse‘ wider, während Rassismus und geschlechtsspezifische Benachteiligungen die Arbeitspraktiken stark prägen. Dies wird unter anderem im Gamergate-Skandal sowie in den fortlaufenden MeToo-Fällen deutlich. Solche Ungleichheiten stellen ein zentrales Merkmal der Gaming-Industrie dar und verdeutlichen die Dringlichkeit, die unbeabsichtigten Folgen von Emotionsregimen kritisch zu beleuchten.

4 Methode

Zur Untersuchung des Emotionsregimes in der Gaming-Industrie wurden qualitative Methoden eingesetzt. Zunächst wurde eine Dokumentenanalyse durchgeführt (vgl. Schmidt 2016). Dabei wurden Magazine (GamesWirtschaft, GameStar), Marktdaten (Umsatz, Wachstumstrends) und Bewertungsportale (Metacritic, Kununu) herangezogen, um zentrale Akteur:innen und deren Einfluss in der Branche zu identifizieren. Unternehmensdaten zu Standorten, Gründungsdaten und Beschäftigtenstrukturen wurden von den Websites der Unternehmen erhoben. Zudem wurden Unternehmensvideos und Stellenanzeigen analysiert, um Einblicke in die erwähnten emotionalen Aspekte sowie die geforderten Soft Skills zu gewinnen. Die Auswertung erfolgte unter Berücksichtigung von Inhalt, Kontext und Wirkung (vgl. Schmidt 2016). Auf dieser Grundlage konnten feldrelevante Akteur:innen identifiziert werden, die spezifischen Emotionen ausgesetzt sind, etwa durch die Ausführung emotionaler Arbeit, die Übernahme hoher Verantwortung für die Gefühle anderer oder das Erzeugen von Emotionen im Spielinhalt.

Darauf aufbauend umfasste das methodische Vorgehen offene Expert:inneninterviews (vgl. Przyborski/Wohlrab-Sahr 2014) mit den folgenden Themenblöcken:

- Unternehmensgeschichte
- Ziele und Leitprinzipien
- Aspekte der wirtschaftlichen Entwicklung
- Marktsituation
- Arbeitsorganisation (Arbeitszeiten, Formen der Zusammenarbeit)
- Arbeitskultur (innerhalb des Unternehmens und in Kooperation mit anderen Unternehmen)

Insgesamt wurden 18 Interviews durchgeführt (online, bedingt durch die COVID-19-Pandemie) mit den in Tabelle 1 aufgeführten Personen.² Die befragten Organisationen hatten ihren Sitz in Deutschland, einige fungierten als Subunternehmen für internationale Firmen. Mehrere Interviews fanden auf Englisch statt, was der Rolle dieser Sprache als primäre Arbeitssprache in der Gaming-Industrie Rechnung trägt. Viele Teams waren stark international geprägt, wobei das vielfältigste Team Mitarbeitende aus über 40 Ländern umfasste. Die Mehrheit der Teammitglieder befand sich in ihren 30ern, weniger als 5 % waren über 40 Jahre alt.

Die Analyse wurde mit der Datenanalysesoftware MAXQDA durchgeführt und orientierte sich an den Leitlinien der Qualitativen Inhaltsanalyse (vgl. Mayring 2022). Das Interviewmaterial wurde in Kategorien eingeordnet, die sowohl aus der Theorie als auch aus dem spezifischen Material entwickelt wurden.

Tabelle 1: Interviewte Personen

<i>Organisation</i>	<i>Fiktiver Name/Position</i>	<i>Geschlecht</i>
AAA-Studio	Björn Efeu/Managing Director	M
Mobile I	Maria Lavendel/HR	F
	Julia Margerite/Marketing	F
	Gerold Iris/Designer	M
Mobile II	Martina Lilie/Head PR	F
	Lara Rose/HR	F
	Jasper Eisenhut/Head Designer	M
Indie I	Sarah Sonnenhut/Designerin	F
	Klara Nelke/Designerin	F
Indie II	Thomas Enzian/Producer	M
	Sabrina Krokus/Designerin	F
Niche	David Winterling/Creative Director	M
Event I	Theo Dahlie/Program Director	M
Event II	Rachel Jasmin/Founder	F

² Alle Interviews wurden anonymisiert, indem fiktive Namen vergeben wurden.

Organisation	Fiktiver Name/Position	Geschlecht
Academia	Thilo Flieder und Sybille Freesie/Lecturers	M, F
Funding Body	Jule Orchidee/Funding Manager	F
Authority	Sebastian Anemone/Director	M

Dieser Beitrag bewertet folgende Kategorien:

- Unternehmensphilosophie
- Arbeitsorganisation
- Arbeitskultur

Die Analyse orientiert sich an den folgenden Leitfragen:

- Gibt es Hinweise auf ein spätmodernes Emotionsregime, wie es Patulny und Olson (2019) beschreiben?
- Welche Paradoxien ergeben sich daraus?

5 Das spätmoderne Emotionsregime der Gaming-Industrie: Eine Form emotionaler Gewalt?

Aufbauend auf den Arbeiten von Patulny/Olson (2019) stellen wir fünf Charakteristika spätmoderner Emotionsregime vor und diskutieren ihre geschlechtsspezifischen Implikationen für die deutsche Gaming-Industrie.

I) Komplexe Emotionen: vielschichtig und ambivalent

Beschäftigte in der Gaming-Industrie sehen sich komplexen und ambivalenten emotionalen Anforderungen gegenüber. Das Bild, das sich ergibt, ist das einer Arbeitswelt, die von Leidenschaft und Spaß geprägt ist und zugleich Raum für Kreativität bieten soll: „Die Leidenschaft dafür, schöne Spiele zu entwickeln, die steht über allem“ (Thomas Enzian/Producer/Indie Company II). Es sind positive Emotionen und nicht etwa die Höhe des Verdienstes, die den Kern der Arbeitsmotivation ausmachen:

„Für viele ist es wirklich diese Leidenschaft, Spiele machen zu wollen. Und die steht über extrinsischer Motivation, (...) möglichst irgendwie viel Geld zu machen, eine gute Karriere zu machen. Vielleicht ist da noch Ansehen (als) Motivation (...). Aber ein Programmierer in der

Spieleindustrie verdient im Schnitt auf jeden Fall weniger als in einer anderen Industrie“ (Gerold Iris/Designer/Mobile I).

Spaß, Freude und Leidenschaft werden besonders häufig als Merkmale der Arbeit in der Gaming-Industrie genannt, für die Unternehmen Raum schaffen müssen. Kollektiver Spaß scheint dabei wie eine „Lebensader“ zu wirken, die den Beschäftigten hilft, mit den ansonsten harten Arbeitsbedingungen umzugehen (vgl. Bolton/Boyd 2003: 298). Die Leiterin der PR-Abteilung eines Mobile-Studios beschreibt die Arbeitsatmosphäre folgendermaßen:

„Weil wir sagen, wir gehen nicht über Leichen oder sonst irgendwas, oder die friss oder stirb Methoden, sondern wir wollen wirklich, dass es den Leuten gut geht, dass sie sich wohlfühlen. Dass sie Spaß bei der Arbeit haben, dass sie gerne miteinander arbeiten. Ja, und halt eben Freude dabei empfinden, bei dem was sie machen“ (Martina Lilie/Head PR/Mobile II).

Die Gaming-Industrie zeichnet sich somit durch ein Streben nach Wohlbefinden, Gemeinschaftsgefühlen bzw. Teamgeist aus, zugleich gibt es aber auch eine rational durchdachte Arbeitsorganisation und ein striktes Zeitmanagement, welches Kernarbeitszeiten, feste Pausenzeiten und Präsenzpflicht vorgibt: „It is still quite strict. (...) the lunch break is strict and it's fixed between 12:30 and 1:30“ (Maria Lavendel/HR/Mobile I).

Es stellt sich somit die Frage, ob und wie Spaß und Leidenschaft – also positive Emotionalität – überhaupt in *rationale*, durchgeplante arbeitsorganisatorische Konzepte einfließen kann. Denn weder Kreativität noch Spaß lassen sich anordnen. Selbst agilen Organisationskonzepten, wie Scrum-Methoden, die Spielräume für Spontanität bieten sollen, werden hier Grenzen gesetzt – vor allem dann, wenn Arbeitsabläufe in strikt vorgegebenen Strukturen stattfinden und die Arbeitszeit für jeden Arbeitsschritt festgelegt ist. Obwohl also erwartet wird, dass Gaming-Organisationen die notwendigen Strukturen und Praktiken schaffen können, um persönliche Entwicklung und ein Gemeinschaftsgefühl zu fördern, erweist sich dies in der Praxis meist als nahezu unmöglich.

Zudem wird das Bestreben, Spaß und Teamgeist zu priorisieren, häufig durch Rationalisierungsmaßnahmen und damit einhergehende Entlassungen untergraben. An diesem Punkt gerät die Vorstellung der Neo-Community – und insbesondere die Idee des Unternehmens als ‚Familie‘ – unter

Druck und weckt bei den verbleibenden Teammitgliedern negative Emotionen, wie Enttäuschung und Mitleid für die Betroffenen:

„Dadurch, dass jetzt eben Leute gehen und dass man weiß, dass es denen damit schlecht geht, leidet man natürlich auch sehr viel mit. Also es ist halt so, als hätten gleichzeitig mehrere Freunde irgendeinen, ich weiß nicht, Schicksalsschlag ist jetzt vielleicht ein bisschen übertrieben, aber es hat sich schon so angefühlt. Weil, es fällt mir jetzt auch schwerer. Also ich überlege halt gerade ehrlich, ob ich noch bleiben soll oder nicht oder ob es jetzt auch Zeit für was anderes ist, weil man das Gefühl hat, das wird nie wieder so, wie es war. Also selbst wenn das jetzt mit weniger Leuten durchkommt und dann kommen vielleicht neue, dann ist es halt nicht mehr das von vorher“ (Sabrina Krokus/Designerin/Indie II).

Die Kündigung eines ‚Familienmitglieds‘ hinterlässt somit tiefe Spuren, weil sie einen Bruch mit der zuvor gelebten Philosophie von der Teamgemeinschaft markiert. Diese Ambivalenz ist für viele Teammitglieder nur schwer zu ertragen, so dass selbst nicht von einer Entlassung bedrohte Beschäftigte eine Exit-Strategie in Erwägung ziehen. Das macht nicht nur deutlich, wie hoch der Stellenwert des ‚Teamgeistes‘ ist und welche Relevanz positive Emotionen für das gesamte Arbeitsklima haben, sondern auch, dass sich Arbeitssubjekte als ‚ganze Person‘ stets mit großer Empathie, Leib und Seele, in den Arbeitsalltag einbringen. Deutlich wird dies vor allem mit Blick auf die hohe Gewichtung des sogenannten ‚social fit‘. Gemeint ist hiermit, dass von Arbeitssubjekten erwartet wird, über eine soziale wie emotionale Kompetenz zu verfügen. So werden die im Konzept des Arbeitskraftunternehmers (Entreployee) (Voß/Pongratz 1998) bereits als zentral geltenden Merkmale einer spätmodernen Arbeitskraft (Selbst-Kontrolle, Selbst-Ökonomisierung, Selbst-Rationalisierung) hier noch um die Komponente der ‚emotionalen Selbst-Reflexivität‘ erweitert. Sie bildet quasi die Voraussetzung dafür, in Teams tätig sein und an der Entstehung eines ‚Team-Spirit‘ mitwirken zu können. Hierzu gehören selbst Partys und „Events, wie Pizza und Bier am Freitag“ (Julia Margerite/Marketing/Mobile I), aber auch Karaoke-Abende und Bergtouren. In dem häufig formulierten Credo ‚We are Family‘ wird diese latente Verschmelzung zwischen privater und beruflicher Arbeits- und Lebenswelt, deren Ambivalenz durchaus erkannt wird, auf den Punkt gebracht. Eine Games-Designerin formuliert es wie folgt:

„Es ist sehr familiär (...). Klar, wir sind jetzt mehr Leute, aber man macht halt Sachen zusammen. Man redet über viele Sachen, man ist bei den anderen Leuten auf den Hochzeiten und so. Also ja, das gehört schon alles sehr dazu. Also es gibt auch, tatsächlich, es gibt niemanden, mit dem ich mich irgendwie nicht privat auch gut verstehen würde. Das ist schon sehr, sehr speziell. Und es ist natürlich auch so ein zweischneidiges Schwert. Weil das halt auch schwer ist, das so zu trennen mit Arbeit und Privatem“ (Sabrina Krokus, Designerin, Indie II).

Dies verdeutlicht die Erosion der Grenze zwischen Arbeits- und Lebenswelt und spiegelt zudem eine „highly complex emotion of ambivalence“ (Patulny/Olson 2019: 15) wider. Junge (2008) beschreibt diese „feelings of ambivalence“ als charakteristisch für die Spätmoderne. Das Aufrechterhalten positiver Emotionen fungiert als oberflächlicher Schutzmechanismus, der es den Beschäftigten ermöglicht, mit hohen Anforderungen, wie übermäßiger Arbeitsbelastung, und einer strikten Arbeitsorganisation umzugehen und psychischen Stress zu reduzieren. Ähnliche Entwicklungen lassen sich in der Gig Economy im Vereinigten Königreich beobachten, wo positive Emotionen gezielt aufrechterhalten werden, um Stress zu bewältigen (vgl. Gross et al. 2018). Zudem gelten diese ‚Gefühlsregeln‘ vor allem für Mitarbeitende in prekären Positionen, die bei der Arbeit Freude zeigen müssen, während Personen in sicheren Positionen es sich leisten können, bei Teamevents weniger engagiert zu sein (vgl. Patulny et al. 2020).

II) Individualisierte Emotionen

Ein weiteres wichtiges Indiz zur Beschreibung eines spätmodernen Emotionsregimes wird in der zunehmenden Bedeutung persönlicher bzw. individualisierter Emotionen³ gesehen. Sie kommt vor allem in der Erwartung zum Ausdruck, dass Arbeitssubjekte in der spätmodernen Arbeitswelt nicht nur nach Selbstentfaltung bzw. positiven Emotionen streben, sondern auch selbst in der Lage sein sollten, ihre individuellen Gefühle und Emotionen in den Arbeitsalltag einzubringen. Das gilt in besonderem Maße für die Gaming-Industrie, denn gerade die Entwicklung von Spielen ist eng mit

3 Dafür, dass positive Emotionen an Bedeutung gewonnen haben, steht z.B. die Konjunktur der „Happyness Industry“ sowie der Boom der Ratgeberliteratur, der Menschen dazu befähigen soll, „to master negative emotions as a pathway to greater control over themselves and their relationships“ (Patulny/Olson 2019: 16).

positiven Gefühlen verwoben. Exemplarisch hierfür ist die Sicht eines Head Designers:

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

Groß geschrieben wird auch die emotionale Bindung an das Team. Ein ‚Nerd‘ zu sein wird zwar toleriert, aber am Ende ist dann doch ein spezifischer ‚social fit‘, zu dem vor allem Empathie und Leidenschaft gehören, ausschlaggebend.

„Ja, also ich glaube, das spielt bei uns eine sehr große Rolle, ob wir denken, dass du gut in das Team passt, gut in die Firmenkultur. Das, würde ich sagen, ist genauso wichtig wie deine fachliche Kompetenz. Also es ist häufig, dass wir Bewerber haben, die sind supergut, und die sind in ihrem Feld wirklich klasse. Aber wir denken dann, aber irgendwie passen die einfach nicht so in das Team“ (Gerald Iris/Designer/Mobile I).

Die fachliche Kompetenz ist dabei nicht gänzlich unwichtig; sie wird jedoch als fortwährender Lernprozess verstanden, der mithilfe von Feedback-Kulturen beschleunigt werden kann. Demnach müssen Arbeitssubjekte nicht nur Empathie, sondern auch ein hohes Reflexionsvermögen aufweisen, um mit dieser Kombination an Emotionen schließlich das Produkt in seiner fachlichen Ausrichtung zu optimieren:

„Was ist im künstlerischen Bereich das Stärkste, was man überhaupt im Lernen und Vermitteln machen kann? (...) eine sehr gute Feedbackkultur. (...) Die ist ja bei uns sekundär, die messbare Leistung. Sondern es geht darum, besser werden zu können in diesem Bereich. Und ich glaube, das wird so ein bisschen interpretiert dann als familiäre Kultur, der respektvolle Umgang mit schwierigen Fragestellungen“ (Thilo Flieder/Dozent/Hochschule).

Gleichwohl das Zitat besagt, dass es nicht um „messbare Leistung“ geht, dient die Feedbackkultur dennoch offenbar dazu, „besser“ zu werden, wodurch auch das Produkt besser wird, ergo höhere Verkaufszahlen erreicht werden können. Emotionen tragen somit zumindest auf den zweiten Blick dazu bei, die messbare Leistung, also den Umsatz, zu steigern. Eine Öko-

nomisierung von (individuellen) Emotionen schimmert an dieser Stelle bereits recht deutlich durch. Diese Ökonomisierung der Feedbackkultur bezieht sich selbst auf das Wohlbefinden der Arbeitssubjekte. Hierzu heißt es z.B.:

Emotionale Feedbackrunden wurden „eingeführt, weil wir gemerkt haben, oder weil wir nicht gemerkt haben, wenn es jemandem nicht so gut ging. Dann haben wir irgendwann gesagt, wir setzen uns hin und wenn irgendjemand Redebedarf hat, dann machen wir halt mal so eine Session mit ‚wie geht es dir gerade privat, was ist los?‘“ (Sarah Sonnenhut/Designerin/Indie I).

Das Empathievermögen geht also soweit, sich frühzeitig über das Wohlbefinden von Arbeitskräften zu informieren, um den Ausfall von Arbeitskraft zu verhindern. Fürsorge wird hier ganz offensichtlich durch die Hintertür ökonomisiert.

III) Kommerzialisierte Emotionen

Wir stimmen Patulny und Olson zu, die davon ausgehen, dass Emotionen „more commodified now than in any other era“ (Patulny/Olson 2019: 16). Beobachten lässt sich dies auch und gerade in der Gaming-Industrie. Zum einen hat dies mit den Produkten – Games – selbst zu tun, denn mit ihrem Verkauf geht zugleich das Versprechen einher, dass sie Freude, Spaß und Leidenschaft bereiten sollen. Auszumachen ist zum anderen ein enger Austausch mit der Games-Community auf virtuellen Plattformen, die eine große Nähe zu den Kund:innen aufweisen und das Gefühl erzeugen sollen, sie wirken an der Erstellung ‚ihres‘ Produktes mit. Typisch ist also folgendes Rückkopplungs-Verfahren:

„Wir bringen das Spiel schon raus, wenn es zum Beispiel noch gar nicht fertig ist. Und machen das Spiel dann mit den Usern von Anfang an fertig“ (David Winterling/Creative Director/Nische).

Diese „Game Tester“ (Bulut 2020) sind im Wesentlichen „arbeitende Kund:innen“ (Voß/Rieder 2005) und weisen alle Merkmale dieser neuen Form spätmoderner kooperativer Konsument:innen auf. Bezogen auf die spielenden Kund:innen kann somit – im Anschluss an Rieder und Voß (2005) – von ‚arbeitenden Kund:innen‘ gesprochen werden, denn sie erfüllen alle Charakteristika dieses neuen Typus einer/s spätmodernen mitar-

beitenden Konsument:in. Im Fokus dieser Kund:innenbeziehungen stehen somit Spiele, aber es geht zugleich immer auch um den (Ver-)Kauf von Emotionen, zumindest – im Anschluss an Hochschild (1983) und Barbalet (1998) – um ‚foreground‘ Emotionen, also Spiele, die Spaß erzeugen und ‚Langeweile‘ (boredam) vertreiben sollen. Im Mobile-Bereich wird dieses Vorhaben besonders deutlich:

„Als Game Designer versucht man dann auch das runter zu brechen, was gibt es für verschiedene Arten von Spaß und so weiter. Und ich glaube, bei den Games (die wir machen) ist das auch so ein bisschen, so eine Philosophie (...). Dem Spieler sollte nie was Negatives geschehen. Es darf quasi immer nur eine positive Erfahrung sein“ (Gerold Iris/Designer/Mobile I).

Die mit dieser Kommerzialisierung von Emotionen einhergehenden ‚Glücks- und Wohlfühlversprechungen‘ wurden bereits vielfach hinterfragt und kritisiert (vgl. u.a. Hochschild 2012; Cabanas/Illouz 2019).

Zu nennen ist mit Blick auf die Arbeitssubjekte aber auch, die Relevanz von ‚emotionalem Kapital‘, das vor allem in der Gaming-Industrie als ein geradezu unverzichtbares Kapital erachtet wird, da es nicht nur für die Genese der hier vorherrschenden Arbeits- bzw. Teamkultur, sondern auch für die Entwicklung von Games benötigt wird. Emotionales Kapital hat in der Gaming-Industrie somit den Stellenwert einer Basisressource, die vermarktet bzw. kommerzialisiert wird. Gestützt wird damit die These von Patulny und Olson (2019), dass es eine kommerziell getriebene Individualisierung von Gefühlen bzw. Emotionen in der spätmodernen Arbeitswelt gibt.

IV) Digital vermittelte Emotionen

Die Gaming-Industrie kommt ohne digitale Plattformen, wie Steam, Discord und Twitch, gar nicht aus: Entweder werden Spiele direkt online gespielt oder es wird mindestens online über sie diskutiert. Dementsprechend zielt das Business-Konzept darauf ab, die durch Games zu transportierenden Emotionen auf eine vielfältige Art und Weise in die virtuelle Welt zu übersetzen. Emotionen werden somit sowohl mit Blick auf die Spiele als auch im Rahmen von Marketing-Strategien und im Kontext von Events (z.B. Gamescom oder E-Sport-Wettkämpfe) vermittelt und kommerzialisiert. Damit einher geht aber auch das latente Risiko der Gefühlsmanipula-

tion, die nicht nur Patulny und Olson (2019) als problematisch ansehen. Besonders sichtbar wird die Gefühlsmanipulation im Bereich der Mobile Games, die mit gezielten Emotionen User:innen für ihre ‚pay-to-win‘- und immer häufiger auch für ‚play-to-earn‘-Games gewinnen möchten. Entweder müssen User:innen hohe Summen bezahlen, um eine reale Chance zu haben, im Spiel Erfolg zu haben oder sie verdienen durch das Spielen einen gewissen Anteil an eigens aufgesetzten Kryptowährungen:

„Die Emotion, die wir am meisten nutzen, ist, dass du als User quasi nichts machen musst. Nur ein bisschen klicken (...) und du wirst reich, im Sinne von ganz viel Ingame-Währung, die du bekommst ohne viel zu machen. Das heißt, immer dieses Belohnungszentrum mit jeder Belohnung, mit jedem Award den du bekommst, weil du hier ein Level-up gemacht hast. Level-up ist ja auch immer noch so ein Belohnungsding. (...) In Videos sieht man halt viel Geldscheine oder Geldmünzen rumfliegen. Oder auch verschiedene andere, sowas wie Diamanten. Als was hochwertig, für eine Werbung genutzt wird, wird viel gezeigt bei uns“ (Julia Margerite/Marketing/Mobile I).

V) Reflexives Emotionsmanagement

Wie bereits anhand der Ausführungen zu den ‚individualisierten Emotionen‘ ersichtlich wurde, umfasst das emotionale Kapital der Arbeitssubjekte ein hohes Maß an Reflexionsvermögen. Die vorherrschende Feedbackkultur setzt diese Fähigkeit – sowohl über das eigene Befinden als auch über die Arbeit am Produkt kritisch zu reflektieren – voraus. Nicht zuletzt entsteht hieraus ein spezifischer ‚Teamspirit‘, welcher ausschlaggebend für die Entstehung einer Neo-Vergemeinschaftung ist. Hervorzuheben ist an dieser Stelle, dass alle Befragten sich darüber bewusst waren, dass sie Emotionen erzeugen und zugleich aber auch selbst von Emotionen beeinflusst werden, was von einem reflexiven Umgang mit Emotionen, also einem reflexiven Emotionsmanagement zeugt. Hier trifft also zu, was bereits Hochschild (1983) festgestellt hat und nunmehr auch Patulny und Olson behaupten: „we are increasingly reflexive *about* our emotions“ (Patulny/Olson 2019: 18). Arbeitssubjekte in der Gaming-Industrie müssen somit in der Lage sein, ihre Emotionen selbst zu managen und zwar in einer Form, die kompatibel ist mit den Erwartungen, die die Welt der Gaming-Industrie an sie adressiert und an der sie selbst wiederum durch ihr Tun beteiligt sind. Hier zeigt sich noch eine weitere Facette des reflexiven Emotionsmanage-

ments: Emotionen schreiben sich in die Strukturen der Arbeitswelt ein und generieren normative Regeln, Ordnungen und Praxen, die sich institutionalisieren und am Ende zu einem spätmodernen Emotionsregime formen. Im Fall der Gaming-Industrie handelt es sich um ein höchst ambivalentes emotionales Regime, das vor allem auf positiven Emotionen basiert, aber gerade deswegen umso tückischer ist und daher auch – in Anlehnung an Bourdieus „symbolischer Gewalt“ – als eine Form ‚emotionaler Gewalt‘ bezeichnet werden kann. Denn all die positiven Emotionen – angefangen von Spaß und Leidenschaft bis hin zur Empathiefähigkeit und dem Reflexionsvermögen sowie der aufrechtzuerhaltenden *Liebe* gegenüber der ‚Betriebsfamilie‘ – müssen von den Arbeitssubjekten (unhinterfragt) adaptiert bzw. fortwährend (re-)produziert werden. McRobbie (2016) beschreibt ein „creativity dispositif“, das die Emotionen Liebe und Leidenschaft als Teil eines Normensets einschließt. Sie sind somit institutionell verankert und haben sich in die Strukturen der Gaming-Industrie eingeschrieben. Kommt es allerdings zu faktischen Brüchen, wie in dem beschriebenen Fall, in dem es zu erheblichen Entlassungen gekommen ist, tauchen unverhofft auch negative Emotionen, selbst bei Nicht-Betroffenen, auf. Anders als die positiven Emotionen bezogen auf das Produkt (Games) und auf den Teamspirit, werden negative Emotionen nicht in Feedbackrunden diskutiert. Diese müssen Arbeitssubjekte allein verarbeiten; dies gilt auch für die Konfrontation mit Geschlechterungleichheiten, die sich strukturell in die Gaming-Industrie eingeschrieben hat:

„Wir haben auch nur Männer im sogenannten Leadershipteam. Und zum Beispiel wurde mir auch gesagt, ich reagiere emotional. Als Kritikpunkt, wo ich dann sagen würde, ich bin ja mit Leidenschaft dabei und ich glaube, das wurde meinen männlichen Kollegen nicht nachgesagt. Das wäre zum Beispiel ein Ding und ein anderes Ding ist auch die Bezahlung. Da musste ich wirklich sehr hinterher sein, dass ich die gleiche Bezahlung bekomme, wie meine Kollegen. (...) Ich persönlich bin niemand, der sich für höheres Gehalt total pusht und einsetzt. Ich sage jetzt einmal geldgeil, das ist nicht mein primäres Ziel. Aber ich will schon gleichbezahlt und gleichbehandelt werden. Ich habe das Gefühl, dass das nicht passiert ist ohne, dass ich da mehr gepusht habe“ (Julia Margerite/Marketing/Mobile I).

Hier wird einmal mehr sichtbar, dass die Gaming-Industrie keineswegs durch ein Undoing Gender bestimmt ist. Im Gegenteil, die Geschlechterproblematik stellt sogar ein weiteres zentrales Charakteristikum spätmo-

derner Emotionsregimes dar. Mehr noch, spätmoderne Emotionsregimes haben nicht-intendierte Folgen. Wir wollen daher im Folgenden anhand einiger weniger Beispiele illustrieren, welche Paradoxien aus spätmodernen Emotionsregimes in der Gaming-Industrie resultieren.

6 Paradoxien des spätmodernen Emotionsregimes

Zu beobachten ist, dass sich in der Gaming-Industrie nicht nur ein spezifisches Emotionsregime herausgebildet hat, das vor allem durch komplexe Emotionen, eine Kombination aus Coolness, Spaß-haben-wollen sowie einem Streben nach Selbstverwirklichung und einem reflexiven Emotionsmanagement geprägt ist, sondern dass hiermit auch nicht-intendierte Folgen verbunden sind und somit Paradoxien erzeugt werden. Vor allem aus positiven Emotionen, wie der Freude an der Spielentwicklung und der damit einhergehenden Selbstentfaltung, kann Selbstüberforderung werden und am Ende sogar eine „Erschöpfung des Selbst“ (Ehrenberg 2004). In Anlehnung an Honneth und Sutterlüty haben wir es hier mit „normativen Paradoxien“ zu tun, die immer dann entstehen, wenn „ein und derselbe Entwicklungsprozess gegenläufige Effekte hervorbringt“ (Honneth/Sutterlüty 2022: 9). Bezogen auf die spätmoderne Arbeitswelt in der Gaming-Industrie heißt dies, dass das „zunehmend institutionalisierte Versprechen der Selbstverwirklichung sich nunmehr als Zwang zu eben jener pervertiert hat und mit einer massiven Selbstausbeutung einhergeht“ (Honneth et al. 2022: 9). Diese geradezu „selbstdestruktive Dynamik“ (Honneth/Sutterlüty 2022) macht deutlich, dass die mit spätmodernen Emotionsregimes verbundenen positiven Emotionen auf eine folgenreiche Selbstoptimierung abzielen, die auf Dauer nur schwer auszuhalten ist.

Wir wollen nun anhand von empirischen Beispielen beschreiben, was es mit den Paradoxien des spätmodernen Emotionsregimes auf sich hat. Ein besonders markantes Phänomen ist der in dieser Branche als so gewichtig erachtete Spaß und die Leidenschaft für Games, denn sie trägt nicht nur zur Akzeptanz von Crunch-Times (hohes Überstundenaufkommen in Projektabschlussphasen) bei, sondern auch zu Überforderungen und Burnout-Syndromen. Wir sehen hierin zudem auch einen Anhaltspunkt für ‚emotionale Gewalt‘, denn es sind gerade die von allen so hoch geschätzten positiven Emotionen, die dazu beitragen, dass Überlastungen akzeptiert werden. Wir stimmen somit Kocyba und Voswinkel zu, die zu dem Ergebnis gelangen, dass paradoxerweise die Gefahr der Überlastung durch Arbeit

gerade dann zunimmt, „wenn sich Beschäftigte mit ihrer Arbeit identifizieren, weil sie Autonomiespielräume besitzen, ihnen die Arbeit Spaß macht und Sinn gibt“ (Kocyba/Voswinkel 2007: 12). Folgendes Beispiel soll verdeutlichen, dass aus der Leidenschaft für die Entwicklung von Spielen und der unhinterfragten Akzeptanz der Notwendigkeit von Crunch-Times ein Arbeiten bis zum Anschlag wird, das durch die Sorge um das Team noch verstärkt werden kann.

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

Interessant ist, dass Erschöpfungszustände aufgrund extrem hoher Arbeitsbelastungen keineswegs einfach ignoriert werden (können). Vielmehr trägt das reflexive Emotionsmanagement sogar dazu bei, dass diese Risiken der Überforderung von den Akteur:innen durchaus erkannt werden. Allein mit dem ‚Erkennen‘ paradoxer Entwicklungen ist es aber wohl nicht getan, vor allem wenn es – wie nicht nur in diesem Fall – folgenlos bleibt. Wird daran gerüttelt, müsste das Narrativ der Leidenschaft für Games und der Spaß an der Arbeit ebenso wie die Ziele, Strukturen und Spielregeln der Organisation infrage gestellt werden.

7 Fazit

Die vorläufige Schlussfolgerung aus unseren Analysen zu den Paradoxien spätmoderner Emotionsregimes in der Gaming-Industrie lautet, dass diese höchst ambivalent zu bewerten sind. Zum einen besteht eine starke Affinität zu einer Arbeitswelt, die positive Emotionen verspricht und diese zu ihrem zentralen Leitprinzip macht. Dazu gehört auch, dass der Trend zur Neo-Vergemeinschaftung die Fliehkräfte der Individualisierung – etwa den Typus des einsamen Nerds – abfangen soll, da Spiele – so das vorherr-

schende Narrativ – nur im Team entwickelt werden können. Emotionales Kapital gilt in diesem Zusammenhang als entscheidend (vgl. Illouz 2007).

Zentrale Voraussetzung ist die emotionale Selbst-Reflexivität, die jedoch sehr hohe Anforderungen an die Beschäftigten stellt. Im Bemühen, diese Selbstreflexivität zu erreichen, werden die Akteur:innen mit den Paradoxien spätmoderner Emotionsregimes konfrontiert, auf die nur schwer eine Antwort gefunden werden kann. Grundsätzlich kann dies nur gelingen, wenn die in spätmodernen Emotionsregimes innewohnende „emotionale Gewalt“ erkannt und abgebaut wird. Wie Patulny (2022) betont, muss das „emotional precariat“ als solches adressiert werden, um eine Veränderung der emotionalen Strukturierung der Branche zu ermöglichen.

Die Gaming-Industrie ist jedoch noch weit davon entfernt, ihre Strukturen, Regeln und Praktiken – einschließlich der vorherrschenden Geschlechterungleichheiten – kritisch zu hinterfragen. Vielmehr scheint ‚emotionale Gewalt‘ genau den sozialen Kitt zu liefern, der notwendig ist, um strukturellen Sexismus über längere Zeit zu übersehen oder Phasen extremer Arbeitsbelastung zu bewältigen, zumal diese ohnehin als unvermeidbar gelten, um Markterfolge zu erzielen – also im Spiel zu bleiben. Dies gilt sogar für Indie-Studios, die zumindest den Anspruch auf kritische Selbstreflexion erheben und gesellschaftskritische „serious games“ entwickeln möchten.

Unsere Analyse macht deutlich, dass Emotionsregime mächtig sind und paradoxe Effekte sowohl auf Beschäftigte als auch auf Organisationen haben. Allerdings sind sie nur schwer zu durchschauen. Wir plädieren daher mit Blick auf die zukünftige Forschung zu Emotionsregimes für ein mehrdimensionales Konzept, in dem strukturelle und verhaltensbezogene, individuelle Ebenen eng miteinander verflochten sind.

Literatur

- Anderson, Sky LaRell/Orme, Stephanie (2022): Mental Health, Illness, Crunch, and Burnout: Discourses in Video Games Culture. <http://hdl.handle.net/10125/79719>, 18.2.2026.
- Barbalet, Jack M. (1998): Emotion, Social Theory, and Social Structure: A Macrosociological Approach. Cambridge: Cambridge University Press.
- Bergman, B. Stina/Wettergren, Åsa (2016): A Sociological Perspective on Emotions in the Judiciary. In: Emotion Review, 8 (1), 32–7. DOI:10.1177/1754073915601226.
- Bergman, B. Stina/Wettergren, Åsa (2018): Professional Emotions in Court: A Sociological Perspective. London: Routledge.

- Betzelt, Sigrid/Bode, Ingo (2022): Emotional Regimes in the Political Economy of the 'Welfare Service State': The Case of Continuing Education and Active Inclusion in Germany. Working Paper No. 178/2022. Institute for International Political Economy (IPE). Berlin.
- Betzelt, Sigrid/Bode, Ingo/, Parschick, Sarina/Albert, Andreas (2023): Organisierte Zerrissenheit: Emotionsregimes und Interaktionsarbeit in Pflege und Weiterbildung. Bielefeld: transcript.
- Bolton, Sharon C./Boyd, Carol (2003): Trolley Dolly or Skilled Emotion Manager? Moving on from Hochschild's Managed Heart. In: *Work, Employment and Society*, 17 (2), 289–308. DOI:10.1177/0950017003017002004.
- Bulut, Ergin (2020): *A Precarious Game: The Illusion of Dream Jobs in the Video Game Industry*. Ithaca/NY: Cornell University Press.
- Cabanas, Edgar/Illouz, Eva (2019): *Das Glücksdiktat. Und wie es unser Leben beherrscht*. Berlin: Suhrkamp.
- Crouch, Colin (2019): *Gig Economy. Prekäre Arbeit im Zeitalter von Uber, Minijobs & Co*. Berlin: Suhrkamp.
- Ehrenberg, Alain (2009): *The Weariness of the Self: Diagnosing the History of Depression in the Contemporary Age*. Montreal/Kingston: McGill-Queen's University Press.
- Espersson, Malin/Bergmash, Mikael/Andersson Cederholm, Erika (2024): Creative Work in the Digital Games Industry. In: Andersson Cederholm, Erika/Lindqvist, Katja/Sandström, Ida de Wit/Warkander, Philip (Hrsg.): *Creative Work: Conditions, Contexts and Practices*. London/New York: Routledge, 225–41.
- FAZ (Frankfurter Allgemeine Zeitung) (2024): Gewerkschaft statt Game over. In: FAZ, <https://www.faz.net/aktuell/feuilleton/medien/gewerkschaft-statt-game-over-sega-unterzeichnet-tarifvertrag-19649017.html>, 18.2.2026.
- Flam, Helena (2013): The Transnational Movement for Truth, Justice and Reconciliation as an Emotional (Rule) Regime? In: *Journal of Political Power*, 6 (3), 363–83. DOI: 10.1080/2158379x.2013.849368.
- Frevert, Ute (2010): Gefühlvolle Männlichkeiten. Eine historische Skizze. In: Borutta, Manuel/Verheyen, Nina (Hrsg.): *Die Präsenz der Gefühle. Männlichkeit und Emotion in der Moderne*. Bielefeld: transcript, 305–30.
- Frevert, Ute (2011): Gefühle definieren. Begriffe und Debatten aus drei Jahrhunderten. In: Frevert, Ute/Scheer, Monique/Schmidt, Anne/Eitler, Pascal/Hitzer, Bettina/Verheyen, Nina, Gammerl, Benno/Bailey, Christian/Pernau, Margit (Hrsg.): *Gefühlswissen. Eine lexikalische Spurensuche in der Moderne*. Frankfurt am Main/New York: Campus, 9–39.
- Funder, Maria (2018): Betriebliche Organisation und Organisationsgesellschaft. In: Böhle, Fritz/Voß, G. Günter/Wachtler, Günther (Hrsg.): *Handbuch Arbeitssoziologie*. Wiesbaden: Springer VS, 33–76.
- Gross, Sally-Anne/Musgrave, George/Janciute, Laima (2018): Well-Being and Mental Health in the Gig Economy: Policy Perspectives on Precarity. In: CAMRI Policy Briefs 4. London: University of Westminster Press. DOI:10.16997%2Fbook32

- Hitzer, Bettina (2011): Emotionsgeschichte – ein Anfang mit Folgen. In: HSoz-Kult, 23. November 2011. <http://hsozkult.geschichte.hu-berlin.de/forum/2011-11-001>.
- Hochschild, Arlie R. (1983): *The Managed Heart*. Berkeley/ CA: University of California Press.
- Hochschild, Arlie R. (2012): *The Outsourced Self: Intimate Life in Market Times*. New York: Metropolitan Books.
- Honneth, Axel/Sutterlüty, Ferdinand (2022): Normative Paradoxien der Gegenwart – eine Forschungsperspektive. In: Honneth, Axel/Maiwald, Kai-Olaf/Speck, Sarah/Trautmann, Felix (Hrsg.): *Normative Paradoxien. Verkehrungen des Gesellschaftlichen Fortschritts*. Frankfurt am Main/New York: Campus, 13–37.
- Honneth, Axel/Maiwald, Kai-Olaf/Speck, Sarah/Trautmann, Felix (2022): Einleitung. In: Dies. (Hrsg.): *Normative Paradoxien. Verkehrungen des Gesellschaftlichen Fortschritts*. Frankfurt am Main/New York: Campus, 7–12.
- Hoose, Fabian (2016): *Spiel als Arbeit. Arbeitsorientierungen von Beschäftigten in der Games Branche*. Wiesbaden: Springer VS.
- Hossain, Nina (2023): Diversität in der Gaming Industrie. Vielfalt trotz Geschlechterungleichheit? In: Funder, Maria/Grühlich, Julia/Hossain, Nina (Hrsg.): *Diversitäts- und Organisationsforschung. Handbuch für Wissenschaft und Praxis*. Baden-Baden: Nomos, 203–25.
- Illouz, Eva (2007): *Cold Intimacies*. Cambridge: Polity Press.
- iwd (Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft) (2023): Gaming erzielt Umsätze in Milliardenhöhe. <https://www.iwd.de/artikel/gaming-erzielt-umsaetze-in-milliardenhoehe-440882/>, 18.2.2026.
- Junge, Matthias (2008): Bauman on Ambivalence – Fully Acknowledging the Ambiguity of Ambivalence. In: Jacobsen, Michael Hviid/Poder, Paul (Hrsg.): *The Sociology of Zygmunt Bauman: Challenges and Critiques*. Hampshire: Ashgate, 41–56.
- Kocyba, Hermann/Voswinkel, Stephan (2007): *Krankheitsverleugnung: Betriebliche Gesundheitskulturen und neue Arbeitsformen*, Arbeitspapier 150. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Krekula, Clary/Karlsson, Stefan (2022): Emotional Pasts in Swedish Rescue Services: Bringing Temporality to the Fore in the Field of Emotional Regimes. In: *Work, Employment and Society*, 8, 1–17. DOI:10.1177/09500170221084615.
- Lee, David (2013): *Creative Labour in the Cultural Industries*. Sociopedia.isa.
- Lutz, Catherine (1986): Emotion, Thought, and Estrangement: Emotion as a Cultural Category. In: *Cultural Anthropology*, 1 (3), 287–309. DOI:10.1525/can.1986.1.3.02a00020.
- Mayring, Philipp (2022): *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken*. Weinheim: Beltz.
- McRobbie, Angela (2016): *Be Creative: Making a Living in the New Culture Industries*. Cambridge: Polity Press.
- Patulny, Roger (2022): 'The New Economy and the Privilege of Feeling': Towards a Theory of Emotional Structuration. In: Ders. (Hrsg.): *Dystopian Emotions: Emotional Landscapes and Dark Futures*. Bristol: Bristol University Press, 104–24.

- Patulny, Roger/Olson, Rebecca E. (2019): Emotions Late Modernity. In: Patulny, Roger/Bellocchi, Alberto/Olson, Rebecca E./Khorana, Sukhmani/McKenzie, Jordan/Peterie, Michelle (Hrsg.): Emotions in Late Modernity. London/New York: Routledge, 8–24.
- Patulny, Roger/Mills, Kathy A./Olson, Rebecca E./Bellocchi, Alberto/McKenzie, Jordan (2020): The Emotional Trade-off between Meaningful and Precarious Work in New Economy. In: Journal of Sociology, 56 (3), 333–55. DOI:10.1177/1440783320934156
- Patulny, Roger/Olson, Rebecca E./Khorana, Sukhmani/McKenzie, Jordan/ Bellocchi, Alberto/Peterie, Michelle (2019): Introduction. In: Dies. (Hrsg.): Emotions in Late Modernity. London/New York: Routledge, 1–7.
- Przyborski, Aglaja/Wohlrab-Sahr, Monika (2014): Qualitative Sozialforschung: Ein Arbeitsbuch. München: Oldenbourg Wissenschaftsverlag. DOI:10.1524/9783486719550.
- Reckwitz, Andreas (2010): Umkämpfte Maskulinität. Zur historischen Kulturosoziologie männlicher Subjektformen und ihrer Affektivität vom Zeitalter der Empfindsamkeit bis zur Postmoderne. In: Borutta, Manuel/Verheyen, Nina (Hrsg.): Die Präsenz der Gefühle. Männlichkeit und Emotion in der Moderne. Bielefeld: transcript, 57–77.
- Reckwitz, Andreas (2020): Die Gesellschaft der Singularitäten: Zum Strukturwandel der Moderne. Suhrkamp: Berlin.
- Reckwitz, Andreas (2021): Das Ende der Illusionen: Politik, Ökonomie und Kultur in der Spätmoderne. Suhrkamp: Berlin.
- Reddy, William M. (2001): The Navigation of Feeling: A Framework for the History of Emotions. Cambridge: Cambridge University Press.
- Rosenwein, Barbara H. (2002a): Review of „The Navigation of Feeling: A Framework for the History of Emotions“ by William M. Reddy. In: The American Historical, 107 (4), 1181–1182.
- Rosenwein, Barbara H. (2002b): Worrying about Emotions in History. In: American Historical Review, 2, 821–845. Doi:10.1086/532498
- Scheve, Christian von/Ural, Nur Yasemin (2019): Affective Dynamics of Conflict between Religious Practice and Secular Self-Understanding. Insights from the Male Circumcision and ‚Burkini‘ Debates. In: Patulny, Roger/Olson, Rebecca E./Khorana, Sukhmani/McKenzie, Jordan/Bellocchi, Alberto/Peterie, Michelle (Hrsg.): Emotions in Late Modernity. London/New York: Routledge, 297–310.
- Schmidt, Werner (2016): Dokumentenanalyse in der Organisationsforschung. In: Liebig, Stefan/Matiaske, Wenzel/Rosenbohm, Sophie (Hrsg.): Handbuch Empirische Organisationsforschung. Wiesbaden: Springer/Gabler, 415–441. Doi.org/10.1007/978-3-658-08493-616
- Senge, Konstanze/Zink, Veronika (2019): „Can’t Beat the Feeling“? Zur Emotionalisierung von Organisationen. In: Apelt, Maja et al. (Hrsg.): Handbuch Organisationssoziologie. Wiesbaden: Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-15953-5_64-1
- Statista (2024): Umsatz im Markt für Computer- und Videospiele (ohne Hardware) in Deutschland von 2009 bis 2022. <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/317808/umfrage/umsatz-im-markt-fuer-computer-und-videospiele-in-deutschland/>. 15 April 2024.

- Voß, G. Günter/Pongratz, Hans (1998): Der Arbeitskraftunternehmer – Eine neue Grundform der „Ware Arbeitskraft“? In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 1, 131–158.
- Voß, G. Günter/Rieder, Kerstin (2005): *Der arbeitende Kunde. Wenn Konsumenten zu unbezahlten Mitarbeitern werden.* Frankfurt am Main/New York: Campus.
- Wettergren, Åsa (2010): Managing Unlawful Feelings: The Emotional Regime of the Swedish Migration Board. In: *International Journal for Work, Organization and Emotion*, 3 (4), 400–19.
- Wettergren, Åsa (2019): Emotive-Cognitive Rationality, Background Emotions and Emotion Work. In: Patulny, Roger/Olson, Rebecca E./Khorana, Sukhmani/McKenzie, Jordan/Bellocchi, Alberto/Peterie, Michelle (Hrsg.): *Emotions in Late Modernity.* London/New York: Routledge, 27–40.
- 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.
- Zembylas, Michalinos (2017): Wilful Ignorance and the Emotional Regime of Schools. In: *British Journal of Educational Studies*, 65 (4), 499-515. Doi: 10.1080/00071005.2017.1290785.