

Arbeit, Organisation und
Diversität in Wirtschaft
und Gesellschaft

Maria Funder | Nina Hossain [Hrsg.]

Die Macht der Emotionen

Arbeit, Geschlecht und Diversität
in der spätmodernen Arbeitswelt



Nomos

Arbeit, Organisation und Diversität in Wirtschaft
und Gesellschaft
Schriftenreihe zur Geschlechter- und Diversitätsforschung

herausgegeben von

Prof. Dr. Maria Funder, Universität Marburg
Prof. Dr. Daniela Rastetter, Universität Hamburg
Prof. Dr. Sylvia M. Wilz, FernUniversität Hagen

Band 8

Maria Funder | Nina Hossain [Hrsg.]

Die Macht der Emotionen

Arbeit, Geschlecht und Diversität
in der spätmodernen Arbeitswelt



Nomos

© Titelbild: alphaspirt shutterstock

An electronic version of this book is freely available, thanks to the support of libraries working with Knowledge Unlatched (KU). KU is a collaborative initiative designed to make high quality books Open Access for the public good.

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

1. Auflage 2026

© Die Autor:innen

Publiziert von
Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG
Waldseestraße 3–5 | 76530 Baden-Baden
www.nomos.de

Gesamtherstellung:
Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG
Waldseestraße 3–5 | 76530 Baden-Baden

ISBN (Print): 978-3-7560-1962-5
ISBN (ePDF): 978-3-7489-5140-7

DOI: <https://doi.org/10.5771/9783748951407>



Onlineversion
InLibra



Dieses Werk ist lizenziert unter einer Creative Commons Namensnennung 4.0 International Lizenz.

Vorwort

Der vorliegende Sammelband bündelt zum einen zentrale Forschungsergebnisse aus dem von uns durchgeführten Forschungsprojekt „Das Regime der Emotionen als Strategie? Eine Analyse ökonomischer Teilfelder – Emotionen, emotionales Kapital und Geschlecht in der spätmodernen Arbeitswelt“, das in der Zeit von 2021 bis 2024 von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) gefördert wurde. Ziel des Projektes war es, aus einer geschlechter- und diversitätssensiblen Perspektive Aufschluss über die Relevanz von Emotionen in der spätmodernen Arbeitswelt und ihre Verdichtung zu machtvollen Emotionsregimen in ausgewählten Feldern zu erlangen. Im Mittelpunkt stand die Untersuchung von feldspezifischen Emotionsregimen in Unternehmen aus der Gaming-Industrie und der E-Mobility/Automobilindustrie, deren Genese, Charakteristika sowie strategische Qualität, insbesondere im Hinblick auf die Legitimation von Feldstrukturen und -praxen, Machtasymmetrien und (Geschlechter-)Ungleichheiten, analysiert werden sollten. Einige unserer Ergebnisse sind hier nachzulesen. Dabei handelt es sich sowohl um bereits veröffentlichte als auch für diesen Sammelband neu erstellte Texte. So wurden einige zentrale Ergebnisse der Studie zeitnah in Form eines Handbuchbeitrags sowie mehrerer Fachartikel aufbereitet und in begutachteten, national wie international anerkannten Zeitschriften veröffentlicht (u.a. *emotions & society*, *WOLG*, Zeitschrift für Diversitätsforschung und -management, Arbeits- und Industriesoziologische Studien). Alle Beiträge umfassen Ausführungen zum Methodendesign, so dass Redundanzen nicht auszuschließen waren. Das haben wir in Kauf genommen, da die Artikel auf unterschiedliches empirisches Material zurückgreifen und jeweils eigene Schwerpunkte setzen.

Zum anderen war es unser Wunsch, weitere Beiträge zum Thema „Emotionen, Macht, Geschlecht“ aufzunehmen, um ein möglichst differenziertes Bild der Bedeutung und strategischen Relevanz von Emotionen und Emotionsregimen im Hinblick auf verschiedene Feld- und Organisationsebenen zu zeichnen. Für dieses Vorhaben konnten wir Elgen Sauerborn, Wiebke Frieß und Daniela Rastetter, Nele Borchers und Birgit Sauer gewinnen, deren Beiträge den vorliegenden Sammelband in theoretischer wie empirischer Hinsicht erweitern und zugleich bereichern. Besonders freuen wir uns darüber, dass Chantal Morgenstern, die als studentische Hilfskraft in

unserem Projekt mitgearbeitet hat, Ergebnisse ihrer Masterarbeit, für die sie empirisches Material aus dem Projekt verwendet hat, in einem eigenständigen Artikel zusammengefasst hat.

Unser besonderer Dank gilt somit den Autorinnen, die neue, aufschlussreiche Beiträge für diesen Band verfasst haben. Die Zusammenarbeit war durchweg sehr erkenntnisreich und kooperativ. Wir haben die von ihnen eingebrachten Perspektiverweiterungen außerordentlich geschätzt.

Das Vorwort ist zugleich der passende Ort, an dem wir auch allen danken möchten, die uns bei der Durchführung des Projektes unterstützt haben. Zu nennen sind Nikola Vujasin und Sina Waldschmidt, die das Projekt als studentische Hilfskräfte engagiert und zuverlässig unterstützt haben.

Ein solches Forschungsvorhaben steht und fällt nicht zuletzt mit der Bereitschaft von Interviewpartner:innen, ihre Zeit und ihre Erfahrungen zu teilen. Wir bedanken uns daher ausdrücklich bei allen interviewten Personen, die sich zum Teil mehrere Stunden für Gespräche mit uns Zeit genommen haben.

Last but not least danken wir Dr. Sandra Frey vom Nomos Verlag, die sich stets offen für neue Publikationsprojekte zeigt und dieses Vorhaben von Beginn an unterstützend begleitet hat. Unser Dank gilt auch Eva Lang, die unser Manuskript in eine druckreife Fassung verwandelt hat.

Marburg und Wiesbaden, im April 2026

Maria Funder und Nina Hossain

Inhaltsverzeichnis

Maria Funder und Nina Hossain

Einführung: Die Macht der Emotionen. Arbeit, Geschlecht und
Diversität in der spätmodernen Arbeitswelt 9

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

Maria Funder und Nina Hossain

Paradoxien des spätmodernen Emotionsregimes – illustriert am
Beispiel der Gaming-Industrie 23

Elgen Sauerborn

Quiet Quitting als Managementaufgabe in der therapeutisierten
Arbeitswelt 49

Wiebke Frieß und Daniela Rastetter

Der Campus als Affektif oder wie Emotionen Differenzen herstellen:
Diversity Management an einer Hochschule 67

Maria Funder

Mythen, Macht und Emotionen in der ‚schönen neuen
spätmodernen Arbeitswelt‘ 99

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

Maria Funder und Nina Hossain

Arbeit soll (muss) Spaß machen! Zur Wirkungsmacht von ‚hidden
rules‘ spätmoderner Emotionsregimes in der Gaming-Industrie 133

Chantal Morgenstern

Zwischen Leidenschaft und Überlastung: Crunch Time in Indie-Studios der Gaming-Industrie 153

Nina Hossain

„Neo-Vergemeinschaftung“ in der Gaming-Industrie. Zur Relevanz emotionaler (Schein-)Solidarität in der spätmodernen Arbeitswelt 175

Nina Hossain

Transformation der Arbeitsorganisation in Automobilkonzernen: Mehr Freiheiten oder versteckte Kontrollzwänge? 195

Teil III: Diversität, Geschlecht und die „Sorg(e)lose neue schöne Arbeitswelt“

Nina Hossain

Diversität in der Gaming-Industrie: Vielfalt trotz Geschlechterungleichheit? 221

Nina Hossain und Maria Funder

Care und Diversität in der Gaming-Industrie. Wenn Spaß, Leidenschaft und Teamspirit im Spiel sind 251

Nele Borchers

Ungleiches Sorgen – Sorgezuständigkeit in heterosexuellen Paarbeziehungen 271

Nachwort

Birgit Sauer

Governing Affects. Emotionen, Geschlecht und neoliberale Steuerung in der Arbeitswelt 301

Autorinnenangaben 317

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, zugeordnet 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 Wirkungsmacht 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 Wirkungsmacht 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

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 Selbstausbeutung 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)