

„Neo-Vergemeinschaftung“ in der Gaming Industrie

Zur Relevanz emotionaler (Schein-)Solidarität in der spätmodernen Arbeitswelt

Nina Hossain ¹

Zusammenfassung: Die Flexibilisierung, Entgrenzung und Subjektivierung der Arbeit sowie die Singularisierung und Digitalisierung sind wesentliche Merkmale der spätmodernen Arbeitswelt, die sich zunehmend auf Arbeitsbedingungen, -strukturen und -beziehungen auswirken und auch Folgen für Formen betrieblicher Solidarität haben. Traditionelle Formen der Solidarität in industriellen Beziehungen, die durch Gewerkschaften und Betriebsräte vertreten werden, erscheinen zunehmend veraltet. Anhand der Gaming Industrie – einem Teilfeld der Kultur- und Kreativwirtschaft – wird in diesem Beitrag verdeutlicht, dass sich in der spätmodernen Arbeitswelt „Neogemeinschaften“ herausgebildet haben, die auf Scheinsolidarität basieren.

Abstract: Flexibilisation, the dissolution of boundaries and the subjectivisation of work, as well as singularisation and digitalisation, are key features of the late modern world of work, which are having an increasing impact on working conditions, structures and relationships, as well as on forms of corporate solidarity. Traditional forms of solidarity in industrial relations, represented by trade unions and works councils, appear increasingly outdated. This article uses the gaming industry – a subfield of the cultural and creative industries – to illustrate that ‘neo-communities’ based on pseudo-solidarity have emerged in the late modern world of work.

1 Einleitung

Inmitten der Umwälzungen der Arbeitswelt, die geprägt ist von Flexibilität, Prekarisierung und Digitalisierung (vgl. Castel/Dörre 2009; Castells 2017), steht das Konzept der Solidarität vor neuen Herausforderungen. Das gilt vor allem für postindustrielle Arbeitskonstellationen, denn hier ragen besonders folgende Aspekte heraus: Eine massive Subjektivierung von Arbeit und eine eng damit verwobene „Selbstverwirklichungskultur“ (Reckwitz 2019), die eine Singularisierung der Arbeitswelt zur Folge hat (vgl. Reckwitz 2017). Es stellt sich also die Frage, ob angesichts dieser Entwicklungen „eine Kollektividentität als homogenes Arbeiter-Wir (...) als solidaritätsstiftendes Klassenkampfnarrativ zunehmend ausgedient [hat]“ (Lee/Staples 2018:

¹ Dr. Nina Hossain, Philipps-Universität Marburg, Institut für Soziologie, E-Mail: hossain@staff.uni-marburg.de

496). Zwar ist bereits an dieser Stelle zu konstatieren, dass der Begriff der Solidarität nicht leicht zu bestimmen ist, dennoch soll zumindest eine Arbeitsdefinition formuliert werden, an der sich die im Feld zu findenden neuen Formen von Solidarität zu messen haben.

Zunächst ist festzustellen, dass – so bereits Honneth (1994: 208 ff.) – die traditionelle Vorstellung von Solidarität, die sich auf die Zugehörigkeit zu einer Gruppe stützt und durch gemeinsamen Widerstand sowie das Verfolgen eines gemeinsamen Ziels definiert ist, zumindest in spätmodernen Arbeitsfeldern, vor dem Hintergrund zunehmend subjektiverter, hybrider Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse offenbar an Bindungskraft verloren hat. Dementsprechend hat sich auch das Verständnis von Solidarität im Zuge der Individualisierung bzw. Singularisierung in der Spätmoderne verändert. Honneth verweist auf eine neue Form von Solidarität, die er als „posttraditionale Solidarität“ (ebd.: 209) bezeichnet, die durch eine veränderte Selbstbeziehung der Subjekte gekennzeichnet ist. Diese neue Art der Solidarität basiert nicht mehr darauf, gemeinsame Ziele zu verfolgen, sondern vielmehr auf einer emotionalen Verbundenheit und Empathie für das, was eine Person einzigartig macht. So erkennen auch Kock und Kutzner (2020) kollegiale Beziehungen und kollegiale Praktiken als Grundlage für die Entwicklung von Solidarisierungsprozessen. Hat also die traditionelle „Wir-Solidarität“, auf die Gewerkschaften und kollektive Interessenvertretungen rekurren, gänzlich an Relevanz verloren?

In diesem Beitrag untersuche ich am Beispiel der Gaming Industrie, wie sich eine neue Form der Solidarität abzeichnet, die auf den ersten Blick den Eindruck vermittelt, sie entspreche dem von Jaeggi und Celikates definierten Verständnis von Solidarität, womit eine „symmetrisch-reziproke und nicht-instrumentelle Beziehung des Füreinander-Einstehens auf der Grundlage geteilter Herausforderungen, Erfahrungen oder Projekte“ (Jaeggi/Celikates 2017: 39) gemeint ist. Formuliert wird hier ein anspruchsvolles normativ-moralisches Verständnis von Solidarität, in dessen Zentrum die Fähigkeit steht, „kollektive Handlungsfähigkeit (aufzubauen, d. V.), die gleichzeitig die Möglichkeit der Individuen befördert, ihr eigenes Leben zu gestalten“ (ebd.: 40). Gemeint ist hier also nicht das ursprüngliche „kalte stahlharte Wort“ mit dem ein Verständnis von Solidarität verbunden ist, das in erster Linie ein soziales Faktum beschreibt, nämlich dass es – so bereits Durkheim – gerade in hocharbeitsteilig organisierten Gesellschaften wechselseitige Abhängigkeiten und daher ‚organische Solidarität‘ bzw. ‚de facto Solidarität‘ gibt (vgl. Große-Kracht 2021: 18).

Es gibt also sehr verschiedene Vorstellungen von Solidarität, die hier nur angedeutet werden können. Mein Ziel ist es Aufschluss darüber zu gewinnen, was mit Solidarität in der spätmodernen Arbeitswelt, wie sie exemplarisch von der Gaming Industrie verkörpert wird, gemeint ist. Ich gehe davon aus, dass sich hier keineswegs ein gehaltvolles Solidaritätsverständnis im Sinne von Jaeggi und Celikates herausgebildet hat, sondern dass sich hier vielmehr eine ‚Scheinsolidarität‘ und somit auch ein ‚Solidaritätsmythos‘ herauskristallisiert hat, der wiederum die Basis für die Genese von Neo-Vergemeinschaftungen bildet. Dabei spielen Emotionen eine bedeutende Rolle. In Anlehnung an Hondrich/Koch-Arzberger (1992: 19) dienen sie zum einen dazu, emotional besetzte Themen – wie z. B. die Regelung der Zusammenarbeit – kognitiv zu erkennen und zum anderen, ein Gefühl der Zusammengehörigkeit zu schaffen, wobei sich jedoch die Frage stellt, wie tiefgreifend das sich hieraus ergebende solidarische

Handeln tatsächlich ist. Haben wir es also lediglich mit Scheinsolidarität zu tun oder doch mit gehaltvoller, reflexiver Solidarität im Verständnis von Jaeggi und Celikates?

Der Beitrag basiert auf ausgewählten empirischen Ergebnissen des DFG-Projektes „Das Regime der Emotionen als Strategie? Eine Analyse ökonomischer Teilfelder – Emotionen, emotionales Kapital und Geschlecht in der spätmodernen Arbeitswelt“ (Laufzeit: 2020-2024). Er ist wie folgt aufgebaut: Zuerst wird der Fokus auf die Bedeutung von Neogemeinschaft und Solidarität in der Gaming Industrie gerichtet (2). Verdeutlicht wird, was mit Neogemeinschaft (2.1) und in diesem Zusammenhang mit Solidarität gemeint ist (2.2). Der näheren Betrachtung von Neogemeinschaften vorangestellt wird eine Beschreibung des Forschungsfeldes (3.1) sowie des methodischen Designs (3.2). Die empirische Analyse konzentriert sich auf die Relevanz von Neogemeinschaften und Scheinsolidarität in der Gaming Industrie (3.3). Der Beitrag schließt mit einer Diskussion der Befunde (4).

2 Neogemeinschaft und Solidarität in der Gaming Industrie

2.1 Die Gaming Industrie: Verbundenheit in Neogemeinschaften

Die Kultur- und Kreativindustrie, zu der auch die Gaming Industrie zählt, gehört zu den Vorreiterinnen der spätmodernen Arbeitswelt (u. a. Reckwitz 2017; Manske 2013). Während des Fordismus galt sie aufgrund ihrer Abweichung von Normalarbeit noch als ‚Exotin‘, heute jedoch wird die Kultur- und Kreativwirtschaft zunehmend als ein „gewöhnliches Erwerbsfeld“ angesehen (vgl. Manske/Schnell 2018). Sie zeichnet sich durch „hybride Arbeitsverhältnisse“ (Manske 2016b: 504) aus: Arbeitssubjekte schwanken zwischen verschiedenen Beschäftigungsformen, Arbeitsverhältnissen und Erwerbsfeldern. Die kreative Arbeit ist somit geprägt von Prekarität, Projektifizierung und geht mit einem hohen Grad an Flexibilität einher. Letztere bezieht sich sowohl auf die Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse (vgl. Haak/Schmid 2001) als auch auf eine räumliche, zeitliche, inhaltliche sowie soziale Flexibilität von Arbeit (vgl. Manske 2016b; Kratzer 2023). Von dieser Dynamik ist insbesondere die Gaming Industrie gekennzeichnet. Aufgrund von zeitlich befristeten Arbeitsverträgen, Entlassungen oder Unternehmensinsolvenzen, die für dieses durch Start-ups geprägte Feld nicht unüblich sind, wechseln Arbeitssubjekte häufig ihr Beschäftigungsverhältnis (vgl. Hoose 2016: 268). Sie akzeptieren finanzielle Einbußen und erleiden nicht selten Erschöpfungszustände infolge eines hohen Arbeitspensums, der sogenannten ‚Crunch-Time‘. Bulut (2020: 31) hebt in seiner qualitativen Studie hervor, dass Berufseinsteiger*innen in der Branche dazu geraten wird, ihre Leidenschaft für die Spieleentwicklung in den Vordergrund zu stellen und im Zweifel sogar ihre Arbeitskraft ohne Vergütung anzubieten. Hierzu ist anzumerken, dass wir es mit einem Feld zu tun haben, das noch weitgehend gewerkschafts- und interessenvertretungsfrei ist und daher auch eher schwach reglementiert ist. Anforderungen, die an Arbeitssubjekte adressiert werden, beschreibt Bulut wie folgt: „If there are people with equal... skills, the person who is hungry and ambitious will be hired“ (ebd.). ‚Hungry‘ zu sein, so erklärt er, sei die Einwilligung auch in der Freizeit zu arbeiten. Es geht schließlich darum, Arbeit und Leben den Bedürfnissen und Anforderungen des Marktes zu unterwerfen. So geht die Abkehr von der Normalarbeit in der Gaming Industrie mit einer Entgrenzung und einer verstärkten Subjektivierung der Arbeit einher. Dieser Trend spiegelt sich sowohl in den Erwartungen der Gaming Studios als auch

der Beschäftigten wider. Denn nicht nur die Studios selbst wünschen sich ‚hungrige‘ Arbeitssubjekte, sondern auch die Beschäftigten haben ein Interesse daran, dass ihre Arbeit zur Selbstverwirklichung beiträgt. Hoose (2016: 271) stellt hierzu fest, dass viele Arbeitssubjekte in der Gaming Industrie nicht primär die Sicherung ihres Lebensunterhalts durch ihre Arbeit priorisieren, sie legen vielmehr Wert darauf, interessante Spiele zu entwickeln und im Team zu arbeiten, also zusammen mit anderen tätig sein zu wollen, die dieselben Werte teilen. Leidenschaft und Spaß werden hier zur Prämisse einer besonderen Arbeitskultur. Diese ‚neuen‘ Ansprüche an Arbeit machen die Gaming Industrie schließlich zur Pionierin der spätmodernen Arbeitswelt, in der nicht nur die Bedeutung von Selbstentfaltung und persönlicher Erfüllung zunimmt, sondern auch die des Teams, das gemeinsam daran arbeitet, diese Ziele zu erreichen.

Eng verwoben mit dem Teamgedanken ist der Stellenwert, die der betrieblichen ‚Community‘ zugeschrieben wird und die an kulturell-ästhetische Subkulturen (Neo-Tribes) erinnert. Reckwitz (2017: 63) bezeichnet sie als „Neogemeinschaft“, denn im Unterschied zu traditionellen Herkunftsgemeinschaften werden die Mitglieder einer solchen Gemeinschaft nicht von Geburt an Teil davon, sondern treffen eine bewusste Entscheidung, sich ihr anschließen zu wollen. Ihre Besonderheit liegt darin, dass sie als einzigartig erscheint und auch so von ihren Mitgliedern wahrgenommen wird, nämlich als ein „relativ homogenes einzigartiges Gebilde“ (ebd.). Mit anderen Worten: wir haben es mit singulären Kollektiven im Sinne von Reckwitz zu tun, also mit „Sozialitäten mit intensiver Affektivität (...), die nicht nur Praktiken, sondern auch Narrative und Imaginationen teilen“ (ebd.). Hierzu gehört auch die Vorstellung, dass die Mitglieder von Neogemeinschaften solidarisch sind, wobei sich die Frage stellt, ob es sich hier wirklich um Solidarität im Verständnis von Jaeggi und Celikates handelt oder nicht vielmehr mit einer Narration von Solidarität und folglich mit einem Solidaritätsmythos, der auf eine Scheinsolidarität hinausläuft. Zentral für die Herausbildung einer solchen Scheinsolidarität wiederum ist die starke emotionale Bindung zum jeweiligen Studio, denn erzeugt wird so die Begeisterung und Freude für die Betriebsgemeinschaft bzw. das Team (vgl. Hoose 2016; Bulut 2020). Hiermit einher geht auch die Genese eines spezifischen Teamspirits, der u. a. darin zum Ausdruck kommt, dass es eine gewisse Form des sich umeinander Sorgens gibt.

Um deutlich zu machen, dass dieses Grundmuster nur wenig mit traditioneller Vorstellung von Solidarität zu tun hat, wird zunächst ein Überblick über traditionelle Vorstellungen von Solidarität gegeben. Die Frage lautet sodann: Wie manifestiert sich Solidarität in der Gaming Industrie? Bevor genauer analysiert wird, was es mit Neo-Vergemeinschaftungen und Scheinsolidarität auf sich hat, wird zunächst der aktuelle Stand der Debatte über die Entwicklung der traditionellen arbeitspolitischen Solidarität in der Branche vorgestellt.

2.2 Traditionelle kollektive Solidarität: Chancenlos in der Gaming Industrie?

In der Kultur- und Kreativwirtschaft ist eine allgemeine Abneigung gegenüber kollektiven Strukturen zu beobachten (vgl. Boltanski/Chiapello 2006). Tarifverhandlungen etwa erscheinen in diesem Umfeld unpassend, da sie nicht im Einklang mit dem Wesen der Branche stehen – der Affinität zur Entgrenzung und Subjektivierung –, die für kreativ-schöpferische Arbeit als unerlässlich betrachtet wird. Gleichzeitig konstatieren Manske (2016a), Umney/Kretsos (2015) und Schnell (2009), dass in praktisch allen künstlerischen Bereichen eine Zunahme an arbeitspolitischer Solidarität zu verzeichnen ist. Doch Solidarität in der spätmodernen Arbeits-

welt, in der instabile und hybride Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse üblich sind, unterscheidet sich deutlich vom Solidaritätsgedanken der Arbeiterbewegung des 20. Jahrhunderts (vgl. Manske 2023: 10; Paulus 2023). Schnell (2007: 5) nennt einen entscheidenden Grund hierfür: Im Kultursektor ist kollektive Solidarität von erheblichen Widersprüchen geprägt. Während Berufskulturen soziale Milieus formen, zeigen sich gleichzeitig ausgeprägter Individualismus und marktabhängige Vereinzelung, die aufgrund prekärer Arbeitsverhältnisse mit einem immensen Konkurrenzdruck einhergehen. Diese Bündelung von in der spätmodernen Arbeitswelt relevanten neuen Interessen erfordert neue strategische Ansätze, da klassische Gewerkschafts- oder Standespolitik nicht ausreichen. Mit Blick auf die Gaming Industrie zeigt sich deutlich, dass die Branche noch weit entfernt davon ist, traditionelle Formen der Solidarität die mit kollektiven Interessenvertretungen verbunden zu verankern. Bislang hat nur ein namhaftes Unternehmen der Spielbranche einen Tarifvertrag unterzeichnet. Alle anderen insistieren darauf, dass es dieser Form der Interessenvertretung nicht bedarf, schließlich arbeite man in miteinander solidarisch agierenden ‚Games-Families‘; von einem anspruchsvollen Solidaritätsverständnis im Sinne von Jaeggi und Celikates kann hier allerdings nicht die Rede sein.

Werfen wir einen Blick hinter die Kulissen dieser ‚Games Families‘ zeigt sich deutlich, dass es durchaus gute Gründe für die Institutionalisierung von Interessenvertretungen gibt, denn in der Gaming Industrie lassen sich etliche Missstände ausmachen, die von extremen Arbeitspraktiken bis hin zu tief verwurzelttem Sexismus reichen: So werden viele Beschäftigte mit den negativen Auswirkungen von Überstunden und befristeten Arbeitsverträgen konfrontiert (vgl. Ziegner 2018). Um Deadlines einzuhalten arbeiten sie phasenweise wochenlang bis zu 80 Stunden (vgl. Sagmeister 2017). Diese Praxis kann zu Stress und Burnout führen, hat aber in jedem Fall negative Auswirkungen auf das soziale Umfeld, so etwa auf eine Work-Life-Balance. Darüber hinaus durchziehen MeToo-Skandale (vgl. Hossain 2023) und Diskriminierung die Industrie, wobei Frauen oft mit Benachteiligungen wie dem Gender Pay Gap konfrontiert sind (vgl. Pfahl et al. 2023: 6). Diese Missstände werfen ein grelles Licht auf die Herausforderungen und Ungleichheiten innerhalb der Gaming Industrie, bei deren Bewältigung Interessenvertretungen von entscheidender Bedeutung sein könnten. Doch trotz wiederholter Versuche haben es Gewerkschaften bisher nicht geschafft, sich in der deutschen Gaming Industrie zu etablieren (vgl. Ziegner 2018). Nicht viel anders sieht es im Hinblick auf Betriebsräte aus. Bis 2023 hatten nur fünf Unternehmen einen Betriebsrat, und es gibt sogar Fälle, in denen Mitarbeitende gezielt daran gehindert wurden, einen Betriebsrat zu gründen (vgl. GamesWirtschaft 2023). Demnach gestaltet es sich als herausfordernd, Gewerkschaften und Betriebsräte in der Gaming Industrie zu etablieren. Oft wird argumentiert, dass die Branche grundsätzlich hierarchiekritisch sei und Agilität als zentraler Wert betrachtet werde, was mit traditionellen Formen der Interessenvertretung unvereinbar sei (vgl. Ziegner 2020).

3 Neue Solidarität in der Neogemeinschaft?

Welche Rolle Neogemeinschaften in der Gaming Industrie spielen und wie sich darin Solidarität äußert, soll durch die folgende empirische Untersuchung eruiert werden. Dabei stellt sich die Frage, welche gemeinsamen Werte, Regeln, Rituale und welches Mindset innerhalb einer Neogemeinschaft der Gaming Industrie geteilt werden. Darüber hinaus soll die empirische

Analyse veranschaulichen, inwiefern die Gaming Industrie eine für ein spätmodernes Arbeitsfeld typische hohe Affektivität aufweist, die sich sowohl in der Arbeitsorganisation und -kultur als auch in den vorhandenen Leitbildern und ihrer Philosophie widerspiegelt, was maßgeblich für die Etablierung einer Neogemeinschaft ist. Vor der Analyse der empirischen Daten wird zunächst das Feld beschrieben und das methodische Design vorgestellt.

3.1 Feldbeschreibung

Die Gaming Industrie ist eine junge und lange Zeit stetig expandierende Branche, deren Professionalisierung in den 1970er und 1980er Jahren einsetzte. Der Zuwachs an Beliebtheit trug bislang zu einem anhaltenden Wachstumskurs bei. 2022 wurde in Deutschland mit den Erlösen von In-Game-Käufen, Verkäufen von Hardware und Videospiele, Abonnements und Gebühren ein Rekordumsatz von rund 9,9 Milliarden Euro erzielt (vgl. Statista 2024). Bis heute hat sich die Branche in vielerlei Hinsicht institutionalisiert, wie z. B. durch den in 2018 gegründeten Branchenverband ‚game‘. Bildungsorganisationen, spezialisierte Medien und international erfolgreiche Events wie die Gamescom haben dazu beigetragen, dass das Feld an Aufmerksamkeit gewinnt (vgl. Hossain 2023). Im Mittelpunkt der Branche stehen die Spielehersteller. 2022 gab es allein in Deutschland über 1.000 Unternehmen mit mehr als 13.000 Beschäftigten (vgl. BMWK 2023). Es lassen sich vier Arten von Organisationen unterscheiden: Big Player, die AAA-Games produzieren – sozusagen die Blockbuster der Branche, kleine Nischen- und Independent-Studios sowie größere Mobile Games-Studios.

3.2 Methodisches Design

Das DFG-Projekt „Das Regime der Emotionen als Strategie? Eine Analyse ökonomischer Teilfelder – Emotionen, emotionales Kapital und Geschlecht in der spätmodernen Arbeitswelt“ wurde unter Verwendung qualitativer Methoden durchgeführt. Zunächst wurden Dokumenten- und Bildanalysen des unternehmensinternen Materials sowie der Homepages, Unternehmens- und Branchendaten durchgeführt, um einen Einblick in die Gaming Industrie zu gewinnen. Basierend auf dieser explorativen Vorrecherche konnte ein offen-strukturierter Leitfaden entwickelt werden, der elf thematische Schwerpunkte (z. B. Arbeitskultur und -beziehungen) umfasste. Insgesamt wurden 36 offene Interviews mit Expert*innen aus zwei spätmodernen Arbeitsfeldern geführt, wovon 20 in der Gaming Industrie stattfanden. Die Befragten stammten aus verschiedenen Organisationskontexten, darunter Manager*innen, Designer*innen, Programmierer*innen, HR-, PR-, Marketing-Mitarbeitende von Games Studios, Eventmanager*innen, Professor*innen, Mitarbeitende von Fördereinrichtungen sowie Behörden, um ein breites Spektrum an Perspektiven auf die Gaming Industrie zu erhalten. Die Auswertung erfolgte unter Anwendung der Qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2022) mithilfe von MaxQDA (2020). Zwei Analysekatoren wurden für diesen Beitrag untersucht: die „Unternehmensphilosophie“, die den Grundstein für das „Wir-Gefühl“ legt, und die „Arbeitskultur“, die sich unter anderem mit Werten und Zusammenhalt beschäftigt.

Im Folgenden werden die Ergebnisse hierzu präsentiert. Die interviewten Personen wurden pseudonymisiert.

3.3 Empirie: Solidarität und Konflikte

Was kennzeichnet also eine Neo-Vergemeinschaftung in der Gaming Industrie? Bei der Auswertung der Interviews fielen zwei Aspekte besonders auf: erstens Leidenschaft sowohl für Spiele als auch für das Studio selbst und zweitens spezifische Werte, mit denen sich die Beschäftigten identifizieren. Obwohl im Interview nicht explizit danach gefragt wurde, war es allen Befragten wichtig, sich selbst, ihr Game-Studio sowie das gesamte Feld durch diese Leidenschaft und Werte zu charakterisieren. Im Folgenden wird näher auf diese Aspekte eingegangen.

3.3.1 Gemeinsame Leidenschaft

„Spielentwickler, Spieledesigner das sind sehr passionierte Menschen, die mit Herz und Seele dahinterstehen“ (Martina Lilie/Head PR/Mobile II)². Spielehersteller*innen nehmen für sich in Anspruch, Spiele zu entwickeln, die „Leute bewegen und die eine gute Qualität haben“ (Sabrina Krokus/Designerin/Indie II), was nahezu in allen Interviews beschrieben wurde. Es geht darum, „ästhetisch schöne und qualitativ anspruchsvolle Spiele zu entwickeln“ (ebd.). Entscheidend ist – wie die Befragten mehrfach im Verlauf der Interviews betonen – die Entwicklung eines einzigartigen Games. In den Studios liegt der Fokus auf Leidenschaft und „Spaß haben“, denn die Mitarbeiter*innen müssen nicht nur für Spiele, sondern auch für die Branche als Ganzes brennen. Die Arbeit an einem Spiel wird nicht als bloße Tätigkeit betrachtet, sondern als eine Form der Selbstverwirklichung, eine Verschmelzung der persönlichen Identität mit dem künstlerischen Schaffen und dem Endprodukt. „Generell für viele ist es wirklich diese Leidenschaft, Spiele machen zu wollen. Und die steht über extrinsischer Motivation, die man vielleicht sonst in einem Job hat, einfach möglichst irgendwie viel Geld zu machen, eine gute Karriere zu machen“ (Gerold Iris/Designer/Mobile I). Dieser Ansatz spiegelt eine Subjektivierung der Arbeit wider, bei der die individuelle Kreativität und Leidenschaft im Vordergrund stehen. Es ist eine Hingabe an das Handwerk, die zu einer Verschmelzung von Selbst und Schaffen führt und die in den gemeinsamen Werten der Branche zum Ausdruck kommt, wie nachfolgend erläutert wird.

3.3.2 Gemeinsame Werte in Spiel und Arbeitskultur

„Wir haben so das Verständnis von wegen wir sind die Guten“ beschreibt es Designerin Sabrina Krokus (Indie II). Dieses Ethos zeigt sich deutlich in der Entwicklung von Games, denn alle – abgesehen von den Mobile Studios – lehnen sämtliche Formen von Glückspiel-elementen strikt ab, und befürworten politisch korrekte Spielnarrative. Auch ein kommerzieller Durchbruch steht nicht im Mittelpunkt der Motivation, denn „wenn ich jetzt um die Ecke käme und sagen würde ‚Komm, wir machen das Spiel jetzt einfach noch mobil, damit wir noch mehr Geld kriegen‘ dann würden alle sagen nein. So ungefähr. Wir gehen lieber Pleite, (...) überspitzt gesagt“, beschreibt es Sarah Sonnenhut (Designerin/Indie I). Was die Arbeitskultur betrifft, bringt es Managing Director Björn Efeu eines AAA-Studios auf den Punkt: „Wir bieten einfach ein tolles Miteinander hier. (...) Die Mitarbeiter, die zu uns kommen, sagen uns

² Der fiktive Name der interviewten Person wird um ihre Funktion und die Organisation, für die sie tätig ist, ergänzt.

häufig: „wow, ich werde hier einfach ganz toll aufgenommen.“ Dabei liegt der Fokus besonders darauf, sich für „soziale Gerechtigkeit“ einzusetzen, Burnout zu vermeiden und die Ablehnung der Crunch-Zeit zu betonen. „Wir möchten niemanden ausbeuten oder selbst ausgebeutet werden“ (Thomas Enzian/Producer/Indie II). Aber es geht auch darum, nicht einfach nur eine To-Do-Liste abzuarbeiten, sondern eine Arbeitskultur zu schaffen, in der sich Mitarbeiter*innen über die Arbeit hinaus verstehen. „Das ist nicht irgendwie so ein Trott oder so ein 9 to 5 irgendwie, wo jede Woche so ein bisschen die der letzten ähnelt, sondern hier passiert was, hier geht es ab, und dabei lerne ich auch was. Das finde ich persönlich sehr, sehr befriedigend“ (Gerold Iris/Designer/Mobile I). Eine bewusste Entgrenzung der Arbeit ist damit gewollt. Die Arbeit bildet den Kern des Lebens, um den herum alles andere - Freizeit, Familie etc. - stattfindet. Zu den Guten zu gehören, bedeutet jedoch auch, dass sowohl Verdienst als auch Karriere in den Hintergrund rücken, was für alle in der Branche gilt, sowohl für Mitarbeitende kleinerer als auch größerer Studios. „(Das Unternehmen) zahlt nicht super toll, wir wollen halt was Besonderes machen und nicht das, was sich gut verkauft“ (Sabrina Krokus/Designerin/Indie II). Um es zusammenzufassen: Neben der Leidenschaft für Spiele sind bestimmte Grundsätze von großer Bedeutung, die sich sowohl in der Entwicklung der Spiele als auch in der Arbeitsorganisation sowie auf Subjektebene – im selbstlosen Verhalten – widerspiegeln.

3.3.3 Neogemeinschaft statt traditioneller Solidarität?

Eine Neogemeinschaft zeichnet sich vor allem durch einen klaren Fokus auf Teamarbeit aus. In zahlreichen Interviews wurde immer wieder betont, dass Einzelkämpfer*innen nicht erwünscht sind, da sie in der Lage sind, „ganze Teams kaputt zu machen“ (Sybille Freesie/Dozentin/Hochschule). Introvertierte, die gerne Zeit alleine verbringen, passen nicht zum „social fit“, auf den bei Einstellungsverfahren streng geachtet wird. Auch in der Ausbildung, beispielsweise an Fachhochschulen, wird großen Wert darauf gelegt, dass sich Studierende „verträglich“ verhalten – denn darauf legen die Games Studios besonders viel Wert, sagten die befragten Professor*innen. Um ein starkes Team zu bilden, werden besondere Maßnahmen ergriffen, die sich von herkömmlichen Teambildungs-Ansätzen unterscheiden. Dabei handelt es sich nicht um einfache Tagesausflüge, sondern die Teams verbringen gleich mehrere Tage miteinander. Ein Indie-Studio besitzt beispielsweise eine sogenannte „Hütte“, in der sie vier bis fünf Tage gemeinsam verbringt. Ein Mobile-Studio berichtete, dass sie für mehrere Tage auf eine spanische Insel fliegen. Hierbei handelt es jedoch nicht nur um die Förderung von Teamwork; es geht vielmehr um das Verständnis einer ‚Betriebsfamilie‘, wie im folgenden Zitat deutlich wird: „Bei uns, diese 20 Leute, ist ja wie in einer Familie“ (David Winterling/Creative Director/Nische). Dieses Gefühl bezieht sich nicht nur auf das eigene Studio, sondern auf das gesamte Feld:

„In Deutschland sagt man immer, das ist immer so eine (...) große Familie. Und *AAA-Studio* macht das ja super vor. (...) Wenn *AAA-Studio* in Deutschland etwas heraus gekriegt hat, wie eine Arbeitsweise besser läuft oder so weiter zum Beispiel. Dann würden die das mit allen teilen halt. Natürlich dürften sie nicht über Spiele reden oder so. Aber wenn einer jetzt sagt: Wir haben herausgefunden, wie man dieses Tool am besten nutzt zum Beispiel. Dann würde man das eigentlich in Deutschland weitergeben, diese Information“ (David Winterling/Creative Director/Nische).

Dieses Selbstverständnis, eine (Betriebs)Familie zu sein, prägt insbesondere die Zusammenarbeit in den jeweiligen Studios. Sie verbringen gerne Zeit miteinander, sowohl während als auch nach der Arbeit. Ein Designer beschreibt es wie folgt:

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

Dieser spezifische Teamspirit wird von positiven Emotionen getragen, bei denen es um Spaß, Wohlbefinden und gemeinsame Feierlichkeiten geht. „Wir haben unsere gemeinsamen Partys. Wir haben eigentlich immer Sommerparty, Winterparty und wir haben so Sachen wie, dass wir zusammen grillen. Wir haben unten einen Raum, in dem man Filme zusammen schauen kann. Da wird dann in der Mittagspause-. Also wir schauen schon, dass wir miteinander auch Spaß haben“ (David Winterling/Creative Director/Nische). Darüber hinaus geht es darum, empathisch miteinander umzugehen, sich um sich selbst und andere zu kümmern. „Ganz viele Leute sind für *Mobile II* nach *Stadt X* gezogen. Die kommen hierher, die kennen niemanden unter Umständen. (...) Aber das war so ein bisschen, wie Ersatzfamilie natürlich. (...) Wir sorgen uns umeinander, wir interessieren uns wirklich, ob es dem anderen gut geht“ (Martina Lilie/Head PR/Mobile II). Dieses Care-Verständnis ist tief verwurzelt und strukturell verankert. In den zahlreichen Meetings wird etwa zusätzliche Zeit eingeräumt, um sich über das gesundheitliche und psychische Wohlbefinden auszutauschen. Es geht darum, den Bedarf an Fürsorge zu erkennen, Verantwortung für andere zu übernehmen und andere solidarisch zu unterstützen (vgl. Hossain/Funder 2024). „I think that team spirit or solidarity we have lot of“ (Lara Rose/HR/Mobile II). Kurzum: das Gefühl der Verbundenheit ist strukturell fest verankert, so dass aus der Sicht der Beschäftigten oftmals keine unmittelbare Notwendigkeit für traditionelle Formen der Interessenvertretung und arbeitspolitische Solidarität gesehen wird. Dass sie aber durchaus von Relevanz sind, zeigen die aktuellen Entwicklungen. Denn offenbar wird in der gegenwärtigen Krise der Gaming Industrie immer deutlicher, dass ohne institutionelle Interessenvertretungen die Chancen zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen nicht durchsetzbar sind. So reicht es bei weitem nicht aus, wenn Mitglieder von Gaming Studios ‚fürsorglich‘ sind und sich ‚umeinander sorgen‘. Neogemeinschaften tendieren dazu einen Solidaritätsmythos zu generieren, der weit entfernt ist zur Durchsetzung von Interessen beizutragen.

3.3.4 Folgen der Neo-Vergemeinschaftung

Die Gaming Industrie präsentiert sich zunächst als äußerst arbeitsfreundliches Umfeld, in dem aufgrund der positiven Atmosphäre von Zusammenhalt und Solidarität Arbeitnehmer*innenorganisationen überflüssig erscheinen. Die Vorstellung einer Betriebsfamilie, geprägt von Leidenschaft, gemeinsamen Werten und einem ausgeprägten Care-Verständnis, ist zweifellos ansprechend. Doch was geschieht, wenn Konflikte auftreten? Kann die Betriebsfamilie diese Herausforderungen bewältigen? Im Folgenden werden vier negative Auswirkungen einer Neo-Vergemeinschaftung aufgezeigt, die sich erst auf den zweiten Blick offenbaren und mitunter die Aufrechterhaltung anti-gewerkschaftlicher Mythen, der zufolge Interessenvertretungen nicht kompatibel mit der spätmodernen Arbeitswelt seien, erklären.

1. Arbeitsbedingungen: Freiwillige Überstunden bis zur Erschöpfung

Die Neo-Vergemeinschaftung geht Hand in Hand mit einer spezifischen Arbeitskultur, in der Überstunden einerseits strikt abgelehnt werden, andererseits jedoch „freiwillig“ oder als „heroischer Dienst“ in Projektabschlussphasen geleistet werden. Es ist offensichtlich, dass die Teams einem gewissen Erfolgsdruck ausgesetzt sind, da am Ende das Erfüllen festgelegter Deadlines und das Erzielen guter Ergebnisse im Mittelpunkt stehen. So kommt es mitunter zu 16 Arbeitsstunden am Tag, denn die Arbeitssubjekte opfern sich für ihr Projekt und ihre ‚Ersatz-Familie‘ auf. Darüber hinaus besteht der Druck, ‚Familienmitglieder‘ nicht im Stich zu lassen, da einige Mitarbeiter*innen sich dazu gedrängt fühlen, länger zu arbeiten, um ihre Kolleg*innen zu unterstützen und sicherzustellen, dass die anstehenden Aufgaben erledigt werden – selbst wenn es bedeutet, dass sie weniger Zeit mit ihrer eigenen Familie verbringen können:

„Man will dann niemanden alleine lassen. Man bleibt dann da, wenn man weiß, eine Person sitzt da jetzt noch, die muss das jetzt fertigkriegen. Dann denkt man: ‚Okay, dann bleibe ich jetzt auch. Dann helfe ich noch‘. Dann frage ich noch: ‚Hey, kann ich ins Meeting? Kann ich dir helfen?‘ Ich sehe, die arbeitet jeden Tag 14 Stunden, ich arbeite nur 12 Stunden, dann denke ich: ‚Okay, dann mache ich jetzt auch 14‘“ (Sabrina Krokus/Designerin/Indie II).

Dieses Zitat verdeutlicht die immense Belastung, die durch den hohen Arbeitsdruck entsteht und nicht folgenlos bleibt. So entwickeln Beschäftigte ein hohes Gefühl der Verantwortung für das Spiel sowie für das Wohlergehen von Kolleg*innen, die sie daher – selbst um den Preis vermehrter Überstunden – stets bereit sind, zu unterstützen. Die scheinbare Solidarität unter den Mitarbeiter*innen entspringt dem Druck, nicht als weniger engagiert, leistungsunfähig oder empathielos wahrgenommen zu werden. Dieser Druck ist Teil der Unternehmenskultur, die innerhalb der Neogemeinschaft besteht. Zudem gibt es auch die Erwartung, dass individuelle Bedürfnisse zum Wohl der ‚Betriebsfamilie‘ zurückgestellt werden. Crunch-Zeiten sind tatsächlich von Überlastungen und Erschöpfung geprägt, weshalb sie von allen Studios abgelehnt werden. Die extrem langen Überstunden stehen im Widerspruch zum Gerechtigkeitsempfinden, werden jedoch weiterhin – scheinbar freiwillig – praktiziert.

2. Instrumentalisierung von Neogemeinschaften

Bei genauerer Betrachtung entpuppt sich das zuvor beschriebene sich umeinander kümmern nicht als uneigennützig oder fürsorgliche Geste, sondern als Methode, um zum einen die Arbeitseffizienz zu steigern, wie es Designerin Klara Nelke (Indie I) sagt: „Wir wären wesentlich unproduktiver gewesen, wenn diese wöchentlichen Meetings nicht stattgefunden hätten mit Hunden und Sushi und allem“. Zum anderen wird damit der Gesundheitszustand der Mitarbeiter*innen überprüft: „Dass Leute da natürlich mehr aufeinander aufpassen müssen. Also jetzt nicht nur weil man sich halt vielleicht doch so ein bisschen mag und halt auch möchte, dass es dem anderen gut geht, sondern halt auch wenn da jemand tatsächlich ausfällt, dann ist das halt eine Katastrophe“ (Klara Nelke/Designerin/Indie I). Die Fürsorge dient nicht nur dem Wohlbefinden, sondern hat auch den Zweck, frühzeitig potenzielle Ausfälle aufgrund von Krankheit zu identifizieren, um eine rechtzeitige Planung von Ersatz oder Nachfolge zu ermöglichen.

3. Zwanghafte Neo-Vergemeinschaftung?

Der dritte negative Effekt betrifft die gemeinsamen Aktivitäten und die Entgrenzung von Arbeit. In den Interviews wird betont, dass hinter diesen gemeinsamen Aktivitäten – wie Treffen am Wochenende, nach Feierabend oder gemeinsame Urlaube – kein Zwang besteht. Allerdings erwähnte eine befragte Marketingexpertin das Phänomen „Fomo“ – die „Fear of Missing Out“, also die Angst, Informationen, Ereignisse, Erfahrungen oder Entscheidungen zu verpassen, die das eigene Arbeitsleben beeinflussen oder verbessern könnten. Sie beschreibt, dass es „da gab schon viel diesen sozialen Zwang [gibt] (...). Und oft bin ich dann auch geblieben, obwohl ich vielleicht eher zu Hause wäre. An manchen Tagen bin ich dann nach Hause gegangen und habe dann am nächsten Tag (...) gemerkt, oh okay da scheine ich etwas verpasst zu haben“ (Julia Margerite/Marketing/Mobile I). Mit anderen Worten: Die Aktivitäten innerhalb der Neogemeinschaft sind zwar zunächst nicht verpflichtend, stellen aber gleichzeitig informelle Strukturen dar. Arbeitssubjekte, die bei diesen Aktivitäten abwesend sind, könnten Nachteile erfahren, da sie sich nicht als engagierte Familienmitglieder präsentieren.

4. Fehlende emotionale Abgrenzung

Der vierte negative Effekt betrifft eine mangelnde emotionale Abgrenzung. Die emotionale Bindung im Team ist so tief verwurzelt, dass ein Bruch dieser Gemeinschaft erschütternd wirken kann. Das folgende Zitat verdeutlicht dieses Gefühl:

„Dadurch, dass jetzt eben Leute gehen [gekündigt werden] und dass man weiß, dass es denen damit schlecht geht, leidet man natürlich auch sehr viel mit. Also es ist halt so, als wären gleichzeitig mehrere Freunde von einem hätten jetzt halt 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. (...) Und das ist halt, wenn jetzt die Berufssäule irgendwie wackelt, dann betrifft das halt die Beziehungssäule so mit“ (Sabrina Krokus/Designerin/Indie II).

Die Beschreibung des gemeinsamen „Schicksalsschlages“ mehrerer Freunde verdeutlicht die Rolle der Arbeitsumgebung als Neo-Vergemeinschaftung. Zudem wird die Ambivalenz zwischen dem Wunsch nach Veränderung und dem Bedauern über den Verlust der bisherigen Arbeitsbeziehungen deutlich, was auf die komplexe Dynamik von Neo-Vergemeinschaftung und (fehlende) Konfliktregelungen im Arbeitskontext hinweist.

4 Resümee: Die Tücken der Neo-Gemeinschaft

In der Gaming Industrie zeigt sich eine Abneigung gegenüber traditionellen Formen arbeitspolitischer Solidarität, da die bestehenden Strukturen und Forderungen als veraltet wahrgenommen werden. Diese Branche, die ein Vorzeigebispiel für die spätmoderne Arbeitswelt ist, zeichnet sich gerade dadurch aus, dass sie keine traditionellen tarifvertraglichen Bindungen hat. Stattdessen streben die Arbeitssubjekte nach entgrenzten und stark subjektiven Arbeitsformen, die ihre Kreativität fördern. Dennoch bleibt Solidarität keineswegs irrelevant. Im Gegenteil, wie bereits von Manske (2023), Paulus (2023) und Schnell (2009) für die gesamte Kultur- und Kreativwirtschaft festgestellt wurde, ist Solidarität von großer Bedeutung. In der

Gaming Industrie kümmern sich Arbeitssubjekte umeinander, unterstützen sich gegenseitig und treten gemeinsam gegen Missstände in der Branche auf. Diese Solidarität ist fest in der Neogemeinschaft verankert und damit integraler Bestandteil der Arbeitskultur und Unternehmensphilosophie dieser Branche. Für diese Form der Solidarität bedarf es daher keines Betriebsrates oder keiner Gewerkschaft. Denn Leidenschaft für Spiele und ein gemeinsames Wertesystem dienen als Eintrittskarte in das Feld. Ohne diese Eigenschaften, und damit ohne ein solides Grundverständnis für Solidarität, ist kein „social fit“ vorhanden, was sich wiederum negativ auf den Rekrutierungsprozess auswirkt.

Erst bei genauerer Betrachtung zeigt sich die ambivalente Natur der Neogemeinschaft, die Solidarität in eine Scheinsolidarität verwandelt: Die tiefe emotionale Verbundenheit mit dem Studio führt zur Entstehung eines Solidaritätsmythos. So wird durchaus daran ‚geglaubt‘, dass in Games-Unternehmen Solidarität und Gemeinschaftlichkeit vorherrscht, von einer reflektierten gehaltvollen Solidarität im Sinne von Jaeggi und Celikates (2017) kann hier – so mein Resümee – allerdings nicht die Rede sein. Vielmehr verschleiert der vorherrschende Solidaritätsmythos Selbstausbeutung und verherrlicht sie stattdessen als selbstverständlichen, beinahe heroischen Akt. Die ‚Betriebsfamilie‘ steht dabei im Mittelpunkt und wird als ‚heiliger Gral‘ angesehen, um den sich sorgfältig gekümmert werden muss. Selbst Konflikte werden im Namen des Familiensinns oft unter den Teppich gekehrt oder im Zuge der Illusio erst gar nicht wahrgenommen. Erst wenn Konflikte unvermeidlich sind – wie im Fall der entlassenen Kolleg*innen – werden sie ernst genommen, doch oft mangelt es an klaren Strategien zur Konfliktlösung, was häufig zum Exit führt. Bei größeren Konflikten wie MeToo-Fällen wird eine alternative Interessensvertretung eingeschaltet. Dabei handelt es sich um externe Unterstützung durch Coaches, wodurch Konflikte externalisiert werden.

Vorherrschend ist jedoch nach wie vor eine große Skepsis hinsichtlich der Etablierung von Interessenvertretungen, was sich vor allem in der geringen Zahl an Betriebsräten und der Ablehnung von Gewerkschaften widerspiegelt. Es scheint vielmehr, als würden die bestehenden anti-gewerkschaftlichen Zerrbilder gezielt genutzt, um die Einführung von Betriebsräten weiterhin zu umgehen, da sie als Hindernis für die (vermeintliche) Harmonie innerhalb der Unternehmen betrachtet werden. Dennoch kommt seit einiger Zeit offenbar etwas Bewegung ins Spiel: Es bilden sich Netzwerke, die Missstände – insbesondere in Bezug auf Diversitäts- und Geschlechterfragen – aufdecken und als Kollektiv aktiv beseitigen wollen. Ob sich hieraus weitergehende Formen kollektiver Solidarität entwickeln werden, ist jedoch noch offen. Ansätze in Richtung von Interessenverbänden, die für mehr Gleichberechtigung eintreten gibt es bereits (z. B. Womenize!, Game Workers Unite) und auch in Sachen Interessenvertretung (z. B. UNI Global Union) lassen sich aktuell positive Entwicklungen ausmachen.

Literatur

- BMWK (2023): Monitoringbericht Kultur- und Kreativwirtschaft 2022. Studie erstellt im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz. Berlin: BMWK.
- Boltanski, Luc; Chiapello, Ève (2006): Der neue Geist des Kapitalismus. Konstanz: UVK.
- Bulut, Ergin (2020): A Precarious Game. The Illusion of dream jobs in the video game industry. Ithaca/ New York: Cornell University Press.

- Castel, Robert; Dörre, Klaus (Hg.) (2009): *Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts.* Frankfurt a. M.: Campus.
- Castells, Manuel (2017): *Der Aufstieg der Netzwerkgesellschaft.* Wiesbaden: Springer VS.
- GamesWirtschaft (2023): Deck13: Frakfuter Studio bekommt Betriebsrat. URL: <https://www.gameswirtschaft.de/wirtschaft/deck13-interactive-betriebsrat-091023/>. (Zugriff: 01. Februar 2024).
- Große-Kracht, Hermann-Josef (2021): »Solidarität zuerst« zur Neuentdeckung einer politischen Idee. Bielefeld: transcript.
- Haak, Carroll; Schmid, Günther (2001): Arbeitsmärkte für Künstler und Publizisten: Modelle einer künftigen Arbeitswelt? *Leviathan* 2: 156–178.
- Hondrich, Karl Otto; Koch-Arzberger, Claudia (1992): *Solidarität in der modernen Gesellschaft.* Frankfurt a. M.: Fischer.
- Honneth, Axel (1994): *Kampf um Anerkennung. Zur moralischen Grammatik sozialer Konflikte.* Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Hoose, Fabian (2016): *Spiel als Arbeit. Arbeitsorientierungen von Beschäftigten der Gamesbranche.* Wiesbaden: Springer VS.
- Hossain, Nina (2023): Diversität in der Gaming Industrie. Vielfalt trotz Geschlechterungleichheit? In: Funder, Maria; Gruhlich, Julia; Hossain, Nina (Hg.): *Diversitäts- und Organisationsforschung. Handbuch für Wissenschaft und Praxis.* Baden-Baden: Nomos, 203-225.
- Hossain, Nina; Funder, Maria (2024): Care und Diversität in der Gaming Industrie. Wenn Spaß, Leidenschaft und Teamspirit im Spiel sind. *Zeitschrift für Diversitätsforschung und -management* 1/2024, i. E.
- Jaeggi, Rahel; Celikates, Robin (2017): *Sozialphilosophie. Eine Einführung.* München: C.H. Beck.
- Kock, Klaus; Kutzner, Edelgard (2020): Solidarität im Arbeitsalltag. *WSI Mitteilungen* 73 (5): 327–334. DOI: 10.5771 / 0342-300X-2020-5-327.
- Kratzer, Nick (2023): Entgrenzung. In: Bohn, Rainer; Hirsch-Kreinsen, Hartmut; Pfeiffer, Sabine; Will-Zocholl, Mascha (Hg.): *Lexikon der Arbeits- und Industriesoziologie.* Baden-Baden: Nomos, 146–149.
- Lee, Horan; Staples, Ronald (2018): Digitale Solidarität unter Arbeitnehmer*innen. *Industrielle Beziehungen* 25 (4): 495–517.
- Manske, Alexandra (2013): Kreative als aktivierte Wirtschaftsbürger. Zur wohlfahrtsstaatlichen Rahmung von künstlerisch-kreativer Arbeit. *Österreichische Zeitschrift für Soziologie* 38 (3): 259–276.
- Manske, Alexandra (2016a): *Kapitalistische Geister in der Kultur- und Kreativwirtschaft. Kreative zwischen wirtschaftlichem Zwang und künstlerischem Drang.* Bielefeld: transcript.
- Manske, Alexandra (2016b): Zwischen den Welten: Hybride Arbeitsverhältnisse in den Kulturberufen. *Industrielle Beziehungen* 23 (4): 498–516.
- Manske, Alexandra (2023): *Neue Solidaritäten. Arbeit und Politik im Kulturbetrieb.* Bielefeld: transcript.
- Manske, Alexandra; Schnell, Christiane (2018): Arbeit und Beschäftigung in der Kultur- und Kreativwirtschaft. In: Böhle, F.; Voß, G. G.; Wachtler, G. (Hg.): *Handbuch Arbeitssoziologie.* Wiesbaden: VS, 423–450.
- Mayring, Philipp (2022): *Qualitative Inhaltsanalyse.* Weinheim: Beltz.
- Paulus, Aljoscha (2023): *Organisierte Interessen in der Kultur- und Medienarbeit. Eine Übersicht.* Wiesbaden: Springer Fachmedien.

- Pfahl, Svenja; Unrau, Eugen; Lott, Yvonne; Wittmann, Maike (2023): Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland in ausgewählten Branchen. WSI-Report Nr. 80, Januar 2023.
- Reckwitz, Andreas (2017): Die Gesellschaft der Singularitäten. Berlin: Suhrkamp.
- Reckwitz, Andreas (2019): Das Ende der Illusionen. Politik, Ökonomie und Kultur in der Spätmoderne. Berlin: Suhrkamp.
- Sagmeister, Johanna (2017): Spielst du noch oder „crunchst“ du schon? ZEIT ONLINE. URL: <https://www.zeit.de/karriere/beruf/2017-05/games-branche-videospiel-entwickler-traumjob-arbeitsbedingungen/komplettansicht> (Zugriff: 31. Januar 2024).
- Schnell, Christiane (2009): Solidarisierung im Feld der Kulturberufe? In: Castel, Robert; Dörre, Klaus (Hg.): Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts. Frankfurt a. M./New York: Campus, 333–344.
- Schnell, Christiane (2007): Regulierung der Kulturberufe in Deutschland. Strukturen, Akteure, Strategien. Wiesbaden: Deutscher Universitätsverlag.
- Statista (2024): Statistiken zum Thema Gaming, abrufbar: <https://de.statista.com/themen/1095/gaming/#topicOverview> (Zugriff: 31. Januar 2024).
- Umney, Charles; Kretsos, Lefteris (2015): ›That’s the experience: Passion, work precarity, and life transitions among London jazz musicians. *Work and Occupations* 42 (3): 313–334.
- Ziegeler, Daniel (2018): Spieleentwickler aller Länder, vereinigt euch! ZEIT ONLINE. URL: <https://www.zeit.de/digital/games/2018-06/game-workers-unite-arbeitsbedingungen-spielebranche/komplettansicht> (Zugriff: 01. Februar 2024).
- Ziegeler, Daniel (2020): Betriebsräte in der Tech-Branche: Freunde sein reicht manchmal nicht. URL: <https://karrierewelt.golem.de/blogs/karriere-ratgeber/betriebsrate-in-der-tech-branche-freunde-sein-reicht-manchmal-nicht>. (Zugriff: 01. Februar 2024).