

SWR2 Feature

Die Programmierer

Eine besondere Spezies und ihre Haltung

Von Anja Kempe

Sendung vom: Freitag, 29. April 2022

Redaktion: Walter Filz

Regie: Anja Kempe

Produktion: SWR 2022

SWR2 können Sie auch im **SWR2 Webradio** unter www.SWR2.de und auf Mobilgeräten in der **SWR2 App** hören – oder als **Podcast** nachhören:

Bitte beachten Sie:

Das Manuskript ist ausschließlich zum persönlichen, privaten Gebrauch bestimmt. Jede weitere Vervielfältigung und Verbreitung bedarf der ausdrücklichen Genehmigung des Urhebers bzw. des SWR.

Die SWR2 App für Android und iOS

Hören Sie das SWR2 Programm, wann und wo Sie wollen. Jederzeit live oder zeitversetzt, online oder offline. Alle Sendung stehen mindestens sieben Tage lang zum Nachhören bereit. Nutzen Sie die neuen Funktionen der SWR2 App: abonnieren, offline hören, stöbern, meistgehört, Themenbereiche, Empfehlungen, Entdeckungen ...

Kostenlos herunterladen: www.swr2.de/app

0-TON:

Natürlich, was brauchen wir in Zukunft? Zum Beispiel Daten, entschlüsseln beruht darauf, man kennt das geheime Passwort. Aber wenn man jetzt ein schnelleres Verfahren findet, könnte man alle Geheimnisse lesen, ohne dass man das geheime Passwort kennt, alle Verschlüsselungen von heute praktisch in Nullzeit brechen. Das ist wirklich das, was in der Informatik passiert. Solche neuen Verfahren zu entwickeln.

ANSAGE:

Die Programmierer
Eine besondere Spezies und ihre Haltung
Ein Feature von Anja Kempe

SPRECHERIN:

Das sind Luc, Oscar und Ashley. Sie leben in der Welt der Algorithmen, der unendlichen Datenströme und globalen Datafizierung.

0-TON AMIR:

Viele Leute haben nicht wirklich ein Verständnis dafür, dass bei solchen Firmen Leute arbeiten. Nicht nur dass sie denken, dass da keine Menschen arbeiten, sondern dass der ganze Laden von Robotern geführt ist. Das ist wirklich das Verständnis von Menschen. Ja, also, da arbeiten halt nur Roboter.

0-TON ASHLEY:

Es gibt Daten überall. Im Handy. Wann hast du heute aufgewacht, dein Handy kennt das. Wie wissen wir das, oder warum wissen wir das? Hier sehen wir Linien, sie sind Codes, die Daten enthält. Wir nehmen die Daten rein –

SPRECHERIN:

Eines ist sicher. Algorithmen-Bauer sind empfindlich. Diese Geschöpfe müssen sich wohlfühlen. Sonst können sie nicht arbeiten. Wenn sie sich unbehaglich fühlen, drehen sie ab. Dann fallen ihre Köpfe auf die Tastaturen.

0-TON ASHLEY:

Ja! Wenn es gibt nicht genug Freiheit, ist das ein Problem. Wir können das nicht! Nein! Und dann würde einfach alles kaputt sein! LACHT Weil, es geht nicht ohne Datenentwickler!

0-TON JOHANNES:

Dann wird das alles zusammenbrechen, relativ schnell. Google und Netflix ist das erste, was natürlich zusammenbrechen würde, wahrscheinlich noch vor den Straßen und den Krankenhäusern, und das ist natürlich was, was alle Menschen betrifft. Weil, jeder will ja gerne Netflix schauen am Abend.

0-TON KONSTANTIN:

Da gäbe es einen massiven Stillstand. Eine Welt ohne Datenanalysten würde zerbrechen. Zum Beispiel kein Amazon mehr. Also die Welt wird nicht in den Ruin getrieben. Es wird einfach nur der Stand von vor 40 Jahren wieder hergestellt. Es ist eine okaye Welt, in der man leben kann, aber die ganzen komfortablen Neuerungen wären hinüber. Es würden noch Radio und Fernsehen funktionieren.

SPRECHERIN:

Viel los ist im Wohlfühlbereich des Berliner IT-Konzerns, für den Luc, Ashley und die anderen arbeiten. Amir bereitet sich einen Tee zu. Auf seiner Tasse sieht man eine Abbildung von Killjoy der Spielverderberin, einer Heldin eines populären Computerspiels, in dem es Angreifer und Verteidiger gibt. Killjoy die Spielverderberin ist eine Gute. Sie ist eine Aufklärerin, etwas moderner gesagt, eine Aufpasserin. Sie hat das Gelingen des Ganzen im Sinn. Killjoy die Aufpasserin würde sagen, Big-Data-Tekies sind der festen Überzeugung, dass die Menschheit sie dringend braucht, und dass die Menschheit das selbst gar nicht wirklich einschätzen kann, weil die meisten Menschen, auch und gerade die jüngeren, sich überhaupt nicht auskennen mit Big Data und mit Algorithmen. Sie wissen nur, wie sie Instagram, Tiktok und Netflix anbekommen. Amir rührt seinen Tee um. Er war sechs Jahre lang bei Google in Mountain View, Kalifornien.

0-TON AMIR:

Es gibt Menschen, wenn sie mal jemanden sehen wie mich, der da gearbeitet hat, damals vor sieben Jahren war das noch was sehr besonderes, da gab es große Augen. Was machst du denn da? Und da konnte ich mir alles ausdenken, was ich den Leuten erzähle. Ich hab' den Leuten teilweise erzählt, dass ich da sitze, wenn Leute Suchanfragen eingeben. Und die Leute haben es mir auch geglaubt.

0-TON DEVAKI DÖRFLER / HAPPINESS-MANAGERIN:

Wir haben einen tollen Ausblick, das ist ja hier alles ein loftartiges Riesengebäude mit bodenhohen Fenstern, da kann man schön gucken, also einfach mal Gedanken bisschen treiben lassen.

SPRECHERIN:

Die Office-Managerin macht eine Führung. Wie sieht es aus in den Räumen der Algorithmen?

0-TON DEVAKI DÖRFLER / HAPPINESS-MANAGERIN:

So, hier is' Kaffeemaschine mit allem Drum und Dran.

SPRECHERIN:

In Deutschland gibt es rund 900.000 Programmierer und Entwickler, im europäischen Ranking steht Deutschland damit auf Platz eins. Weltweit sind es rund 27 Millionen. Doch Programmierer sind nicht Programmierer. Es gibt Programmierer, die arbeiten an Oberflächen, ihre Programmiersprache heißt HTML zum Beispiel. Und es gibt Programmierer, die operieren in den Tiefen der Datenströme. Das sind die wenigsten. Von insgesamt 27 Millionen Programmierern beherrschen global nur 6 Millionen komplexe Eingriffe in Datensätze, sind vertraut mit Big Data und oder Advanced Analytics, das heißt, mit Algorithmen, die beispielsweise zum Ziel haben, Datenanalysen und definierte Vorhersagen zu machen, etwa darüber, wie das Wetter wird, wie ein Fußballspiel ausgehen könnte, was Leute im Internet kaufen werden, welche Vorlieben diese Leute haben, und mit welchen persönlichen Einstellungen und finanziellen Verhältnissen zu rechnen ist. Noch weiter treiben es die Großmeister der Data-Szene. Sie entwickeln Algorithmen, die am Ende sich selbst erschaffen können, Algorithmen, die Algorithmen programmieren.

SPRECHERIN:

Big-Data-Tekies sind Hardcore-Spezialisten. Denn in jede digitalfreie Lücke des gesellschaftlichen Lebens passt noch ein Algorithmus. Im Wohlfühlbereich des Berliner IT-Konzerns können sie sich erholen. Ihre Köpfe liegen nicht auf den Tastaturen.

0-TON PROGRAMMIERER:

Ich lieg' hier auf so einer typischen Liege, wo man eigentlich eher kniet als liegt, mit dem Gesicht, wie man vielleicht auch hört, in einem runden ausgeschnittenen Kissen. Ist auch ein Hingucker auf der Jobbeschreibung, muss ich gestehen. Ich find' das ja ein bisschen übertrieben. Also wichtig auf keinen Fall. Aber wenn es schon mal da ist, lässt man sich das auf jeden Fall auch gefallen.

0-TON DEVAKI DÖRFLER / HAPPINESS-MANAGERIN:

Hier sehen Sie unseren Ruhebereich, da sind Jogamatten, hier kann man sich ein bisschen entspannen. Hier haben wir auch einen Massagesessel, kann man jederzeit drauf gehen –

SPRECHERIN:

Die Stelle der Office-Managerin wurde ausgeschrieben als Happiness-Managerin.

0-TON DEVAKI DÖRFLER / HAPPINESS-MANAGERIN:

Mein Name ist Devaki Dörfler, ich bin Happiness-Managerin. Ich bin als Feel-Good-Managerin eingestellt worden, Happiness-Manager ist ein anderes Wort dazu, bin ausgebildete Coachin, und dann hab' ich gesagt, das mach' ich mal. Weil, das ist ja auch wichtig, dass sich die Leute wohlfühlen, dass wir uns was ausdenken, dass die gerne kommen.

SPRECHERIN:

Devaki Dörfler soll sich um gute Stimmung im Konzern kümmern, das ist ihre Aufgabe.

0-TON DEVAKI DÖRFLER / HAPPINESS-MANAGERIN:

Wir überlegen uns verschiedene Teambuilding-Maßnahmen, hier sind auch Liegen, kann man einfach die Füße hochlegen, Sitzkissen –

SPRECHERIN:

Kaum jemand ist über 30. Das Durchschnittsalter der Programmierer liegt bei 24 Jahren. Bis auf wenige Ausnahmen sind es Männer. Sie kommen aus der ganzen Welt.

0-TON DEVAKI DÖRFLER / HAPPINESS-MANAGERIN:

Genau. Indien, auch der Kollege Indien, Niederlande, Polen, Vereinigte Staaten

SPRECHERIN:

Sanket aus Indien nickt.

0-TON SANKET:

Ja Sri Lanka, Spanien, Indien und Brasilien. Ich aus Indien.

SPRECHERIN:

Vor den hohen Fenstern liegen Bodenkissen. Johannes und Julius haben Platz genommen auf den Sitzgelegenheiten, mit Getränken in den Händen.

0-TON JULIUS:

Unser Chef sorgt schon dafür, dass wir uns hier sehr wohl fühlen, wir kriegen kostenlose Getränke, nicht nur Wasser und Tee, sondern auch Softgetränke wie Cola.

0-TON JOHANNES:

Es gibt Erdbeeren, es gibt Eistee, es gibt Kaffee, Tee, alles solche Sachen, damit man sich ein bisschen wohler fühlt. Also ich trinke tatsächlich nur Wasser.

0-TON JULIUS:

Vegan, vegetarisch, also da ist für jeden immer was dabei und wird auf Jeden Rücksicht genommen. Es kommt regelmäßig ein Masseur vorbei, wo wir uns dann während der Arbeit massieren lassen dürfen, um halt auch ein bisschen lockerer zu bleiben und so. Wichtig für mich ist immer, Spaß bei der Arbeit zu haben, ich will Spaß haben, und da mach' ich es natürlich gerne.

SPRECHERIN:

Julius hat Wirtschaftsinformatik studiert und arbeitet seit ein paar Monaten hier.

0-TON JULIUS:

Ich kenn' mich noch nicht so gut in der Arbeitswelt aus, das ist jetzt hier mein erster Beruf. Was ich jetzt zur Zeit mache, mach' ich gern, aber es kann gut sein, dass ich irgendwann in eine andere Richtung gehe, aber das kann ich jetzt noch nicht sagen, wo ich noch landen werde. Ich hab' ja noch sehr viel vor mir. Aber es wird sehr viel dafür getan, dass wir gerne herkommen, dass wir morgens aufstehen und sagen, bohh ich hab' richtig Lust zur Arbeit zu gehen, wird bestimmt wieder ein guter Tag, dass man sich halt wohlfühlt. Also klar ist der Boss eine andere Generation als ich, wesentlich älter, aber wir duzen uns, und klar ist er auch jemand, mit dem man mal hier und da ein bisschen Small-Talk, um halt zu sehen, dass er nicht jemand ist, mit dem man gar nichts machen kann, dass er direkt über einem steht, sondern dass er auch ein ganz normaler Mensch ist. Für mich ist wichtig, dass mein Chef mir Feedback gibt, Lob, Wertschätzung generell sind immer positive Einflüsse für mich, weil ich dann automatisch mehr Spaß an der Arbeit habe.

0-TON MARTIN DACHSELT / UNTERNEHMENSCHIEF:

Das ist eine der größten Herausforderungen für uns, die Programmierer glücklich zu halten, ja, damit sie auch bei uns bleiben und nicht abwandern.

SPRECHERIN:

Das ist Martin Dachsel, der Unternehmenschef.

0-TON MARTIN DACHSELT / UNTERNEHMENSCHIEF:

Und besonders Data-Scientisten, die versuchen, aus den Daten, die man hat, Rückschlüsse zu ziehen oder Algorithmen zu kreieren, da ist der Bedarf so groß, die haben es einfacher, beleidigt zu sein oder zu sagen, ich gehe weg ja. Die haben keine Angst, jetzt die Firma zu wechseln. Muss man sehr drauf aufpassen. Etwas zu forsch vorgetragene Kritik, wir versuchen, Kritik immer sanft rüberzubringen, ist es doch so, dass es auch sein kann, dass es auch dazu führen kann, dass der Mitarbeiter bisschen beleidigte Leberwurst spielt, ja. Und wenn ich da einen Fehler mache, wenn der unzufrieden ist, ist er weg, und dann haben wir ein Problem.

SPRECHERIN:

Der Chef streckt die Beine aus in seinem Sessel, wirft den Kopf in den Nacken und schaut an die Decke. Um begehrte Mitarbeiter festzuhalten, gibt es fast überall in der Wirtschaft betriebliche Anreizsysteme. Man nennt solche Lockmittel Incentive, nach dem lateinischen Wort ‚Entflammung‘.

0-TON MARTIN DACHSELT / UNTERNEHMENSCHIEF:

Also ein Dienstwagen nein. Ich hab‘ noch keinen Mitarbeiter gehabt, der nach einem Dienstwagen gefragt hat. In dem Bereich, in dem wir arbeiten, hat keine Relevanz. Die Vertragslänge spielt auch keine Rolle. Aber natürlich bemühen wir uns! Wir haben ja auch Incentive-Programme, wir haben auch, sehen Sie ja, wir machen ja sehr viel, Arbeitszeiten flexibel, also wenn man das jetzt mal mit ‘nem Fabrikarbeiter vergleicht, man kann um 10 Uhr anfangen, oder man kann um 12 Uhr anfangen, Vertrauensarbeit, die müssen nicht aufschreiben, und wir versuchen, also einfach Arbeitsaufträge versuchen wir immer maximal freundlich an die Teams zu vermitteln. Maximal freundlich formuliert. Man sagt, liebes Team, wenn mal ein Arbeitsauftrag länger dauert als geplant, ist das kein Problem. Also lauter tolle Sachen, ist eigentlich unglaublich, wenn man sich das vorstellt. Man muss natürlich auch realistisch sein. Was kann man erwarten und was ist realistisch und was ist überzogen.

0-TON DEVAKI DÖRFLER / HAPPINESS-MANAGERIN:

Dann geht’s hier weiter rechts rum in den Bereich, in dem wir regelmäßige Essen haben, da gibt’s ein Buffett, es wird Essen bestellt, und wir können dann hier zusammensitzen.

SPRECHERIN:

Die Happiness-Managerin Devaki Dörfler breitet die Arme aus. Die Buffets sind opulent. Man sieht Falafelberge, riesige Platten mit Kebab und Baklava, gebratenen Sardellen und Fischroggengalat.

0-TON DEVAKI DÖRFLER / HAPPINESS-MANAGERIN:

Das ist türkische Küche. Das haben wir eigentlich in regelmäßigen Abständen. Und da haben wir allerlei. Natürlich auch für die Vegetarier was bei, für die Veganer was dabei, aber ansonsten auch ordentlich mit Fleisch, wie die türkische Küche halt ist. Ja, und da kann man sich hier mal bedienen.

SPRECHERIN:

Julius, Ashley und die anderen am großen Buffet greifen zu. Essen kann man wann man will. Es ist rund um die Uhr etwas da, wegen der flexiblen Arbeitszeiten. Luc am Veganer-Buffet fällt eine ölige Olive auf die Hose, was ihm nichts auszumachen scheint. Er trägt einen schwarzen Anzug, etwas knittrig und durchgenudelt, und ein weißes Leinenhemd mit Stehkragen.

0-TON MARTIN DACHSELT / UNTERNEHMENSCHIEF:

Wir sind im Bereich E-Sports tätig. Das heißt, Spiele, die als Sport gespielt werden. Jeder kennt ja Computerspiele. Und wenn bei Computerspielen zwei Teams gegeneinander spielen, ist das E-Sports. Das ist ein Profi-Sport heute, da gibt es Profispieler. Sehr viele Leute spielen E-Sports. Mehrere hundert Millionen.

SPRECHERIN:

Martin Dachselte rührt seinen Kaffee um. Die Verantwortung ist groß - in einem aufstrebenden Unternehmen einer aufstrebenden Branche.

0-TON MARTIN DACHSELT / UNTERNEHMENSCHIEF:

Wir nehmen diese Daten der Spieler, wir machen die verfügbar und geben die in verschiedenen Formen zum Beispiel an die Medienindustrie. Die Grundlage ist immer, was ist die Vorhersage vor dem Spiel, wer gewinnt, das wird auch immer während des Spiels live angepasst. Wie ist die Wahrscheinlichkeit, dass Team A und Team B gewinnt. Diese ganze Industrie ist natürlich stark aufstrebend und hat auch die Spitze noch nicht erreicht, weil die nachfolgende Generationen dazu sehr affin ist.

SPRECHERIN:

Das internationale Unternehmen heißt Sportradar - ein Sportdatendienstleister mit zweieinhalbtausend Mitarbeitenden in 19 Ländern. Der Hauptsitz befindet sich in der Schweiz, in St. Gallen. Um in den wachsenden Markt des elektronischen Sports zu kommen, gründete Sportradar die Berliner Tochter Bayes Esports Solutions. Sie ist mit 50 Mitarbeitenden ausschließlich zuständig für die Verarbeitung weltweiter Daten aus dem elektronischen Sport, dem Computerspiel. Ihre Kunden sind Medienkonzerne wie Google und Twitter, Sportkanäle und die Wettindustrie.

0-TON MARTIN DACHSELT / UNTERNEHMENSCHIEF:

Unsere Muttergesellschaft Sportradar macht ja dasselbe Geschäft, aber für traditionellen Sport. Und die haben alle wichtigen Sportarten unter Vertrag wie NFL, Deutsche Fußball-Bundesliga, die arbeiten mit allen großen Sportverbänden zusammen, der weltgrößte Sportdatenhändler. Und bei E-Sports sind die Daten natürlich elektronisch verfügbar, weil das auf Rechnern gespielt wird. Da gibt es auch viel mehr Daten. Und für unsere Tätigkeit dieser Datenverarbeitung brauchen wir natürlich Programmierer, um daraus Rückschlüsse zu ziehen, zum Beispiel Vorhersagen über den Gewinner des Spiels, welches Ergebnis rauskommen kann, wir haben Data-Scientisten, um aus Bilddaten Informationen zu extrahieren für eine Berechnung.

0-TON DEVAKI DÖRFLER / HAPPINESS-MANAGERIN:

Hier zur Linken, also auf der Seite wo die Fenster sind, sind zwei Abteilungen, das eine ist die Geschäftsführung, die sind abgeteilt durch Glaswände, und zur Linken dann ein Meetingraum, und dann geht's weiter nach hinten –

SPRECHERIN:

Devaki Dörfler, die Happiness-Managerin, läuft voraus und zeigt nach rechts und nach links.

0-TON DEVAKI DÖRFLER / HAPPINESS-MANAGERIN:

Dann ist hier auch noch mal ein großer Bereich, auch hinter einer großen Glasfläche, weil das auch mal akustisch gesichert sein muss, was nach außen kommt, das ist der Data-Unit-Bereich, hier werden alle Daten von Spielen verarbeitet.

SPRECHERIN:

Die Data-Unit ist abgedunkelt. Nur die Displays werfen Licht in den Raum. Die begehrten Fachkräfte bearbeiten die Tastaturen. Ihre Blicke kleben an den Bildschirmen.

0-TON KONSTANTIN:

Also da sind wir auf jeden Fall am Drücker! Da ist die Intuition da, und da ist dann auch die Lust da, sich damit zu beschäftigen. Und das macht mir besonders Spaß.

SPRECHERIN:

Killjoy die Aufpasserin würde sagen, Big-Data-Tekies sind libertäre Freigeister. Mit den Geldvermehrungsmodellen globaler Tech-Konzerne können sie gar nichts anfangen. Sie verkörpern eher das, was der Google-Konzern bis 2018 in seinem Unternehmens-Kodex festgeschrieben hatte – sei nicht böse. Sie wollen gute Menschen sein und wollen die Welt angenehmer und auch besser machen. Sie glauben an die freundliche digitale Utopie. Und Killjoy die Aufpasserin würde mutmaßen, dass wirkungsvolle gesellschaftliche Kontrolle und demokratische Mitgestaltung der Big-Data-Wirtschaft nicht von außen, aus der Gesellschaft, entsteht, sondern von innen, dort wo Leute sich auskennen mit Datenströmen und Algorithmen. Killjoy würde in Erinnerung rufen, dass es Computer und die Verarbeitung von Digitaldaten erst ein halbes Menschenleben lang gibt, und Smartphones erst seit ein paar Jahren, und dass die Ahnung von den ungeheueren Möglichkeiten, die in Big-Data und im Boom der Algorithmen stecken, das Menschenvolk noch gar nicht in kritische Aufmerksamkeit versetzt, sondern dass das Menschenvolk sich noch in der Ära des erschrockenen Duldungszustands befindet.

0-TON KONSTANTIN:

Als ominöses Ding ist der Algorithmus natürlich im normalen Sprachgebrauch übergegangen, um wahrscheinlich auch so eine Art Blackbox zu symbolisieren. Was es natürlich für den Programmierer nicht ist.

0-TON JOHANNES:

Naja, Algorithmus ist so ein Schlagwort geworden. Algorithmen sind im Endeffekt Arten, wie man Sachen ausrechnet. Bei uns geht es darum, dass man erstmal die Daten sammelt.

0-TON KONSTANTIN:

Algorithmus ist ja eh auch ein schwieriges Wort. Ich benutze das Wort Algorithmus selten, weil ich das übergewertet finde. Ein Algorithmus ist das, was man jederzeit macht, was Datenanalysten machen, was Programmierer machen, um das Leben zu vereinfachen, oder um große Dinge möglichst effizient zu machen. Mehr ist da nicht dabei! Algorithmen sind, was Menschen geschrieben haben, wie zum Beispiel ich. Der Algorithmus ist nichts Eigenständiges, was unabhängig von den Menschen lebt, was sich verselbstständigen kann. Das wird natürlich komplexer mit der Zeit, also das kann dann schon sein, dass ein Algorithmus ein Ausmaß annimmt, wo eine Person nicht mehr ausreicht, um das zu verstehen.

0-TON AMIR:

Also die Art, wie Google Seiten anzeigt, ist, da werden ganz viele Faktoren in einen Topf geworfen und dann kommt eine Zahl raus. Das ist ein Rank. Ich nehme folgende Signale in Betracht, um zu sagen, welche Seite ist die wichtigste. Deshalb sprechen immer alle vom Algorithmus. Weil sie wissen wollen, die der funktioniert. Das ist das große Katze-und-Maus-Spiel, was Google seit Jahrzehnten macht.

SPRECHERIN:

Amir, mit einer Tasse Tee in der Hand und sechs Jahre bei Google, zeigt auf den Bildschirm. Man sieht aneinander gereihete Codes in bunten Farben.

0-TON AMIR:

Dieser Algorithmus hat sich im Laufe der Zeit natürlich immer weiterentwickelt. Der ist jetzt zu dieser Zeit so komplex, dass den auch keine eine Person den mehr kennt! Und der Teil der Googler, die wirklich Einblick haben, das ist ja auch streng geheim, und da gibt es auch sehr viele verschlossene Türen. Bei Google ist es so, dass es ganz oben ein sehr kleines Team, ein überschaubares Team gibt, das quasi einen Gesamtüberblick hat, und dann sehr viele Teams unter sich managet, die nur einen Teileinblick haben. Die wissen nur in ihrem Bereich was, und außerhalb ihres Bereichs dürfen die anderen auch gar nichts wissen. Aber den einen Algorithmus, den gibt es quasi, aber den kennt kein einer Mensch mehr. Der ist so komplex geworden, der muss so viele Daten verarbeiten, das geht weit über das hinaus, was ein Mensch da verantworten kann.

SPRECHERIN:

Ein Video-Meeting findet einmal in der Woche statt. Die Anwesenden sitzen am Konferenztisch. Es sind Manager und Managerinnen, sogenannte Product-Owner, die zuständig sind für die Wertmaximierung und die Qualität der Produkte, außerdem Data-Scientisten und Programmierer. Zugeschaltet sind alle wichtigen Personen aus dem Schweizer Mutterkonzern, und einige Berliner Mitarbeitende, die momentan im Homeoffice sind. Die Hälfte ihrer Arbeitszeit verbringen sie zuhause - ausdrücklich auf eigenen Wunsch, oder besser gesagt, nach einem mittelschweren Kampf mit der Unternehmensleitung. Eigentlich gilt in dem Metier strenge Anwesenheitspflicht, auch bei Google ist das so. Konstantin nimmt sich eine Erdbeere vom Tisch.

0-TON KONSTANTIN:

Ich bin hier Python-Programmierer, ich programmiere in der Python-Sprache als Backend-Programmierer, sagt man dazu, also nichts, was man so sehen kann wie bei einer Website, sondern das was hinter der Kulisse passiert. Also viel mit Datenströmen. Und da bin ich speziell leitender Entwickler. Und das ist überall definitiv gebraucht. Da ist wirklich eine Fülle von konkurrierenden Unternehmen, die sich wirklich um die Mitarbeiter streiten. Jederzeit könnte ich da woanders anfangen. Wenn ich das wollen würde. Im Prinzip kann man sich das wirklich wie im Katalog zusammensuchen, wo man denn gerne Arbeitnehmer sein möchte. Ich hab' sogar eine Freundin, die mich mal explizit gefragt hat, was in unserer Firma für Besonderheiten gibt, weil, es war ihr Job, ihre Firma so attraktiv wie möglich für Entwickler herzurichten.

0-TON JOHANNES:

Also Programmierer generell ist eigentlich, also gerade in den Feldern, wo es interessanter wird, ist es relativ einfach, da was Neues zu finden.

SPRECHERIN:

Johannes nimmt sich ebenfalls eine Erdbeere.

0-TON JOHANNES:

Mit Programmieren hab' ich angefangen, da war ich noch sehr jung, ich weiß nicht, vielleicht zwölf oder so. Da hab' ich mich früh für interessiert. Ich hab' angefangen, mir das so ein bisschen selber beizubringen, mit Büchern, und bin dadurch da so reingekommen. Ich hab' Physik studiert, und hab' nebenbei dann halt das Wissen über das Programmieren, was ich mir vorher schon angeeignet hatte, genutzt, um dann erstmal als Student in der Programmierung zu arbeiten. Und weil ich mich auch für Computerspiele immer sehr interessiert habe, hab' ich mir auch in diesem Bereich Sachen angeschaut, wie das funktioniert, das hat mich immer sehr fasziniert. Ich hab'

auch schon als Kind immer sehr viel gespielt, und deshalb bin ich dann im Endeffekt da hingekommen, wo ich jetzt bin. Und deshalb bin ich auch sehr glücklich, dass ich auch da arbeiten kann in dem Bereich. Dass man morgens gerne zur Arbeit geht. Dass man aufwacht und nicht quasi sich schlecht fühlt sofort, weil man denkt, ich muss zur Arbeit. Sondern dass man durchaus gern hingeht.

0-TON MARTIN DACHSELT:

Ich hab' Weihnachten 1984 meinen ersten Home-Computer bekommen. Im Prinzip war das dann mein Hobby.

SPRECHERIN:

Unternehmenschef Martin Dachselt kann sich in das Feeling seiner Programmierer hineinversetzen. Auch wenn seine eigenen IT-Anfänge im vorigen Jahrhundert liegen.

0-TON MARTIN DACHSELT:

Das war ein englischer Computer von der Firma Sinclair, der Gründer ist gerade gestorben, und der hat wahnsinnig billige Computer auch in wahnsinnig schlechter Qualität aber in Massen für die Bevölkerung verfügbar gemacht. Spiele gab es auf Kasette, war auch teuer natürlich, als Schüler, hat man dann aus Computerzeitschriften Programme abgetippt, eine Wahnsinnsarbeit, mehrere Stunden für natürlich sehr schlechte Spiele, und hat dann angefangen, zu verstehen, wie funktioniert das überhaupt, wie funktionieren Programmiersprachen. Ich hab' dann Mathematik studiert, da kam das Internet ja auf, also an den Unis gab es schon Internet, aber für Privatkunden kam das gerade erst, so AOL, dann gab es ein paar Internet-Provider in Deutschland. Und ich hab' ein paar Kollegen an der Uni gehabt, und dann haben wir gesagt, warum gründen wir nicht einen Internet-Provider. Und dann haben wir einen Internet-Provider gegründet, in Saarbrücken, und hatten dann auch 20 Mitarbeiter. Und haben dann, weil wir dann auch gute Kontakte hatten in der Szene, haben den Auftrag bekommen, Clic-and-Buy zu entwickeln. Und da hab' ich zum Gründungsteam gehört, bei Clic-and-Buy. Das war das erste Internet-Zahlungssystem in Deutschland. Und das Geschäft heute ist ja Entertainment. Das ist ja heute das Geschäft, Facebook, Instagram, Tiktok. Jetzt ist die Frage, was kommt jetzt. Weil, noch ein Facebook macht ja eigentlich wenig Sinn. Was wird der nächste große Hype?

0-TON DEVAKI DÖRFLER / HAPPINESS-MANAGERIN:

Hier zur Linken ist die Abteilung, das nennt sich Betting-Unit, und hier werden Wahrscheinlichkeitsmodelle von Wettdaten berechnet. Das ist ein größerer Open-Space-Bereich. Hier werden Wahrscheinlichkeitsdaten berechnet.

SPRECHERIN:

In der Betting-Unit hat Ashley ihren Arbeitsplatz. Sie ist Data-Scientistin.

0-TON ASHLEY:

Wahrscheinlichkeitsmodelle sind ja manchmal ein bisschen langweilig, wenn es mit Finanz oder sowas zu tun hat, aber hier ist es wirklich mit Gaming, und Gaming ist mein Lieblingshobby. Im Betting-Team nutzen wir Wahrscheinlichkeitsmodelle, um zu sagen, wer in einem Spiel gewinnen wird.

SPRECHERIN:

Ashley ist Amerikanerin und lebt in Berlin-Kreuzberg.

0-TON ASHLEY:

Ich komme aus New York City, Manhattan, und ich habe in Berlin gewohnt seit 2016. Und es ist schon ein paar Jahre, seit ich programmiere. Data-Science hat mich, für mich war Data-Science sehr interessant. Ich habe viel über Daten gelernt. Man kann so viel über Leben und Gewohnheiten, über Lebensgewohnheiten lernen mit Daten.

SPRECHERIN:

Die Data-Scientistin schnippt einen Kekskrümel von der Tastatur. Sie engagiert sich für weibliche Gaming-Gruppen und Black Lives Matter. Für politische Dimensionen der Datensammelei fühlt sie sich nicht zuständig.

0-TON ASHLEY:

Okay, die Gesellschaft ist ein bisschen deprimiert mit Daten. Aber für mich ist das sehr schön. Als Data-Scientist kann man viel mit E-Sports-Daten machen. Und das machen wir hier. Ich hab' auch ein Bild. Wir haben eine X-Achse. Und an der X-Achse haben wir Minuten, und an der Y-Achse haben wir Wahrscheinlichkeiten. Hier. Null bis Eins. Wenn das Linie in der Nähe von Null ist, heißt das, dass Team B gewinnen wird, zum Beispiel. In der Nähe von Eins heißt, dass Team A gewinnen wird.

0-TON DEVAKI DÖRFLER / HAPPINESS-MANAGERIN:

Hier zur rechten ist noch einmal ein Open-Space-Bereich –

SPRECHERIN:

Die Happiness-Managerin Devaki Dörfler hat ihre Führung durch die Räumlichkeiten des Unternehmens fast beendet und ist nun ganz hinten angekommen, im heiligen Space.

0-TON GEREDE UND GERUFE

Okay, challengers up!

Oh, that's hard!

Three, two, one, go!

0-TON DEVAKI DÖRFLER / HAPPINESS-MANAGERIN:

Die Gaming-Ecke hier, die ist ein bisschen lebendiger. Ist ja klar, weil, hier wird gespielt, also E-Gaming, das ist ja das, was wir auch verkaufen, und die Leute, die hier arbeiten, spielen auch sehr gerne, ja, die sind ganz gerne dabei und hören dann auch gar nicht mehr auf.

SPRECHERIN:

Rund 30 Rechner stehen im Gaming-Space. Profis spielen Videogames an Rechnern, nicht an Konsolen. Sanket aus Indien kennt alle Videogames, die es gibt. Auf seinem Bildschirm sind die Helden Killjoy und Brimstone zu sehen. Killjoy besitzt einen Nanoschwarm. Brimstone kann Brandgranaten werfen.

0-TON SANKET:

Das Spiel heißt Valorant und die Charakter ist Brimstone. So spielen ich, Ashwac ganz links und Luc zusammen. Wir sind die Angreifer. Und die Verteidiger sind Bruno, Oscar, Pascal und Elmundo. Er spielt von Hause.

SPRECHERIN:

Weltweit werden mit Videospiele und Gaming-Netzwerken jährlich rund 136 Milliarden Dollar erwirtschaftet. Seit dem ersten Covid-Jahr 2020 macht die Gaming-Branche,

anders als viele andere Industrien, deutlich mehr Umsatz als vor Corona. Der Verdienst eines Software-Ingenieurs in der E-Games-Industrie ist Verhandlungssache, je nach Bedarf und Aufgabe. Im Schnitt verdient ein Entwickler mit komplexen Aufgaben in dem Metier 200.000 Dollar im Jahr. Johannes und Konstantin sitzen mit ihren Dolby-Head-Phones an den Schirmen im Game-Space.

0-TON KONSTANTIN:

Es ist für mich wichtig, Freizeit und Arbeit, dass das dann ineinander übergeht. Wenn wir uns zusammen an die Gaming-PCs setzen, das ist dann auf jeden Fall auch keine Arbeit für mich.

0-TON JOHANNES:

Ich mag diesen starken Unterschied zwischen Arbeit und Privatleben nicht. Weil, das ist einfach was, was zusammengehört. Ich würde gar nicht so groß unterscheiden zwischen Arbeit und Privatem.

SPRECHERIN:

Johannes und Konstantin greifen mit einem tasmanischen Tigerfeuer an. Ashley und Julius verteidigen sich mit einer Nanoschwarm-Granate. Die Nano-Bots bringen die Gegner zum Weinen.

0-TON JULIUS:

Der Chef bedankt sich. Klar gibt's einige Dinge, die gemacht werden müssen. Hier gibt es auch manchmal Sachen, wo gesagt wird, hey, bis Ende des Tages das fertig machen. Hier und da gibt es Prioritäten, Deadlines und so, aber es wird immer dafür gesorgt, dass es hier sehr locker angeht, ich spür' da keinen richtigen Zwang, keinen Druck. Hab' noch nie von Abmahnungen oder ähnlichem mitbekommen, wenn du das heute nicht schaffst, dann gibt es eine Abmahnung und danach fliegst du raus. Sondern hier ist es halt dann, mach' bitte bis zum Ende des Tages. Dann setz' ich mich ran und dann wird sich bedankt und so. Ich fühl' mich halt wertgeschätzt und weiß, dass ich halt weitergeholfen habe, und das ist für mich super. Aber mit Abmahnungen zu drohen, denke, ich würde damit nicht gut weiterarbeiten können. Halt dieser ständige Druck. Und das wäre ein Grund für mich zu gehen.

0-TON ASHLEY:

Jaa! Die Atmosphäre schön frei. Es gibt viel Spaß natürlich. Hier stimmt das. Es ist sehr wichtig für mich, in so einem Büro zu arbeiten. Arbeit ist nicht mein ganzes Leben. Wenn ich im Büro sein muss, dann brauche ich auch ein bisschen, zum Beispiel spielen wir alle Videospiele. Und für uns ist das sehr schön. Wir arbeiten auch natürlich. Aber spielen ist auch für uns sehr wichtig. Wir sind auch alle ziemlich jung. Und das ist auch sehr schön. Hier gibt es ein sehr starkes Work-Life-Balance. Das heißt, man arbeitet nicht zu viel, und, ja, für Leute, die auch nicht so gut mit viel Arbeit, es ist sehr angenehm.

0-TON SANKET (VIDEOGAME):

Mann, ich bin tot!

0-TON MARTIN DACHSELT:

I am useless. Ich bin nutzlos. Die haben sich ein T-Shirt drucken lassen, ja, mit dem Slogan des Managements sozusagen, I'm useless. Als Protest gegen das Management.

SPRECHERIN:

Martin Dachzelt, der Unternehmenschef, rückt sich mit Nachdruck die Brille zurecht.

0-TON MARTIN DACHSELT:

Die wollen sehr viel Mitsprache! Also Mitspracherecht, sie wollen sehr viel eingebunden sein in Entscheidungsprozesse. Also das ist für die Mitarbeiter sehr wichtig. Also Nichteinbindung in Entscheidungsprozesse, wenn Entscheidungen anders gefällt werden, als die Person sich das vorstellen kann, kann das schon dazu führen, dass die sich unwohl fühlen. Aber wir machen keine harten Vorgaben, es ist also nicht so, dass jemand kommt und sagt, schlage den Nagel da in die Wand, sondern es ist eher so, man sagt, wir möchten ein Bild an die Wand hängen. Wie würdet ihr das denn machen? Schlagt mal vor. Und dann sagt das Team, ja, wir würde da einen Nagel hinmachen. Oder das Team kann auch sagen, wir würden da keinen Nagel nehmen, wir würden eine Schraube nehmen. Das heißt, das Team ist sogar beteiligt, wie das genau ausgestaltet wird. Und da kann es leicht passieren, dass zum Beispiel, dass sich da eine Vorstellung entwickelt, man kann bei allem mitentscheiden, oder die Vorstellung haben, dass sie mit in Entscheidungsprozesse eingreifen, die dem Management vorbehalten sind. Und dann auch versuchen, das Management unter Druck zu setzen. Und das ist ganz schwierig, wenn das mal anfängt und so hochkocht, ist es ganz schwierig, das wieder einzudampfen. Also wir eigentlich verhindern müssen, dass es überhaupt zu diesem Status kommt. Kann man ja ganz offen sprechen, wir hatten ein Team, die haben, äh die sind mit der Entscheidung des Managements nicht einverstanden gewesen und haben sich ungerecht bewertet gefühlt, und dann hat sich fast so eine Art Arbeitsverweigerung breit gemacht. Da wurde dann sozusagen LACHT eine Art Proteststimmung inszeniert. Also es war dann wirklich so eine Art Proteststimmung, wie man sich Studentenproteste vorstellt. Das ist dann der Konflikt! Für die Leute, die glauben, es ist Demokratie. Es ist keine Demokratie. Es ist keine studentische, kein Studentenparlament, sondern es ist eine professionelle Firma, die Gewinnerzielungsabsichten hat.

SPRECHERIN:

Martin Dachzelt hebt bedauernd die Arme. Seine Aufgabe ist es, die Interessen der Firma mit den Gefühlen der Programmierer zusammen zu bringen.

0-TON MARTIN DACHSELT:

Wir diskutieren. Zum Beispiel im Moment, wieviel Homeoffice erlauben wir, das hatten wir vor Kurzem, diesen Konflikt, das heißt, 50 % muss man im Büro sein, und 50 % kann man Homeoffice machen. Das hat sie schon beleidigt. Ich bin mit der Entscheidung nicht zufrieden, dass ich noch 50 Prozent ins Büro kommen muss und fühle mich deswegen schlecht.

SPRECHERIN:

Seine Funktion als Zusammenbringer versteht er als absolut elementar, ja fundamental.

0-TON MARTIN DACHSELT:

Wettkampfhärte! Die müssen das auch lernen für die Zukunft, wenn es stressig wird, da brauchen wir auch Mitarbeiter, die dann das mitgehen können. Wir arbeiten ja, das nennt sich agile Entwicklung, so heißt praktisch die Methode, die heute fast jede Softwareentwicklung verwendet.

SPRECHERIN:

Agile Entwicklung bedeutet nichts anderes, als schnell zu reagieren auf Veränderungen, die der Markt, der Auftraggeber oder eine technische Störung vorgeben. Auch mitten in einem Flow oder Schaffensrausch kann einem Programmierer der Abbruch eines Sprints, eines Arbeitsintervalls, zustoßen.

0-TON MARTIN DACHSELT:

Ja Sprint ist ja, das Team kriegt Ziele, die kriegen halt, wir müssen das machen und das und das umsetzen. Und eigentlich will man da auch nichts ändern dran. Aber es gibt natürlich immer Situationen, und der Chef sagt, sorry, stopp, wir haben eine neue Aufgabe. Und das haben wir schon von einigen Mitarbeitern als Feedback bekommen, dass diese Änderungen in den Sprints, dass die das nicht gut finden, ja, bis zu dem, bei manchen Mitarbeitern, dass die dann sagen, das können, das wollen sie nicht. Da gehen sie lieber woanders hin. Das ist wirklich eine Herausforderung für das Management.

0-TON AMIR:

Es ist alles schön bunt und toll, es ist schon viel Freiheit, es ist schon viel Selbstbestimmung.

SPRECHERIN:

Amir nippt an seinem Tee. Ihm ist auch die Management-Ebene vertraut - als Chief Operating Officer, als Führungskraft für betriebliche Abläufe.

0-TON AMIR:

Junge Unternehmen challengen den Status Quo. Das heißt, da kommt eine Firma, die heißt Amazon. Über die lachen am Anfang alle. Sagen, es ist sehr amüsant, die machen ja alles Mögliche falsch. Wenn ich mir das mal als Karstadt anschau, wenn ich mir das als Walmart anschau. Und so schauen sie sich das Ganze an. Und Amazon sagt, weißt du was, ich hab' selber in dem Walmart gearbeitet, ich hab' selber bei dem Karstadt gearbeitet, und ich weiß, welche Sachen ich anders machen will. Die haben die ganze Firmenkultur so geprägt, wie sie es für richtig gehalten haben. Die haben sehr aktiv gesagt, wir machen nicht das, was traditionelle Firmen machen, sondern wir überlegen, wie das für uns Sinn machen würde. Wie hätten wir das gerne. Was gehört dazu? Auf Produktebene, auf Businesssebene. Aber die dunkle Seite, die sich hier gebildet hat, ist, dass da eine gewisse Härte herrscht. Aber diese Härte, das sind wirtschaftliche Unternehmen. Das sind ja keine Non-Profits. Die haben insbesondere eine gewisse Härte im Markt, mit der sie leben müssen. Es kann in der Tat immer die nächste Firma geben, die mit einer besseren Lösung kommt. Also IBM war mal ganz vorne dabei, das hat auch nicht unendlich angehalten. Microsoft hält sich durch sehr aggressive Taktiken im Rennen, aber auch die machen harte Abschnitte, und so wird es immer weiter gehen. Da wird immer mehr kommen. Das ist natürlich auch für junge Leute oder gerade auch für Berufseinsteiger zunächst nicht so sichtbar. Es ist eine gewisse Härte.

0-TON KONSTANTIN:

Ich finde, dass man sich selber seine Freiheiten schaffen muss –

0-TON JOHANNES:

Was ich sehr gut finde, wenn alle ein bisschen Mitspracherecht haben. Das ist total wichtig.

SPRECHERIN:

Konstantin und Johannes rühren ihre Shakes um. Auf Platz eins im Negativ-Ranking befindet sich die Härte des Marktes, beziehungsweise das, was davon abfährt auf den Chef.

0-TON JOHANNES:

Also ich persönlich finde mich viel besser zurecht im Umfeld, was weniger autoritär ist. Und wenn man immer nur auf Befehl und Abruf arbeitet, dann kann man sich selber da nicht drin verwirklichen.

0-TON KONSTANTIN:

Ich brauch' n gewissen Spielraum. Ansonsten würde ich gehen. Wenn der Chef ein Arschloch ist.

SPRECHERIN:

Konstantin zieht die Augenbrauen hoch, Micro-Management ist nicht erwünscht.

0-TON KONSTANTIN:

Also ein Chef, der Micro-Management betreibt und mich auf 's Kleinste kontrollieren würde, würde mich, es würde mich abstoßen, wenn mir mein Chef tagtäglich auf den Bildschirm guckt und sich genauestens mit meinen Arbeitstätigkeiten auseinandersetzen möchte, ist nicht denkbar. Micro-Management ist das Überprüfen von kleinsten Arbeitsschritten bei seinen Mitarbeitern. Das kann sein von Kaffeepausen und Pausenzeiten generell überprüfen, dass genug Zeit vor dem Rechner gesessen wird, dass man Arbeitsprozesse, da dauernd nachhakt, ob die schon getätigt worden sind.

0-TON ASHLEY:

Man kann nicht einfach sagen, ich bin hier der Chef. Das geht nicht. In einem modernen Team geht das einfach nicht. Ich finde das sehr altmodisch. Weil, es gibt so viele andere Unternehmen, wo es dieses Verhalten nicht gibt. Und man kann diese Unternehmen auch finden LACHT Es ist auch nicht so schwierig. Ich muss mir gar nichts gefallen lassen. Ich kann jederzeit einfach rausgehen und dann ein Neues.

SPRECHERIN:

Ashley lässt die Gaming-Heldin Killjoy, die Aufpasserin, durch die Luft sausen. Auf Platz eins im Positiv-Ranking befindet sich mit weitem Abstand die Abwesenheit von Langeweile.

0-TON MARTIN DACHSELT:

Entwickler sind neugierige Menschen, arbeiten gern mit neuen Technologien. Das ist wichtig.

SPRECHERIN:

Programmierer arbeiten die Nächte durch – wenn die Aufgabe eine spannende Herausforderung ist.

0-TON MARTIN DACHSELT:

Wenn wir die machen lassen würden, würden die immer das neueste, die neueste Programmiersprache, die neueste Datenbank, die vielleicht noch gar nicht ausgereift ist. Und dann merkt man in dem Projekt, das Projekt dauert viel länger oder funktioniert nicht oder ist instabil, das heißt, natürlich muss man auch neue Technologien

introduzieren, aber man kann das nicht einfach den Mitarbeitern überlassen. Das heißt, wir müssen auch manchmal dann sagen, okay, wir müssen jetzt eine einfache Lösung wählen, damit wir einfach das Projekt abschließen. Und da gibt es natürlich auch Konflikte. Wir hatten auch schon Leute, die deswegen gegangen sind, weil sie das nicht eingesehen haben oder nicht umsetzen wollten. Dass es ein interessanter Job ist, ist unglaublich wichtig. Wenn ein Mitarbeiter sich unterfordert fühlt und es ist nicht mehr spannend, wird er sich etwas Neues suchen.

SPRECHERIN:

Der Unternehmenschef weiß es – er hat wenig Einfluss.

0-TON MARTIN DACHSELT:

Traditionell ist ja für Mitarbeiter Gehalt ein sehr entscheidender Faktor, Gehalt natürlich als Anerkennung für die Leistung. Und es wird auch ein gewisses Gehaltslevel erwartet. Aber im Zweifelsfall treffen die dann die Abwägung, ja, mir ist es vielleicht wichtiger, eine interessante Tätigkeit zu haben, als jetzt das absolute höchste Gehalt. Der hat ja auch keine Existenzsorgen.

SPRECHERIN:

Der Chef haut auf den Tisch. Innerlich – ohne dass man von außen etwas merkt. Er hat eine Strategie erarbeitet, seine kostbaren Fachkräfte dazu zu bringen, das zu machen, was er will, ohne es ihnen direkt zu sagen.

0-TON MARTIN DACHSELT:

Das heißt, es geht darum, die Einsicht zu schaffen, das Gefühl dafür, dass sie an etwas großem und bedeutendem mitarbeiten. Die also sagen, das was wir bauen, ja, das ist eine tolle Sache. Ich bin froh, dass ich hier arbeite, jeder ist froh, wenn er mal bei Google gearbeitet hat, wir haben eine große Vision, und wir wollen Teil dieser Vision sein.

SPRECHERIN:

Martin Dachsel nimmt einen Schluck Kaffee. An den Tastaturen konzentrieren sich seine Spezialisten.

0-TON ASHLEY / AMERIKANERIN:

Wir müssen gemeinsam arbeiten, ein großes Ziel zu erreichen! Aber ich finde morgen etwas anderes!

0-TON JOHANNES:

Für mich zählt, dass ich an was arbeiten kann, was mich interessiert und wo ich auch gefordert werde. Ich will gefordert werden, damit ich mich einmal nicht langweile. Natürlich ist es immer wichtig, dass man ein angemessenes faires Gehalt bekommt, keine Frage, aber für mich ist am wichtigsten, dass ich in meinem Leben etwas tun kann, was mich interessiert. Und wo ich Spaß dran hab'. Ich kann mir nicht vorstellen, immer dasselbe zu machen. Ich weiß, es gibt da sicher viele, die da vielleicht anders denken als ich, aber für mich persönlich ist es halt sehr wichtig, dass ich auch neue Sachen entdecke.

SPRECHERIN:

Ashley und Julius stimmen Johannes zu. Konstantin auch.

0-TON KONSTANTIN:

Also wenn mir vorgegeben wäre, wie ich da ranzugehen habe, dann ist es stures Abarbeiten, und da fehlt dann diese Kreativitätskomponente, die das Spaßig macht. Was für Entwickler besonders wichtig ist, sich selber damit auseinanderzusetzen, wie ich zu einer Lösung komme. Typisches Beispiel, ein Programmierer hat sich hingesetzt und den halben Tag dazu verwendet, eine Lösungsidee zu entwickeln, vielleicht drei, vier Vorschläge erarbeitet, und dann kommt aber trotzdem die Anweisung, nein, wir benutzen dieses und jenes Programm nicht. Denk' dir mal was anderes aus. Oder, wir machen das so, wie wir es früher auch gemacht haben. Und es ist auch die Pflicht des Entwicklers, Rückkopplung zu geben, warum die eigene Idee besser ist als die des Chefs.

0-TON JULIUS:

Der Boss sollte einerseits jemand sein, der die Verantwortung übernimmt, des Weiteren sollte er aber auch für Kritik offen sein und auch akzeptieren, wenn Mitarbeiter das anders sehen und auch offen für neue Möglichkeiten und Wege. Also er sollte nicht zu engstirnig sein.

0-TON ASHLEY:

Es gibt ein Problem, wenn der Chef hat eine Idee und ein Entwickler hat eine Idee, und sie sind nicht gleich. Der Chef will fast immer seine Idee. Aber wenn diese Idee ist nicht gut genug, wenn wir etwas neu brauchen, etwas innovativ brauchen, dann haben wir dieses Disagreement zwischen Entwickler und Chef. Das ist sehr normal. Entwickler arbeitet on the ground. Im Moment. Für uns ist es sehr wichtig, alle Stimmungen zu hören und alle Ideen zu testen. Und der Chef arbeitet im Büro, sehr weit weg von der Arbeit, und er könnte nicht alles über Entwicklung wissen. Wenn der Chef programmieren kann, ist es manchmal schlimmer oder schwieriger, als wenn der Chef nicht programmieren kann. Weil, dann hört er einfach nichts. Aber manchmal wissen die Entwickler mehr als der Chef. Und wenn er die Methode der Entwicklung nicht kapiert, es gibt Bosse, die es dann einfach nicht checken, weil sie aus einer anderen Generation sind. Ja. Das geht einfach nicht. Das würde ich nicht akzeptieren. Das brauche ich nicht! Geld ist nicht alles!

SPRECHERIN:

Sechs Millionen Algorithmen-Bauer und Big-Data-Spezialisten auf der Welt machen sich keine Sorgen um ihre Existenz. Nach einer Prognose des Bureau of Labour Statistics, einer Fachabteilung des Arbeitsministeriums der Vereinigten Staaten, wird der globale Bedarf an Datenspezialisten in den nächsten Jahren weiter stark ansteigen, bis 2026 um 24 Prozent.

0-TON MARTIN DACHSELT:

Das ist natürlich die Frage, ob das immer so bleibt. Das wird nicht immer so bleiben. Da wird es Umwälzungen geben, technische Umwälzungen, dass weniger Programmierer gebraucht werden vielleicht durch bessere Techniken, und dann dreht sich das natürlich ein bisschen zurück. Die Notwendigkeit vieler Programmierer, die wirklich Codes schreiben, die wird meiner Meinung nach abnehmen in der Zukunft. Es gibt immer mehr Technologien, um das Programmieren zu automatisieren oder zu vereinfachen. Und das ist zum Beispiel im Quantencomputer. Es gibt schon Quantencomputer, die sind noch sehr klein, die haben nur ein, zwei Quanten-Bits. Das wird häufig vom Staat finanziert für Geheimdienste und solche Projekte, aber da ist auch schon davon auszugehen, dass in zehn, zwanzig Jahren die ersten Anwendungen kommen.

SPRECHERIN:

Martin Dachzelt, der Chef, blinzelt mit den Augen. Ausgereifte Quantencomputer brauchen keine Programmierer. Sie können eine Vielzahl von Algorithmen ganz allein erschaffen. Und sie können noch viel mehr.

0-TON MARTIN DACHSELT:

Auch ein Quantencomputer braucht Quantencomputer-Algorithmen. Aber es wird weniger gebraucht, weil man einfach viele Probleme schneller und effizienter damit lösen kann. Da findet man dann auch für ein existierendes Problem, das nicht lösbar war oder sehr langsam lösbar, neue Ansätze, um das schneller zu machen. Und schneller heißt dann viel schneller. Ein Quantencomputer kann unglaublich viele Zustände gleichzeitig berechnen. Und natürlich sind die Algorithmen die Basis für Entschlüsselung. Entschlüsseln beruht darauf, man kennt den Key, das geheime Passwort. Wenn man aber durch Ausprobieren das rauskriegen kann, dazu ist man im Moment zu langsam, aber wenn man jetzt ein schnelleres Verfahren findet, könnte man alle Geheimnisse lesen ohne das geheime Passwort. Wenn Quantencomputer richtig funktionieren irgendwann, der Algorithmus ist schon bekannt, der läuft nur auf Quantencomputern, da könnte man alle Verschlüsselungen von heute praktisch in Nullzeit brechen, ohne dass man das geheime Passwort kennt. Das ist wirklich das, was in der Informatik passiert. Solche neuen Verfahren zu entwickeln. Ein Quantencomputer ist ja was ganz Neues, ist ja eine ganz andere Art von Computer. Ein Quantencomputer ist was ganz ganz unglaublich anderes.

SPRECHERIN:

Im Wohlfühlbereich des IT-Unternehmens ist Stimmung. Killjoy die Spielverderberin würde sagen, die freundliche digitale Utopie feiert sich mit digitalen Mitteln und schafft sich ab mit digitalen Mitteln. Die freundlichen Algorithmen-Bauer sind vorerst mit anderen Wichtigkeiten befasst. Johannes schnappt sich ein Falafel vom Veganer-Buffett, Amir trinkt seinen Tee, Luc fällt eine ölige Olive auf den Anzug, Konstantin und Julius essen Kebab mit Ketchup, Ashley schiebt sich ein Kissen ans Fenster. Und aus der Ferne, da winkt der Quantencomputer.

0-TON ASHLEY:

Ja! Entwicklung geht immer so schnell. Und die Methode entwickelt auch immer. Und in ein paar Jahren werde ich dann ein Teil von dieser Generation, die nichts mehr checkt. Aber wenn es so viele Daten gibt, gibt es auch noch Privatsphäre? Das weiß ich nicht.

ABSAGE:

Die Programmierer. Eine besondere Spezies und ihre Haltung.
Ein Feature von Anja Kempe

0-TON GAME: Escape! Finish the game!

Technische Realisation und Regie: Anja Kempe
Redaktion: Walter Filz
Südwestrundfunk 2022