



Die Arbeitszustände in der Spielebranche

WIE GEHT CRUNCH AUF DEUTSCH?

Immer wieder gibt es Berichte über schlechte Arbeitsbedingungen in der Spieleindustrie. Dabei geht es meistens nur um die Situation in den USA. Wie steht es um Crunch, Überstunden und Arbeitnehmerrechte in deutschen Studios? GameStar hat bei Angestellten und Arbeitgebern nachgefragt. Von Daniel Ziegner

Die Wochen vor der E3 sind nicht nur in der Redaktion der GameStar eine stressige Zeit, sondern auch in den Spielestudios rund um die Welt. Wenn die internationale Presse in Los Angeles anrückt, lässt sich die Deadline der neuesten Gameplay-Demo nicht verschieben. Das heißt im Zweifel: So lange arbeiten, bis das Ding läuft.

Überstunden kennen wohl die meisten aus ihrem eigenen Job, egal in welcher Branche. Laut einer Studie der Bundesanstalt für Arbeit und Gesundheit arbeitete 2017 die Hälfte aller in Deutschland Angestellten mehr als vertraglich vereinbart. Wenn die Ausnahme zur Regel wird und die Überstunden überhandnehmen, wird daraus ein Problem. In der Spieleindustrie gibt es einen ei-

genen Begriff dafür, wenn die Mehrarbeit zum Dauerzustand wird: Crunch.

»Wir betrachten Crunch-Zeiten als etwas, das es unbedingt zu vermeiden gilt«, sagt Jan Klose vom Studio Deck13, das momentan an The Surge 2 arbeitet. »Leider lässt sich das in der Games-Entwicklung nicht immer verhindern. Das sehen wir aber nur als Ansporn, um uns weiter zu verbessern und Crunch-Zeiten zu verhindern.« Viele der Aussagen, die wir von Studios bekommen, klingen ähnlich. Statt Wochenendarbeit und Nächte im Büro zu verklären, gibt es in der Branche ein Bewusstsein für die Problematik. Spätestens seit letztem Jahr sind die Arbeitsbedingungen in der Spielebranche ein stets präsent Thema. Die meisten Berichte

darüber – ob Rockstar, Riot oder Epic – beziehen sich aber auf die USA. Wie ist die Situation in Deutschland? GameStar hat bei Unternehmen und Angestellten nachgefragt.

Wo arbeiten Entwickler in Deutschland?

In Deutschland gab es im Jahr 2018 laut dem Branchenverband GAME 524 Unternehmen, die Videospiele produzieren oder veröffentlichen. 11.705 Beschäftigte arbeiten bei diesen direkt an der Entwicklung und Veröffentlichung von Spielen. Zusammen mit angrenzenden Berufsfeldern hängen in Deutschland mehr als 28.000 Arbeitsplätze an der Spieleindustrie. Wenn man an die größten Spiele aus Deutschland denkt, kommt man dabei auf Namen wie Crysis,



Sacred 2 war laut dem Test der GameStar eine »spaßige, aber fehlerhafte Monsterhatz«. Das war auch fehlender Zeit geschuldet.

Elex oder Anno 1800. Tatsächlich sind die größten Firmen aber diejenigen, die Spiele für den kleinen Bildschirm machen.

InnoGames beschäftigt deutschlandweit über 400 Angestellte, Candy-Crush-Entwickler King hat in Berlin einen Standort mit knapp 100 Mitarbeitern, Wooga stellt dort fast 200 Menschen an. Sie alle sind auf Mobile- und Browser-Games spezialisiert und gehören zu den größten Arbeitgebern in der deutschen Spielebranche. Zu den größten Herstellern klassischer PC- und Konsolenspiele gehört Crytek mit 277 Angestellten am Standort in Frankfurt. Bei Ubisoft Blue Byte arbeiten mittlerweile 425 Menschen an drei Standorten in Düsseldorf, Mainz und seit letztem Jahr auch Berlin. Sie sind in Deutschland die Ausnahme. Den Großteil machen kleine und mittelständische Unternehmen aus. Laut der Studie von GAME erwirtschaften 90 Prozent der hierzulande ansässigen Spielefirmen nicht mehr als fünf Millionen Euro Umsatz im Jahr.

Ein Drittel leistet regelmäßig Überstunden

In einer anonymen Umfrage haben uns Angestellte Auskunft über den Umgang mit Überstunden in ihrem Unternehmen gegeben. Die Ergebnisse sind nicht repräsentativ, bilden aber einen Querschnitt durch die Industrie – angefangen bei großen Mobile-Games-Produzenten bis hin zu kleineren Indie-Studios. Ein Drittel der Befragten gab dabei an, abseits von gesonderten Crunch-Phasen regelmäßig Überstunden zu leisten. Ein weiteres Drittel antwortete, höchstens an ein paar Tagen im Monat mehr zu arbeiten als vereinbart. Der Rest arbeitet laut ei-



Überstunden sind nicht das einzige Problem. Crysis-Entwickler Crytek stand in der Vergangenheit wegen angeblich nicht gezahlter Gehälter in der Kritik.

gener Aussage nie Überstunden. Das Arbeitszeitgesetz erlaubt eine tägliche Höchstarbeitszeit von bis zu zehn Stunden, wenn der tägliche Durchschnitt über den Zeitraum von einem halben Jahr die üblichen acht Stunden nicht überschreitet. Zudem ist eine Ruhezeit von elf Stunden zwischen Arbeitsende und -beginn vorgesehen.

Videospiele sind zahlengetrieben – sei es beim Sammeln von Erfahrungspunkten oder in den Metriken zum Erfassen von Feedback. Nur bei den eigenen Arbeitnehmern scheint diese Art der Erfassung kaum eine Rolle zu spielen: Weniger als die Hälfte aller Befragten gab an, dass die Arbeitszeit von ihrem Arbeitgeber erfasst wird. Anfragen bei den Unternehmen bestätigen den Eindruck, dass eine komplette Arbeitszeiterfassung eher die Ausnahme ist. Viele setzen auf unverbindliche oder teaminterne Absprachen. So sagt etwa Stefan Boehne von Blue Byte ge-

genüber GameStar, dass die Zeiten an ihren deutschen Standorten nicht erfasst werden. Stattdessen gebe es ein System auf Vertrauensbasis. Ähnlich handhabt es Crytek. »Wir haben in unserem Unternehmen keine maschinelle oder digitale Erfassung der Arbeitszeit«, sagt Human Resources Director Michael Endres. »Allerdings sind unsere Führungskräfte angehalten, dafür zu sorgen, dass die Kernarbeitszeit eingehalten wird.« Überstunden würden aber dennoch als Sonderurlaub notiert. »Der Mitarbeiter kann dann selbst entscheiden, ob er diesen ausgezahlt haben möchte oder doch lieber zur Erholung nutzt«, so Endres.

Der Wert von solchen ausbezahlten Überstunden könnte bald steigen. Nach einem Urteil des Europäischen Gerichtshofs müssen die Mitgliedsstaaten der EU Arbeitgeber zur Erfassung der Arbeitszeiten verpflichten. Die Reaktionen fielen bei Vertretern von Ar-



In einem Interview sprach Rockstar-Boss Dan Houser von einer 100-Stunden-Woche vor dem Release von Red Dead Redemption.

beitnehmern und Arbeitgebern unterschiedlich aus. Annelie Buntentbach, Vorstandsmitglied des Deutschen Gewerkschaftsbundes DGB, begrüßte das Urteil in einer Pressemitteilung. Felix Falk vom Branchenverband GAME äußerte gegenüber dem Magazin GamesWirtschaft die Sorge vor zu vielen bürokratischen Vorgaben.

»Wir sind stets darum bemüht, Überstunden durch bessere Planung und Zielsetzung zu vermeiden«, sagt Arend Stührmann, Senior Producer beim Bremer Studio BeamNG. »Da wir ein unabhängiger Betrieb sind, haben wir keine Verpflichtungen gegenüber Publishern, die auf feste Liefertermine bestehen.« Dadurch habe man mehr Freiheit, den Zeitplan eigenständig anzupassen, um exzessive Überstunden zu vermeiden. Auch Kings Berliner Studio-Manager Philipp Lanik sieht einen Vorteil in der Unabhängigkeit von externen Partnern: »Da wir Spiele für mobile Plattformen entwickeln, arbeiten wir nicht mit harten Launchterminen, die etwa mit einem Vertrieb koordiniert werden müssen. Das heißt, dass wir Launches nie überstürzen müssen.« So könne die Arbeitslast gleichmäßig über das Jahr verteilt werden.

In vielen Arbeitsverträgen auch außerhalb der Spielebranche findet sich die Formulierung, Überstunden seien mit dem Gehalt abgegolten. In einem Urteil von 2010 entschied das Bundesarbeitsgericht, dass solche pauschalen Formulierungen ungültig seien. Auch in der Umfrage gab ein Viertel der Befragten an, eine derartige Klausel in ihrem Arbeitsvertrag zu haben. Einige Befragte gaben sogar an, mehrere Hundert Stunden zu viel auf ihrem Zeitkonto zu haben. Nur eine einzige Antwort beinhaltete Minusstunden.

Bei extrem überzogenen Zeitkonten ist ein Abbau durch Freizeit kaum noch möglich. Aus einer Anfrage der Fraktion der Linken im Bundestag ging hervor, dass im Jahr 2017 deutschlandweit insgesamt eine Milliarde Überstunden unvergütet blieben.

»Crunch ist nicht immer zu vermeiden.«

Der Begriff im Mittelpunkt der anhaltenden Diskussion um die Arbeitsbedingungen in der Videospieleindustrie bleibt Crunch. Dass diese Form der Mehrarbeit hier eine besondere Rolle spielt, zeigt sich schon daran, dass es einen eigenen Namen für das Phänomen gibt. Bei der Frage, ob Crunch in der globalen Spieleindustrie ein Problem wäre, herrscht unter den deutschen Befragten Einigkeit: Ja, Crunch ist ein Problem. Speziell auf Deutschland bezogen sehen das nur

noch 60 Prozent der Entwicklerinnen und Entwickler so. »Bei InnoGames gibt es keine Crunch-Zeiten«, sagt Peter Meyenburg. Als einen der Gründe sieht er, ähnlich wie bei King, die andere Produktionsweise bei Mobile-Games. Es müsse kein komplettes Produkt zu einem Stichtag abgeliefert werden. »Milestones setzen wir uns intern und haben keine Deadlines mit dem Handel.«

Wenn es um die – nicht einheitlich definierte – persönliche Crunch-Erfahrung geht, zeichnet das Ergebnis der Umfrage ein etwas anderes Bild. Ein knappes Drittel hat nach eigener Aussage Crunch noch nie erlebt. Die Mehrheit hat bereits selbst eine solche Phase bei ihrem jetzigen oder einem vorherigen Arbeitgeber erlebt. »Grundsätzlich versuchen wir, Crunch durch entsprechende Projektplanung von vornherein zu



Die Autosimulation BeamNG.drive wird von knapp über 40 Angestellten in Bremen entwickelt. Als unabhängiges Studio ist man zeitlich flexibel und setzt sich seine Deadlines selbst.



Deck 13 arbeitet gerade an The Surge 2. Für Studiochef Jan Klose ist Crunch etwas, das es zu vermeiden gilt.

vermeiden«, sagt Michael Endres von Crytek. »Da aber Spieleentwicklung eine komplexe Projektarbeit darstellt, und relativ viele Unbekannte den Ausgang eines Projektes beeinflussen, ist Crunch nicht immer zu vermeiden.« In diesen Fällen bemühe man sich darum, diese Phasen so kurz wie möglich zu halten und die angefallene Mehrarbeit durch Sonderurlaub auszugleichen. Das klingt ähnlich wie beim polnischen Entwickler CD Projekt Red, wo man Überstunden bei der Entwicklung von Cyberpunk 2077 zugunsten »humanerer Arbeitszeiten« soweit wie möglich verhindern will.

»Das Resultat schlechter Planung.«

Auch in Deutschland gab es in der Vergangenheit Beispiele für lange Crunch-Phasen. So wurden Ascaron-Produktionen wie An-

stoss 4 und Sacred 2 auf Kosten der Mitarbeiter fertiggestellt. Das führte bei dem mittlerweile geschlossenen Studio zur Gründung eines Betriebsrats. Seitdem scheint sich die Situation in der Branche gebessert zu haben. »Zunächst einmal sind alle Teams dazu angehalten, Überstunden zu vermeiden«, sagt Stefan Boehne von Ubisoft Blue Byte. »Sollte es zu Situationen kommen, bei denen seitens der Firma Überstunden anfallen, beispielsweise Messeauftritte oder wichtige Meilenstones, müssen diese zunächst von der Personalabteilung genehmigt werden.« Die Planung kann sich auch mit der Erfahrung des Teams verbessern. Piranha Bytes hat an ihrem Erstling Gothic auch nachts und am Wochenende gearbeitet. Heute sei das nicht mehr notwendig, so Jennifer Pankratz: »Sowohl Urlaubstage, potenzielle Krankheitsta-

ge als auch großzügige Zeiteinteilung für verschiedene Tasks werden von vornherein in der Planung berücksichtigt.«

Crunch ist auch für Jan Theysen von King Art das Resultat schlechter Planung. »Wenn wir einen Projektplan für ein neues Spiel machen, planen wir Puffer ein«, sagt er. Teilweise seien das auch leere Meilensteine, in denen Arbeit aufgeholt werden könne. »Crunch_Time ist für uns nichts Positives.«

»We discourage crunch.«

Eine Möglichkeit, um Angestellte zu entlasten, ist die Schaffung neuer Arbeitsplätze. Nachdem die Fertigstellung von Shadow Tactics mit vielen Überstunden verbunden war, wurde das Team von Mimimi Games spürbar vergrößert. »Für Desperados 3 haben wir sieben neue Leute angestellt«, sagt Geschäftsführer Johannes Roth. Überstunden würden bei Mimimi konsequent erfasst und sollen zeitnah abgebaut werden. »Und wir achten auch darauf, dass die Leute das machen«, so Roth. Auf ihrer Webseite nennt das Münchner Studio das sogar als zentralen Punkt ihrer Unternehmenskultur: »We discourage crunch«, zu Deutsch: Wir raten von Crunch ab. Besser wäre wohl die freiere Übertragung: Wir vermeiden Crunch. Für Roth ist diese Einstellung auch aus unternehmerischer Sicht sinnvoll: »Wer ausgeruht ist und seine Pflichtstunden nicht überschreitet, ist auf lange Sicht effizienter und erbringt bessere Leistung als jemand, der crunch.« Man merke, wenn die Leute überarbeitet sind, und das sei zu vermeiden. So sieht es auch Jennifer Pankratz, Game Designerin bei Piranha Bytes: »Aus Erfahrung können wir sagen, dass ausgeschlafene Mitarbeiter, die sich ihre Zeit selbst einteilen



Aus Fehlern bei der Entwicklung von Shadow Tactics: Blades of the Shogun hat Mimimi Games gelernt.



Das erste Gothic entstand auch nachts und am Wochenende. Heute gibt es bei Piranha Bytes laut eigenen Aussagen keinen Crunch mehr.



Bessere Arbeitsbedingungen können ein Kampf wie David gegen Goliath sein. Drakensang-Online-Entwickler Bigpoint hat 2013 einen Betriebsrat gegründet.

können, definitiv motivierter und sehr viel effektiver sind als Mitarbeiter im Crunch-Modus.« Überarbeitung ist schlicht und ergreifend ein Gesundheitsrisiko, das sich in vielen Formen äußert, am bekanntesten ist wohl der Burnout. Die WHO hat in diesem Jahr Burnout als »chronischen Stress am Arbeitsplatz, der nicht erfolgreich verarbeitet wird« definiert. Verschiedene Studien und Experimente legen sogar nahe, dass die Produktivität steigt, wenn weniger Stunden gearbeitet werden. In unserer Umfrage gab knapp die Hälfte der Befragten an, dass ihre Vorgesetzten sich aktiv zur Vermeidung von Überstunden einsetzen würden. Mehr als drei Viertel der Befragten hätten dennoch das Gefühl, dass die Bereitschaft für Überstunden in der Videospieldentwicklung nach wie vor erwartet werde.

Beim Hamburger Studio Daedalic werden nach eigener Aussage die internen Prozesse »ununterbrochen analysiert und optimiert. Wir haben gelernt, uns kürzere Ziele zu setzen und diese genau zu analysieren, um die Prozessüberwachung zu vereinfachen und mögliche Abweichungen sofort zu behe-

ben«, teilt uns Kommunikationsleiterin Sandra Hübner sachlich mit.

Ein Hoch der internationalen Solidarität

Auch wenn sich die Schlagzeilen häufig auf die USA konzentrieren, ist Crunch ein Phänomen, das sich über den ganzen Globus durch die Videospieldindustrie verfolgen lässt. Wie international die Branche ist, spiegelt sich auch in der Nationalität der in Deutschland arbeitenden Entwicklerinnen und Entwickler wider. Nach Studien der Hamburg Media School hat ein Viertel der hierzulande arbeitenden Spieleentwickler eine andere als die deutsche Staatsangehörigkeit. Die Graswurzelbewegung Game Workers Unite setzt sich daher international für bessere Arbeitsbedingungen ein. Bisher ist Game Workers Unite in 27 Ländern aktiv. »Unsere Organisatoren berichten in allen Regionen von Crunch als einer ihrer größten Sorgen«, sagt Sprecherin Marijam Didžgalvytė. »Dass es in der Spieleindustrie so häufig zu Ausbeutung kommt, liegt auch daran, dass die Videospieldindustrie im Gegensatz zu anderen Industrien nach wie vor

nicht gewerkschaftlich organisiert ist«, adiiert Didžgalvytė. »Aber es ermutigt uns, zu beobachten, dass Arbeiter weltweit zunehmend erkennen, dass es nicht so sein muss.«

Die erste Gewerkschaft für Beschäftigte der Spieleindustrie wurde 2017 in Frankreich gegründet. »Le Syndicat des Travailleurs et Travailleuses du Jeu Vidéo«, kurz STJV, organisierte nach einem Streit um Gehälter einen mehrwöchigen Streik bei Eugen Systems, dem Entwickler der Wargame-Serie. In Großbritannien ist Game Workers Unite mittlerweile ein Teil der Gewerkschaft IWGB.

»Der Mythos vom glamourösen Arbeitsplatz hält sich.«

Die deutsche Gewerkschaft Verdi vertritt auch Angestellte aus IT-Unternehmen. Oliver Hauser vom Landesbezirk Berlin-Brandenburg betont, dass damit nicht nur die Telekom gemeint ist: »Es gibt ein Klischeebild der Gewerkschaft, mit Plastiktüten vor dem Opel-Werk oder die Lokführer.«

Viele aus der IT-Branche seien positiv überrascht, wenn sie in Kontakt mit einer Gewerkschaft kommen. In Berlin verzeichnet Verdi in den letzten Jahren einen Zulauf von Mitarbeitern aus Startups und Technologieunternehmen. Nur aus der Spielebranche hat es trotz ähnlicher Herausforderungen wie unregelmäßige Überstunden bisher nur wenig Interesse gegeben. Mit rund 200 Unternehmen und um die 2.000 Angestellten ist Berlin einer der wichtigsten Standorte für die Branche in Deutschland. Das Ergebnis unserer Entwicklerumfrage deutet durchaus auf ein breites Interesse an einer gewerkschaftlichen Organisation. Dennoch scheinen in Deutschland viele Entwickler die Bemühungen von Gruppen wie der GWU bisher noch von außen zu beobachten, statt aktiv zu werden. »Der Mythos des glamourösen und sicheren Arbeitsplatzes hält sich in der Videospieldindustrie leider nach wie vor«, denkt Marijam Didžgalvytė von Game Workers Unite. »Es wird von einem erwartet, dass man sein Glück, in diesem Bereich arbeiten zu können, wertschätzt.«

Warum gibt es kaum Betriebsräte?

Angestellte, die sich in Deutschland eine größere Mitbestimmung im Betrieb sichern wollen, können bereits ab fünf wahlberechtigten Mitarbeitern einen Betriebsrat gründen. »Mit der Gründung eines Betriebsrats hat man nicht nur Rechte, sondern auch Pflichten«, sagt Michael Satzer. Er ist Betriebsratsvorsitzender bei Bigpoint und dieser Rolle in Deutschland eine Ausnahmeerscheinung. Neben EA und Nintendo zählt Bigpoint zu den wenigen Firmen, in denen erfolgreich ein Betriebsrat gegründet wurde. Bei den Hamburger Nachbarn der Goodgame Studios verlief es weniger gut: 2013 wurden mehrere Angestellte entlassen, die die Gründung eines Betriebsrates anstrebten. Auch Verdi-Gewerkschaftssekretär Jörg Kiekhäfer erinnert sich an einige Berliner Games-Firmen, die vor ein paar Jahren

den Prozess einer Betriebsratswahl begonnen hätten, aber letztendlich an mangelndem Interesse ihrer Kollegen oder der Schließung des Standortes scheiterten.

Nach einem Report der FAZ sinkt die Zahl der Unternehmen mit Betriebsräten in Deutschland seit Jahren und lag in Betrieben bis 50 Mitarbeitenden zuletzt bei neun Prozent. Diese Größe trifft auch auf viele Spieleunternehmen in Deutschland zu. Hier dürfte der Wert noch deutlich darunter liegen – tatsächlich fanden wir bei der Recherche keine weiteren Beispiele für einen Betriebsrat bei einem deutschen Hersteller von Videospiele. »Bei Bigpoint ist der Betriebsrat mittlerweile zu einer von den Mitarbeitern sehr geschätzten Institution gewachsen«, sagt Satzer. Auch die Zusammenarbeit mit der Geschäftsführung laufe konstruktiv. Die Gründung war Anfang 2013 auch eine Reaktion der Angestellten auf Restrukturierungsmaßnahmen und eine Kündigungswelle.

Kommunikationskultur statt Betriebsverfassung

»Bei InnoGames stellen wir auch ohne dieses Gremium sicher, die Interessen unserer Kollegen zu berücksichtigen, und sind stolz auf unsere flexibleren Lösungen in der Zusammenarbeit«, sagt Peter Meyenburg. »Unter anderem stellen wir durch transparente Kommunikation, regelmäßige interne Umfragen und ein hohes Maß an aktiver Mitbestimmung im Unternehmen sicher, dass Fragen nach einem Betriebsrat bei InnoGames bisher nicht aufgekommen sind.« Mehrere Unternehmen führen nicht nur eine solche transparente Kommunikationskultur als Gegenentwurf zum rechtlich verbindlichen Betriebsrat an, sondern bieten alternative Strukturen an. »Bei Blue Byte gibt es den sogenannten Employee Council«, erklärt Stefan Boehne, »bei dem sich jeder Mitarbeiter einbringen kann. Der Council trifft sich anschließend regelmäßig mit der Geschäftsleitung.« Solche unverbindlichen Gremien funktionieren allerdings nur so lange, wie es eine gute Beziehung zur Geschäftsführung gibt. Ordnet diese Überstunden an, hätte ein echter Betriebsrat im Gegensatz zum Employee Council ein rechtlich verbrieftes Mitspracherecht. Für Michael Satzer sind Betriebsräte daher »keinesfalls ein Auslaufmodell aus der Steinzeit.« Sie können dem Spielestudio aus seiner Sicht sogar helfen, erfolgreicher zu sein. »Mitunter mag ein Betriebsrat in einem Spielestudio auch ein Wettbewerbsvorteil sein.« So könnte darin etwa ein Anreiz für Programmierer liegen, die Betriebsräte aus anderen Technologieunternehmen bereits kennen.

In den Kommentaren auf Job-Bewertungsportalen wie Glassdoor oder Kununu finden sich tatsächlich einige ehemalige Mitarbeitende, die den Betriebsrat bei Bigpoint positiv hervorheben. Diese Webseiten bieten Arbeitnehmern die Möglichkeit, ihren Arbeitgeber anonym zu bewerten. Auch unsere Umfrage war anonym. Nur die Hälfte

der Teilnehmer teilte uns den Namen ihres Arbeitgebers mit. Die deutsche Spieleindustrie ist eine vergleichsweise kleine Branche. Berichte über Entlassungen wie im Falle von Goodgame könnten daher eine einschüchternde Wirkung auf Angestellte haben und sie davon abhalten, Kritik an ihrem Arbeitgeber zu äußern. Davon findet sich teils harsche auf den erwähnten Portalen – allerdings eben nur dort.

Eine Industrie wird erwachsen

Videospiele machen Spaß und ermöglichen die Flucht aus dem Alltag. Doch ausgerechnet die Industrie, die uns das ermöglicht, hat nach wie vor Probleme mit schlechten Arbeitsbedingungen. Auch in Deutschland sind Überstunden in der Spieleentwicklung nach wie vor ein Thema. Crunch-Time scheint deutlich seltener vorzukommen als noch vor zehn Jahren. Das hat zum Teil mit besserer Projektplanung ehemals unerfahrener Teams zu tun. Dass sich die größten Arbeitgeber aus dem Mobile- und Browser-Bereich nicht an strikte Zeitpläne halten müssen, dürfte ebenfalls einen Anteil daran haben. Gewerkschaftssekretär Kiekhäfer könnte sich darüber hinaus vorstellen, Bedingungen für den Arbeitnehmerschutz beispielsweise an Förderprogramme zu knüpfen – wie an den zuletzt von der Bundesregierung genehmigten Game-Fonds. Ein Ziel der Förderung ist es, die Anzahl der Beschäftigten langfristig zu erhöhen und kleinere und mittlere Unternehmen zu stärken. Dass junge Unternehmen wie Mimimi

dem Crunch ganz offen eine Absage erteilen, ist Teil eines Umdenkens. Überarbeitung wurde in der Vergangenheit oft als Ausdruck von Leidenschaft und Hingabe angesehen. Diese Crunch-Kultur hinter sich zu lassen, gehört zum Erwachsenwerden der Branche. In einem Punkt stimmen viele unserer Gesprächspartner überein: Crunch lässt sich vermeiden.

Überstunden sind nur eines der Probleme, vor denen die Spieleindustrie steht. So liegt etwa die Zahl der befristeten Arbeitsverträge mit 23 Prozent weit über dem bundesweiten Durchschnitt. Auch die Gehälter können nicht mit vergleichbaren Branchen mithalten. Gleichzeitig beklagt der Branchenverband GAME seit Langem einen Mangel an Fachkräften. Wenn es konkrete Missstände gibt, haben Arbeitnehmer in Deutschland verschiedene Möglichkeiten, selbst dagegen vorzugehen. Diese werden bisher aber noch wenig genutzt. Allerdings gibt es bereits in zwei europäischen Nachbarländern kleinere Gewerkschaften, die sich speziell für die Arbeiterinnen und Arbeiter in der Spieleentwicklung einsetzen. Es ist zu erwarten, dass sich diese Entwicklung international fortsetzt.

»Das Bedürfnis nach Entspannung ist entscheidend für unsere Fähigkeit, kreativ zu bleiben«, sagt Philipp Lanik von King. Denn Videospiele zu entwickeln, ist ein arbeitsintensives, aber auch ein kreatives Unterfangen. Dafür gute Arbeitsbedingungen zu schaffen, wird in den kommenden Jahren ein zentrales Thema für die Industrie bleiben. ★



Mobile-Games wie von King werden kontinuierlich aktualisiert und weiterentwickelt. Da es keine festen Release-Termine gibt, gibt es auch weniger Crunch.



Auch bei Epic herrschte eine harte Crunch-Phase mit 70-Stunden-Wochen. In nur zwei Monaten wurde der Koop-Zombie-Shooter Fortnite um einen Battle-Royal-Modus erweitert.