



GEUTEBRÜCK

2. Interview Tech Lead



10.02.2026
Daniel Büttner



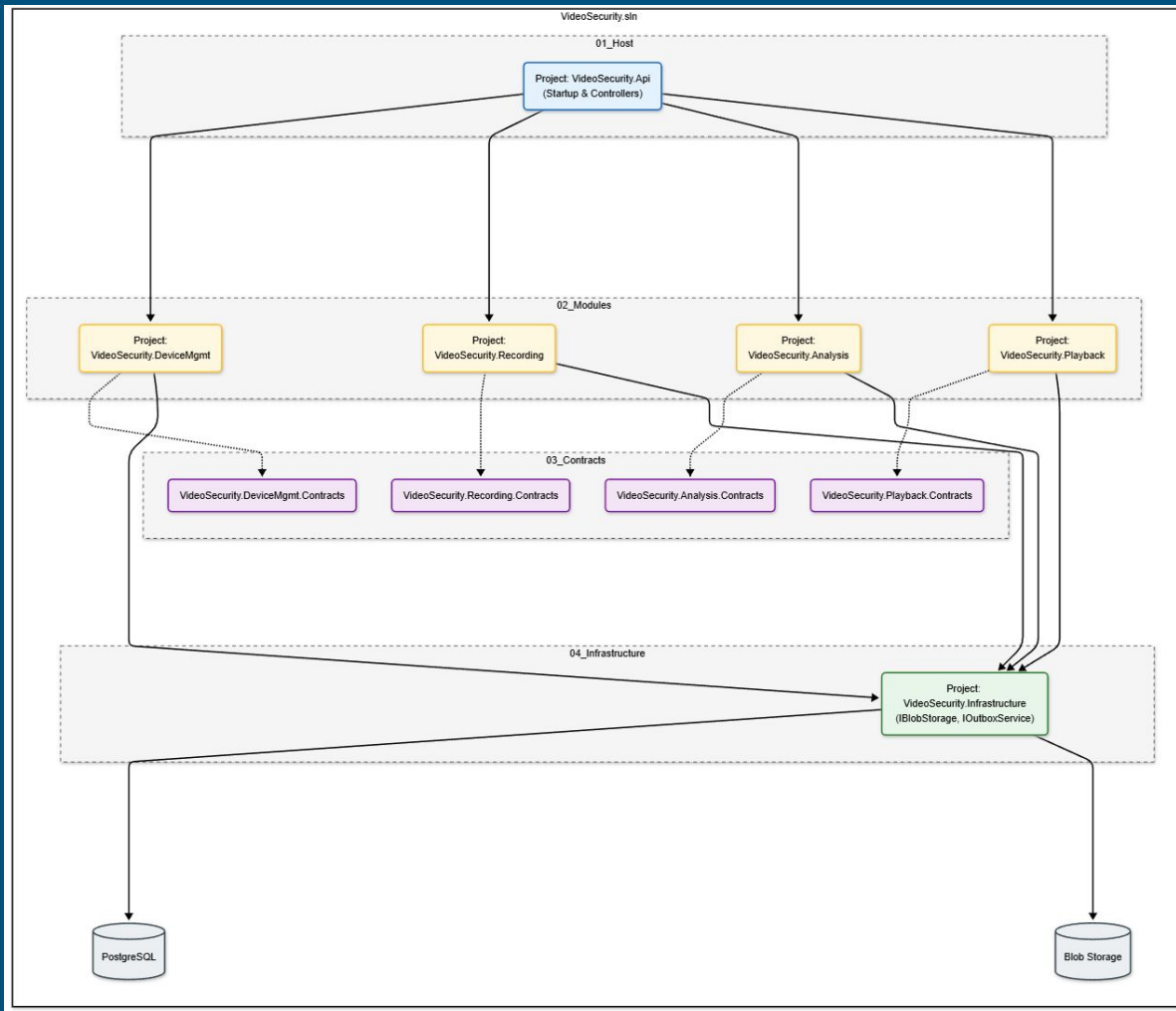
Aufgabe 1: Backend-Entwurf “VideoSecurity”

- Domänen
 - Device Management
 - Recording
 - Analyse
 - Playback & Search
- konzeptioneller Entwurf in Visual Studio
- Boundaries, Interfaces, DTOs
- Konzept in backend.md

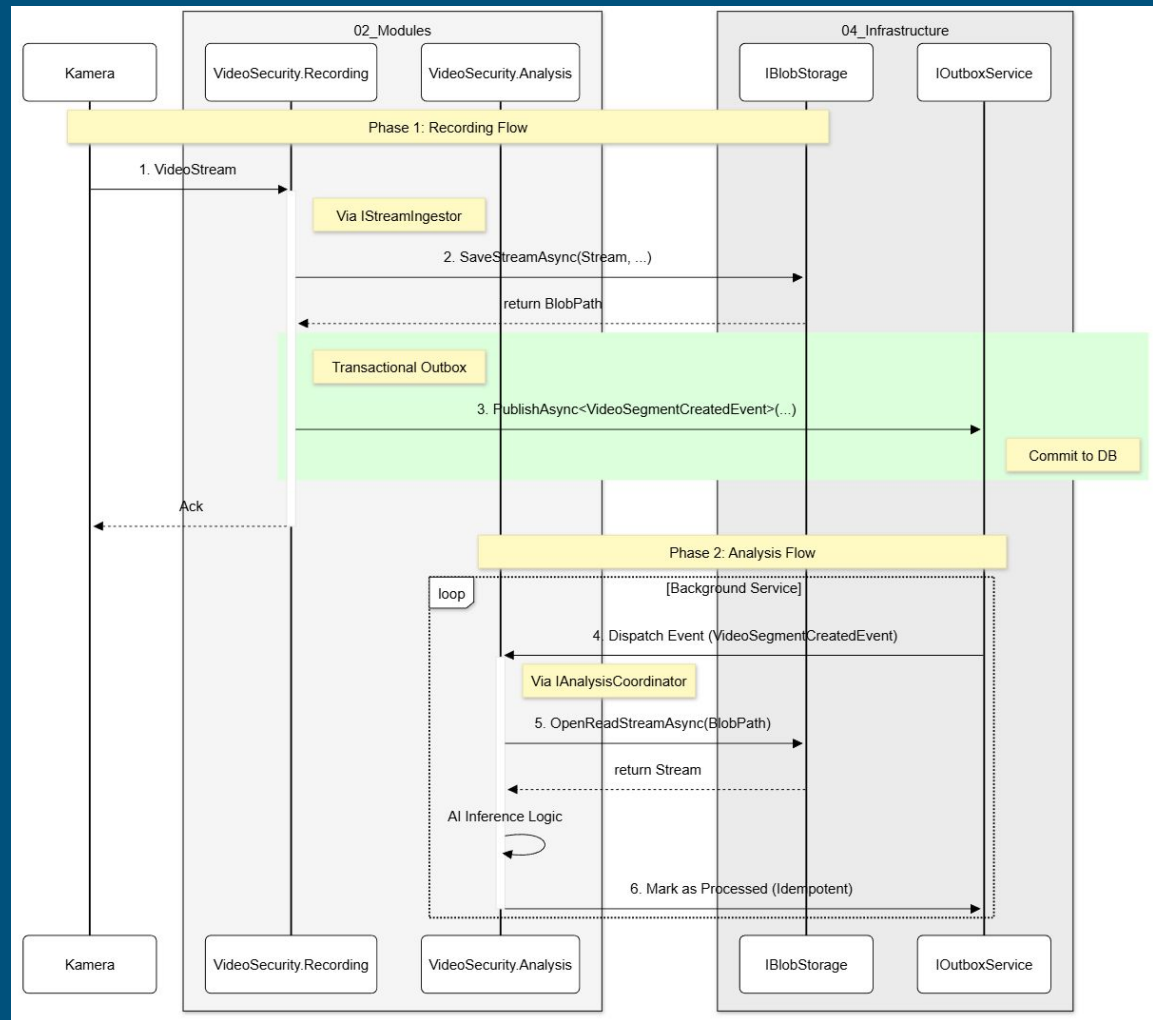
Architecture Decision Records

- modularer Monolith
 - einfaches Deployment und Debugging
 - keine Netzwerklatenz
 - Microservices leicht extrahierbar
- Hybrid storage
 - optimierte Performance für Videodaten und Metadaten
 - günstigerer Speicher
 - Risiko Dateninkonsistenz, deshalb Transactional Outbox Pattern

High-Level Architektur



Transactional Outbox Pattern





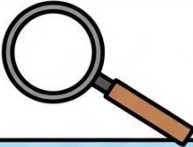

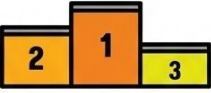







Diskussion

Aufgabe 2: Lead im Team

- Release in 3 Wochen
- Ziel automatisierte Integration Tests für kritische Flows
- Klaus (22 Jahre im Unternehmen, technisch stark) ist dagegen
- zwei Junior-Entwickler interessiert
- kritischer Bug erfordert 4-5 Tage Coding

Meine Führungsleitlinien

- Never blame in public
- Provide feedback immediately
- Moving Motivators
- werteorientierte Führung

MOVING MOTIVATORS 	ANERKENNUNG  Bis Menschen um mich herum schützen was ich tu und wer ich bin	WISSBEGIERDE  Ich möchte viele Dinge untersuchen, lernen und ausprobieren
FREIHEIT  Bezüglich meiner Arbeit und Verantwortung bin ich unabhängig von Anderen	STATUS  Meine Position ist gut und von den Menschen, die mit mir arbeiten anerkannt	SINNERFÜLLUNG  Mein Team besinnen stetig sich auch in meiner Arbeit
EHRE  Meine persönlichen Worte spielen eine Rolle in meinem Arbeitsumfeld und das fördert meine Loyalität	ORDNUNG  Es gibt ausmachende Regeln und Vereinbarungen für eine stabile Umgebung	PERFEKTIONIERUNG  Meine Arbeit fördert und fordert meine Kompetenzen, übersteigt aber nie meine Kräfte
EINFLUSS  Es gibt genug Möglichkeiten für mich auf das Umfeld zu wirken, was mich interessiert	VERBUNDENHEIT  Ich habe gute soziale Kontakte zu den Menschen in meinem Arbeitsumfeld	MOVING MOTIVATORS Die Karten kartieren das Management 3.0 Framework. Sie repräsentieren die 10 intrinsischen Motivatoren von Menschen in Organisationen. Eine Karte also heruntergeladen finden. Sie zum Retagial siehe: www.management30.com/moving-motivators 

Szenario A: Klaus hat Sorgen

- Klaus möchte Experte sein und für seine Kompetenz bewundert werden
- er sorgt sich, dass der “neue Kram” seine Rolle gefährdet
- Achtung und Respekt sind ihm sehr wichtig
- umgehendes Gespräch in informellem Rahmen suchen

Szenario B: Klaus ist grundsätzlich dagegen

- Klaus mag Veränderungen nicht gern, Bekanntes gibt Sicherheit
- Kann Klaus (ggf. im Pairing) helfen, den Bug zu fixen?
- keine direkte Auseinandersetzung
- positiven Gegenwind streuen, Vertrauen verdienen
- test-driven Bugfixing mit besonderem Fokus auf Juniors
- Juniors berichten lassen, Fokus im Review/Retro auf Vorteile

Timeline

- Gespräche: Klaus, Architect, Juniors ggf. PM/PO
- Klaus motivieren/einbinden
- TDD für kritischen Bug im Pairing (Klaus/Juniors)
- Juniors Teile der Integration Test Strategie umsetzen lassen
- A: Klaus Reviewed/Paired Juniors
- B: Klaus unterstützt beim Bugfixing
- Release & Retro
 - Produkt wurde bugfrei released
 - Team erkennt selbst, dass Tests gute Idee waren

Diskussion
