

Die Rolle des Betriebsrats im 21. Jahrhundert

Ein beispielhaftes Modell aus Vorarlberg könnte Schule machen

Von Brigitta Soraperra

Jede und jeder bekommen es mit. Das 21. Jahrhundert bildet eine herausfordernde Epoche. Wir alle sind gezwungen, auf die globalen Veränderungen in Umwelt, Gesellschaft, Wirtschaft, Politik und Kultur zu reagieren. Es geht längst nicht mehr nur um ein WOLLEN. In allen Bereichen sind Veränderungen angesagt. Wir suchen nach neuen und weiter entwickelten Modellen. Dabei geht es um sicheres, langfristiges Weiterbestehen, das im Besonderen auch auf den Bereich der Privatwirtschaft zutrifft. Firmen müssen sich angesichts von Konkurrenzdruck, Beschleunigung, Globalisierung, Entindustrialisierung, drohenden Finanz- und Wirtschaftskrisen, etc. neue Geschäftsmodelle und Arbeitsformen überlegen.

Vor diesem Hintergrund sei hier ein beispielhaftes Projekt aufgezeichnet, das Vorbildfunktion entwickeln könnte. Seine Zusammensetzung wird chronologisch nachgezeichnet, denn alleine schon seine organische Entwicklung zeigt eindrücklich, wie sich das Neue in der Welt einen Platz schaffen könnte, wenn man ihm Raum gibt.

Der Ausgangspunkt

Die Geschichte beginnt im Jahr 2006. Damals begab sich ein hochrangiger Funktionär aus Vorarlberg, seines Zeichens leidenschaftlicher Wanderer und Kletterer, auf neue Pfade. Zunächst machte er sich alleine auf den Weg, heute hat Manfred Brunner, Obmann der Vorarlberger Gebietskrankenkasse (VGKK) und Leiter des Bildungsreferats der Arbeiterkammer (AK) gleichsam eine Seilschaft, die seine Visionen mit ihm teilt und in die Welt trägt. Zu Brunners beruflichem Werdegang zählt auch, dass er in den 1980er Jahren Sekretär der Gewerkschaft der Privatangestellten (GPA) und seit 2000 deren Regionalgeschäftsführer war, was auch für unsere Geschichte von Bedeutung ist. Auch in der Vorarlberger Arbeiterkammer hatte Brunner bereits seit 1994 verschiedenste, wichtige Positionen inne.

Um all diesen, ähnlichen und teilweise doch völlig unterschiedlichen Ansprüchen, welche die jeweiligen Aufgaben an Brunner stellten, gerecht zu werden, behalf er sich mit einem

Einzelcoaching bei Organisationsentwickler Christian Hörl. Sich coachen zu lassen ist seit jeher im Sport etwas völlig Normales, auch ein Bergsteiger schafft manche Routen leichter und sicherer mit Hilfe eines erfahrenen Führers, in der Privatwirtschaft waren es 2006 aber primär die Geschäftsleitungsetagen, die sich Unterstützung holten. Für das mittlere Management oder gar die Arbeitnehmer/innen war diese Form der Hilfestellung damals noch keine Option.

Weil Brunner von der Arbeit mit seinem Coach sehr begeistert war, der ihm half zu sortieren und zu ordnen, der ihm aber keine fertigen Lösungsvorschläge anbot, sondern lediglich die Entwicklung von eigenen Lösungen begleitete, kam ihm die Idee, so eine konkrete und persönliche Unterstützung auch den Betriebsräten im Land zukommen zu lassen. Hier machte sich seine Vergangenheit als führender Gewerkschaftsfunktionär bemerkbar und als Leiter des Betriebsreferates der Arbeiterkammer vertrat er deren Interesse, die Betriebsräte in den Vorarlberger Betrieben zu stärken. Außerdem fand Brunner mit seiner Idee bei zwei besonderen Menschen Anklang, ohne die die Wanderung vielleicht zu Ende gewesen wäre, bevor die ersten Schritte überhaupt gegangen waren: AK-Direktor Rainer Keckeis und AK-Präsident Hubert Hämmerle ließen sich begeistern und erteilten ihm und seinem „Bergführer“ Christian Hörl im Frühjahr/Sommer 2007 den Auftrag, ein Bildungsangebot, das Einzelcoachings für Betriebsräte und Betriebsrätinnen beinhaltete und gleichzeitig auch Teamentwicklungsseminare für Betriebsratsgremien ermöglichte, zu entwickeln.

Etappe 1: Einzelcoachings und Teamentwicklungen für Betriebsräte

Warum war das ein gutes Angebot? An dieser Stelle ist es sinnvoll, die Funktion und Geschichte der Betriebsräte genauer zu betrachten. Ein Betriebsrat ist ein Interessensvertretungsorgan der Arbeitnehmer/innen in einem Betrieb und besteht – je nach Größe des Unternehmens – aus einer verschieden großen Anzahl von Personen. Es gibt sowohl Arbeiterbetriebsräte als auch Angestelltenbetriebsräte. Sie sind gleichsam das Sprachrohr zur Geschäftsführung, setzen sich für die Rechte, den Schutz und die Würde der Mitarbeiter/innen und für ein gutes Arbeitsklima ein, sind beim Abschluss von Betriebsvereinbarungen involviert, begleiten bei Kündigungen, Entlassungen und Versetzungen und nehmen an Aufsichtsratssitzungen teil. Sie sind also in gleichem Maße Kontroll-, Informations-, Interventions- und Beratungsorgane.

Betriebsräte und Gewerkschaften spielten in Österreich im 20. Jahrhundert eine entscheidende Rolle bei der Erwirkung und Aushandlung von grundlegenden Arbeitsrechten und Kollektivverträgen. Die 5-Tage-Woche, die gesetzlich geregelten Urlaubszeiten, Krankenstand, Karenzregelung, Kündigungsschutz, Altersvorsorge, Versicherung, Aus-, Fort- und Weiterbildung, u.v.m. sind einem engagierten und kämpferischen Menschenschlag zu verdanken, der von den Arbeitnehmer/innen auch heute noch für mindestens 5 Jahre gewählt wird und gewerkschaftlich organisiert ist. Nach ihrer Wahl nehmen neue Betriebsratsmitglieder an von den Gewerkschaften organisierten Schulungen teil, bei denen sie mit ihren Rechten und Pflichten und mit den geltenden Gesetzen vertraut gemacht werden.

Was aber bei diesen Fortbildungen zu Beginn der 2000er Jahre meist wenig Beachtung fand, war die Auseinandersetzung auf der ganz persönlichen Ebene mit der neuen Rolle als Betriebsrat/Betriebsrätin und dem Umgang mit den neuen, vielgestaltigen Aufgaben. Auch das Bewusstsein über die eigenen Stärken und Schwächen und das Selbstverständnis als wichtiger Bestandteil in einem Betrieb wurden kaum thematisiert. Und genau hier setzte das neu geschaffene Angebot der Initiatoren für die Betriebsräte der Arbeiterkammer an. Sie schufen mit dem Programm „Coaching und Teamentwicklung für Betriebsräte“ eine Möglichkeit, dass sich Betriebsräte auf Kosten der Arbeiterkammer einzeln einen Coach holen und parallel dazu auch Beratungen für die Teamentwicklung in Anspruch nehmen konnten. Denn nicht nur die einzelnen Mitglieder müssen sich ihrer Rolle und Aufgabe bewusst sein, auch der Betriebsrat als Ganzes muss eine klare Ausrichtung und eine gemeinsame Vorstellung davon haben, wofür er als Gremium in seinem Betrieb steht und was er als Team umsetzen will.

Die Seilschaft

Um der erhofften Nachfrage gerecht zu werden, wurde von Anfang an ein ganzer Pool an Coaches erfasst, - gleichsam eine Seilschaft -, zunächst bestehend aus Peter Weiskopf, Gernot und Sabine Jochum-Müller und Christian Hörl, im zweiten Jahr ergänzt durch Margit Kühne-Eisendle und Karin Metzler. Das Angebot wurde auch von der Gewerkschaft der Privatangestellten (GPA), allen voran von Bernhard Heinzle, mitgetragen und im Januar 2008 im Rahmen einer Pressekonferenz durch den von Idee und Nutzen überzeugten AK-Präsidenten Hubert Hämmerle publik gemacht. Zur begleitenden Startveranstaltung sprach

Erfolgs-Schritainer Dieter Bartsch, der mit seinen Coachings mehr als 40 Jahre lang Athleten und Teams für den alpinen Schi-Welt-Cup fit gemacht hatte.

Damit war die 1. Etappe gegangen und alle freuten sich, dass das Interesse bei den Arbeitnehmervertreter/innen aus den unterschiedlichsten Branchen Anklang fand. So saßen zwischen 2008 und 2010 Betriebsräte und Betriebsrätinnen aus dem Sozialbereich genauso in den Beratungsstunden wie Funktionär/innen aus dem Wirtschaftsbereich und aus kleineren und größeren Produktionsunternehmen. Betriebsräte von Institutionen wie Jupident, IFS, Caritas, Connexia u.a. ließen sich ebenso beraten - Teamentwicklungen inklusive - wie diejenigen von Raiffeisenbank, Alpla, Blum, Huber Trikot, Zumtobel, 11er und einige mehr. „Das Coaching hat gewirkt wie eine Lupe,“ beschreibt es Birgit Plankel, Betriebsratsvorsitzende von Gebrüder Weiss, „wenn man sich an das tägliche Wurschteln gewöhnt hat, kommt einem oft nicht mehr in den Sinn, dass es andere Möglichkeiten gibt. Mit Hilfe eines Coaches habe ich den Fokus auf meine eigenen Probleme richtiggehend geschärft und so neue Lösungen gefunden“ (Zitat Ende).

Der nächste Schritt: Herausforderungen des Marktes

Nun hätten es sich die Wegbereiter gemütlich machen können, sie hatten den ersten Gipfel ja erfolgreich gemeistert. Aber das Projekt erhielt Zugluft und damit eine neue Richtung. Einerseits führte der regelmäßige Austausch der Coaches untereinander sowie mit Manfred Brunner und Bernhard Heinzle zu einer Schärfung und permanenten Weiterentwicklung des Angebots, das auch die aktuelle Situation in den Vorarlberger Unternehmen aufgriff, die nach der Finanzkrise von 2008 mit neuen Lösungen auf die Entwicklungen des Marktes reagieren mussten. Andererseits wurde in den Coachings und Teamentwicklungen deutlich, dass sich die Rolle der Betriebsräte heute anders gestaltet – und gestalten muss - als noch zu Zeiten des Klassenkampfes. Das Organisieren von Weihnachtsaktionen und Entlassungsbetreuungen sind zwar unablässig und für alle Beteiligten wertvoll, aber ist das wirklich alles? „Was heißt es eigentlich, eine Persönlichkeit zu sein als Betriebsrat?“, wurde in den Coachings gefragt, und: „Macht es Sinn, wenn ich mich so engagiere?“, „Haben wir überhaupt noch eine Bedeutung als Betriebsrat? Und wenn ja, welche?“.

An dieser Stelle der Geschichte schnürte bereits eine weitere alpenbegeisterte Begleiterin ihre Wanderschuhe. Mit Karin Metzler befand sich ab 2009 eine äußerst visionäre

Unternehmensberaterin und Prozessentwicklerin mit in Brunners Seilschaft, die ein feines Sensorium dafür hat, wie man mit neuen Ideen und vorhandenen Potentialen auf die Herausforderungen der Zeit reagieren kann. Außerdem kannte sie auch die andere Seite, hatte sie doch jahrelang mit den Geschäftsleitungen verschiedenster Vorarlberger Unternehmen Organisationsentwicklungsprozesse durchgeführt. Für Metzler zeichnete sich in ihrem Berufsalltag immer deutlicher ab, dass Betriebe, wenn sie weiterhin auf dem Markt bestehen wollen, nicht nur eine starke Unternehmensvision und eine klare Strategie brauchen, sondern dass es für deren Umsetzung auch neue, möglicherweise ungewohnte Herangehensweisen und ein innerbetriebliches Umdenken braucht. Eine Vision kann noch so gut (erarbeitet) sein, wenn sie nicht vom ganzen Betrieb, das heißt von ALLEN, also von Geschäftsführung und Mitarbeiter/innen gemeinsam getragen wird, wenn nicht alle Kräfte gebündelt ausgerichtet sind, hat sie keine Überlebenschance. Bezeichnend für „das Neue“, das Karin Metzler fordert - und mit ihrer tagtäglichen Arbeit auch immer wieder fördern will -, ist deshalb, dass es „nicht nur gesamtgesellschaftlich, sondern auch in der Privatwirtschaft zukünftig um ein WIR gehen muss, wenn wir in 10 Jahren noch Arbeitsplätze haben wollen“ (Zitat Ende).

Alte Rollenbilder und neue Wege

Weiter oben stellte sich die Frage, welche Rolle der Betriebsrat heute – im 21. Jahrhundert - haben kann. Karin Metzler bemerkte in ihrer Teamentwicklungsarbeit für die Arbeiterkammer, dass in vielen Unternehmen nach wie vor sehr alte Rollenbilder und Vorurteile vorherrschten, was die Beziehungen zwischen Geschäftsführung, Personalabteilung und Betriebsrat betraf: (Zitat) „Dort die Kapitalisten und Ausbeuter, hier diejenigen, die für ihre Rechte kämpfen müssen, steckte durchaus noch in manchen Köpfen und bewirkte nicht selten eine Art Angstklima im Betrieb“, sagt Metzler. Wenn man aber bedenkt, dass die Rechte längst erkämpft sind, und wenn man weiters bedenkt, dass es allen Arbeitnehmer/innen heute darum gehen muss, den Fortbestand ihres Betriebes und damit ihres Arbeitsplatzes zu sichern, dann machen Polarisierungen und Schwarz-Weiß-Denken keinen Sinn. Karin Metzler formuliert es eindeutig: „Wenn in einem Unternehmen Kräfte am Werk sind, die vor allem kritisieren und blockieren, dann kann der Betrieb keine schwarzen Zahlen schreiben.“ Ihr Fazit: (Zitat) „Es geht nur im Miteinander und im Verständnis füreinander und das betrifft alle Ebenen. Es geht um Annäherung bei gleichzeitiger Klarheit und Schärfung der Positionen. Und es geht darum, ein Unternehmen als einen lebendigen

Organismus zu sehen und als solcher eine gemeinsame Vision und gemeinsame Ziele zu verfolgen, die ins 21. Jahrhundert passen.“

An dieser Stelle kommt nun der Betriebsrat in den Fokus, denn der Betriebsrat ist – es wurde bereits erwähnt – seinem Grundverständnis nach das Sprachrohr zwischen Geschäftsführung und Mitarbeiter/innen. Wenn es also darum geht, welche Bedeutung der Betriebsrat heute haben kann, dann liegt diese für Metzler genau darin: „Beobachter und Sprachrohr, also Vermittler sein zwischen den einen und den anderen. Und zwar wechselseitig!“ Die Organisationsentwicklerin führt diesen Punkt weiter aus: (Zitat) „Für ein lebendiges und erfolgreiches Unternehmen ist es essentiell, dass auch die Chefetage um die personellen Ressourcen des Betriebes weiß und das Potential der eigenen Mitarbeiter/innen kennt und schätzt. Nur so kann eine gemeinsame Kraft generiert, kann an einem Strang gezogen werden, um das Überleben des Betriebes zu ermöglichen“ (Zitat Ende). Es müssen sich also nicht nur die Betriebsräte dem Miteinander öffnen, auch die Geschäftsführungen sind dazu gefordert, auch sie müssen vom Einzelkämpferdenken Abschied nehmen. Metzler konstatiert: „Die Intelligenz aller ist angesagt.“ In diesem Sinne wäre die zentrale Aufgabe für die heutigen Betriebsräte und Betriebsrätinnen wie folgt: Über die Betriebsräte werden die Mitarbeiter/innen zu Partner/innen der Geschäftsführung! Voraussetzung hierfür: Der Betriebsrat muss sich als konstruktive Kraft im Betrieb verstehen.

Etappe 2: Der moderne Betriebsrat im 21. Jahrhundert

Von diesen auch im Jahr 2017 durchaus noch kühnen Überlegungen aus schauen wir zurück zu unserer kleinen Seilschaft rund um Manfred Brunner und Bernhard Heinzle. Aufgrund der von Karin Metzler eingebrachten Ideen und Visionen, ließen sich die beherzten Arbeiterkammer Vertreter - allen voran die obersten Chefs Direktor Keckeis und Präsident Hämmerle - darauf ein, eine 2. Etappe anzugehen. In ihrem Auftrag entwickelten Karin Metzler und Christian Hörl ein zusätzliches Seminarprogramm mit dem Titel: „Die Rolle des Betriebsrats im 21. Jahrhundert“. Dessen Prototyp – ein eineinhalbtägiger Workshop - wurde im Dezember 2010 von einer kleinen Gruppe von Funktionären bestehend aus Brunner selbst, Direktor Keckeis, Betriebsräten der VN, der Caritas und der Firma Blum sowie GPA-Geschäftsführer Bernhard Heinzle geprüft – und für zutiefst sinnvoll befunden. Bei diesem Programm gingen Metzler und Hörl davon aus, dass man, um Zukunft gestalten zu können,

zunächst die Wurzeln kennen muss. Es bestand dementsprechend aus folgenden Kapiteln und Fragen:

1. Rückblick: Was sind unsere Wurzeln? Welche Vergangenheit hat uns wie geprägt? Wofür haben wir gekämpft? Mit welchen Werten identifizierte sich der Betriebsrat?
2. Selbstverständnis im Jetzt: Wer sind wir heute? Wofür stehen wir heute? Welche Haltung vertreten wir heute?
3. Blick in die Zukunft: Wo wollen wir hin? Was sind die Aufgaben, die wir in der Zukunft sehen? Wofür steht ein „gesundes Unternehmen“ im Jahr 2020? Und: Warum können wir die neuen Ziele nicht mit den alten Methoden und Strukturen erreichen? Wie bringen wir das Neue in die Welt?

Ab 2011 nahm die Arbeiterkammer das Seminar unter dem Titel „Der moderne Betriebsrat im 21. Jahrhundert“ in sein Bildungsprogramm auf. Es folgten zwei Jahre lang von Metzler und Hörl geleitete Workshops zu oben angeführten Themen, die aber – der Prozess bleibt dynamisch – gemeinsam mit den teilnehmenden Betriebsräten laufend weiterentwickelt wurden. Ergänzende Themen waren beispielsweise: Welche Alltagskultur brauchen wir in unserem Betrieb? Was können wir als Betriebsräte dazu leisten? Wie schaffen wir ein Klima der Wertschätzung? Welche Methoden gibt es, dass die Geschäftsführung mich als Partner sieht, als Sprachrohr der Mitarbeiter/innen auf Augenhöhe zum Wohle der Firma? u.v.m.

Weiterhin blieben auch die Einzelcoachings und die Teamentwicklungsseminare im Angebot.

Etappe 3: Betriebsrats-Dialoge als wertvolle Lernfelder

Und nun folgt die 3. Etappe in unserer Vorarlberger Alpengeschichte, ein neuer Weg, den Bergsteiger Brunner, Mitwanderer Heinzle und ihre Begleiter Metzler/Hörl so zuerst gar nicht vorgesehen hatten, der sich aber vor ihnen auftat und den sie dann einfach Schritt für Schritt weitergegangen sind. Eingangs wurde erwähnt, dass hier von einem organischen Prozess berichtet wird. Das bedeutet, dass sich etwas „organisch“ also gleichsam „wie von selbst“ aus etwas anderem heraus entwickelt. Und genau das geschah bereits im zweiten Workshop zum „Modernen Betriebsrat“. Die Teilnehmer/innen – allesamt Betriebsräte und Betriebsrätinnen aus den unterschiedlichsten Unternehmen und Institutionen wie beispielsweise der Metallindustrie, dem Sozialbereich, der Fachhochschule – genossen die interdisziplinäre Auseinandersetzung. Das war neu für sie, das hatte es bis dahin auch noch nirgends gegeben:

ein fachlicher und gleichzeitig sehr persönlicher Austausch zwischen Betriebsräten aus verschiedenen Branchen. Es zeigte sich, dass sie alle zwar nicht mit denselben aber doch mit den gleichen Problemen zu kämpfen hatten. Und dieses Bekenntnis zu den gemeinsamen Problemen enthielt bereits eine gemeinsame Sehnsucht: Lasst uns das regelmäßig machen, lasst uns von unseren unterschiedlichen Welten erzählen und lasst uns voneinander lernen!

Und so entstand - parallel zu den Workshops - „organisch“ und auf Wunsch der Betriebsräte der „Betriebsräte-Dialog“, der im Oktober 2011 zum ersten Mal stattfand. Er trug den Titel: „Voneinander Lernen. Wie kommen wir vom Ego-System zum Eco-System?“

Seither treffen sich zwei- bis dreimal im Jahr jeweils für einen halben oder auch ganzen Tag ca. 30-40 Betriebsräte und Betriebsrätinnen aus den unterschiedlichsten Branchen, aus Klein-, Mittel- und Großbetrieben und tauschen sich über Themen aus, die von ihnen selbst eingebracht werden und die alle betreffen: „Was heißt Streitkultur?“ „Wie kann ich mit Unterstützung Konflikte lösen?“ „Wie erreichen wir die Mitarbeiter/innen?“ „Was ist die Verantwortung des Betriebsrats?“ „Warum ist der Betriebsrat heute eine Schlüsselfunktion?“, um nur einige der bereits behandelten Tagesthemen zu nennen.

Betriebsrats-Dialoge als „Das gelebte Neue“

Diese Betriebsräte-Dialoge sind auf mehreren Ebenen bemerkenswert und es lohnt sich, auf diesem „Aussichtspunkt“ noch ein klein wenig zu verweilen und sich der genauen Betrachtung hinzugeben. Diese Betriebsräte-Dialoge sind nämlich nicht nur inhaltlich, sondern auch formal das gelebte Neue, das über Vorarlberg hinaus Vorbildfunktion haben könnte.

In den ersten zwei Jahren wurden diese Dialoge von Karin Metzler und Christian Hörl vorbereitet und geleitet. Die beiden Prozessbegleiter verwendeten in deren Umsetzung Methoden des „Art of Hosting (and Harvesting Good Conversations)“ (kurz: AoH) und machten damit - so nebenbei - die Betriebsräte mit einer effizienten und modernen Gruppenleitungsmethode vertraut. Dabei wird eine wertschätzende Atmosphäre geschaffen - „die Kunst des Gastgebens“/„the art of hosting“-, um „gute Gespräche zu ernten“/„harvesting good conversations“. Die einzelnen Techniken des AoH sind einfach, unhierarchisch, kreisorientiert und laden zu Partizipation und Selbstermächtigung ein. Auch können sie leicht

von den Teilnehmenden selbst durchgeführt werden. Und genau das war das Ziel von unseren beiden „Bergführern“ Christian Hörl und Karin Metzler: Sie wollten den Betriebsräten Werkzeuge und Methoden in die Hand geben, die diese selbst einsetzen können, um auch in ihrem betrieblichen Alltag eine neue, auf Gemeinsamkeit und Wertschätzung basierende Firmenkultur leben zu können.

Und – dies sei hier nicht verschwiegen - die beiden wollten sich auch entbehrlich machen, denn ein guter Coach ist nur ein Wegbegleiter auf Zeit und bei jeder Wanderung gibt es Abschnitte, die man alleine gehen muss. So waren zunehmend bei der Konzeption und Vorbereitung der Betriebsräte-Dialoge auch einzelne Betriebsräte und Mitarbeiter/innen von GPA und AK involviert, die sich parallel dazu in den vom „Büro für Zukunftsfragen“ der Vorarlberger Landesregierung organisierten „Art of Hosting Trainings“ weiterbildeten. (In hohem Masse bemerkenswert und Ausdruck dafür, dass ihm der Prozess zur persönlichen Herzensangelegenheit wurde, ist übrigens, dass auch AK-Direktor Rainer Keckeis am Art of Hosting -Training teilgenommen hat!) Seit 2014 werden die Betriebsräte-Dialoge nun jeweils von einem sogenannten Hostingteam durchgeführt, das von Karin Metzler und Christian Hörl nur mehr inhaltlich und methodisch begleitet wurde.

Ankunft und Ausblick

Und nun sind wir beim vorläufigen Ende unserer Wanderung angekommen - zumindest was unsere beiden Begleiter betrifft. Ihre Wandergruppe ist flügge geworden, sie bewegt sich bereits trittsicher im ungewohnten Terrain.

(Zitat) „Als nach zwei Jahren in einem Seminar ganz selbstverständlich über Wertschätzung, Vertrauen und Wir-Kultur gesprochen wurde und die neuen Methoden wie selbstverständlich angewandt wurden, wusste ich, jetzt sind wir einen gewaltigen Schritt weiter, jetzt haben wir einen neuen Maßstab erreicht“, sagt Karin Metzler. Sie und Christian Hörl haben sich im Juni 2016 aus dem Projekt zurückgezogen. Aber nicht, ohne Sicherungsseile zur Verfügung zu stellen, das ist unter Bergleuten Ehrensache. Es gibt bereits drei neue Coaches, Annemarie Felder, Margit Kühne-Eisendle und Peter Weiskopf, die das Fortführen des Projekts gewährleisten und wo nötig begleiten. Und Manfred Brunner und sein alter Bergkamerad Bernhard Heinzle bleiben weiterhin im alpinen Gelände.

Es macht neugierig, welche Gipfel sie noch besteigen werden.

