

Risikomanager am Berg

Stefan Rotzler ist als Einsatzleiter bei der Bergwacht Oberstdorf Sommer wie Winter aktiv. Eine intensive Arbeit – die ihm nicht nur gute Organisation abverlangt.

Von Benjamin Fischer

Das Seil sieht für Unwissende wie eine Hundeleine aus, hat aber eine Traglast von ungefähr zwei Tonnen, erklärt Stefan Rotzler. „Wenn ich einen Knoten reinmaße, bin ich noch bei der Hälfte.“ Liegt es am Berg an einer Kante an, kann es schnell noch weniger werden. „Nicht ganz unwichtig zu wissen“, bemerkt der 30 Jahre alte Oberstdorfer trocken und grinst. Zu wissen, was die eigenen Materialien können und aushalten, „das ist nicht zu unterschätzen“.

Rotzler weiß, wovon er spricht. Seit fast 15 Jahren ist er Teil der Bergwacht Oberstdorf. Zuvor war schon sein Vater dabei, „der Klassiker“. Heute fungiert er als Einsatzleiter und Ausbilder. 51 Aktive plus „eine Handvoll Anwärter“ zählt das Team – alles Ehrenamtler. Die Zentrale liegt etwas außerhalb des Ortes, direkt neben dem „Nordic Zentrum“ mit seinen Loipen und Trainingseinrichtungen. Etwas weiter dem Fluss Stillach folgend, stößt man auf die Skiflugschanze und die Fellhorn-Bergbahn. „Die Wache ist technisch bei Weitem nicht so spektakulär wie zum Beispiel bei der Feuerwehr“, sagt er, während er in der Kommandozentrale vor mehreren Telefonen, Computern und der Funkvorrichtung steht. „Seit ein paar Jahren haben wir endlich auch Digitalfunk wie der Rettungsdienst generell, nur ist das da schon viel länger Standard.“ Verständigt werden Rotzler und seine Kollegen wie die freiwillige Feuerwehr mit Piepern, die sie immer bei sich haben. Zusätzlich bekommen sie Infos auf ihr Handy. Wer hier sitzt, hat freien Blick auf den Helikopter-Landeplatz vor der Tür und sieht, wer und was ausrukt, um alles zu managen.

„Wichtig ist vor allem dein Verständnis von dem, der geortet und gerettet werden soll“, sagt Rotzler. Ein gewisses Stresslevel komme bei jedem Mal auf, „mit den Jahren baut sich das aber ab“. Alarmiert wird die Bergwacht zunächst über die 112. Der jeweilige Einsatzleiter erhält eine erste Lageeinschätzung und übernimmt die Koordination – beziehungsweise organisiert sich erst mal selbst. Denn Rotzler und Co. gehen ganz normal ihren Jobs nach. „Wenn du Dienst hast, musst du dir den Rücken frei halten, sodass du für einen etwaigen Einsatz abkömmlich bist.“

Mit der ersten Meldung über einen neuen Einsatz geht das Organisationslos. „Bin ich auf der Arbeit oder vielleicht mit einem Lehrling auf einer Baustelle, muss ich schauen, dass dort alles weitergeht.“ Dann geht es an die Abstimmung, genauere Informationen tropfen ein, und Rotzler muss abwägen, was nötig ist, wie sehr die Zeit drängt, ob er einen Helikopter

braucht, ob er schnell zur Wache fährt oder sich einsammeln lässt. In Oberstdorf sind immer zwei Einsatzleiter gleichzeitig eingeteilt, dazu zwei oder drei Aktive plus ein Anwärter. „Eine Besonderheit, die sich gut bewährt hat“, sagt er – mal koordiniert der eine, mal der andere, so „gehen alle weiterhin in den Einsatz und bleiben besser drin in der Materie“.

Rotzler arbeitet als Wirtschaftsingenieur. An diesem Montag Mitte Juli ist er nach dem Mittagessen zu Hause auf die Wache gekommen. Vor Corona sei Homeoffice kein Thema gewesen in der Firma, und es gehe natürlich auch nur bedingt, aber jetzt probierten sie es mal aus. Auch der zweite Einsatzleiter hat sich an diesem Tag mit einem Laptop im Schuttsraum der Wache eingerichtet. Einsatzleiter sind teils mit einem der beiden Jeeps der Bergwacht unterwegs und haben so eine Grundausrüstung immer bei der Hand. „24, 7, 7“, fasst Rotzler die Dienstzeit kurz zusammen, Eine Woche, meist Freitag bis Freitag, Tag und Nacht – wann sie eben gebraucht werden.

Das meiste Material für die Einsätze ist wie auch die hundeleinenartigen Seile in einem Raum an der Rückseite der Zentrale untergebracht. Neben Karabinern, Sets für Klettersteige, Helmen oder Funkgeräten finden sich hier auch spezielle Tragen und alles, was das Team benötigt, um Menschen aus einer Seilbahn zu retten oder einen im Baum hängen gebliebenen Gleit-



schirmflieger zu bergen. „Alles relativ unspektakulär“, konstatiert er auch hier. „Wir sind nicht auf Masse ausgelegt, am Berg kannst du eben auch nicht Unmengen an Material dabei haben.“ Mit vorhandenen Mitteln an die Gegebenheiten anpassen, das sei die Devise, und klar ist ohnehin: „Wir haben eine medizinische Grundausbildung, aber wir heilen am Berg niemanden, wir transportieren sie sicher runter und übergeben die Patienten an die Landrettung.“

Vergleichsweise neu im Fundus der Oberstdorfer Bergwacht ist die „Covid-Box“. Ein Set mit Schutzausrüstung und Tests, erklärt Rotzler, „sicher nicht hochprofessionell wie beim Roten Kreuz, aber so können wir bei Bedarf mal schnell eine Teststation aufbauen“. Aufwand und Möglichkeiten in den Bergen müssen eben auch hier im Verhältnis stehen. Mit Viren hatten sie aber auch vor der Pandemie mitunter zu tun. Im Regal steht so eine weitere Box. „Es gibt hier große Schutzhütten in den Bergen mit teils um die 300 Übernachtungen pro Tag in der Hauptsaison“, sagt er. 300 Menschen am Berg, die mehr oder weniger eine Toilette benutzen, „da ist es von Vorteil, auf Noroviren eingestellt zu sein“. Für den Fall



Einsatz in Oberstdorf:
Stefan Rotzler in der Kommandozentrale; sein Kollege (gelber Helm) vor dem Start Richtung Nebelhorn
Foto Lando Hass

der Fälle hängt auch ein Hundegurt an der Wand. „Vor zehn Jahren ist das noch kaum vorgekommen, aber heute ist öfters auch mal ein Hund dabei“, sagt er. Teils gehe der Vierbeiner bei der Alarmierung unter, oder der Patient vergesse schlicht, den Hund zu erwähnen. Den Einsatz macht das in jedem Fall nicht leichter. Wenn es gar nicht anders geht, muss der Hund zunächst am Berg bleiben – die Rettung von Frauen und Herrchen geht vor.

Auch die Hitze kann für mehr Einsätze sorgen, die Sonne macht vielen zu schaffen, und nicht immer sind Wanderer gut vorbereitet, etwa mit Getränken. Viel los ist derzeit aber nicht. „Für die Leute ist das wohl eher Bade- als Bergwetter“, meint ein Kollege. Dabei sei es wunderbar für den Berg, nur müsse man eben früh hochkommen und sich ordentlich ausstatten.

Wenig los bedeutet für Oberstdorfer Verhältnisse immer noch eine Bilanz von 14 Einsätzen in der Woche zuvor. „Oberstdorf ist im bayerischen Alpenraum die Bereitschaft, die nicht nur pro Kopf, sondern auch absolut die meisten Einsätze hat“, sagt Rotzler. 824 in der zurückliegenden Wintersaison und 284 im Sommer 2021 waren es zuletzt. Die Ehrenamtler der Bergwacht betreuen die Skigebiete nur am

Wochenende, werktags sind hauptamtliche Retter der „Stiftung Sicherheit im Skisport“ für die Pisten vor Ort. „Beides waren schon mal hohe Zahlen“, sagt er. Die Bilanz beeinflusse natürlich immer die Anzahl der schönen Tage. Aber den Trend bestimmt schlicht die schiere Größe des Gebiets, für das die Oberstdorfer Bergwacht zuständig ist – und die über die Jahre gestiegene Zahl an Touristen. Ende Juli meldete die Bergwacht dann auch gleich 45 Einsätze in rund zwei Wochen. Zwölf allein an zwei Tagen in Folge – diverse Fußverletzungen, Kreislaufprobleme und ein Herzinfarkt beschäftigten Rotzler und seine Kollegen.

Durch die Pandemie und Urlauber, die sich zwangsläufig auf ein deutsches Reiseziel einigen mussten, sei es wohl noch etwas voller geworden, schätzt er. Allerdings sieht er das vermeintliche Problem von unerfahrenen Bergtouristen relativ entspannt. „Du brauchst nicht gleich die perfekte Ausrüstung.“ Am Ende komme es vor allem darauf an, wie ein Neuling am Berg sich verhalte. „Gefährlich ist es, sich zu überschätzen“, sagt er. Lieber langsam anfangen, wie bei allem, was man neu für sich entdecke, herantasten und nicht durch tolle Bilder in den sozialen Netzwerken zu waghalsigen Aktionen hinreißen lassen.

Auch mit Kindern auf den Berg zu gehen sei erst einmal völlig unproblematisch. „Mit dem Kind vor der Brust Ski fahren ist sicher nicht besonders klug, aber mit Rückentrage wandern, warum nicht?“ Wenn dann doch einer verunfallt, ist es für Rotzler und seine Kollegen selbstverständlich irrelevant, ob es ein Profibergsteiger oder Bergneuling ist. „Wir fragen da auch nicht nach, wenn doch, ist es mal Neugierde, oder wenn es ein besonders schwerer Einsatz war, hörst du mal in der Klinik nach, um einzuschätzen, ob du bei der Rettung alles richtig gemacht hast.“

So seltsam es auch klinge, für ihn sei diese Anonymität sogar ein Vorteil. „In der Regel habe ich mit dem Patienten persönlich nichts zu tun, und auch die Genesung, alles, was eben nach der Bergung womöglich passiert und ein Patient durchsteht – davon bekomme ich nichts mit.“ Aus seiner generellen Herangehensweise an die Aufgabe klingt wohl auch ein wenig das Naturerlebnis des Technikers durch: „Ich weiß immer, ich habe jetzt für eine Stunde, oder wie lange der Einsatz dauert, die Aufgabe, etwas zu tun, und ich weiß, dass ich gewisse Sachen gut kann, ich kenne meine Schwächen, wo ich mir jemanden dazuholen kann – und dann habe ich eine gute Chan-

ce, diesen Menschen mit seinem Schicksal an die Landrettung weitergeben zu können.“ Seit einigen Jahren gibt es auch ein Kriseninterventionsteam, „für die eigenen Leute, wenn nach einem Einsatz mal etwas hängen bleibt, aber wir fordern es teils auch zur Betreuung von Angehörigen an“. Im Einsatz und mit dem Fokus auf die Rettung könne man nicht allen gerecht werden. „Wir haben auch keine psychologische Ausbildung, die dann sinnvoll wäre, daher bin ich immer sehr dankbar, wenn die Kollegen uns den Rücken frei halten.“

Die Stimmung in der Zentrale bleibt auch ruhig, als ein Einsatz reinkommt. Hektik bringe ohnehin nichts, sagt Rotzler. Nach kurzem Austausch mit dem zweiten Einsatzleiter berichtet er, es sei etwas am Nebelhorn, ein erschöpfter Wanderer komme nicht mehr weiter. Schnell ist klar: Rotzler muss nicht mit hoch, sein Kollege macht sich bereit, wenig später kommt der Helikopter und nimmt ihn auf.

Der Einsatz wird nicht lange dauern und glimpflich ausgehen. „Ob wir einen Helikopter anfordern, ist immer Abwägungsache“, sagt Rotzler. Bringt Fliegen einen taktischen Vorteil, ist es medizinisch notwendig, oder geht es auch per Jeep oder Quad? Am Ende entscheidet der Einsatzleiter. Sitze eine Person bloß fest, fühle sich aber gut und befände sich an keiner gefährlichen Stelle, sei auch weniger Eile geboten.

Der Helikopter ist im rund 40 Kilometer entfernten Kempten stationiert. Um den Einsatz vor Ort verlängern zu können, steht in der Garage ein Tank mit 1000 Liter Flugbenzin. Flugesätze gehören relativ schnell zum Standard, sagt er. „Ins Gedächtnis brennen sich eher sehr intensive Einsätze ein – gar nicht unbedingt mit Schwerstverletzten –, aber bei schlechtem Wetter, wo wir sieben oder acht Stunden bei schlechtem Wetter unterwegs sind und mit Herbst-ausrüstung am Ende in 40 Zentimetern Neuschnee am Berg stehen.“ Da komme es umso mehr auf eine gute Teamleistung an.

Das gilt gerade auch für Lawineinsätze. In den vergangenen Jahren sei es diesbezüglich zum Glück aber ruhig gewesen. „Es ist eine der zeitkritischen Situationen, du musst sehr schnell entscheiden und gleichzeitig Risikomanagement betreiben“, erklärt Rotzler das Vorgehen. „Das Stresslevel ist bei Lawinen sehr hoch, aber der eigene Schutz geht immer vor, ich möchte nie derjenige sein, der mit seiner Entscheidung dafür verantwortlich war, dass Leuten etwas zustößt.“ Schnell kämen auch andere hinzu, Helfer mit Lawinenhunden und weitere Teams, „doch erst mal stehst du vorne und bist alleine“. Ob eine Situation gefährlich werde, das habe man aber am Ende selbst in der Hand – Risikomanagement eben. Auch hier spricht wohl der Ingenieur aus ihm.

Ob Wandern, Bergsteigen oder Radfahren: Rotzler kennt die Berge bestens und ist meist viel privat rund um Oberstdorf unterwegs: „Ich sehe das nicht als Training – im Gegenteil, weil ich all das gerne mache, kann ich auch meinen Job bei der Bergwacht machen.“ Eine intensive Aufgabe, daraus macht er keinen Hehl – gerade in einer so rege beschäftigten Wacht wie der in Oberstdorf. Je nach Lebensphase oder Beruf müssten manche kürzertreten; auch die Nachwuchsgewinnung sei für weniger gefragte Dienststellen sicher leichter.

Der Mountainbike-Trend geht an Rotzler und seinen Kollegen dagegen recht spurlos vorbei. „Es sind schon ein paar mehr Radunfälle geworden, aber das trifft uns nicht wirklich, solange der Landrettungsdienst anfahren kann, geht uns das nichts an.“ Dafür konzentrierten sich die Unfälle in diesen Zeiten, in denen die Menschen flexibler arbeiteten, mittlerweile weniger aus Wochenende. Wenn es nach Stefan Rotzler geht, ist jedenfalls die Hauptsache, dass jeder Wanderer immer weiß, was er sich zutrauen kann. Wenn doch etwas passiert, ist er zur Stelle.

Lesen Sie kommende Woche in der Folge 8 unserer Sommerreihe „Krisenberufe“ über den Alltag von Traumatherapeuten.

Zurückkommen wie ein Bumerang

Warum der ehemalige Arbeitgeber eine gute Option sein kann, wenn die neue Stelle enttäuscht

Linda Thomas ist medizinische Fachangestellte. Damit und mit ihrer Arbeit in Arztpraxen ist sie grundsätzlich zufrieden. Trotzdem begann sie sich vor wenigen Jahren nach etwas anderem umzuschauen: „Ich wollte einfach mal einen anderen Bereich ausprobieren“, erzählt die 38-Jährige. Eigentlich heißt Thomas anders, aber sie möchte ihren vollen Namen lieber nicht in der Zeitung lesen. Sie bewarb sich dann für einen Posten in der Kundenbetreuung bei einem Start-up und bekam den Job. Ihr Chef in der Arztpraxis war zwar überrascht über die Kündigung, hatte aber Verständnis, als sie ihm erklärte, dass sie noch einen neuen Bereich kennenlernen wollte. Sie schrieb eine ausführliche Übergabe für ihren möglichen Nachfolger, denn sie wollte ihren Weggang für das Team leicht machen und freute sich auf ihre neuen Aufgaben.

Auf ihrer neuen Start-up-Stelle merkte Thomas allerdings schnell, dass ihr das Umfeld gar nicht gefiel. Alles war hip und locker, für sie aber ein bisschen zu locker. „Ich hatte das Gefühl, mit 14-jährigen Jungs zusammenzuarbeiten“, erinnert sie sich. „Das war gar nichts für mich.“ Sie wollte zwar nicht sofort alles hinschmeißen, aber ihr wurde schnell klar, dass sie lieber wieder zurück zu ihrem alten Arbeitgeber gehen würde.

Eine solche Rückkehr an den ehemaligen Arbeitsplatz mag zunächst abschreckend erscheinen, ist aber gar nicht selten. Manche Unternehmen setzen sogar strategisch darauf, ehemalige Mitarbeitende wieder zurückzuholen. Das nennt sich dann Rehirung (Wiedereinstellung) oder Boomerang Hiring. Die Strategie setzt darauf, dass

gute Mitarbeiter nach einer Kündigung wie ein Bumerang nach einem guten Wurf wieder zurückkommen.

„Der Markt hat sich gedreht“

Martin Saghari leitet die Headhunting-Agentur Beutler Saghari & Partner, die Unternehmen dann unterstützt, wenn sie auf herkömmlichen Wegen keine Mitarbeiter finden. Dort bietet er unter anderem an, strategisch auf ehemalige Angestellte zuzugehen. In den vergangenen Jahren werde diese Strategie durch den zunehmenden Fachkräftemangel beliebter, inzwischen beschäftigen sich bei der Agentur zwei Angestellte speziell mit dem Thema. „Der Markt hat sich gedreht“, sagt Saghari. In vielen Branchen müssten nicht mehr die Bewerber einen Job suchen, sondern Arbeitgeber sich darum bewerben, dass Mitarbeiter kommen und bleiben. Nach einer aktuellen Umfrage des Wirtschaftsforschungsinstituts Ifo ist fast die Hälfte aller Firmen durch den Mangel an qualifizierten Arbeitskräften beeinträchtigt. Frühere Mitarbeiter wieder zurückzuholen ist eine Maßnahme, die dagegen helfen kann.

Gudrun Happich bietet Führungskräfte-Coaching an und arbeitet dabei immer wieder mit Menschen, die sich entscheiden, zum alten Arbeitgeber zurückzuge-

hen. Für eine solche Entscheidung gebe es unterschiedliche Gründe, sagt sie. Eine Gruppe Menschen seien die, die direkt nach der Ausbildung oder dem Studium bei einem Arbeitgeber eingestiegen sind und dann nach einigen Jahren wegwech-seln, weil sie noch einmal etwas Neues sehen möchten. „Die denken bis dahin, dass die ganze Welt so ist wie ihr Arbeitgeber“, sagt Happich. Mitunter stellen sie dann aber fest, dass das gar nicht so ist und an anderer Stelle zwar ein besseres Gehalt, aber auch ein unangenehmeres Team auf sie wartet. Eine andere Gruppe potentieller Rückkehrer bestehe aus denjenigen, die den Eindruck haben, beim aktuellen Arbeitgeber nicht genügend gefördert zu werden und sich nicht weiterentwickeln zu können.

Als Linda Thomas klar wurde, dass sie bei dem Start-up nicht glücklich werden würde, zögerte sie nicht lange. Nach nur einer Woche schrieb sie ihrem alten Chef. Der sagte, sie könne direkt wieder zurückkommen – einen Nachfolger oder eine Nachfolgerin es nämlich noch gar nicht. Montags ging sie dann noch ein letztes Mal zum Start-up und unterschrieb einen Aufhebungsvertrag. Am Dienstagvormittag war sie als medizinische Fachangestellte wieder zurück in der Praxis. „Alle haben sich gefreut“, sagt sie. „Die Frau des

Chefs hat sogar gesagt, es sei wie die Rückkehr einer verlorenen Tochter.“ Seitdem sei die Zusammenarbeit besser als je zuvor – nicht nur sie wisse zu schätzen, wie gut die Stelle ist, sondern auch ihr Chef habe gemerkt, was er an ihr habe.

Damit die Rückkehr zum alten Arbeitgeber gut läuft, ist aus der Sicht von Martin Saghari vor allem eins wichtig: „Mitarbeiter und Unternehmen sollten im Guten auseinandergelassen sein.“ Gudrun Happich findet außerdem Offenheit und Transparenz essenziell, sowohl vonseiten des Arbeitgebers als auch vom Arbeitnehmer. Wer geht, sollte die Gründe dafür ehrlich darlegen. „Der alte Arbeitgeber sollte auch klarmachen, dass es dort eine offene Tür gibt“, sagt sie. „Und dann im Weiteren den Kontakt zum ehemaligen Mitarbeiter pflegen.“ Damit meint sie zum Beispiel: immer mal wieder nachfragen, wie es der Person geht, oder eine Grußkarte zum Geburtstag versenden. „So bleibt man an der Entwicklung der Person dran.“

Trotz der vielen Vorteile – für die Arbeitnehmer kann sich die Rückkehr zum alten Unternehmen auch anfühlen wie ein Rückschritt. „Manche fragen sich, wie das wohl ankommt“, sagt Happich. Das habe meistens mit dem eigenen Ego zu tun und könnte mit guter Kommunikation ausgeräumt werden. Headhunter Martin Saghari hat

den Eindruck, dass das Einschalten von einem externen und neutralen Akteur wie eben seiner Headhunting-Agentur hier auch hilft, mögliche Hindernisse für die Wiedereinstellung auszuräumen – dann spielten psychologische Faktoren wie der verletzte Stolz nicht so eine große Rolle.

Gesparte Einarbeitungszeit

Weniger erfolgversprechend ist das Rehirung, wenn ein Arbeitsverhältnis aufgrund von persönlichen Differenzen und zwischenmenschlichen Problemen auseinandergelassen ist. Dann sind Arbeitnehmer weniger daran interessiert, noch einmal zurückzublicken. Aber auch der Arbeitgeber will nicht unbedingt jemanden zurück, der vor wenigen Monaten noch behauptete, er gehe jetzt zu einem Unternehmen, bei dem alles viel besser laufe.

Generell seien die Aussichten, Angestellte zurückzubekommen, aber gar nicht so schlecht, sagt Martin Saghari. Gerade wenn es um jüngere Menschen geht. In 30 bis 60 Prozent der Fälle gelänge es mithilfe seiner Agentur, frühere Mitarbeiter von einer Rückkehr zu überzeugen. Bei älteren Mitarbeitern seien die Erfolgsaussichten geringer. „Es spielt auch eine Rolle, wie lange jemand ein Unternehmen schon verlassen hat“, sagt er. Nach wenigen Monaten

oder Jahren sei die Bereitschaft zurückzukommen größer als nach einem Jahrzehnt.

Für Arbeitgeber hat es viele Vorteile, die ehemaligen, guten Arbeitnehmer wieder in den Blick zu nehmen. Alte Mitarbeiter kennen das Unternehmen, die Unternehmensphilosophie und Abläufe und Strukturen. Im Idealfall kennen sie sogar Teile des Teams, in das sie zurückkommen. Das verkürzt die Einarbeitungszeit enorm. „Die Unternehmen sollten das noch stärker nutzen“, meint Saghari. Gudrun Happich sieht das ähnlich. „Ein normaler Recruiting-Prozess ist extrem aufwendig und kostet viel Geld.“ Beim ehemaligen Arbeitnehmer wisse man schon, was man erwarten und einige Schritte können übersprungen werden. Der größte Vorteil: „In der Regel kommen diese Arbeitnehmer, um zu bleiben.“ Sie hätten oft verstanden, dass nicht nur ein hohes Gehalt, sondern auch eine gute und faire Arbeitskultur wichtig sind, um im Beruf zufrieden zu sein.

Nach ihrem Ausflug zum Start-up kehrte Linda Thomas übrigens sogar schon zum zweiten Mal zu einem alten Arbeitgeber zurück. 2018 hatte sie sich schon einmal einen neuen Job gesucht, weil ihr damaliger Chef in Rente gehen wollte. In einer anderen Praxis fühle sie sich dann doch nicht wohl, und so kehrte sie zurück, als in ihrer alten Praxis die Nachfolge geklärt war. Sie bereut ihr Umwege nicht: „Ich bin froh, dass ich das so gemacht habe“, erzählt Thomas. „Dass ich mal etwas anderes ausprobiert habe, hat mir auch gezeigt, wie zufrieden ich eigentlich mit meiner Arbeit sein kann.“ Außerdem habe sie an jeder ihrer beruflichen Stationen etwas gelernt. LISA KUNER