

# Potsdamer Lehrerstudie<sup>1</sup> – erste Schlussfolgerungen

Um die folgenden Aussagen verstehen zu können, ist eine kurze Erläuterung unseres für die Lehrerstudie gewählten Vorgehens erforderlich:

Im Zentrum steht ein Ansatz, der der aktiven Mitwirkung der Betroffenen bei der Gestaltung ihrer Beanspruchungsverhältnisse Rechnung trägt. Wir begnügen uns demzufolge nicht damit, Symptome von Belastung in Form von psychischen und körperlichen Beeinträchtigungen zu erfassen. Vielmehr interessiert uns die Frage, mit welchem Verhalten und Erleben die Lehrerinnen und Lehrer den Anforderungen ihres Berufes begegnen und in welchem Maße darin zum einen Gesundheitsressourcen, zum anderen aber auch Gesundheitsrisiken zum Ausdruck kommen. Konkret werden die arbeitsbezogenen Verhaltens- und Erlebensmerkmale in 11 Merkmalen erfasst: 1. *Bedeutsamkeit der Arbeit*, 2. *Beruflicher Ehrgeiz*, 3. *Verausgabebereitschaft*, 4. *Perfektionsstreben*, 5. *Distanzierungsfähigkeit*, 6. *Resignationstendenz bei Misserfolg*, 7. *Offensive Problembewältigung*, 8. *Innere Ruhe und Ausgeglichenheit*, 9. *Erfolgserleben im Beruf*, 10. *Lebenszufriedenheit* und 11. *Erleben sozialer Unterstützung*.

In diesen Merkmalen arbeitsbezogenen Verhaltens und Erlebens schlagen sich sowohl in den Beruf eingebrachte persönliche Voraussetzungen als auch Wirkungen der Auseinandersetzung mit den beruflichen Anforderungen nieder. Sie lassen sich im Weiteren drei Bereichen zuordnen: dem **Arbeitsengagement** (Merkmale 1-5), der **Widerstandskraft** gegenüber Belastungen (nochmals 5 sowie 6-8) und den **Emotionen**, mit denen eine Person den Arbeits- und Berufsanforderungen gegenübertritt (9-11).

Für stärkeres **Engagement** sprechen höhere Werte in den Merkmalen *Bedeutsamkeit der Arbeit*, *Beruflicher Ehrgeiz*, *Verausgabebereitschaft* und *Perfektionsstreben* sowie ein geringerer Wert in der *Distanzierungsfähigkeit*. Eine höhere **Widerstandskraft** wird durch erhaltene (zumindest durchschnittlich ausgeprägte) *Distanzierungsfähigkeit* (abschalten können), geringe *Resignationstendenz* und höhere Ausprägungen in den Merkmalen *Offensive Problembewältigung* sowie *Innere Ruhe und Ausgeglichenheit* angezeigt. Für positive **Emotionen** stehen schließlich stärkere Ausprägungen in *Erfolgserleben im Beruf*, *Lebenszufriedenheit* und *Erleben sozialer Unterstützung*.

Die Ergebnisse können nun sowohl auf der Ebene der einzelnen Merkmale als auch in Form der wahrscheinlichen Zugehörigkeit zu folgenden vier Mustern arbeitsbezogenen Verhaltens und Erlebens ausgedrückt werden:

## **Muster G**

Dieses Muster ist Ausdruck von Gesundheit und Hinweis auf ein gesundheitsförderliches Verhältnis gegenüber der Arbeit. Es ist durch stärkeres, doch nicht exzessives berufliches Engagement, höhere Widerstandsfähigkeit gegenüber Belastungen und positive Emotionen gekennzeichnet. Es steht außer Frage, dass Lehrer mit diesem Muster über die günstigsten Voraussetzungen verfügen, um erworbenes Wissen und Können sowie pädagogische Überzeugungen und Absichten wirksam umzusetzen.

---

<sup>1</sup> Zur ausführlichen Darstellung der Studie vgl. Schaarschmidt, U. (Hrsg.). (2004). Halbtagsjobber? Psychische Gesundheit im Lehrerberuf – Analyse eines veränderungsbedürftigen Zustandes. Weinheim: Beltz.

### ***Muster S***

Hier charakterisiert die Schonung das Verhältnis gegenüber der Arbeit (als ein möglicher Hinweis auf ungenügende Herausforderungen und/oder berufliche Unzufriedenheit). Charakteristisch ist geringes Engagement bei wenig Auffälligkeiten in den übrigen Bereichen. Im Lehrerberuf dürfte dieses Muster mehr als in manch anderen Berufen ein ernstes Hindernis für erfolgreiche Arbeit sein, kommt es hier doch verstärkt auf eigenaktives und engagiertes Handeln an.

### ***Risikomuster A***

Entscheidend ist hier, dass hohe Anstrengung keine Entsprechung in einem positiven Lebensgefühl findet: Das Bild ist durch überhöhtes Engagement bei verminderter Widerstandsfähigkeit gegenüber Belastungen und eher negative Emotionen gekennzeichnet. Das Gesundheitsrisiko besteht in der Selbstüberforderung. Lehrer dieses Typs sind oftmals ihrer hohen Einsatzbereitschaft wegen besonders geschätzt. Doch ist abzusehen, dass auf Dauer die Kraft nicht ausreicht, den Belastungen des Berufs standzuhalten. Nicht selten ist mit dem Übergang zum folgenden Risikomuster B zu rechnen (Burnout-Prozess).

### ***Risikomuster B***

Bei diesem zweifellos problematischsten Muster sind Resignation und permanentes Überforderungserleben vorherrschend. Es liegen überwiegend geringe Ausprägungen in den Merkmalen des Arbeitsengagements, deutliche Einschränkungen in der Widerstandsfähigkeit gegenüber Belastungen und (stark) negative Emotionen vor. Das Gesundheitsrisiko ist hier am treffendsten mit dem Begriff des *Burnout* zu umschreiben. Bei stärkerer Ausprägung ist es kaum vorstellbar, dass der Betroffene (noch) ein guter Lehrer sein kann. Die verbliebene Kraft reicht dazu nicht aus. Sie wird aufgewendet, um irgendwie „über die Runden“ zu kommen.

Zahlreiche Befunde sprechen für die hohe Gesundheitsrelevanz der Muster. Die Musterbestimmung liefert uns damit ein geeignetes Raster, um Beanspruchungssituationen für Individuen und Gruppen zu kennzeichnen, die erlebten Bewältigungskompetenzen gegenüber den künftigen Anforderungen zu beurteilen und auf Veränderungsbedarf zu schließen. (Für nähere Ausführungen zum Konzept sowie zur Bestimmung und Gesundheitsrelevanz der Muster vgl. Schaarschmidt & Fischer 2001, 2003 sowie Schaarschmidt, 2004.)

Die Ergebnisse unserer Lehreruntersuchung sind im Detail dem Buch *Halbtagsjobber?* zu entnehmen (Beltz-Verlag, 2004). Im Folgenden werden sie unter dem Gesichtspunkt der abzuleitenden Schlussfolgerungen zusammengefasst. Unter vier Punkten kommt es uns auf die praxiswirksame Umsetzung der Ergebnisse an:

#### **Erstens: Einflussnahme auf die Rahmenbedingungen des Berufs**

Nicht zuletzt gibt der berufsübergreifende Vergleich zu erkennen, dass für die Lehrerschaft eine besonders problematische Beanspruchungssituation besteht. Für sie liegt der höchste Anteil der Risikomuster vor. Die Besonderheiten auf der Ebene der einzelnen Merkmale charakterisieren die Lehrerproblematik noch genauer: So ist hervorzuheben, dass hoher Verausgabebereitschaft und eingeschränkter Distanzierungsfähigkeit geringe Ausprägungen in der subjektiven Bedeutsamkeit der Arbeit und im beruflichen Ehrgeiz gegenüberstehen. Wir sehen darin eine gesundheitspsychologisch bedenkliche Konstellation, äußert sich hier doch ein Erleben, wonach viel an Kraft investiert und wenig an persönlichem Gewinn erwartet wird. Bedenklich ist weiterhin, dass im Vergleich mit anderen Berufen Einschränkungen in den Widerstandsressourcen bestehen und ein deutlicher Rückgang im positiven Lebensgefühl nach den ersten Berufsjahren zu verzeichnen ist. Da die kritischen Beanspruchungsverhältnisse übergreifend für die gesamte Lehrerschaft gelten, liegt es nahe, nach den Bedingungen zu

fragen, die mehr oder weniger allen Lehrern das Leben schwer machen, um vor allem dort mit Veränderungen anzusetzen. Hier kommen zunächst die Faktoren in Frage, die übereinstimmend von den Lehrern aller Regionen und Schultypen als die belastendsten hervorgehoben werden: das destruktive Verhalten durch schwierige Schüler, die Klassengröße und die Stundenanzahl. Dabei zeigt sich schon an Hand dieser drei Bedingungen, dass die belastenden Faktoren nicht isoliert zu sehen, sondern in ihrem Zusammenwirken in Rechnung zu stellen sind. So wiegt eben die große Klasse bei problematischem Schülerverhalten noch wesentlich schwerer. Und die Stundenanzahl kommt als Belastungsfaktor noch sehr viel stärker zum Tragen, wenn Disziplinlosigkeit und fehlende Lernbereitschaft die Bewältigung jeder einzelnen Stunde zu einem Kraftakt werden lassen. Kurzum: Generell gilt es, defizitäre Arbeitsbedingungen im Ganzen anzugehen, d.h. Veränderungen müssen in mehreren Bereichen zugleich ansetzen. Die Palette der dabei erforderlichen und wünschenswerten Maßnahmen ist außerordentlich breit. Aus diesem Grunde ist man sicher gut beraten, sich über die wichtigsten Zielrichtungen zu verständigen. Aus unserer Sicht sind es folgende zwei:

*Erstens* ist der Überforderung der Lehrer durch eine Fülle nicht bewältigbarer erzieherischer Aufgaben entgegenzuwirken. Die Lehrer dürfen mit den komplexer und schwieriger gewordenen Anforderungen in diesem Bereich nicht allein gelassen werden.

*Zweitens* sind gezielte Maßnahmen gefordert, die dazu angetan sind, die Identifikation mit dem Beruf und die Berufsmotivation zu unterstützen. Konkret sollte die Motivationsentwicklung darauf ausgerichtet sein, das Erleben von Sinnhaftigkeit des eigenen Tuns zu fördern und Möglichkeiten für persönliche Zielsetzung im und durch den Beruf zu schaffen.

Unter dem *ersten* Aspekt sind u. E. vor allem folgende Maßnahmen gefordert:

- verstärkte Wahrnehmung der gemeinsamen Erziehungsverantwortung durch Politik, Eltern- und Lehrerschaft
- professionelle Hilfe über systematische Erziehungs-, Betreuungs- und Beratungstätigkeit an den Schulen durch Sozialpädagogen, Sozialarbeiter und Psychologen, Ausbau der schulpsychologischen Dienste und Erziehungsberatungsstellen
- qualifizierte, allen Kindern zugängliche Vorschulerziehung und deutlich mehr Möglichkeiten persönlichkeitsförderlicher Kinder- und Jugendbetreuung in der Freizeit
- Erweiterung der in den Lehrerberuf eingebrachten erzieherischen Kompetenzen
- Veränderungen in der Altersstruktur zugunsten einer Verjüngung der Lehrerschaft

Bezogen auf die *zweite* Zielstellung kommt es uns insbesondere auf folgende Maßnahmen an:

- gesellschaftliche Anerkennung für die Leistungen der Lehrerschaft statt vorherrschender Pauschalkritik und Diffamierung
- Abbau übermäßiger Bürokratisierung und „Verrechtlichung“
- mehr Muße und Kontinuität für die schulische Arbeit statt ständiger Kampagnen
- Schaffung eines motivationsförderlichen Gratifikations- und Evaluationssystems
- Ermöglichen beruflicher Alternativen bei Erreichen persönlicher Belastbarkeitsgrenzen

## **Zweitens: Gestaltung der Arbeitsbedingungen vor Ort**

Unsere Ergebnisse weisen aus, dass es bei aller Problematik, die sich für den Lehrerberuf im Ganzen zeigt, doch auch beachtliche Unterschiede von Schule zu Schule gibt. Und dabei kann es sich durchaus um Schulen am gleichen Ort und des gleichen Typs handeln. Es hängt offensichtlich vieles davon ab, wie der berufliche Alltag an der konkreten Schule verläuft. Damit ist auch gesagt, dass man nicht nur auf die Verbesserung der Rahmenbedingungen warten muss, sondern auch Möglichkeiten wirksamer Einflussnahme vor Ort bestehen.

Als den entscheidenden, den Unterschied erklärenden Faktor machten wir das soziale Klima an der Schule aus. Dort, wo wir die günstigeren Beanspruchungsverhältnisse feststellten, fanden wir fast ausnahmslos auch ein gutes soziales Klima vor. Darunter sei vor allem verstanden, dass die Beziehungen im Kollegium durch Offenheit, Interesse füreinander und gegenseitige Unterstützung gekennzeichnet sind und eine Schulkultur besteht, die ein hohes Maß an Gemeinsamkeit bei der Durchsetzung schulischer Normen und Ziele aufweist. Dem daraus resultierenden Erleben sozialer Unterstützung ist offensichtlich eine sehr wichtige protektive Funktion zuzuschreiben. Es beugt dem Gefühl vor, als Einzelkämpfer auf verlassenem Posten zu stehen, das vielen Lehrern besonders zu schaffen macht. U.a. zeigen auch unsere eigenen Arbeitserfahrungen, dass die Entwicklung eines positiven sozialen Klimas durch Hilfe von außen mit angestoßen und befördert werden kann (über Trainingsgruppen, Gesundheits- und Qualitätszirkel, Supervision etc.). Als Dreh- und Angelpunkt erweist sich jedoch die Tätigkeit der Schulleitung. Dort, wo der Führungsstil der Leitung als kooperativ-unterstützend wahrgenommen wird, finden wir in der Regel auch intakte zwischenmenschliche Beziehungen im Kollegium vor. Und mehr noch: Es wird ganz offensichtlich auch die Wirkung belastender Faktoren des Arbeitsalltags abgepuffert. Es ist demzufolge zu erwarten, dass über die Qualifizierung der Schulleitungen in der Personalführung eine wesentliche Ressource der Beanspruchungsoptimierung und Gesundheitsförderung erschlossen werden kann. Und da die Schulleiter in dieser Hinsicht selbst großen Bedarf anmelden, sollte hier vor allem gezielte Unterstützung ansetzen.

Einen zweiten wesentlichen Ansatzpunkt für Veränderungen vor Ort sehen wir in der konkreten Organisations- und Bedingungsgestaltung des schulischen Alltags. Dies ist nicht unabhängig vom bisher Gesagten, da auch dafür gemeinsames Nachdenken und Handeln Voraussetzung sind. Ohne Zweifel gibt es auf diesem Gebiet in jeder einzelnen Schule noch ungenutzte Möglichkeiten gesundheitsfördernder Einflussnahme. Dabei geht es um Fragen wie folgt: Wie ist eine beanspruchungsoptimierende Aufeinanderfolge von be- und entlastenden Anforderungen während des schulischen Arbeitsalltages zu erreichen? Wie kann der Erholungswert von Unterrichtspausen gesteigert werden? Wie lassen sich über die Arbeitsorganisation die Möglichkeiten für soziale Interaktion und gegenseitige Unterstützung in der Lehrerschaft erweitern? Wie kann das Verhältnis von Arbeits- und Freizeit so gestaltet werden, dass notwendige Erholungs- und Regenerationsprozesse ungestört ablaufen können? Nicht zuletzt gilt es hier, der besonderen Situation der Frauen Rechnung zu tragen, die der Doppelbelastung durch Arbeit und Familie ausgesetzt sind. Und generell muss es darauf ankommen, so viel Flexibilität in den organisatorischen Abläufen zu erreichen, dass auch individuellen Unterschieden in der Belastbarkeit und im Erholungsbedürfnis entsprochen werden kann. Es geht uns um die Entwicklung und Umsetzung arbeitspsychologisch fundierter Gestaltungskonzepte. Ihnen kommt insbesondere in Hinblick auf den Ausbau der Ganztagschule große Bedeutung zu. Nicht wenige Lehrerinnen und Lehrer befürchten, dass die Ganztagschule eine weitere Verschärfung der schon prekären Belastungssituation mit sich bringen wird. Andererseits ergeben sich mit ihr auch Chancen für mehr Flexibilität in den schulischen Abläufen, die einer gesundheitsförderlichen Arbeitsorganisation zugute kommen könnte (z. B. mehr Möglichkeiten für Tätigkeitswechsel, für die Berücksichtigung individuell unterschiedlicher Bedürfnisse im Arbeitsablauf, für die Förderung außerunterrichtlicher Kommunikation und die deutlichere Abgrenzung von schulischer Arbeit und Freizeit). Doch bedarf es hier wissenschaftlicher Einflussnahme

und Kontrolle, um sicherzustellen, dass die prinzipiell möglichen positiven Effekte in der Tat auch erreicht werden.

### **Drittens: Verbesserte Rekrutierung und Vorbereitung des Lehrernachwuchses**

Unsere Ergebnisse weisen darauf hin, dass es dringend geboten ist, sich systematischer dem Lehrernachwuchs zuzuwenden. Auch und gerade mit Blick auf die Belastungen des Lehrerberufs gilt es zum einen, angemessene Eignungsvoraussetzungen zu sichern und zum anderen, die Vorbereitung durch das Studium zu verbessern.

Wenden wir uns zunächst der Eignungsfrage zu: Aus unseren Untersuchungsergebnissen lässt sich entnehmen, dass die Personen mit dem problematischsten Beanspruchungsmuster B, die immerhin ein Viertel der Studierenden ausmachen, ihre Eignung für den Lehrerberuf am stärksten in Frage stellen. Es sind dabei vor allem Einschränkungen in der Widerstandskraft, Defizite in der sozial-kommunikativen Kompetenz und eine generelle Beeinträchtigung des Selbstvertrauens, die mit diesem Muster verbunden sind. Klar ist, dass derartige Handicaps während der Ausbildung nicht oder kaum wettgemacht werden können. Es muss bereits vor Aufnahme des Studiums die Entsprechung von Eignungs- und Anforderungsprofil stärkere Berücksichtigung finden. Als vom Kandidaten einzubringende Basisvoraussetzungen sind neben emotionaler Stabilität und einer aktiv-offensiven Haltung den Lebensanforderungen gegenüber vor allem Stärken im sozial-kommunikativen Bereich gefordert. Und dazu zählen prosoziale Einstellung, Sensibilität und Rücksichtnahme, zugleich aber auch die Fähigkeit zur Durchsetzung und Selbstbehauptung. Freilich muss auch betont werden, dass allein über die Gewährleistung besserer Eignungsvoraussetzungen die kritische Beanspruchungssituation im Lehrerberuf nicht aus der Welt zu schaffen ist. Die Eignungsprüfung kann und darf nicht die gestalterische Einflussnahme auf die Berufsbedingungen ersetzen, wie sie in den vorangegangenen Punkten gefordert wurde.

Ein weiterer Eignungsaspekt ist die berufsspezifische Motivation. Unseren Ergebnissen zufolge liegt hier ein besonderes Problem vor. Das lässt die Musterverteilung bei den Lehramtsstudierenden und den Referendaren erkennen. So ist neben dem B- vor allem das S-Muster von Gewicht. Letzteres ist in diesen Gruppen überhaupt am häufigsten vertreten. Lehrer müssen motivierungs-, ja begeisterungsfähig sein. Das setzt die eigene hohe Berufsmotivation voraus. Tatsache ist jedoch, dass – der Musterkonstellation zufolge – für mehr als die Hälfte des Lehrernachwuchses motivationale Defizite zu verzeichnen sind. Natürlich kann die Motivation durch eine gute Ausbildung gefördert werden. Allerdings müssen auch dafür Basisvoraussetzungen vorhanden sein. Gefragt sind junge Menschen, die mit Tatkraft und pädagogischem Optimismus (nicht zu verwechseln mit idealistischer Verklärung und Allmachtsphantasien) Erziehung und Bildung aktiv mitgestalten wollen. Um sie in größerer Zahl anzuziehen, muss der Lehrerberuf allerdings attraktiver sein, als er es gegenwärtig ist. So gesehen dienen alle Maßnahmen einer persönlichkeits- und gesundheitsförderlichen Gestaltung der beruflichen Bedingungen letztlich auch der Gewinnung eines besser motivierten Nachwuchses.

Was den zweiten Punkt, die Konsequenzen für das Studium, betrifft, so geht es uns vor allem um eine Schlussfolgerung: Ohne die theoretische Ausbildung zu vernachlässigen, sollte dem Erwerb beruflicher Handlungskompetenzen mehr Gewicht gelten. Künftige Lehrer brauchen mehr situationsnahes Lernen und Trainieren, denn sie sollten schon bei Eintritt in den Beruf besser mit solchen Fähigkeiten ausgestattet sein, die ihnen die erfolgreiche Bewältigung berufsfeldbezogener Alltagsprobleme ermöglichen. Dazu gehört ebenfalls die Befähigung zum effektiven Selbst-Management in Belastungssituationen. Auch dies sollte als ein wesentlicher Bestandteil der Professionalität in der Lehramtsausbildung Berücksichtigung finden. Unsere Erfahrungen mit einschlägigen Problembewältigungs-Trainings im Lehramtsstudium zeigen, dass in dieser Hinsicht großer Bedarf besteht und in der Tat ein Beitrag dazu geleistet werden kann, dass die künftigen Lehrer ihren beruflichen Aufgaben mit mehr Selbstvertrauen und Kompetenzerleben entgegensehen. Wir halten es für wichtig, derartige Bestandteile in die

Berufsvorbereitung zu integrieren. Dabei geht es sowohl um das Lehramtsstudium als auch um die Ausbildung der Referendare.

#### **Viertens: Entwicklungsbemühungen der Lehrer selbst**

Natürlich sind auch die Lehrer selbst gefordert, über eigene Bemühungen ihre Beanspruchungssituation besser zu meistern. Auch in dieser Hinsicht gibt es mehrere Wege, die der weiteren Ausarbeitung und Förderung bedürfen.

An erster Stelle steht hier die Kompetenzentwicklung. Sie ist ohne Frage die wichtigste vom Lehrer selbst zu realisierende präventive Maßnahme. Unsere Ergebnisse weisen sehr enge Zusammenhänge zwischen den individuellen Beanspruchungsmustern und den Selbsteinschätzungen der beruflichen Kompetenzen aus. Für die Risikomuster, speziell das Muster B, lassen sich hier deutliche Defizite ausmachen, das betrifft die fachliche wie auch die erzieherische Kompetenz. Es gilt demzufolge, über Kompetenzerwerb auch günstigere persönliche Beanspruchungsverhältnisse zu erreichen. Das bedarf natürlich zuallererst der eigenen Anstrengung.

Kompetenzweiterung heißt auch, aus Rückmeldungen zu lernen. Wir kommen damit nochmals auf die Aufgabe zurück, die Voraussetzungen für Evaluation und Leistungsbeurteilung zu schaffen. Dazu gehört auch die individuelle Bereitschaft, sich einer solchen Herausforderung zu stellen. Freilich ist das durch Appelle allein nicht zu schaffen. Gefordert sind hierfür ein stützender Kontext durch ein Klima des Vertrauens und der gegenseitigen Hilfe und eine „Rückmeldungskultur“, bei der die Bestätigung und Verstärkung des Positiven und nicht kleinliche „Beckmesserei“ im Vordergrund stehen. Ist letzteres der Fall, führt die Evaluation leicht zu Gängelei, an der es den Lehrern nun wahrlich nicht mangelt.

Und schließlich geht es darum, dass jeder einzelne Lehrer aktive Bemühungen zur Erhaltung und Förderung der eigenen Gesundheit unternimmt. Gemeint sind hier die selbstverantwortliche Vorsorge, bei der Erholung und Fitness die erforderliche Beachtung erfahren, die Nutzung vorbeugender und unterstützender Maßnahmen, wie sie im schulischen Kontext möglich sind (Supervision, Gesundheitszirkel, Entspannungstraining u. dgl. mehr), aber auch die rechtzeitige Inanspruchnahme professioneller beraterischer, betreuerischer und therapeutischer Hilfe, wenn dies angezeigt ist. Dabei besagen unsere Erfahrungen, dass es vielen Lehrern schwer fällt, eigene Hilfsbedürftigkeit zu erkennen und im zweiten Schritt auch einschlägige Hilfe zu suchen. Offensichtlich ist es eine wichtige Aufgabe, gerade auch unter dem Aspekt psychischer Gesundheit die Fähigkeit und Bereitschaft zur Selbstreflexion und Selbstanalyse zu entwickeln. Unsere Untersuchungen haben gezeigt, dass bei den meisten der den Risikomustern zugehörigen Lehrer schon eine lange Entstehungs- und Leidensgeschichte vorliegt, die wenigsten von ihnen aber professionelle Hilfe in Anspruch genommen haben. Freilich bedarf es in dieser Hinsicht auch eines ausreichenden und qualifizierten Angebotes. Von wenigen Ausnahmen abgesehen kann davon noch keine Rede sein. Zu fordern sind die regelmäßige arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung, aber auch ein darüber hinausreichendes regionales System der individuellen Beratung und Unterstützung. Natürlich muss auch klar sein, dass ein Beratungs- und Betreuungssystem Problemlösungen unterstützen, aber wesentliche Ursachen für Problementwicklungen nicht beseitigen kann. Deshalb muss der Schwerpunkt der Prävention eindeutig bei der Veränderung der Bedingungen liegen, von denen in erster Linie die Gesundheitsrisiken ausgehen.