

Vorwort

Der Herzinfarkt, die koronare Herzkrankheit und andere Herz-Kreislauf-Erkrankungen sind nach wie vor die häufigste Todesursache bei Frauen und Männern in Deutschland. Auch wenn sich das Krankheitsgeschehen bei Herz-Kreislauf-Erkrankungen vorwiegend nach dem Erwerbsleben abspielt, ist das Thema für alle jüngeren Altersgruppen relevant, weil sich die koronare Herzkrankheit über viele Jahre entwickelt und diese Entwicklung stark abhängig vom individuellen Risiko ist.

Die frühzeitige Kontrolle von Risikofaktoren wie Rauchen, Bewegungsmangel, Bluthochdruck, Diabetes mellitus, hohe LDL-Cholesterinwerte oder starkes Übergewicht macht die Herzgesundheit zu einem Thema der Prävention und Gesundheitsförderung – insbesondere in der Gruppe der Erwerbstägigen. Auch wenn sie mehrheitlich noch nicht von Herzproblemen betroffen sind, so trägt doch die Mehrheit der Erwerbstägigen mindestens einen dieser klassischen Risikofaktoren.

Vermehrt finden heute auch psychische Risikofaktoren Aufmerksamkeit. Sie erscheinen in einer sich wandelnden Arbeitswelt mit Digitalisierung und hochspezialisiertem Arbeiten unter Pandemie-Bedingungen relevanter als je zuvor: Wir betrachten deshalb in diesem Report Depressionen, Angst- und Panikstörungen einmal genauer und analysieren mit der sogenannten Gratifikationskrise auch eine besondere Form von negativem Arbeitsstress. Als Gratifikationskrise wird ein Ungleichgewicht von Verausgabung bei der beruflichen Tätigkeit und Belohnung in Form von Gehalt, Anerkennung und Arbeitsplatzsicherheit bezeichnet. Ein Fünftel der Beschäftigten in Deutschland hat mindestens einen dieser psychischen Risikofaktoren. Depressionen, Ängste und chronischer Arbeitsstress sind bereits für sich genommen für die Betroffenen eine große Belastung, aber sie können buchstäblich ans Herz gehen! Psychische Probleme dürfen deshalb in der Arbeitswelt kein Tabu bleiben.

Durch das frühzeitige Erkennen der individuellen Risikofaktoren kann viel für die Prävention von Herz-Kreislauf-Erkrankungen getan werden. Neben den Angeboten der Krankenkassen zur Primärprävention und den Gesundheitsuntersuchungen bei niedergelassenen Ärztinnen und Ärzten sind die Angebote im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements von Bedeutung. In Zeiten hoher Arbeitsverdichtung und Effizienzsteigerung hat jedoch weniger als die Hälfte der Beschäftigten über ihre Firma einen Zugang zu gesundheitsfördernden Maßnahmen.

Angesichts der Bedeutung psychischer Risikofaktoren wird umso klarer, wie sehr es auf ein gesundes Miteinander auch in Betrieben ankommt. Um dafür zu sorgen, sind zuerst Arbeitgeber und betriebliche Akteure in der Verantwortung, einen gesundheitsförderlichen Rahmen für die Arbeit zu schaffen: Komplexe Themen wie Fehler-

und Führungskultur, chronischer Zeitdruck, Überforderung und andere psychosoziale Belastungen sollten sie noch bewusster angehen und bekämpfen. Wir präsentieren diesen Gesundheitsreport verknüpft mit dem Appell an die Arbeitgeber, ihre Bemühungen um die Förderung insbesondere der psychischen Gesundheit ihrer Beschäftigten weiter zu verstärken.



Andreas Storm

Vorstandsvorsitzender der DAK-Gesundheit

Hamburg, April 2022