

Long COVID im Arbeitsleben

Ergebnisse einer Online-Befragung und Handlungsempfehlungen



Übersicht

- 1 Vorstellung REHADAT
- 2 Hintergrund: Zahlen & Fakten
- 3 REHADAT-Befragung: Methodik und Ergebnisse
- 4 Fazit und Handlungsempfehlungen
- 5 Fragen / Diskussion

Das IW und REHADAT

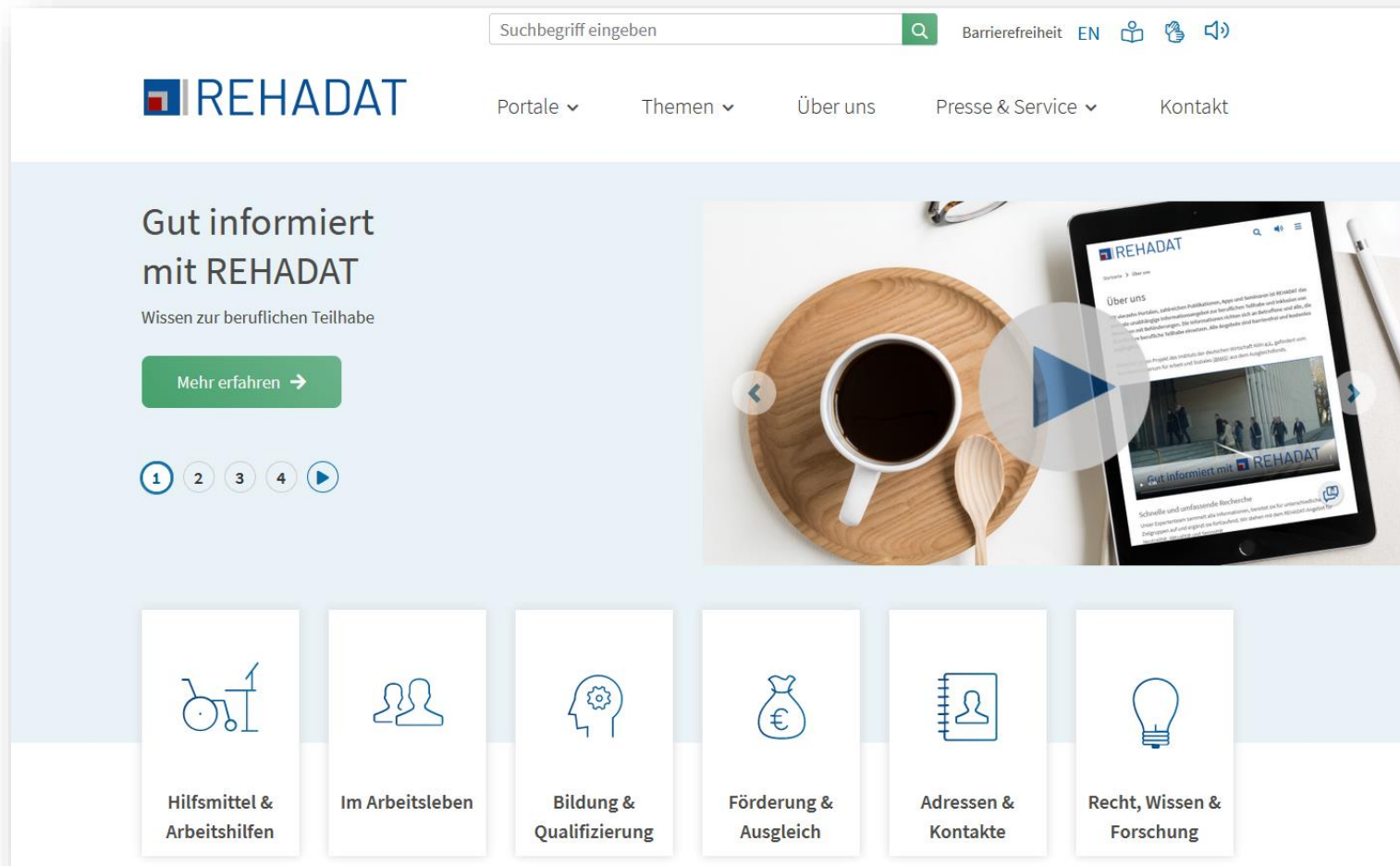
REHADAT ist ein Projekt am Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW), gefördert vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS).



Bildquellen: IW Köln / Wikipedia

REHADAT

Das zentrale unabhängige Informationsangebot zu beruflicher Teilhabe und Inklusion in Deutschland.



Suchbegriff eingeben

Barrierefreiheit EN

REHADAT

Portale Themen Über uns Presse & Service Kontakt

Gut informiert mit REHADAT

Wissen zur beruflichen Teilhabe

Mehr erfahren →

1 2 3 4

Hilfsmittel & Arbeitshilfen

Im Arbeitsleben

Bildung & Qualifizierung

Förderung & Ausgleich

Adressen & Kontakte

Recht, Wissen & Forschung



www.rehadat.de

Hintergrund: Zahlen & Fakten

Long COVID/Post-COVID in Deutschland

- Allgemein: Mindestens 10 Prozent der SARS-CoV-2-Infizierten ([Davis et al., 2023](#))
- Deutschland: Häufigkeit von Post-COVID (Symptome 6 bis 12 Monate nach der Coronavirus-Infektion) auf mindestens 6,5 Prozent geschätzt ([Peter et al., 2022](#))
- Analysen der deutschen Gesetzlichen Krankenversicherung (GKV): Häufigkeit von Post-COVID (anhand des ICD-Diagnose-Codes U09.9) auf 7 bis 13 Prozent im Jahr 2022 geschätzt ([Zi, 2023](#))
- In Firmen mit bis zu 100 Mitarbeitenden ist schätzungsweise mindestens eine Person an Long COVID erkrankt ([Gerth, 2023](#)).
- Hochrechnung: Anteil derer, die sich aufgrund von Long COVID-Symptomen nicht mehr oder nicht mehr im gleichen Umfang am Arbeitsmarkt beteiligen können, liegt bei 0,4 Prozent ([Gandjour, 2023](#)).
- Indirekte Kosten durch Arbeitsausfall: durchschnittlich 22.200 Euro, außerdem verminderte Lebensqualität von Personen mit Long COVID-/Post-COVID-Diagnose ([Haering et al., 2023](#)).

Hintergrund: Zahlen & Fakten

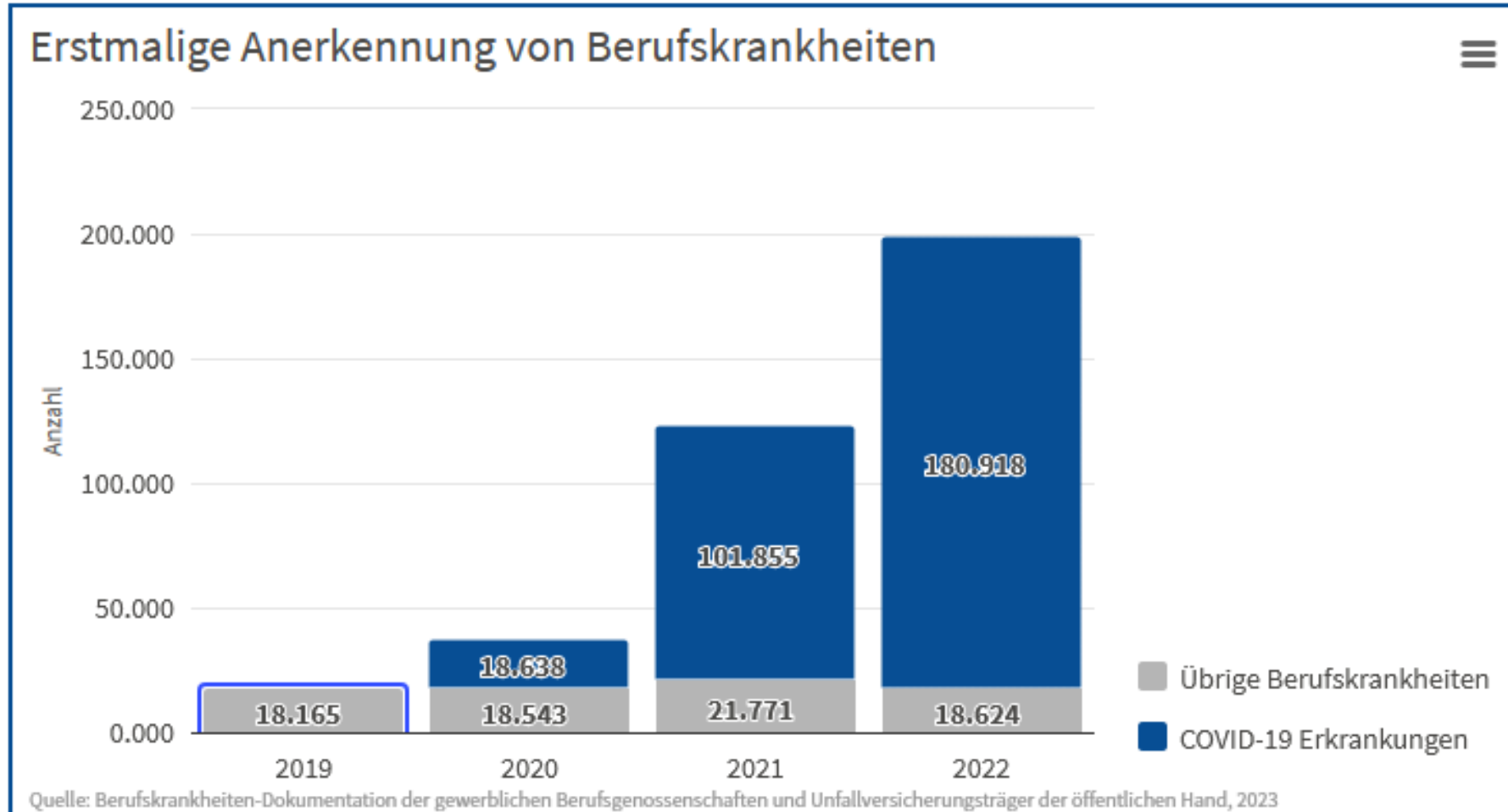
Arbeitsunfähigkeit durch Long COVID

- Lemhöfer et al. (2023): 40 Prozent zum Erhebungszeitpunkt arbeitsunfähig
- REHADAT-Befragung (2023): 55 Prozent zum Erhebungszeitpunkt arbeitsunfähig
- Dauer der krankheitsbedingten Abwesenheiten:

Quelle	Durchschnittliche Abwesenheitsdauer
REHADAT-Befragung (REHADAT, 2023)	203 Tage
RWI-Befragung (Haering et al., 2023)	237 Tage
AOK (WIdO, 2023)	30 Tage
TK (Grobe et al., 2022)	68 Tage


Hintergrund: Zahlen & Fakten

DGUV-Daten



Methodik

REHADAT-Befragung „Long COVID im Arbeitsleben“, 30. August bis 15. Oktober 2022



AUFRUF ZUR TEILNAHME AN BEFRAGUNG ZU LONG COVID IM ARBEITSLEBEN





Teilnahmevoraussetzungen

- zurückliegende COVID-19-Infektion
- anhaltende oder neu aufgetretene Symptome
- Berufstätigkeit* (Vollzeit oder Teilzeit):
*inkl. aktueller Arbeitsunfähigkeit
 - angestellt,
 - selbstständig oder
 - in Ausbildung
- Wohnsitz in Deutschland

Allgemeines

- anonyme Umfrage
- Dauer: ca. 25 Minuten (Pausen möglich)
- Teilnahme bis zum 15. Oktober 2022



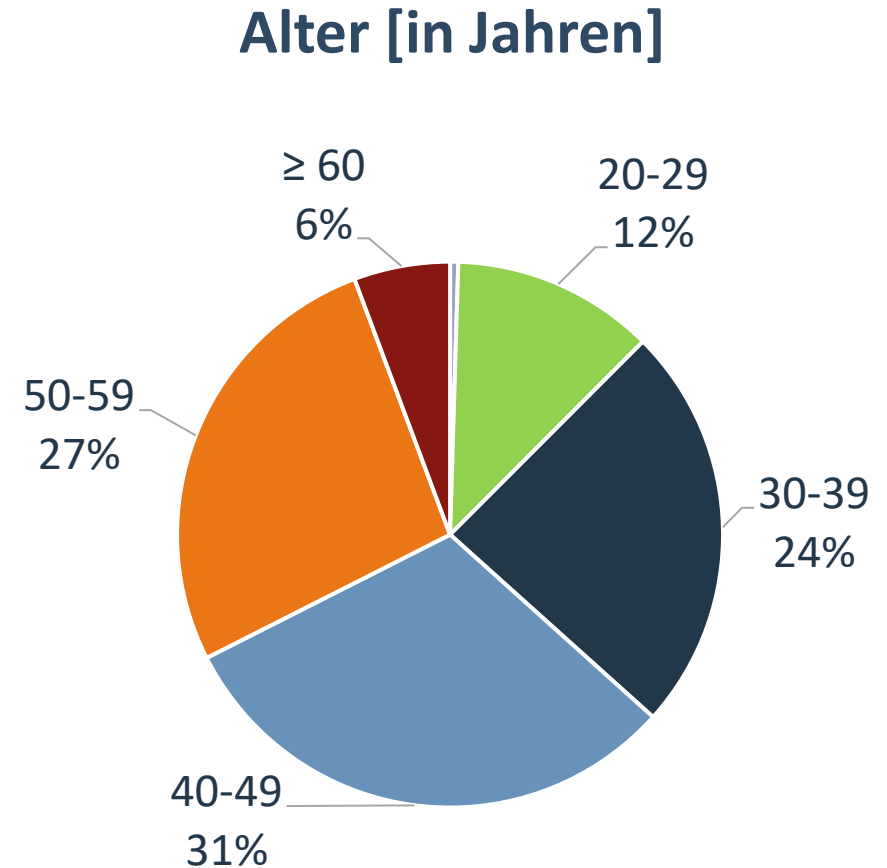
Quelle: REHADAT

Stichprobe

REHADAT-Befragung „Long COVID im Arbeitsleben“

- Befragte Personen: **n=1.457**
- **Geschlecht:**
 - › 82% weiblich
 - › 17% männlich
 - › 0,4% nicht binär/Weiteres

➔ Nicht repräsentativ!



[Angaben in Prozent, n=1.457]

Quelle: REHADAT, statistische Auswertung der Befragung „Long COVID im Arbeitsleben“

Stichprobe

Berufliche Situation der Befragten

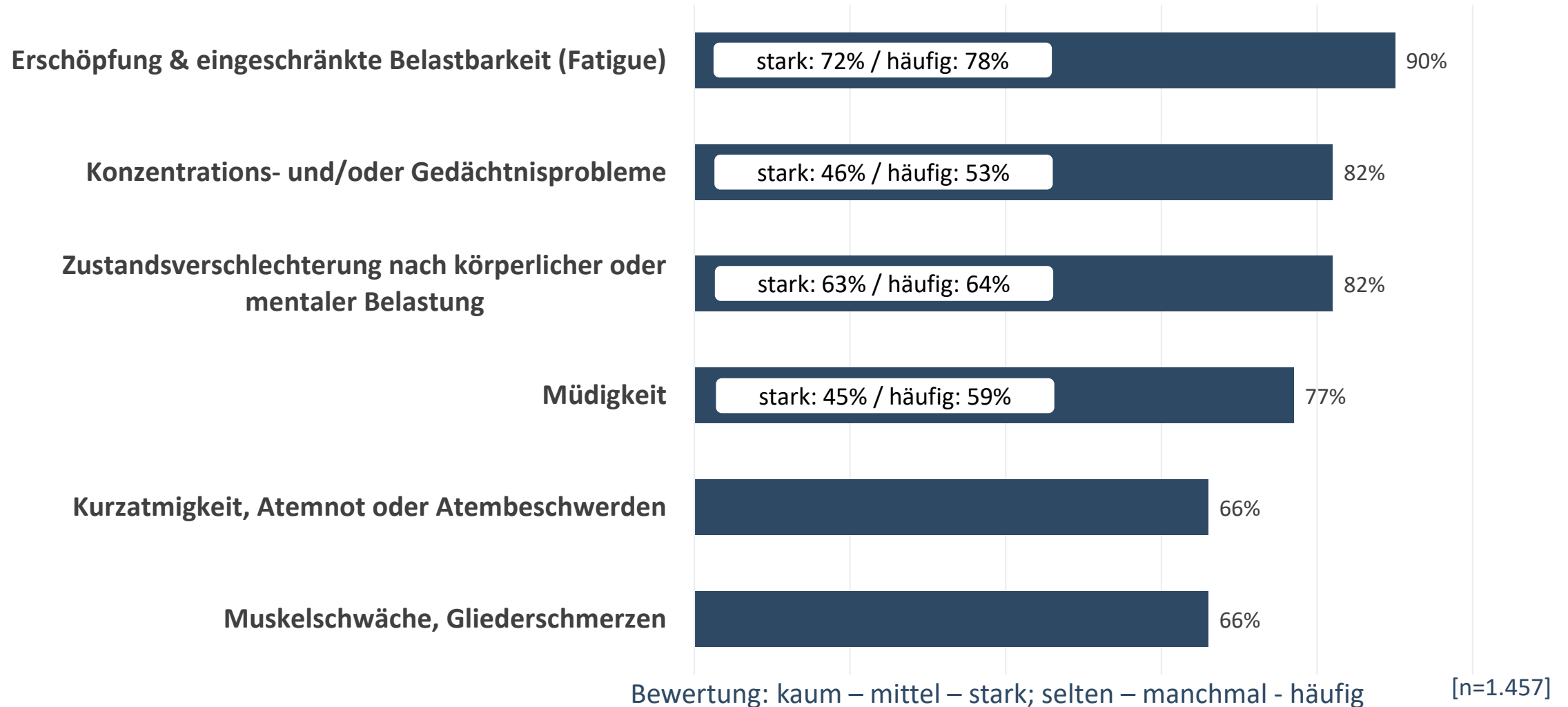
- 95% der Befragten waren angestellt beschäftigt, 4% der Befragten waren selbstständig berufstätig
- 54% arbeiteten 35-44 Stunden/Woche, 39% in Teilzeit
- 38% der Befragten arbeiteten in größeren Unternehmen mit ≥ 500 Beschäftigten
- Berufsabschlüsse: 42% nach Ausbildung; 47% Hochschulabschluss
- Häufigster Berufsbereich: Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung (45%)
- Bei 13% wurde die COVID-19-Infektion als Berufskrankheit oder als Arbeitsunfall anerkannt

[n=1.457]

Quelle: REHADAT, statistische Auswertung der Befragung „Long COVID im Arbeitsleben“

Stichprobe

Häufigste Symptome

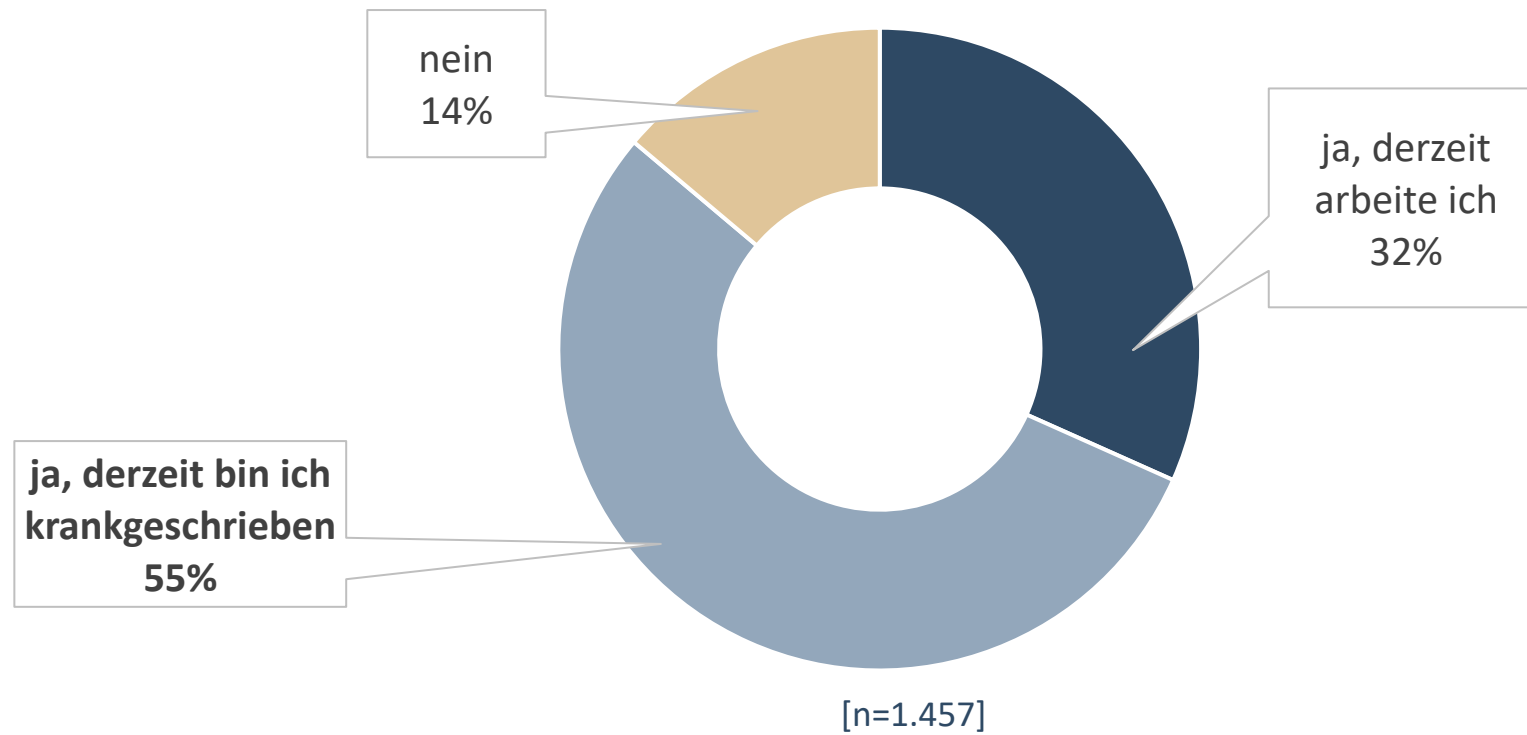


Quelle: REHADAT, statistische Auswertung der Befragung „Long COVID im Arbeitsleben“

Stichprobe

Arbeitsunfähigkeit

„Sind oder waren Sie aufgrund von Long COVID-Symptomen am Stück oder wiederholt krankgeschrieben (arbeitsunfähig)?“

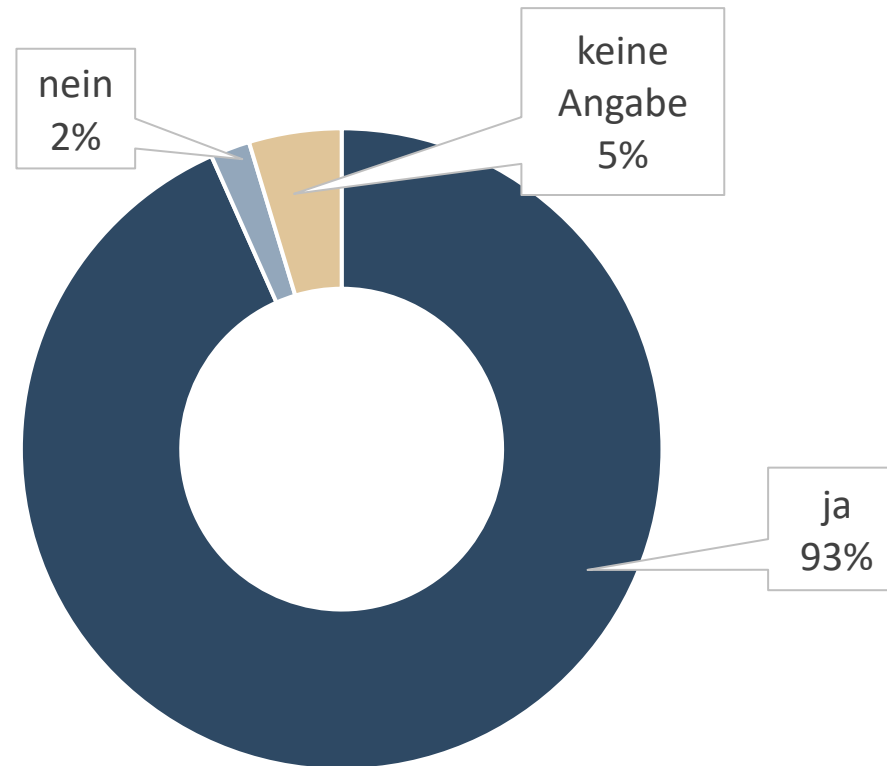


Quelle: REHADAT, statistische Auswertung der Befragung „Long COVID im Arbeitsleben“

Ergebnisse

Auswirkungen von Long COVID auf die Arbeit

„Fühlen oder fühlten Sie sich bei Ihrer Arbeit aufgrund Ihrer Long COVID-Symptome beeinträchtigt?“

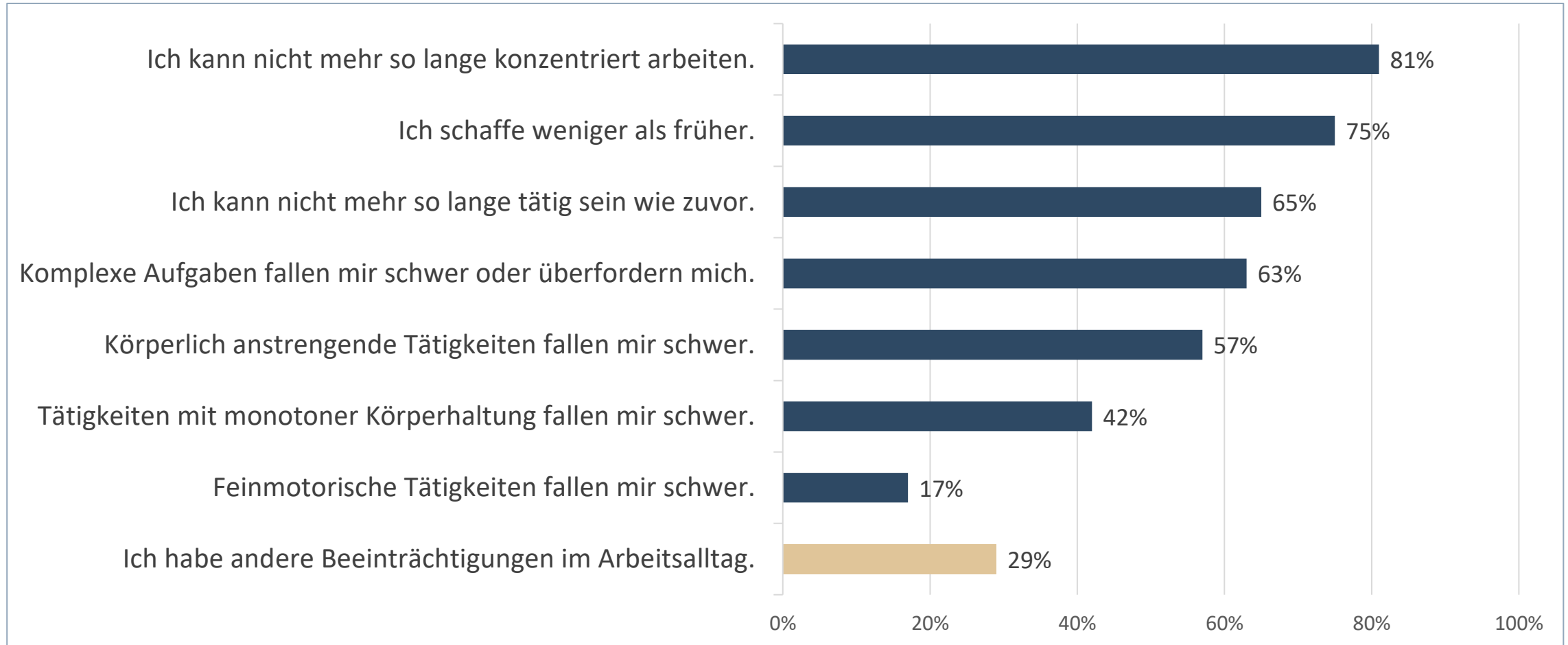


[n=1.457]

Quelle: REHADAT, statistische Auswertung der Befragung „Long COVID im Arbeitsleben“

Ergebnisse

„Wie wirkt(e) sich Long COVID in Ihrem Arbeitsalltag aus?“



Quelle: REHADAT, statistische Auswertung der Befragung „Long COVID im Arbeitsleben“

[Mehrfachnennungen möglich, Angaben in Prozent, n=1.457]

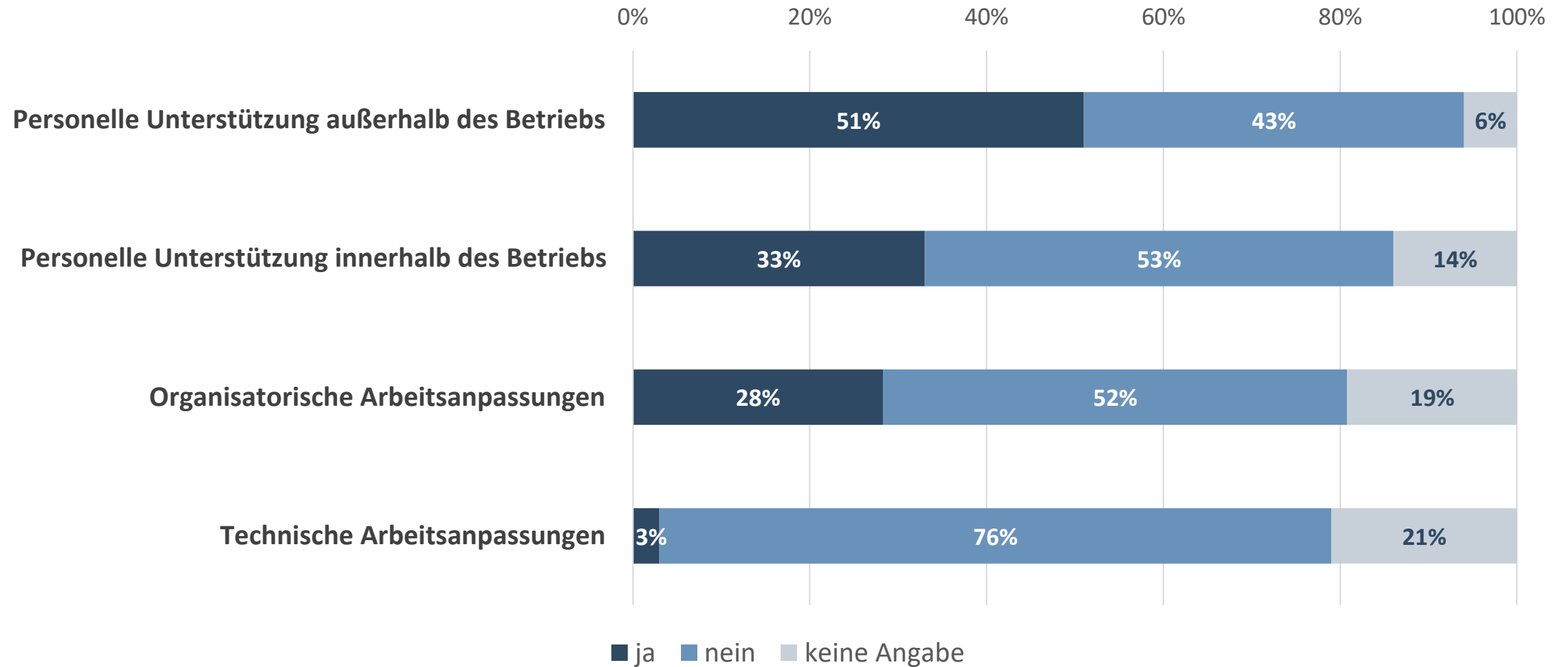


***„Jeder Arbeitstag führt mir vor
Augen, wie es mal war und was nicht
mehr geht.“***

Zitat einer befragten Person der REHADAT Befragung „Long COVID im Arbeitsleben“

Ergebnisse

Arbeitsanpassungen und Unterstützung

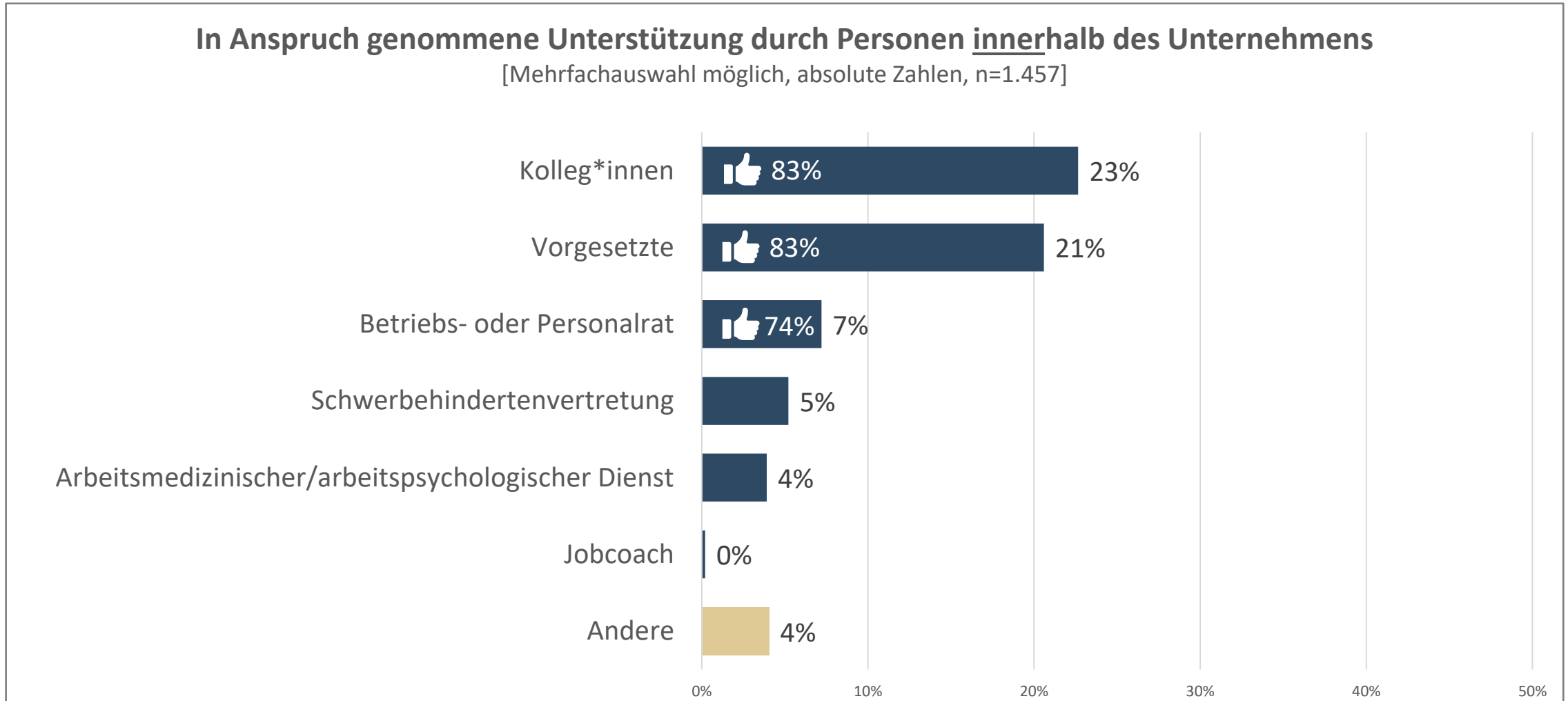


Quelle: REHADAT, statistische Auswertung der Befragung „Long COVID im Arbeitsleben“

[n=1.457]

Ergebnisse

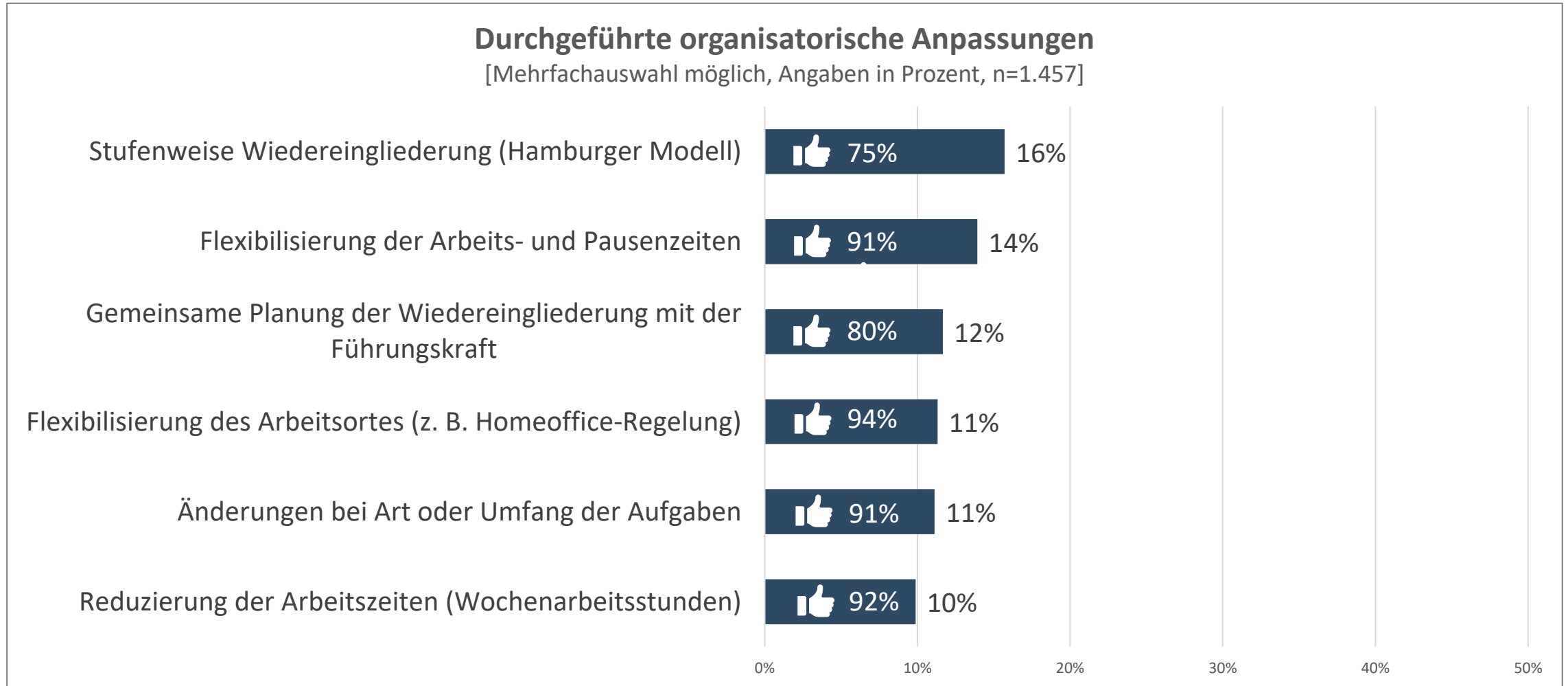
Personelle Unterstützung



Quelle: REHADAT, statistische Auswertung der Befragung „Long COVID im Arbeitsleben“

Ergebnisse

Organisatorische Anpassungen



Quelle: REHADAT, statistische Auswertung der Befragung „Long COVID im Arbeitsleben“



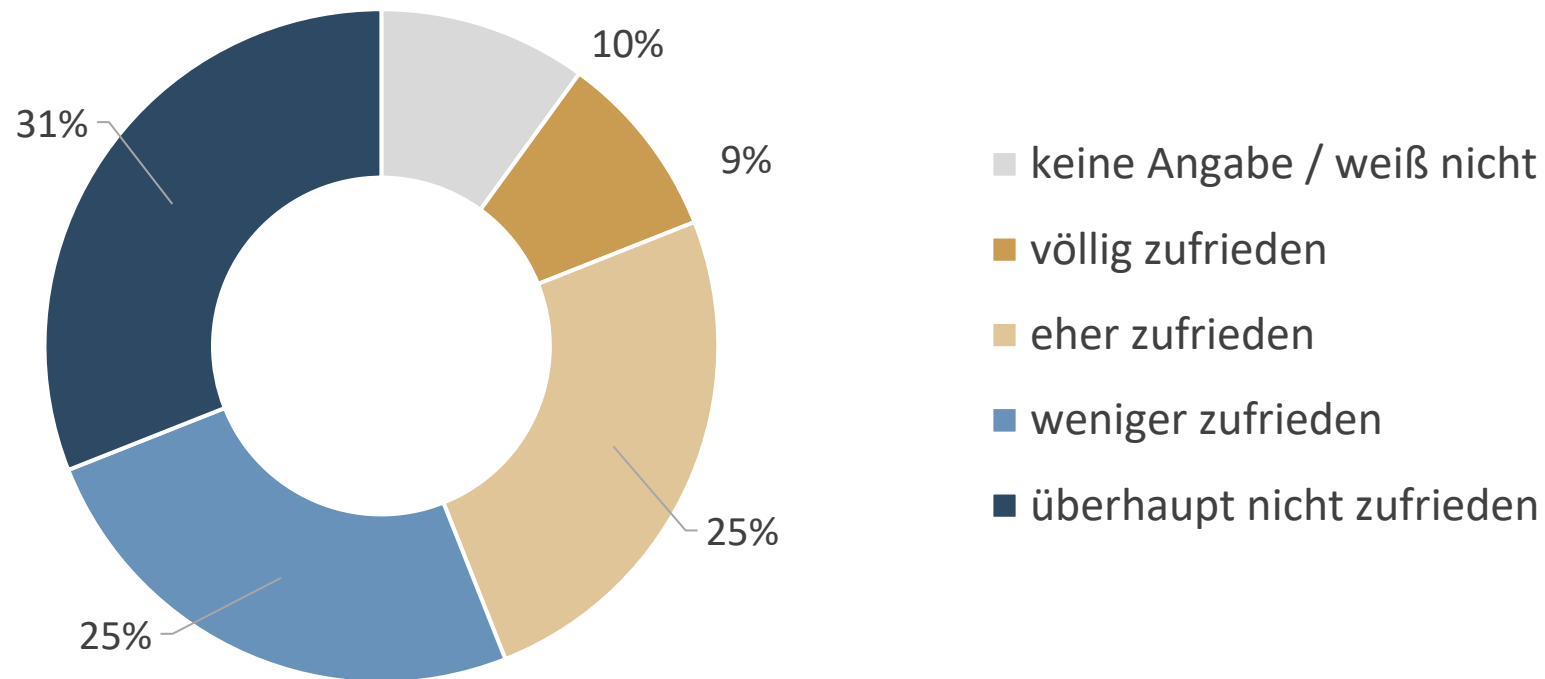
„Alles steht & fällt mit dem Wohlwollen, Verständnis & Zugeständnis von flexibler Arbeitsgestaltung des AG.“

Zitat einer befragten Person der REHADAT Befragung „Long COVID im Arbeitsleben“

Ergebnisse

Zufriedenheit mit beruflicher Situation

„Wie zufrieden sind Sie insgesamt mit Ihrer derzeitigen beruflichen Situation?“



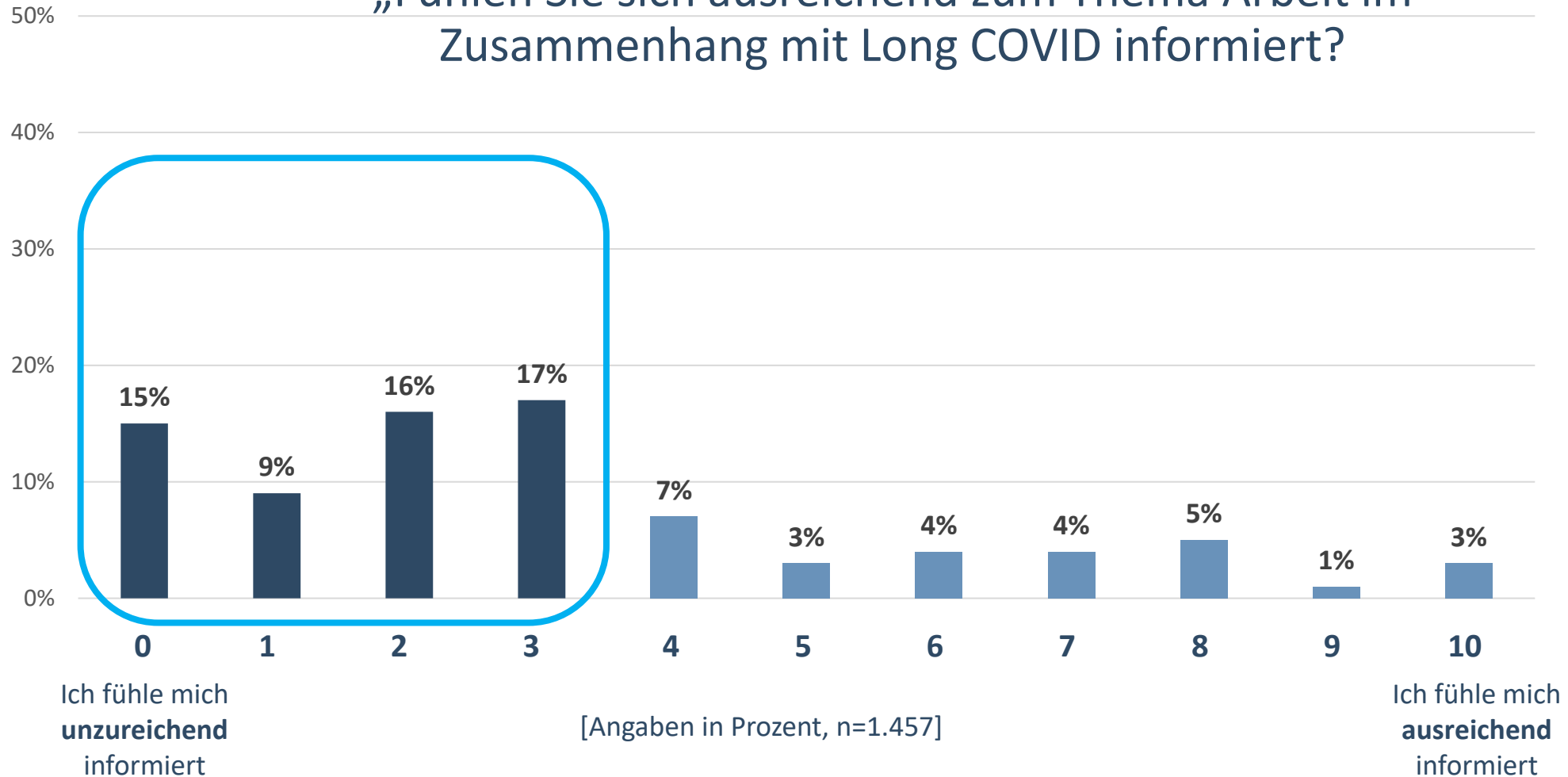
[Angaben in Prozent, n=1.457]

Quelle: REHADAT, statistische Auswertung der Befragung „Long COVID im Arbeitsleben“

Ergebnisse

Informiertheit

„Fühlen Sie sich ausreichend zum Thema Arbeit im Zusammenhang mit Long COVID informiert?“



Quelle: REHADAT, statistische Auswertung der Befragung „Long COVID im Arbeitsleben“

Fazit

Ableitungen aus der REHADAT-Befragung „Long COVID im Arbeitsleben“

- Insgesamt relevante Auswirkungen von Long COVID auf die Arbeit
- Hinweise auf Lösungsansätze und hilfreiche Anpassungen zu Verbesserung der Arbeitssituation von Menschen mit Long COVID
- Individuelle Ansätze hilfreich
- Grenzen bestehender Konzepte werden deutlich – neue Konzepte erforderlich?
- Aufklärung / Sensibilisierung notwendig
- Weitere ist Forschung nötig, um das Thema genauer zu untersuchen

➔ Ergebnisbericht: <https://www.rehadat-wissen.de/umfragen/umfrage-long-covid/>

REHADAT-Wissen

Ausgabe Long COVID



Inhalt

Vorwort	3
1 Auf unbestimmte Zeit ausgebremst ERKRANKUNG UND BEHINDERUNG	4
2 Meine Arbeit ist mir wichtig MIT LONG COVID IM JOB	34
3 Ich kenne meine Belastungsgrenzen LÖSUNGEN FÜR DEN ARBEITSALLTAG	51
4 Dafür hole ich mir Unterstützung! UMSETZUNG, FÖRDERUNG UND BERATUNG	77
5 Ich hätte noch Fragen WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN	87



<https://www.rehadat-wissen.de/ausgaben/12-long-covid>

REHADAT-Wissen

Ausgabe Long COVID

Mögliche Herausforderungen im Arbeitsalltag mit Long COVID

- **Episodische Verläufe:** Die Erkrankung kann sich im Verlauf verschlechtern oder es kommen neue dazu. Auch sogenannte körperlicher oder mentaler Belastung können zu erneuten. Diese Unvorhersehbarkeit stellt für die erkrankten Personen permanente Belastung dar. Darüber hinaus ist eine Mitarbeiterin im beruflichen Kontext häufig schwierig.
- **→Fatigue:** Starke Müdigkeit bis hin zu kompletter Erschöpfung, Belastbarkeit und Leistungsfähigkeit und damit auch
- **Brain Fog:** Der sogenannte „Gehirnnebel“ ist der Oberbegriff für Informationsverarbeitung, Wortfindungs- und Sprachstörungen, Kurzzeitgedächtnis sowie eine verminderte Konzentration.
- **Eigener Rhythmus:** Die individuelle Symptomatik ist unterschiedlich sein. Darüber hinaus können Schlafstörungen, der tageszeitliche Rhythmus der Betroffenen verschoben sein, was Energie und Produktivität zu Zeiten außerhalb der gewohnten Zeiten sein.
- **Symptommanagement:** Insbesondere Symptome wie **→Fatigue** und Schmerzen erfordern ein diszipliniertes Management. Ein Beispiel durch die Betroffenen dokumentiert werden muss, geprüft und exakt eingehalten werden müssen.

Mitarbeitende an Long COVID erkrankt? 7 Tipps für Führungskräfte

- ✓ **In Kontakt bleiben:** Versuchen Sie, den Kontakt zu betroffenen Mitarbeiter:innen zu erhalten, wenn einverstanden ist. So können Rückkehr sprechen sowie fröhlich beginnen.
- ✓ **Fragen und Zuhören:** Erkunden Sie, was Ihnen geht, welche Auswirkungen die Erkrankung auf Sie hat, wie sie ihre Leistungsfähigkeit und fragen Sie diese, wie Sie
- ✓ **Lösungen vorschlagen:** Bieten Sie alternative Möglichkeiten der Unterstützung an (zum Beispiel flexible Pausen, Testphase. Denken Sie dabei nicht selbst problematisch, sondern können kleinere Aufgabenpakete
- ✓ **Nicht überfordern:** Bei Long COVID kann es sein, dass die Mitarbeiter:innen wieder die gewohnte Leistung erbringen, beispielsweise nach längerer Arbeitsbelastung heranzutaste
- ✓ **Nicht unterfordern:** Stellen Sie sich vor, dass sowohl die Motivation als auch die generellen Fähigkeiten der/des Mitarbeitenden unverändert sind, die Leistung nicht mehr beliebig „abgerufen“ werden kann. Komplexe Aufgaben können in Einzelfällen weiterhin möglich sein, wenn eine flexible Zeiteinteilung möglich ist. Dies muss das Anforderungsniveau nicht zwingend niedriger sein. Besprechen Sie dies mit der betroffenen Person, was möglich ist.

Stufenweise Wiedereingliederung

Die schrittweise Rückkehr an den Arbeitsplatz ist eine wichtige Maßnahme sein, um beruflich wieder gestartet und die Arbeitszeit Stück für Stück

Step by step

» Die Stufenweise Wiedereingliederung ist ein Prozess, bei dem meine Stunden und das Arbeitsumfeld schrittweise steigern kann. Wir prüfen regelmäßig, ob die Planung angemessen ist und bei Bedarf die Arbeitszeiten verändern. So kann ich mein Tempo zu riskieren. <<

Statement einer IT-Entwicklerin

Arbeit organisatorisch gestalten

Die organisatorische Gestaltung der Arbeit für Beschäftigte mit Long COVID eröffnet die größten Spielräume, um dem jeweiligen Bedarf gerecht zu werden, wenn aufgrund der Symptome Arbeitsanpassungen vorgenommen werden müssen.

Flexibilität ist das A und O bei der Arbeitsorganisation für Long COVID-Betroffene

- ✓ **Arbeitszeit:** Die flexible Gestaltung der Arbeits- und Pausenzeiten ist für Long COVID-Betroffene besonders wichtig. Die Möglichkeit, die Arbeit an die individuellen Bedürfnisse anzupassen, kann helfen, stressige Situationen zu vermeiden und die Vereinbarkeit von Arbeit und Gesundheit zu verbessern. Flexible Arbeitszeiten ermöglichen es, Arbeit in Zeiten geringerer Symptomaktivität zu erledigen oder ärztliche Termine wahrzunehmen.
- ✓ **Arbeitsstunden:** (Befristete) Änderungen bei den zu leistenden Arbeitsstunden, zum Beispiel der Wechsel zu einer Teilzeitbeschäftigung (kürzere Arbeitstage oder einzelne arbeitsfreie Tage in der Woche) können sinnvoll sein, um die Belastung insgesamt zu reduzieren. Nachteil: Die damit verbundenen finanziellen Einbußen können ebenfalls eine Belastung darstellen.
- ✓ **Schichtarbeit:** In bestimmten Branchen, wie beispielsweise im Gesundheitswesen oder in der Produktion, kann Schichtbetrieb eine zusätzliche Belastung darstellen. Insbesondere, wenn dieser wenig Flexibilität zulässt. Hier kann es hilfreich sein, Beschäftigte mit Long COVID vorübergehend vom Schichtdienst zu befreien. Gibt es keine Alternative zum Schichtdienst, sollten sie die Möglichkeit haben, Schichten zu wählen, die möglichst gut zum individuellen tageszeitlichen Symptomverlauf passen.
- ✓ **Arbeitsort:** Homeoffice oder mobiles Arbeiten können von großem Vorteil sein. Diese Arbeitsformen ermöglichen eine eigenständige Organisation der Aufgaben und Arbeitsumgebung. So können beispielsweise Ruhepausen im Liegen erfolgen. Der Wegfall des Arbeitswegs reduziert die damit häufig verbundene Belastung, sodass die individuellen Ressourcen spezifischer für die eigentlichen Tätigkeiten eingesetzt werden können. Wenn mobiles Arbeiten nicht möglich ist, sollten Long COVID-Betroffene den Arbeitsweg flexibel dann zurücklegen können, wenn das individuelle Befinden es zulässt.

Quelle: REHADAT-Wissen, Ausgabe „Von wegen nur ein Schnupfen – Wie sich die berufliche Teilhabe von Menschen mit Long COVID gestalten lässt“, 2023

Handlungsempfehlungen und Tipps

Auszüge aus „Von wegen nur ein Schnupfen – Wie sich die berufliche Teilhabe von Menschen mit Long COVID gestalten lässt“

- ✓ Betroffene und deren Bedarfe ernst nehmen
- ✓ Belastungsgrenze beachten
- ✓ Individuelle Ansätze sind erforderlich und wichtig
- ✓ Flexibilität ist essentiell (auch Anpassung an episodische Verläufe)
- ✓ Etablierte Verfahren und Instrumente können unterstützen, können jedoch im Einzelfall eine individuelle Anpassung erfordern
- ✓ Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) umsetzen
- ✓ Beratung und Förderung in Anspruch nehmen

„Mein Job hat mir sehr viel Spaß gemacht und ich möchte einfach nur zurück in den Alltag vor Long Covid.“



Zitat einer befragten Person der REHADAT Befragung „Long COVID im Arbeitsleben“

Fragen & Diskussion



Literatur

- Davis H. E. / McCorkell, L. / Vogel, J. M. / Topol E. J. (2023): Long COVID: major findings, mechanisms and recommendations. In: Nature reviews. Microbiology, Volume 21, Issue 3, Seite 133-146, <https://doi.org/10.1038/s41579-022-00846-2>
- Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) (2023): Corona ist Grund für Allzeithoch bei den Berufskrankheitszahlen. Gesetzliche Unfallversicherung veröffentlicht Jahresbilanz 2022. [Pressemitteilung].
- Peter, Raphael S. / Nieters, Alexandra / Kräusslich, Hans-Georg (2022): Post-acute sequelae of covid-19 six to 12 months after infection: population based study. In: BMJ, Article number 379:e071050, <https://doi.org/10.1136/bmj-2022-071050>
- Gandjour, Afschin (2023). Long COVID: Costs for the German economy and health care and pension system. BMC health services research, 23. Jg., Band 1, 641. <https://doi.org/10.1186/s12913-023-09601-6> [6.9.2023]
- Gerth, Steffen (2023): Nebel im Kopf: Wie Sie mit Mitarbeitern umgehen sollten, die unter Long Covid leiden. In: impulse, Published online: 25. Mai 2023.
- Grobe, Thomas G. / Bessel, Sven, 2022: Gesundheitsreport 2022. Zwei Jahre Coronapandemie: Wie geht es Deutschlands Beschäftigten?, Hrsg. v. Techniker Krankenkasse, Berlin
- Haering et al., 2023, Long/Post-COVID-Schweregrade und ihre gesellschaftlichen Folgen: Ergebnisse einer Befragung, in: RWI-Materialien, Nr. 156, https://www.rwi-essen.de/fileadmin/user_upload/RWI/Publikationen/RWI_Materialien/rwi-materialien_156.pdf [14.09.2023]
- Lemhöfer, Christina et al., 2023, Quality of life and ability to work of patients with Post-COVID syndrome in relation to the number of existing symptoms and the duration since infection up to 12 months: a cross-sectional study, in: Quality of life research: an international journal of quality of life aspects of treatment, care and rehabilitation, 32:1991-2002, <https://doi.org/10.1007/s11136-023-03369-2> [6.9.2023]
- REHADAT, (2023), Long COVID im Arbeitsleben. Ergebnisse der REHADAT-Befragung von Menschen mit Long COVID zu ihrer beruflichen Situation, Köln, <http://rehadat.link/lcumfrage> [04.10.2023]
- WIdO – Wissenschaftliches Institut der AOK, 2023, Post-Covid-Erkrankungen: Wenige Betroffene, aber lange Ausfallzeiten. WIdO verzeichnet 2022 höchsten allgemeinen Krankenstand seit Beginn der Analysen 1991, Pressemitteilung vom 16.3.2023, <https://www.wido.de/news-presse/pressemitteilungen/2023/post-covid-erkrankungen/?L=0> . [6.9.2023]
- Zentralinstitut kassenärztliche Versorgung (Zi) (2023): Deskription von Post-COVID-Patient:innen (Bundesweit, Q4 2022). Datenstand 07. Juli 2023. [PPT-Präsentation].

Vielen Dank!

Mareike Decker

decker@rehadat.de

0221 4981-806

www.rehadat.de

