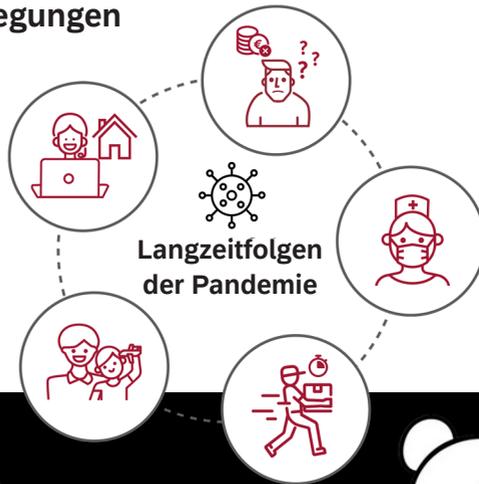


Umgang mit Long COVID in der Arbeitswelt

Wissenswertes und Anregungen

für Arbeitgeber*innen,
für Beschäftigte,
für Betriebs- und
Personalrät*innen



Was ist Long COVID?

Long COVID ist die Sammelbezeichnung für längerfristige, gesundheitliche Beeinträchtigungen, die noch über vier Wochen nach einer Infektion mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 vorliegen. Die Beschwerden beginnen entweder bereits in der akuten Erkrankungsphase und bleiben längerfristig bestehen oder treten im Verlauf von Wochen und Monaten nach der Infektion neu oder wiederkehrend auf. Von Post COVID wird gesprochen, wenn Beschwerden mindestens 12 Wochen und länger nach der akuten Infektion entweder noch vorhanden sind oder nach diesem Zeitraum neu auftreten. Da Long COVID als Oberbegriff alle Langzeitbeschwerden umfasst, die jenseits der akuten Krankheitsphase vorhanden sind, wird im Folgenden der Begriff Long COVID verwendet.

Welche Beschwerden treten bei Long COVID auf?

Personen mit Long COVID berichten über verschiedene körperliche und psychische Symptome. Die Beschwerden können einzeln aber auch in Kombination auftreten und von unterschiedlicher Dauer sein. Daher lässt sich bisher kein einheitliches Krankheitsbild abgrenzen. Forschende arbeiten daran, das Krankheitsbild Long COVID besser zu verstehen.

Es gibt auch Personen, die an Long COVID ähnlichen Symptomen leiden, ohne zuvor an COVID-19 erkrankt zu sein. Die Beschwerden können auch im Zusammenhang mit einer Corona-Impfung auftreten und sind dann unter der Bezeichnung Post-Vac-Syndrom bekannt.



Quelle: Bundesministerium für Gesundheit (2023): Hilfreiche Informationen für Betroffene, Angehörige und Interessierte: https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Dateien/5_Publikationen/Gesundheit/Flyer_Poster_etc/Corona/231108_BMG_LongCOVID_Flyer_Hilfreiche-Infos_barrierefrei.pdf

Long COVID und ME/CFS

Die Myalgische Enzephalomyelitis bzw. das Chronische Fatigue-Syndrom (ME/CFS) ist eine schwere neurologische Erkrankung. Die Erkrankung geht mit Beschwerden im Bereich des Nervensystems und Abwehrsystems einher. Häufig beginnt sie nach Viruserkrankungen. Dies kann auch nach einer Ansteckung mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 der Fall sein. Viele Erkrankte leiden an einer schweren Erschöpfung (Fatigue), die mindestens 6 Monate anhält. Zudem erleben Betroffene bereits nach geringer körperlicher oder geistiger Belastung eine massive Verschlechterung ihrer Beschwerden – Post-Exertionelle-Malaise genannt. Dies führt häufig dazu, dass ein eigenständiges Ausüben von Alltagstätigkeiten kaum oder gar nicht mehr möglich ist. Der Zustand kann mehrere Tage, Wochen oder noch länger anhalten. Zu den weiteren Symptomen von ME/CFS gehören u.a. Störungen des Kreislaufs, Muskel-, Kopf- und Gliederschmerzen, ein schlechter Schlaf und Konzentrationsstörungen. Die Erkrankung geht daher häufig mit einer erheblichen Arbeitseinschränkung bis hin zur Arbeitsunfähigkeit einher.

Weitere Informationsquellen zum Thema auf Seite 8 dieses Flyers.

Long COVID: ein Thema für die Arbeitswelt?

Long COVID stellt die Arbeitswelt vor große Herausforderungen – auch wenn bisher nur wenig über Erscheinungen und Hintergründe gesprochen wird. Wie viele Personen in Deutschland von Long COVID betroffen sind, ist derzeit noch unklar, da noch keine eindeutigen wissenschaftlichen Befunde vorliegen. Allerdings gehen verschiedene Studien davon aus, dass bis zu 10 Prozent der an einer COVID-19 Infektion erkrankten Personen später an Long COVID-Symptomen leiden. Zudem legen bisherige Erkenntnisse nahe, dass das Risiko für Langzeitfolgen steigt, je schwerer die COVID-19-Erkrankung war. Nach Daten der AOK waren Long COVID-Erkrankte 2020 bis 2023 im Durchschnitt an 64,6 Tagen arbeitsunfähig. Außerdem sind Frauen häufiger von Long COVID betroffen als Männer. Es ist somit dringend erforderlich, sich mit Long COVID in der Arbeitswelt im Allgemeinen und dem betrieblichen Umgang im Konkreten vermehrt auseinanderzusetzen.



Wie umgehen mit Long COVID im Arbeitsalltag?

Long COVID kann die Arbeitsfähigkeit einschränken. Betroffene können z.B. durch Müdigkeit und Erschöpfung weniger belastbar sein. Aber auch Konzentrationsstörungen, Gedächtnisprobleme, Atemnot, Kreislaufbeschwerden und Schmerzen können den Arbeitsalltag erschweren. Es ist daher wichtig, die Beschwerden von Beschäftigten ernst zu nehmen, das Gespräch zu suchen und sie bei Bedarf in ihrem Arbeitsalltag zu unterstützen. Dabei ist es hilfreich, dass Beschäftigte über betriebsärztliche Angebote, Möglichkeiten zur Wiedereingliederung oder Reha-Angebote informiert werden.

Anpassung des Arbeitsumfeldes und der Arbeitsaufgaben

Wenn Beschäftigte mit Long COVID-Beschwerden an den Arbeitsplatz zurückkehren, können Arbeitgeber*innen sie auf verschiedene Weise unterstützen. Es ist sinnvoll, die Beschäftigten zu fragen, welche Auswirkungen die Erkrankung auf ihre Tätigkeit hat, wie sie ihre Leistungsfähigkeit einschätzen und wie sie in ihrem Arbeitsalltag konkret unterstützt werden können. Beschwerden bei Long COVID fallen sehr unterschiedlich aus. Maßnahmen sollten daher gemeinsam abgestimmt, regelmäßig reflektiert und gegebenenfalls angepasst werden. Hierzu zählen u.a.:



Anpassung der Arbeitszeiten

- Flexible Arbeitszeiten (z.B. anderer Arbeitsbeginn/anderes Arbeitsende)
- Veränderte Pausenzeiten (z.B. regelmäßige und/oder zusätzliche Pausen)
- Anpassung der Schichtarbeit (z.B. keine Spät-, Früh- und/oder Nachtschichten, damit Beschäftigte zu Zeiten arbeiten können, die möglichst gut zum individuellen tageszeitlichen Symptomverlauf passen)
- Freistellung für Ärzt*innen-Termine



Gestaltung des Arbeitsplatzes

- Ermöglichung von (mehr) Homeoffice (z.B. eigenständige Organisation der Aufgaben und Arbeitsumgebung; Ruhepausen können im Liegen erfolgen; der Wegfall des Arbeitswegs reduziert Belastung)
- Hilfsmittel anbieten (z.B. Eingabehilfen für Computer; Transport- und Hebehilfen)
- Umgestaltung des Arbeitsplatzes (z.B. höhenverstellbare Schreibtische, Lärmschutz, Einzelbüro)
- Schaffung von Ruhebereichen/-räumen mit Liegemöglichkeiten für Arbeitspausen



Anpassung der Aufgaben

- Änderung des Arbeitsbereichs oder Umorganisation der Aufgaben (z.B. Tätigkeiten sollten mit individuellen Bedürfnissen und Symptomen vereinbar sein; Unterteilung von Aufgaben in einzelne Arbeitspakete)
- Reduzierung des Arbeitsvolumens (z. B. weniger Aufgaben als vor der Erkrankung innerhalb einer bestimmten Frist; mehr Zeit für die Erledigung üblicher Aufgaben und keine knappen Fristen; Verteilen anspruchsvoller Aufgaben auf verschiedene Tage)
- kompletter Tätigkeits- oder Stellenwechsel mit verträglicheren Arbeitsaufgaben
- Unterstützung durch Kolleg*innen (z.B. in der Anfangsphase)
- Stufenweise Wiedereingliederung

Betriebliches Eingliederungsmanagement

Wenn Beschäftigte wegen Long COVID innerhalb von 12 Monaten länger als 6 Wochen arbeitsunfähig erkranken, müssen Arbeitgeber*innen in der Regel ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) anbieten. Dazu sind alle Arbeitgeber*innen verpflichtet, unabhängig davon, wie groß das Unternehmen oder die Einrichtung ist. Außerdem sind die Arbeitgeber*innen gesetzlich verpflichtet, den Betriebs- oder Personalrat und gegebenenfalls die Schwerbehindertenvertretung hinzuzuziehen, um über Maßnahmen zur Überwindung der Arbeitsunfähigkeit zu beraten. Darüber hinaus haben Betriebs- und Personalräte ein Mitbestimmungsrecht bei der Gestaltung des BEMs.

Ein BEM soll Beschäftigte beim beruflichen Wiedereinstieg unterstützen. Die Teilnahme für Beschäftigte ist freiwillig. Die gesetzliche Basis ist im Sozialgesetzbuch festgelegt (§ 167 Abs. 2 SGB IX). Zusammen mit der*dem Beschäftigten werden Möglichkeiten besprochen, wie wieder eine Arbeit aufgenommen werden kann. Ein besonderes Augenmerk liegt darauf, mit welchen Leistungen oder Hilfen Arbeitgeber*innen die Betroffenen beim Wiedereinstieg unterstützen können. Bei der Planung der Maßnahmen des BEM können auch die Personalabteilung oder der betriebsärztliche Dienst unterstützen. Arbeitgeber*innen können überdies die Reha-Träger zum BEM-Verfahren hinzuziehen. Auch nach der Arbeitsaufnahme sollten Arbeitgeber*innen und Beschäftigte im Gespräch bleiben, um z.B. zu klären, ob weitere Anpassungen notwendig sind.

Weitere Informationsquellen zum Thema auf Seite 8 dieses Flyers.

Handlungsmöglichkeiten von Betriebs- und Personalrat

Um Beschäftigte mit Long COVID-Erkrankung im Unternehmen oder der Einrichtung gut unterstützen zu können, sollten sich Betriebs- und Personalräte mit dem Thema Long COVID auseinandersetzen. Es ist sinnvoll, wenn sich Betriebs- und Personalräte aktiv als Anlaufstelle für Ratsuchende anbieten und Informationen sowohl in Richtung Arbeitgeber*innen als auch Beschäftigte verbreiten. Sie können sich dafür einsetzen, weniger oder kürzere Arbeitsunfähigkeit bei Long COVID-Betroffenen zu erreichen sowie bei Bedarf eine Anpassung des Arbeitsumfeldes und der Tätigkeiten zu unterstützen. Dafür ist eine Abstimmung mit Betriebsärzt*innen, Sicherheitsbeauftragten und Krankenkassen sinnvoll.

Des Weiteren können Betriebs- und Personalräte darauf hinwirken, dass Long COVID in das Betriebliche Gesundheitsmanagement aufgenommen wird. Hier können sie dann von ihrem Initiativrecht Gebrauch machen, wenn bestimmte Maßnahmen eingerichtet werden sollen. Außerdem ist es wichtig, als Betriebs- und Personalrat zu prüfen, ob BEM-berechtigte Personen von der*dem Arbeitgeber*in ein BEM-Angebot erhalten haben. Beim BEM-Prozess können Mitglieder des Betriebs- und Personalrats zudem auf Wunsch der jeweiligen Beschäftigten z.B. in Gesprächen im Rahmen des BEM mitwirken und eigene Vorschläge zur Unterstützung einbringen. Wurden im BEM-Verfahren individuelle Maßnahmen für die Betroffenen festgelegt, sollten Betriebs- und Personalräte diese nachverfolgen. Dies kann auch anderen zukünftig von Long COVID betroffenen Beschäftigten helfen.

Weitere Informationsquellen zum Thema auf Seite 8 dieses Flyers.



Long COVID als Berufskrankheit oder Arbeitsunfall?

In einigen Fällen wird Long COVID als Berufskrankheit oder Arbeitsunfall anerkannt, sofern die Infektion im beruflichen Kontext erfolgte und bestimmte Bedingungen erfüllt sind. Dazu zählen auch Long COVID-Beschwerden, die auftreten, wenn Beschäftigte direkt nach der Ansteckung mit dem Coronavirus zunächst keine Krankheitszeichen hatten. Treten erst später Beschwerden auf, die als Folge der Ansteckung anzusehen sind, kann eine Berufskrankheit ab diesem Zeitpunkt anerkannt werden. In solchen Fällen ist die gesetzliche Unfallversicherung zuständig. Bei Anerkennung haben Betroffene Anspruch auf Versicherungsleistungen wie Heilbehandlungen, eine medizinische Rehabilitation und Leistungen zur beruflichen Teilhabe. Der zuständige Unfallversicherungsträger prüft nach der Meldung, ob eine Anerkennung möglich ist.

Eine beruflich bedingte Infektion und nachfolgende Erkrankung an COVID-19 und mögliche Langzeitfolgen können als Arbeitsunfall gelten, wenn die Voraussetzungen für die Anerkennung als Berufskrankheit nicht erfüllt werden. Dabei muss die Ansteckung mit dem Coronavirus bei einem Arbeitsunfall infolge einer Tätigkeit eintreten, die durch die gesetzliche Unfallversicherung versichert ist. Neben einer Beschäftigung in einem Arbeitsverhältnis kann dies zum Beispiel auch der Besuch einer Schule oder Hochschule, die Übernahme bestimmter Ehrenämter oder das Leisten von Erster Hilfe sein. Ein Arbeitsunfall kann zudem vorliegen, wenn sich die Person auf dem Weg zu einer solchen Tätigkeit oder auf dem Rückweg angesteckt hat. In der Regel muss ein intensiver Kontakt zu mindestens einer ansteckenden Person nachgewiesen sein.

Weitere Informationsquellen zum Thema auf Seite 8 dieses Flyers.

Erwerbsminderung bei Long COVID?

In bestimmten Fällen kann für Beschäftigte mit Long COVID eine Erwerbsminderungsrente der gesetzlichen Rentenversicherung infrage kommen. Allerdings sind noch nicht viele Fälle bekannt, bei denen Betroffenen eine Erwerbsminderungsrente bewilligt wurde. Grundsätzlich gilt aber: Wenn Beschäftigte die Regelaltersgrenze noch nicht erreicht haben und nicht mehr oder nur noch in geringem Umfang arbeitsfähig sind, können sie bei der gesetzlichen Rentenversicherung eine Erwerbsminderungsrente beantragen. Dabei wird die Erwerbsminderung in zwei Stufen eingeteilt: Personen sind voll erwerbsgemindert, wenn sie weniger als drei Stunden täglich auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erwerbstätig sein können. Teilweise erwerbsgemindert sind Betroffene, wenn ihr verbliebenes Leistungsvermögen mindestens drei und weniger als sechs Stunden täglich beträgt. Weitere Informationsquellen zum Thema auf Seite 8 dieses Flyers.

Weiterführende Informationen und verwendete Quellen

Bayrisches Ärzteblatt (2024): Post-Vac-Syndrom – langfristig Krank nach COVID-19-Impfung: https://www.bayerisches-aerzteblatt.de/fileadmin/aerzteblatt/ausgaben/2024/09/einzelpdf/BAB_9_2024_388-390.pdf

Bundesministerium für Gesundheit (2023): Hilfreiche Informationen für Betroffene, Angehörige und Interessierte: https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Dateien/5_Publikationen/Gesundheit/Flyer_Poster_etc/Corona/231108_BMG_LongCOVID_Flyer_Hilfreiche-Infos_barrierefrei.pdf

Deutsche Gesellschaft für ME/CFS e. V.: <https://www.mecfs.de/>

Decker, Mareike/Fulda, Carolin/Lange, Maisun (2023): IW-Trends, Arbeiten mit Long COVID: https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/IW-Trends/PDF/2023/IW-Trends_2023-04-06_Decker_et_al_barrierefrei.pdf

Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (2021): COVID-19-Infektion und „Long Covid“ – Leitfaden für Beschäftigte während der Genesung: <https://osha.europa.eu/de/publications/covid-19-infection-and-long-covid-guide-workers>

Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (2021): COVID-19-Infektion und „Long Covid“ – Leitfaden für Führungskräfte: <https://osha.europa.eu/de/publications/covid-19-infection-and-long-covid-guide-managers>

Institut zur Fortbildung von Betriebsräten (2023): Long Covid und BEM – jetzt sind Unternehmen und Betriebsrat gefordert!: <https://www.betriebsrat.de/news/betriebliches-eingliederungsmanagement/long-covid-und-bem-jetzt-sind-unternehmen-und-betriebsrat-gefordert-2727810>

Long-COVID-Initiative des Bundesministeriums für Gesundheit: <https://www.bmg-longcovid.de/>

REHADAT (2023): Von wegen nur ein Schnupfen! Wie sich die berufliche Teilhabe von Menschen mit Long COVID gestalten lässt: <https://www.rehadat-wissen.de/ausgaben/12-long-covid/>

REHADAT (2023): Long COVID im Arbeitsleben. Ergebnisse der REHADAT-Befragung von Menschen mit Long COVID zu ihrer beruflichen Situation: <https://www.rehadat.de/export/sites/rehadat-2021/lokale-downloads/rehadat-publikationen/auswertung-umfrage-long-covid.pdf>

Robert-Koch-Institut Informationsportal zu Long COVID: https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Long-COVID/Inhalt-gesamt.html?nn=13490888

Wissenschaftliches Institut der AOK: Pressemitteilung vom 28.02.2024: <https://www.wido.de/news-presse/pressemitteilungen/2024/post-covid-und-long-covid-sinkende-zahl-von-krankschreibungen/>

Betroffenen-Organisationen / Selbsthilfe / Beratung

Deutsche Gesellschaft für ME/CFS e. V.: <https://www.mecfs.de/>

Fatigatio e. V. – Bundesverband ME/CFS: <https://www.fatigatio.de/>

Long COVID Deutschland (LCD): <https://longcoviddeutschland.org/>

Long COVID-Plattform – Das Portal der Long COVID-Vernetzungsstelle | BAG-Selbsthilfe: <https://www.long-covid-plattform.de/>

Long-Covid: Beratungsangebot in Niedersachsen: <https://www.niedersachsen.de/coronavirus/long-covid-beratungsangebot-in-niedersachsen-224215.html>

NAKOS: Selbsthilfeangebote rund um Corona, Long COVID, Post-Vac-Syndrom und Co: <https://www.nakos.de/themen/corona/>

NichtGenesen: <https://nichtgenesen.org/>

Post-COVID-19 – Ambulanzen | Sprechstunden | Rehabilitation: <https://www.gesundheits-frage.de/langzeitcovid>



COFONI-Arbeitswelt-Monitor

Dieser Flyer wurde im Rahmen des Projekts „COFONI-Arbeitswelt-Monitor“ erstellt. Das Projekt wird gemeinsam von der Universität Osnabrück (Prof. Dr. Hajo Holst) und den Kooperationsstellen Hochschulen – Gewerkschaften in Niedersachsen durchgeführt. Ziel ist es, die Langzeitfolgen der Corona-Pandemie für die Arbeitswelt sichtbar zu machen. Ein besonderer Fokus liegt dabei auf dem betrieblichen Umgang mit Long COVID und beruflichen Ungleichheitsmustern. Hierzu werden eine repräsentative Erwerbstätigenbefragung, Interviews und verschiedene Veranstaltungsformate durchgeführt. Mehr Informationen finden Sie auf der Projekthomepage

<https://cofoni-arbeitswelt.de/>



Projektbeteiligte

Universität Osnabrück, Fachgruppe Wirtschaftssoziologie
www.sozialwissenschaften.uni-osnabrueck.de/institut/fachgebiete/wirtschaftssoziologie.html



Kooperationsstelle Hochschulen – Gewerkschaften SON
an der TU Braunschweig
www.koop-son.de



Kooperationsstelle Hochschulen und Gewerkschaften
der Georg-August-Universität Göttingen
www.kooperationsstelle.uni-goettingen.de



Kooperationsstelle Hochschulen und Gewerkschaften
Hannover – Hildesheim an der Hochschule Hannover
www.koop-hg.de



Kooperationsstelle Hochschule – Gewerkschaften
an der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg
www.kooperationsstelle.uni-oldenburg.de



Kooperationsstelle Hochschulen und Gewerkschaften
in Osnabrück
www.kooperationsstelle-osnabrueck.de



Peter L. Reichertz Institut für Medizinische Informatik
www.plri.de



Der COFONI-Arbeitswelt-Monitor ist Teil des
COVID-19 Forschungsnetzwerkes Niedersachsen (COFONI)
<https://www.umg.eu/forschung/corona/cofoni/>



gefördert
durch:

