

Was bleibt von der Pandemie?

Long COVID und arbeitsgesellschaftliche Langzeitfolgen der COVID-19-Pandemie

Prof. Dr. Hajo Holst
Universität Osnabrück
Abschlusstagung des COFONI
Arbeitswelt-Monitors
Oldenburg, 04.12.2025

Über die Pandemie will gesellschaftlich kaum noch jemand sprechen...

Hallo Herr Holst,

Besten Dank für die Anfrage. Ich weiß allerdings nicht, ob ich da der richtige Gesprächspartner wäre. **Ich sehe nicht, dass sich in meinem Umfeld, außer beim Thema flexible Arbeitsorte und Arbeitsmöglichkeiten, wegen der Pandemie was verändert hätte.** Die kundennahen Bereiche arbeiten wie davor und über das Thema Long Covid in unserem Bereich habe ich keine Informationen und weiß leider auch nicht, wer da informiert ist.

Betriebsratsvorsitzender

Hello,

als leidgeprüfter Betriebsrat seit 2020 könnte ich so Vieles erzählen zu den Folgen in unserem Betrieb durch ein Militärisches Projekt, das 2020 in der westlichen Welt über uns kam und lange Zeit vorbereitet wurde. **Dass Ihr aber diese Story immer noch transportiert, macht mich ratlos.** Dass Ihr auf kleine Experten-Community, die in rumgereicht wird, reingefallen seid, finde ich schade, unterstell ich Euch doch menschennahe Absichten.

Betriebsrat

... das bleibt auch arbeitspolitisch nicht ohne Folgen!

- **Das Forschungs- und Dialogprojekt**
Der COFONI-Arbeitswelt-Monitor
 - **Arbeitsweltliche Langzeitfolgen der Pandemie**
Verbreitung, Ungleichheiten
 - **LONG und POST COVID**
Verbreitung, betrieblicher Umgang
- **Fazit**
Arbeitspolitische Re-Thematisierung der Pandemiefolgen

Der COFONI Arbeitswelt-Monitor

Analyse beruflicher Ungleichheiten in den langfristigen Pandemiefolgen in der Arbeitswelt (mit einem Fokus auf Long Covid) + Erprobung innovativer Dialog- und Transferformate

- **Mixed-Methods-Ansatz:** 69 Qualitative Interviews mit Expert*innen, Erwerbstätigen und Long Covid/Post Vac-Betroffenen sowie repräsentative CATI-Erwerbstätigen-Befragung (Infas, n=2000)
- **Forschungs- und Dialogprojekt:** enge Zusammenarbeit zwischen UOS und den Kooperationsstellen Hochschulen und Gewerkschaften in Niedersachsen und Bremen
- **Projektbeteiligte:** Agnes Fessler, Hajo Holst, Steffen Niehoff, Carmen Thamm (UOS), Claudia Czycholl, Uwe Kröcher (UOL), Petra F. Köster (HSH), Frank Mußmann (UGÖ), Derk Trei, Britta Wittner (UBS)
- Gefördert im Rahmen des **Covid-19-Forschungsnetzwerks des Landes Niedersachsen** (COFONI)
- **Laufzeit:** 01.01.2024 – 30.06.2026



Fördernummer: 11LZF23



COVID-19
FORSCHUNGSENTEWK
NIEDERSACHSEN

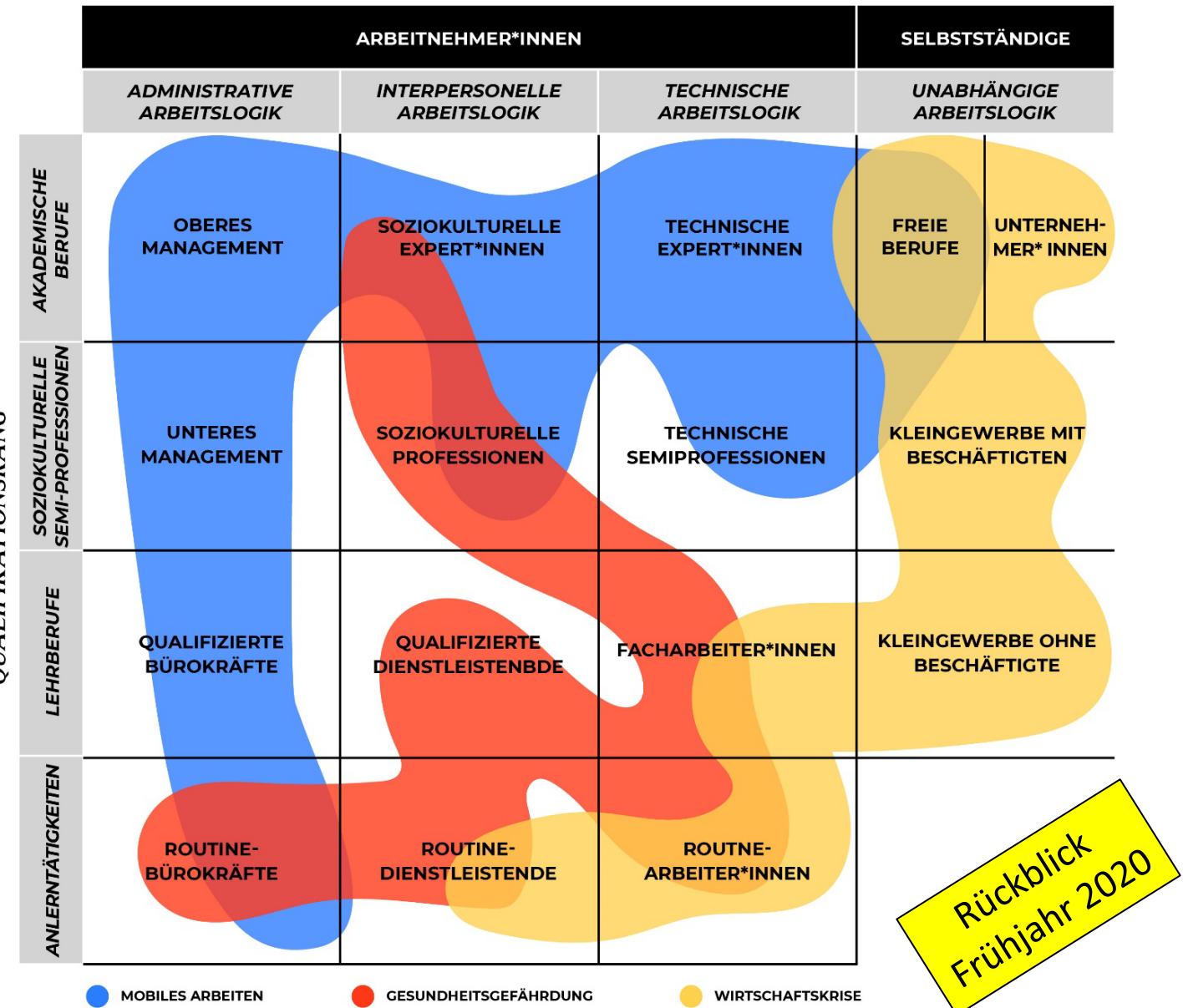
SAMPLE CATI-Erwerbstätigenbefragung		Anteil in %
Fallzahl	Erwerbstätige Gesamt	N = 2.000
Erwerbsklasse	Ge- schlecht	Männer 53,9
	Frauen	46,1
	Alter	Unter 30 Jahre 15,9
		30 bis 50 Jahre 46,6
		50 Jahre und älter 37,5
	Soziokult. Professionen	1,9
	Dienstleistende	6,2
	Technische Expert*innen	14,1
	Produktionsarbeitende	19,4
	Management	16,6
Erwerbsklasse	Bürokräfte	10,8
	Arbeitgeber*innen	15,4
	Kleingewerbe	15,6

SAMPLE Qualitative Interviews		Ge- samt
Fallzahl	Interviewte Gesamt	65
Erwerbsklasse	Ge- schlecht	Männer 14
	Frauen	22
	Alter	Unter 30 Jahre 1
		30 bis 50 Jahre 24
		50 Jahre und älter 11
	Soziokult. Professionen	8
	Dienstleistende	5
	Technische Expert*innen	16
	Produktionsarbeitende	10
	Management	19
Erwerbsklasse	Bürokräfte	4
	Arbeitgeber*innen	2
	Kleingewerbe	1

Datum	Ort	Titel
06.06.2024	Braunschweig	Nach dem Virus? Long Covid in der Arbeitswelt. Wenn der Gehirnnebel bleibt
26.09.2024	Göttingen	Nach dem Virus? Long COVID in der Arbeitswelt. Belastung, Unwissen und Stigma
24.10.2024	Osnabrück	Langfristfolgen der Pandemie für die Arbeitswelt
07.11.2024	Braunschweig	Arbeiten mit Long/Post COVID aus Erwerbstätigenperspektive
12.11.2024	Hannover	Nach dem Virus? Long COVID in der Arbeitswelt.
04.12.2024	Oldenburg	Langzeitfolgen der Corona-Pandemie für die Arbeitswelt und der betriebliche Umgang mit Long COVID
01.04.2025	<i>Online</i>	Versorgung von Long-COVID-Betroffenen in Niedersachsen
15.05.2025	Braunschweig	Long-COVID-Aktionstag
21.05.2025	Osnabrück	Long COVID in der Arbeitswelt. Aktuelle Rechtsprechung, Angebote und notwendige Anpassungen
04.06.2025	Osnabrück	Rehabilitationsmaßnahmen bei Long COVID-Betroffenen
04.09.2025	Braunschweig	You better work, B**tch! – Geschlechterungerechtigkeiten in der postpandemischen Arbeitswelt

Erwerbsklassenansatz von Oesch (2006)

- Kombination **vertikaler und horizontaler Ungleichheiten**
 - **Vertikale Achse**: für den Beruf erforderliche Qualifikationen (akademisch bis ohne formale Qualifikationen)
 - **Horizontale Achse**: Arbeitslogiken (administrativ, interpersonell, technisch, unabhängig)
 - Rückblick: starke vertikale und horizontale Ungleichheiten in der COVID-19-Pandemie (Holst et al. 2022)

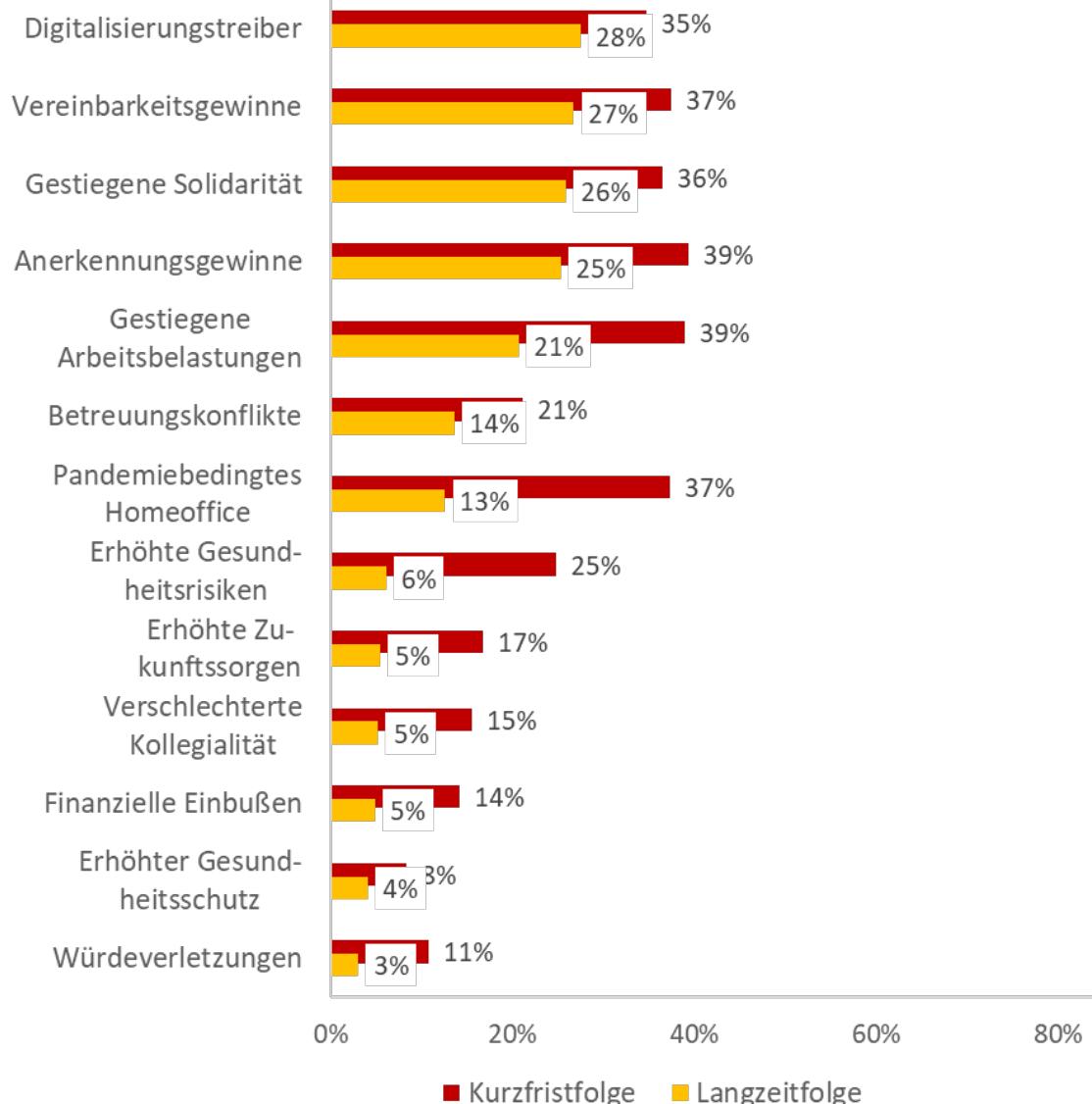


- **Das Forschungs- und Dialogprojekt**
Der COFONI-Arbeitswelt-Monitor
 - **Arbeitsweltliche Langzeitfolgen der Pandemie**
Verbreitung, Ungleichheiten
 - **LONG und POST COVID**
Verbreitung, betrieblicher Umgang
- **Fazit**
Arbeitspolitische Re-Thematisierung der Pandemiefolgen

Wie anhaltend sind die unmittelbaren Auswirkungen der Pandemie auf die Arbeitswelt?

- Überprüfung der **Persistenz** der wichtigsten arbeitsweltlichen **Kurzfristfolgen**
- Sieben **Themenfelder**: Gesundheit, Wirtschaft, Arbeitsbedingungen, Anerkennung, Kollegialität, Digitalisierung/Homeoffice, Kinderbetreuung
- Langzeitfolgen sind **vielfältig**. Am **häufigsten** werden **genannt**: Digitalisierung, Vereinbarkeitsgewinne, gestiegene Solidarität, Anerkennungsgewinne und gestiegene Arbeitsbelastungen

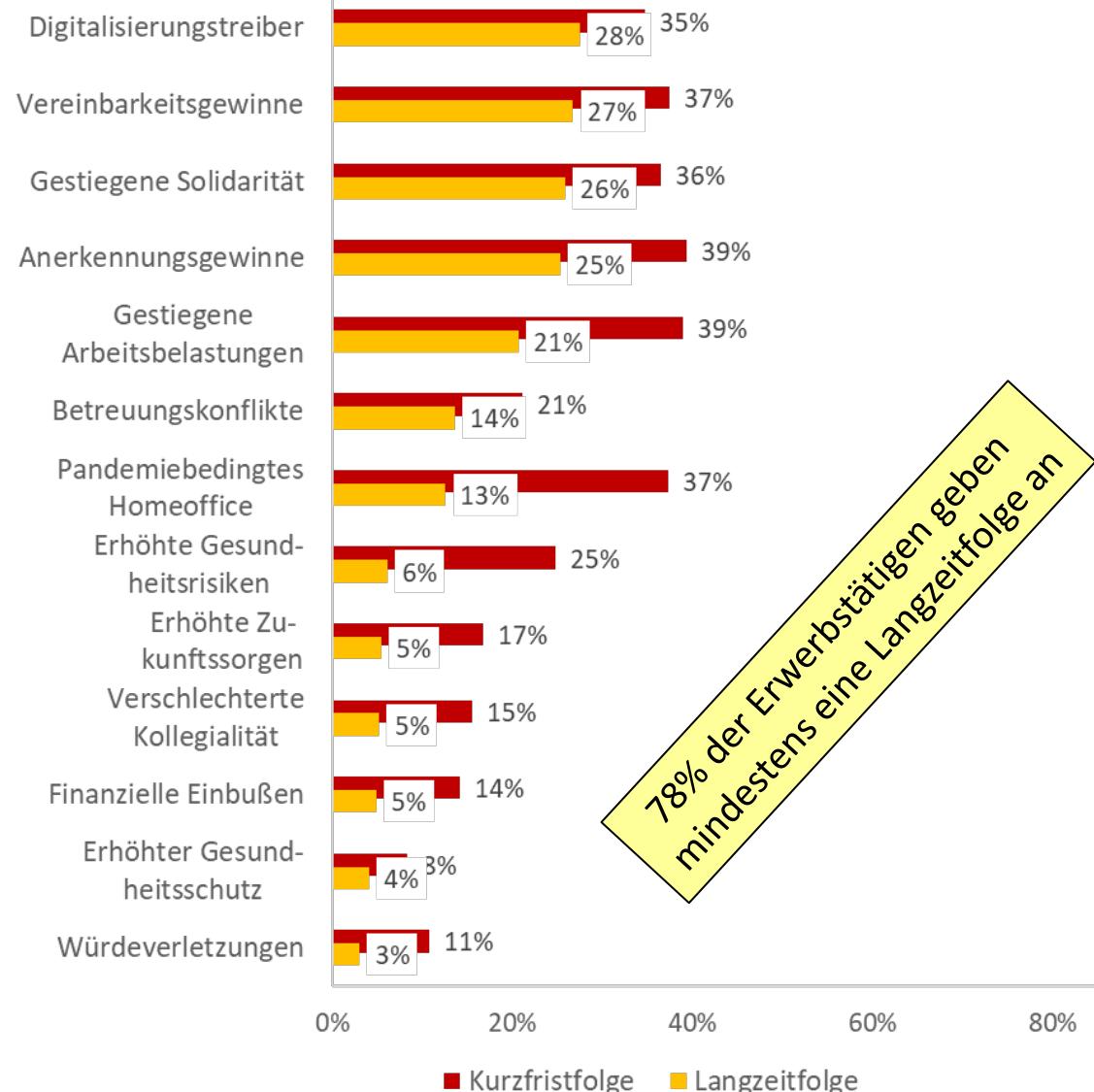
Langzeitfolgen der Pandemie: Liste (2025, Erwerbstätige Gesamt)



Wie anhaltend sind die unmittelbaren Auswirkungen der Pandemie auf die Arbeitswelt?

- Überprüfung der **Persistenz** der wichtigsten arbeitsweltlichen **Kurzfristfolgen**
- Sieben **Themenfelder**: Gesundheit, Wirtschaft, Arbeitsbedingungen, Anerkennung, Kollegialität, Digitalisierung/Homeoffice, Kinderbetreuung
- Langzeitfolgen sind **vielfältig**. Am **häufigsten** werden **genannt**: Digitalisierung, Vereinbarkeitsgewinne, gestiegene Solidarität, Anerkennungsgewinne und gestiegene Arbeitsbelastungen

Langzeitfolgen der Pandemie: Liste (2025, Erwerbstätige Gesamt)



Positive Langzeitfolgen

- Erhöhter Gesundheitsschutz
- Vereinbarkeitsgewinne
- Anerkennungsgewinne
- Gestiegene Solidarität

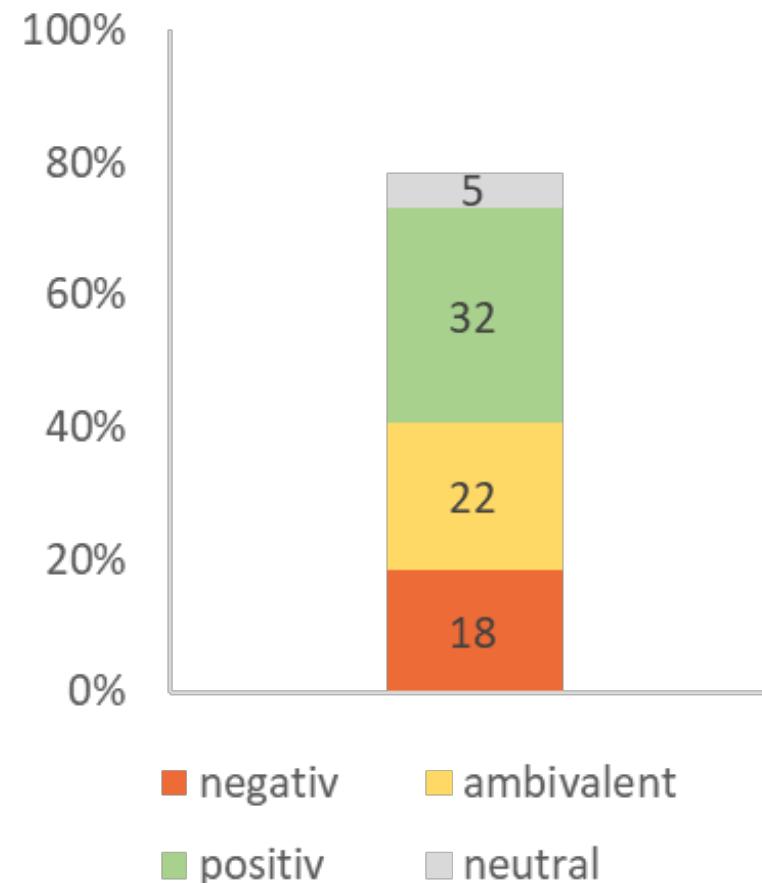
Negative Langzeitfolgen

- Erhöhte Gesundheitsrisiken
- Finanzielle Einbußen
- Zunahme Zukunftssorgen,
- gestiegene Arbeitsbelastungen
- Würdeverletzungen
- Beeinträchtigte Kollegialität
- Zunahme Betreuungskonflikte

Neutrale Langzeitfolgen

- Digitalisierung
- Homeoffice

Typisierung der Langzeitfolgen (2025, Erwerbstätige Gesamt)

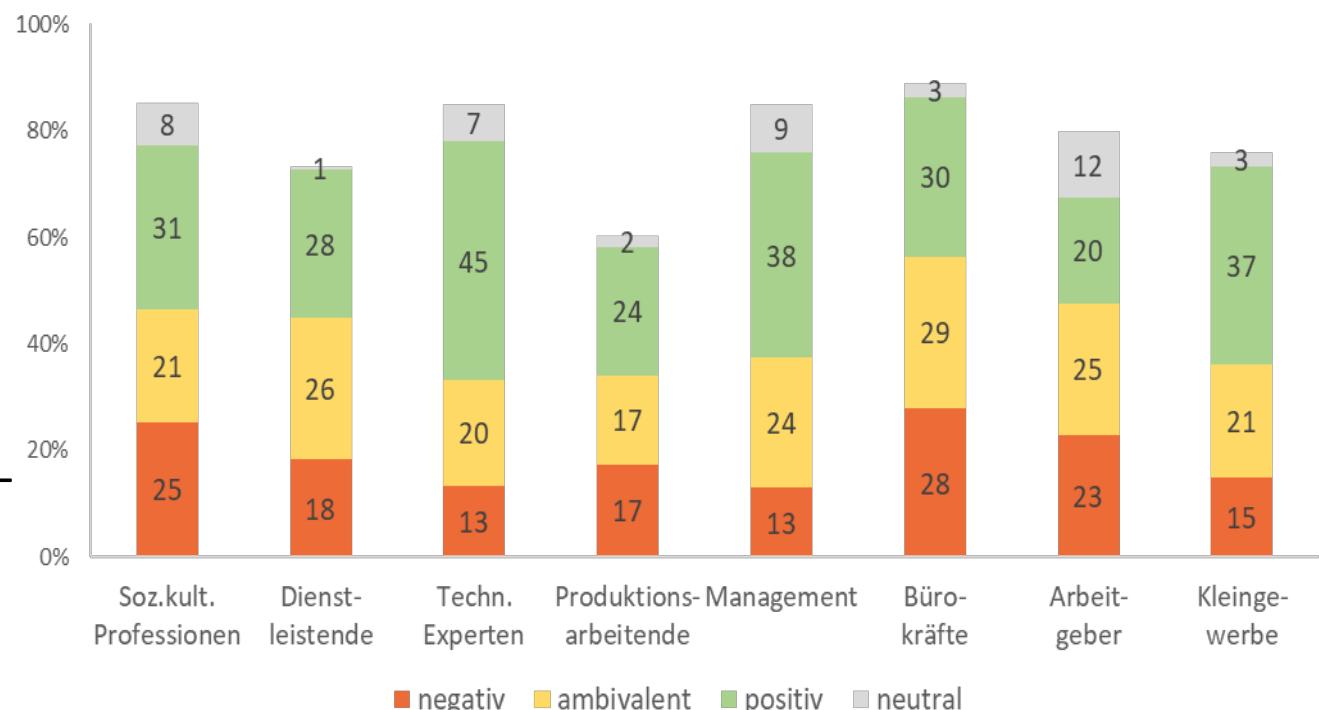


Wer sind Gewinner*innen und Verlierer*innen der Pandemie?

- Positive und negative Langzeitfolgen sind **ungleich verteilt**: Zwischen Erwerbsklassen und innerhalb von Klassen.
- Gewinner*innen**: Technische Expert*innen und Management anhaltende Vereinbarkeitsgewinne (sekundär Anerkennungsgewinne), relativ geschützt vor steigenden Arbeitsbelastungen
- Auffällig polarisiert**: Sozio-kulturelle Professionen (Gewinner*innen Anerkennungsgewinne und Solidaritätszuwächse, Verlierer*innen gestiegene Arbeitsbelastungen)

- Ebenfalls polarisiert**: Bürokräfte (Gewinner*innen Vereinbarkeitsgewinne und mit Abstrichen Solidaritätszuwächse, Verlierer*innen gestiegene Arbeitsbelastungen)

Typisierung der Langzeitfolgen (2025, Erwerbsklassen)



Zwischenfazit Allgemeine arbeitsweltliche Langzeitfolgen

- Arbeitsweltliche Langzeitfolgen deutlich **weiter verbreitet** als die De-Thematisierung der Pandemie nahelegt
- Langfristfolgen der Pandemie sind **vielfältig**. Arbeitspolitisch schwer zu greifen.
- Über persistente Folgen produziert die Pandemie auch nach fünf Jahren noch **Gewinner*innen und Verlierer*innen**
- **Mitbestimmung** hat statistisch keinen Einfluss auf Langzeitfolgen (**kein relevantes arbeitspolitisches Thema** für die meisten Betriebs- und Personalräte)

	Positive Langzeitfolgen	Negative Langzeitfolgen
Arbeitszufriedenheit	87%	60%
Gesellschaftliche Wertschätzung	52%	31%
Institutionenvertrauen	43%	28%

- **Das Forschungs- und Dialogprojekt**
Der COFONI-Arbeitswelt-Monitor
 - **Arbeitsweltliche Langzeitfolgen der Pandemie**
Verbreitung, Ungleichheiten
 - **LONG und POST COVID**
Verbreitung, betrieblicher Umgang
- **Fazit**
Arbeitspolitische Re-Thematisierung der Pandemiefolgen

Verbreitung von LONG und POST COVID

- **LONG COVID** = mehr als vier Wochen andauernde Beeinträchtigungen (RKI, im Anschluss an WHO)
- **POST COVID** = mehr als 12 Wochen nach der akuten Infektion Beschwerden (RKI, um Anschluss an WHO)
- Vielfältige **körperliche** und **kognitive Symptome** erschweren Diagnose:
 - 1,8% mit Long Covid oder CFS krank geschrieben (AOK 2024)
 - Internationale Hochrechnung geht weltweit von 6,8% der Infizierten mit Long Covid-Symptomen aus (Al-Aly et al. 2024)
- **Nicht-linearer Krankheitsverlauf** (Gefahr der post-exertionellen Malaise) Herausforderung für Diagnose, Therapie und berufliche Wiedereingliederung
- Aus medizinischer Sicht ist **Pacing** (individuelle Belastungssteuerung) Schlüssel für Genesung

LONG und POST COVID in der COFONI-Erwerbstätigenbefragung (Sommer 2025)

- COFONI-Erwerbstätigenbefragung **erste zuverlässige Schätzung der Verbreitung von LONG COVID und POST COVID** unter Erwerbstätigen (NB! Besonders schwere Fälle bleiben jedoch ausgeblendet)
- Unter allen Erwerbstätigen:
 - 15% mit akuten oder überstandenem **LONG COVID** (selbst-berichtet)
 - 9% mit **POST COVID** (selbst berichtet)
- Aber: 85% **ohne offizielle Diagnose**

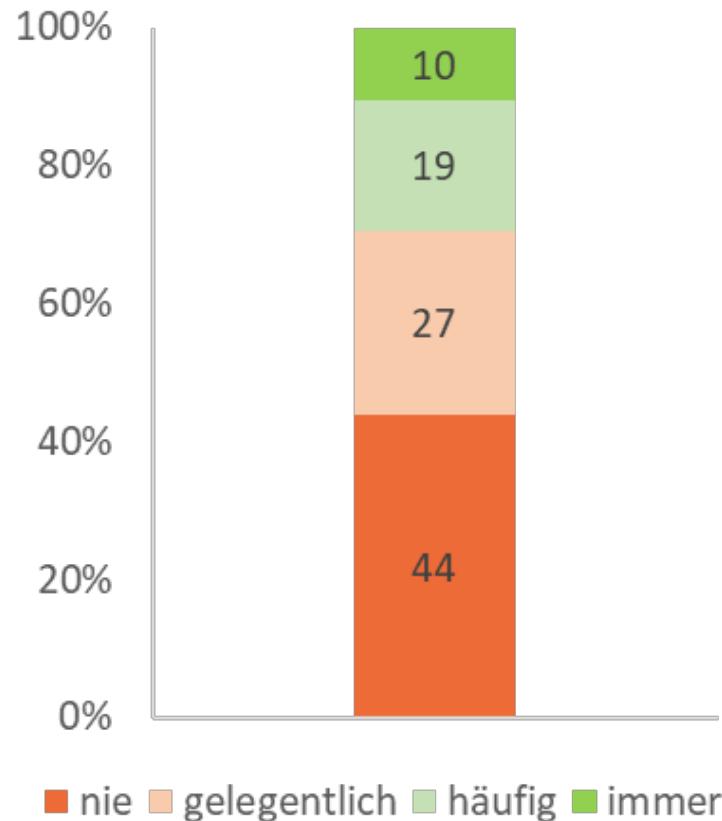
POST COVID und Leistung

- Betroffene leiden nicht nur unter körperlichen und kognitiven Einschränkungen, sondern auch unter den **arbeitsgesellschaftlichen Leistungsnormen**
- Qualitative Interviews zeigen: Trotz vielfältiger und anhaltender Einschränkungen halten die Betroffenen an normativer **Orientierung an Leistungsfähigkeit** fest:
 - **Um-Jeden-Preis-Leistungsfähigkeit**: Lebenswelt und Gesundheit werden der Erwerbsarbeit untergeordnet
 - **Als-Ob-Leistungsfähigkeit**: Fassade ungebrochener Leistungsfähigkeit durch Arbeitszeitreduktion, Spaltung von Vorder- und Hinterbühne und)
 - **Umdeutung von Leistungsfähigkeit**: Relativierung von Erwerbsarbeit durch gesellschaftlich relevante Tätigkeit, u.a. Ehrenamt

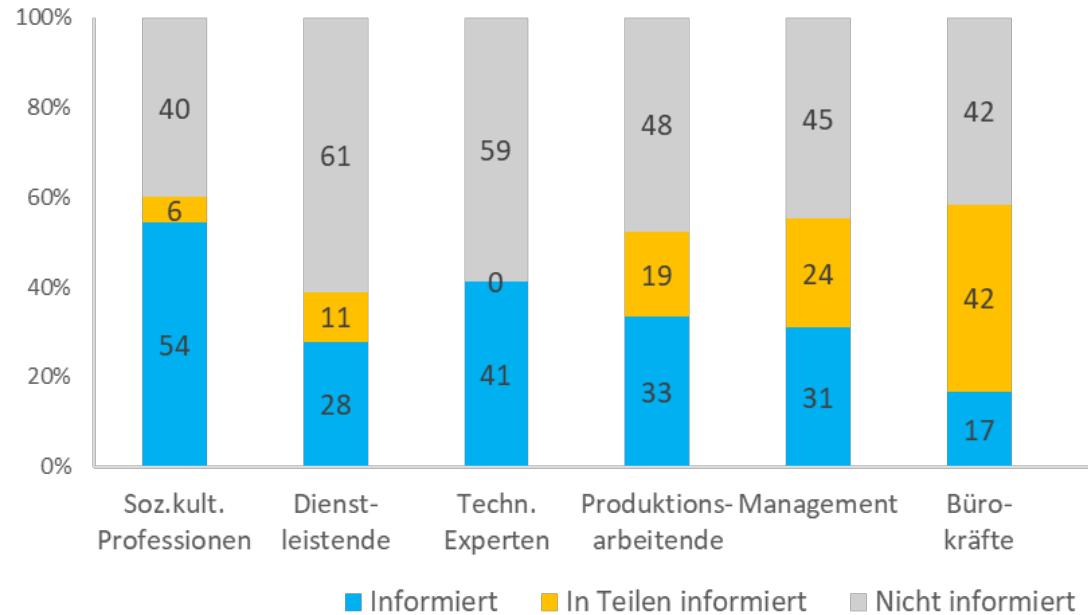
Das ‚Ich muss wieder arbeiten gehen‘ hat was gemacht mit der Genesung. Jetzt mit der Kündigung in Aussicht ist dieser Leistungsdruck weg. Ich kann mich besser auf die Genesung konzentrieren.“

*(Versorgungscoordinatorin
Krankenpflege)*

Möglichkeiten zum Pacing (2025, Post COVID-Betroffene)



Arbeitgeber über Erkrankung informiert (2025, Post COVID nach Erwerbsklassen)



- Nicht einmal ein Drittel kann regelmäßig in der Arbeit **Pacing** betreiben (85% ohne Arbeitsanpassungen)
- Fast die Hälfte der **Betroffenen informiert den Arbeitgeber nicht** über Einschränkungen (Dienstleistende und Bürokräfte besonders selten)

Umgang mit POST COVID im Betrieb

- Ein Drittel der Betroffenen fühlt sich auf der Arbeit ***unter Druck gesetzt***
- 41% geben an, dass sich im Betrieb ***niemand für LONG COVID interessiert***
- Ausgrenzungserfahrungen und Kündigungssorgen sind allerdings (anders in UK) gering verbreitet
- Kollegialität als zentrale Ressource: Unterstützung ***unter Kolleg*innen*** mehrheitlich gegeben
- Statistisch beeinflusst ***Mitbestimmung*** betrieblichen Umgang mit POST COVID nicht

Arbeiten mit Post COVID (2025, Post COVID-Betroffene)

Fühle mich unter Druck gesetzt, trotz meiner Beeinträchtigungen mein normale Leistung zu bringen

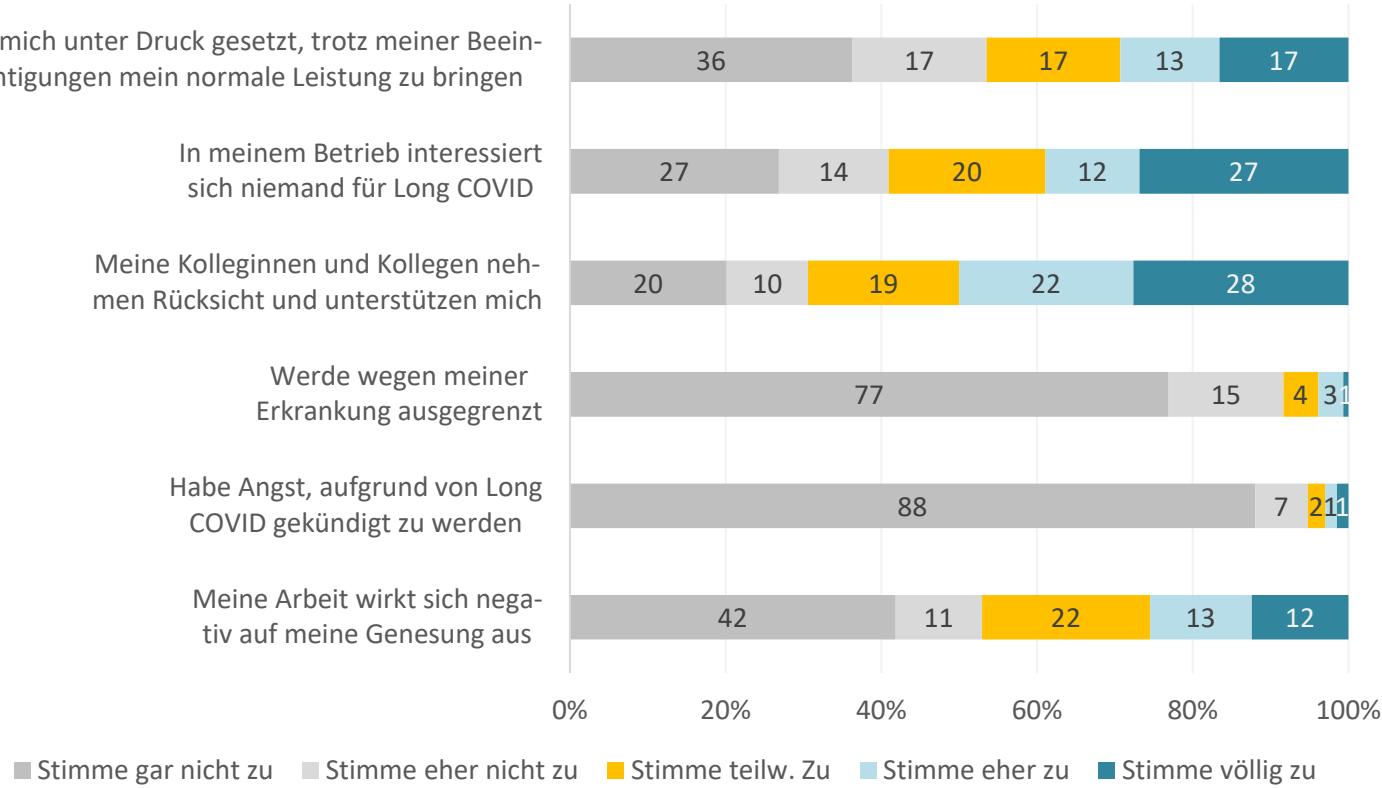
In meinem Betrieb interessiert sich niemand für Long COVID

Meine Kolleginnen und Kollegen nehmen Rücksicht und unterstützen mich

Werde wegen meiner Erkrankung ausgegrenzt

Habe Angst, aufgrund von Long COVID gekündigt zu werden

Meine Arbeit wirkt sich negativ auf meine Genesung aus



■ Stimme gar nicht zu ■ Stimme eher nicht zu ■ Stimme teilw. Zu ■ Stimme eher zu ■ Stimme völlig zu

Zwischenfazit POST COVID

- LONG/POST COVID weiter verbreitet als die De-Thematisierung der Pandemie nahelegt
- **Vielfältigkeit** der Symptome als Herausforderung für Betroffene und Betrieb
- LONG/POST COVID als Brennglas für die **Reichweite arbeitsgesellschaftlicher Leistungsnormen**: Betroffene halten normativ am Leitbild von Leistungsfähigkeit fest
- POST COVID Betroffene fühlen sich (nicht nur) in der Arbeit allein gelassen: geringe Sichtbarkeit, LONG COVID überwiegend als **betriebliches Nicht-Thema**
- **Individualisierung** des Umgangs mit dem gesellschaftlichen **Kollektivrisiko** LONG/POST COVID

„Für die sind wir Kollateralschäden“

	Ohne POST COVID	Mit POST COVID
Individuelle Abstiegssorgen	30%	55%
Wertschätzung	46%	36%
Institutionenvertrauen	45%	33%

- **Arbeitsweltliche Langzeitfolgen** sind **weiter** verbreitet als De-Thematisierung der COVID-19-Pandemie nahelegt: Vier von fünf Erwerbstätige berichten mindestens eine Langzeitfolge (ungefähr die Hälfte negative Langzeitfolgen)
- Herausforderung: **Langzeitfolgen sind vielfältig**, von Anerkennungsgewinnen über Digitalisierung bis zu steigenden Arbeitsbelastungen
- Überraschend viele positive Langzeitfolgen. Allerdings produzieren berufliche Ungleichheiten in der Verteilung der Langzeitfolgen langfristige **Gewinner*innen und Verlierer*innen**
- **LONG/POST COVID** ebenfalls **weiter verbreitet** als bisherige Studien (auf der Basis von Krankenkassendaten) ergeben haben: Jede elfte Erwerbstätige war oder ist von POST COVID betroffen. Aber: **Pacing** als medizinischer Schlüssel ist in der Erwerbsarbeit nur für eine Minderheit möglich.
- Ihre Verbreitung machen allgemeine Langzeitfolgen und LONG/POST COVID zu einem wichtigen arbeitspolitischen Thema. Allerdings befördert die bisherige arbeitspolitische Nicht-Thematisierung (u.a. durch Interessenvertretungen) die **Individualisierung kollektiver Risiken**