

Dein Guide

# Zurück zur Arbeit mit Long-COVID

Für Arbeitgeber:innen

«Der Dialog zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmer:innen ist wichtig, um die Rückkehr an den Arbeitsplatz zu erleichtern.»



## Was ist Long-COVID?

Die Post-COVID-19 Erkrankung, umgangssprachlich auch «Long-COVID», ist eine Bezeichnung für anhaltende Beschwerden nach einer COVID-19-Infektion<sup>1</sup>. Zu den Symptomen gehören unter anderem<sup>2</sup>:

- Fatigue (andauernde Erschöpfung)
- Konzentrations- und Gedächtnisprobleme («Brain Fog»)
- Post-Exertionelle-Malaise (PEM)
- Kurzatmigkeit
- Schlafstörungen
- Neurologische und körperliche Schmerzen

Die Komplexität von Long-COVID und die Bandbreite an möglichen Symptomen macht den Wiedereinstieg in die Arbeitstätigkeit für Betroffene und Arbeitgebende zur Herausforderung.

An der Versorgung sind häufig verschiedene Fachpersonen beteiligt, darunter Ergotherapeut:innen, Physiotherapeut:innen, Neuropsycholog:innen, psychologische Fachkräfte sowie Hausärzt:innen und es gibt ambulante oder stationäre Rehabilitationsangebote.



## Was bedeutet «Return to Work» (RTW)?<sup>3</sup>

«Return to Work» (RTW) ist der von Betroffenen und Arbeitgebende gemeinsam gestaltete, flexible Prozess der Rückkehr in den Arbeitsalltag. Dabei geht es einerseits darum, die körperliche, psychische und soziale Belastbarkeit der betroffenen Person zu stärken, andererseits Arbeitsbedingungen so anzupassen, dass die Rückkehr gut unterstützt wird. Hier stellen wir konkrete Massnahmen vor, um Arbeitsplätze gesünder, nachhaltiger und flexibler zu gestalten.

## Was kann Arbeitsplätze verbessern?

### 1. Flexiblere Arbeitsbedingungen schaffen

Flexibilität ist der wichtigste Faktor für eine erfolgreiche Rückkehr an den Arbeitsplatz.

- Schrittweise Erhöhung der Arbeitszeit.
- Flexible Arbeitszeiten (späterer Arbeitsbeginn, kürzere Arbeitsblöcke, Ruhepausen, Wochenarbeitszeit).
- Reduzierte Arbeitsbelastung und Priorisierung wesentlicher Aufgaben zulassen.
- Teilzeit- oder Homeoffice-Optionen anbieten.

## 2. Gesundere Arbeitsplätze schaffen

Die Unterstützung der körperlichen und psychischen Genesung ist entscheidend.

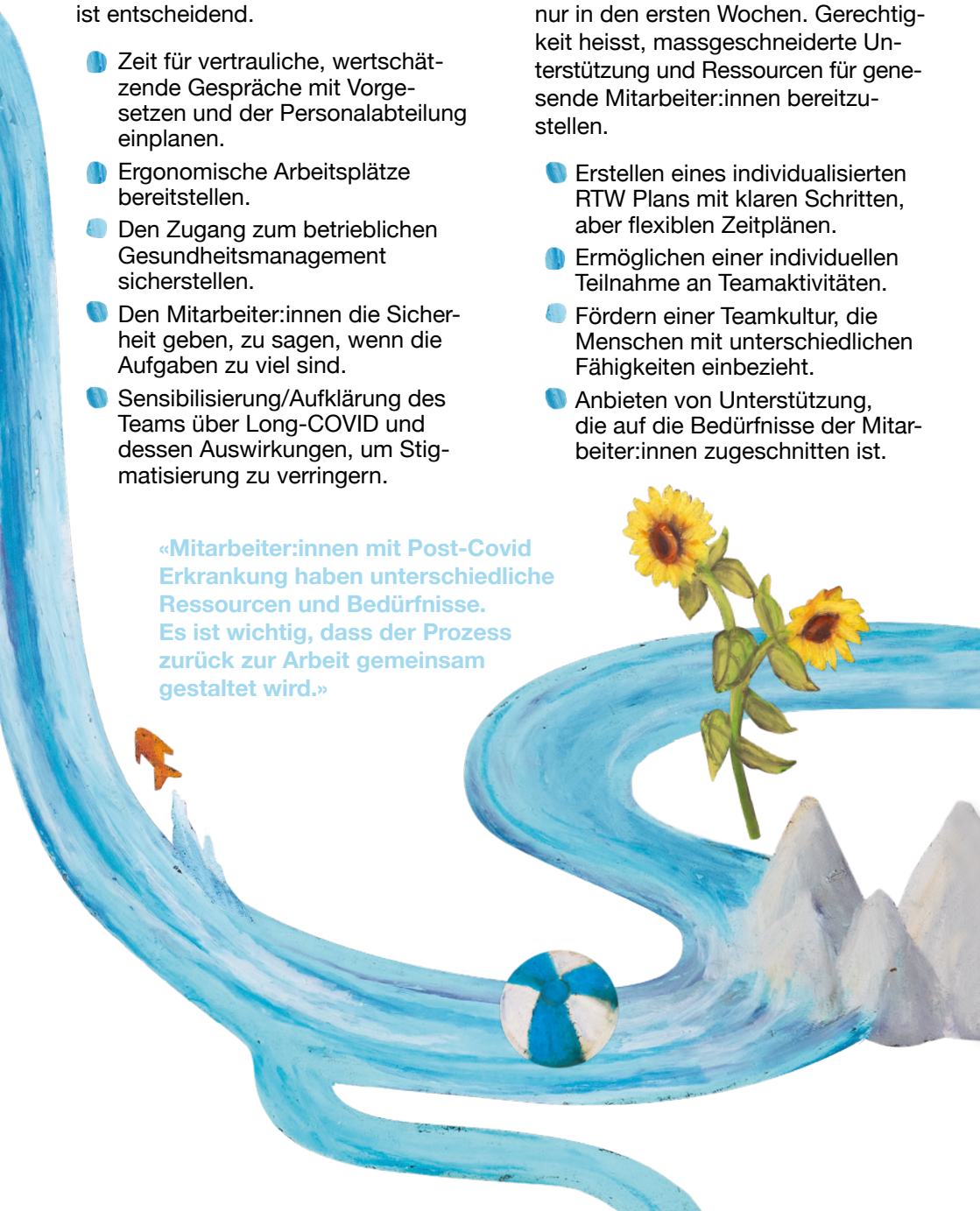
- 1 Zeit für vertrauliche, wertschätzende Gespräche mit Vorgesetzten und der Personalabteilung einplanen.
- 1 Ergonomische Arbeitsplätze bereitstellen.
- 1 Den Zugang zum betrieblichen Gesundheitsmanagement sicherstellen.
- 1 Den Mitarbeiter:innen die Sicherheit geben, zu sagen, wenn die Aufgaben zu viel sind.
- 1 Sensibilisierung/Aufklärung des Teams über Long-COVID und dessen Auswirkungen, um Stigmatisierung zu verringern.

«Mitarbeiter:innen mit Post-Covid Erkrankung haben unterschiedliche Ressourcen und Bedürfnisse. Es ist wichtig, dass der Prozess zurück zur Arbeit gemeinsam gestaltet wird.»

## 3. Gerechte & nachhaltige Arbeitsplätze schaffen

Nachhaltigkeit bedeutet, Menschen langfristig zu unterstützen, nicht nur in den ersten Wochen. Gerechtigkeit heisst, massgeschneiderte Unterstützung und Ressourcen für genesende Mitarbeiter:innen bereitzustellen.

- 1 Erstellen eines individualisierten RTW Plans mit klaren Schritten, aber flexiblen Zeitplänen.
- 1 Ermöglichen einer individuellen Teilnahme an Teamaktivitäten.
- 1 Fördern einer Teamkultur, die Menschen mit unterschiedlichen Fähigkeiten einbezieht.
- 1 Anbieten von Unterstützung, die auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter:innen zugeschnitten ist.



«RTW braucht Zeit.  
Unterstützung ist  
wichtig!»



## Unterstützung, Ressourcen und Kontakte für Arbeitnehmende

- Die erste Anlaufstelle für Arbeitnehmende sollen Sie als Arbeitgeber:in sein.
- Ein Case Management, falls vorhanden – ob intern betrieblich oder über Krankenkasse, Pensionskasse oder IV – kann eine wichtige Unterstützung darstellen.
- Ergotherapeut:innen können Klient:innen im Energiemanagement und bei der Anpassung des Arbeitsplatzes unterstützen. Ergotherapie wird auf ärztliche Verordnung von der Krankenkasse bezahlt. Therapeut:innen findet man auf [www.ergotherapie.ch](http://www.ergotherapie.ch).
- Jobcoaches können beim RTW Prozess unterstützen und werden teilweise von der IV finanziert.

## Community-Ressourcen, weitere Informationen und Anlaufstellen

- Leitfäden für den Arbeitsplatz der EU-OSHA: <https://osha.europa.eu>
- Ratgeber «Zurück zur Arbeit», Long-COVID Schweiz
- Kompetenzzentrum berufliche Eingliederung (KbE), Rehaklinik Bellikon
- Energiemanagement-Schulung, ZHAW Thetritz
- Long-COVID Sprechstunden

### Projektteam

Michael Sy (Leitung, ZHAW Institut für Ergotherapie (IER))  
Leah Reicherzer (Co-Leitung, ZHAW Institut für Physiotherapie (IPT))  
Dietlinde Arbenz-Purt (ZHAW Thetritz, IER)  
Thomas Ballmer (IER)  
Thomas Riegler (IPT)  
Karoline Fink (IER)  
Mario Mastrocola (Rehapunkt Bern)

### Illustration & Gestaltung

Johanna Müller (IER)

### Quellen

1 Soriano, J., Murthy, S., Marshall, J., Relan, P., & Diaz, J. (2022). A clinical case definition of post-COVID-19 condition by a Delphi consensus. *The Lancet Infectious Diseases*, 22(4), e102–e107. [https://doi.org/10.1016/S1473-3099\(21\)00703-9](https://doi.org/10.1016/S1473-3099(21)00703-9)

2 CDC. (2025, August 18). Long COVID Basics. Long COVID. <https://www.cdc.gov/long-covid/about/index.html>

3 Sy, M. P. (2026). Förderung der Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Post-Covid-19-Erkrankungen [Projektwebsite]. <https://www.zhaw.ch/de/gesundheit/forschung/ergotherapie/projekte/foerderung-der-teilhabe-am-arbeitsleben-von-menschen-mit-post-covid-19-erkrankungen>

Weitere Infos:



In Kooperation mit:

zh  
aw **thetritz**  
rehapunkt.

