

DOI: 10.5771/0342-300X-2024-3-201

Arbeitsplatzverluste bei Menschen mit Schwerbehinderung während der Covid-19-Pandemie

Von sozialer Ungleichheit sind Menschen mit Behinderungen in vielerlei Hinsicht besonders stark betroffen. Mit sozial- und arbeitsmarktpolitischen Mitteln wird seit langem versucht, den Nachteilen entgegenzuwirken, mit denen sie konfrontiert sind. Trotzdem ist unumstritten, dass dieser Personenkreis nach wie vor eine besonders vulnerable Gruppe ist. Während der Covid-19-Pandemie verschärften sich die Gefährdungslagen für Menschen mit Behinderungen nicht nur in Bezug auf ihre Gesundheit, möglicherweise trugen sie auch ein höheres Risiko, ihren Arbeitsplatz zu verlieren. Die Studie, über die in diesem Beitrag berichtet wird, hat genauer untersucht, ob das der Fall war und welche Faktoren dabei wirksam waren.

KARSTEN INGMAR PAUL, ALFONS HOLLEDERER

1 Ausgangslage und Fragestellung

Menschen mit Behinderungen stellen eine gefährdete Gruppe am Arbeitsmarkt dar und weisen chronisch niedrige Beschäftigungsquoten auf (Jones 2008). Während der Covid-19-Pandemie waren sie gesundheitlich besonders gefährdet, denn der Schweregrad der Covid-19-Erkrankung sowie die Letalität waren bei Menschen mit bestimmten chronischen Erkrankungen höher als bei Menschen ohne Vorerkrankungen (Geng et al. 2021). Dementsprechend bestand für Menschen mit Behinderungen in mehreren europäischen Ländern ein deutlich höherer ungedeckter medizinischer Versorgungsbedarf als für Menschen ohne Behinderungen (Eurofund 2022).

In Deutschland verbinden sich mit einer amtlich anerkannten (Schwer-)Behinderung verschiedene Rechte am Arbeitsmarkt und Nachteilsausgleiche. Die amtliche Anerkennung ist folgendermaßen geregelt:

Behinderungen von Menschen können auf Antrag nach versorgungsmedizinischen Grundsätzen amtlich anerkannt werden, wenn gemäß § 2 Abs. 1 Sozialgesetzbuch (SGB) IX ihre körperliche oder geistige Leistungsfähigkeit oder ihr psychischer Gesundheitszustand voraussichtlich länger als sechs Monate vom typischen Gesundheitszustand des entsprechenden Alters abweichen werden und die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben dadurch beeinträchtigt ist.

Die Auswirkungen auf die Teilhabe am Leben und an der Gesellschaft werden als Grad der Behinderung in Zehnerstufen (20–100) bewertet (Statistisches Bundesamt 2021). Diese Einstufung orientiert sich nicht in erster Linie an der der Behinderung zugrunde liegenden ursächlichen Diagnose (z. B. Krebserkrankung oder Depression), sondern an der Ausprägung der Behinderung und den daraus resultierenden Funktionseinschränkungen. Ein Grad der Behinderung ab 50 gilt als „schwer“ und bringt besondere gesetzliche Regelungen und Rechte mit sich, etwa einen stärkeren Kündigungsschutz und die Möglichkeit einer vorzeitigen Pensionierung. Allerdings erfolgt die offizielle Anerkennung der Behinderung nicht automatisch. Vielmehr müssen behinderte Menschen diesen Status bei den Versorgungsämtern beantragen, wo jeder Fall individuell nach Kriterien der Versorgungsmedizinverordnung entschieden wird (VersMedV 2023).

Eine gegenseitige Verstärkung der beiden Problemkreise der Infektionsgefährdung durch Covid-19 und der geringen Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderung erscheint möglich, und wäre dies der Fall, müsste man es als besorgniserregend betrachten. So ist denkbar, dass Menschen mit Behinderung während der Pandemie aufgrund des mit der Behinderung assoziierten Stigmas (Caynak et al. 2022) häufiger arbeitslos wurden als Menschen ohne Behinderung. Beispielsweise können Vorurteile und die daraus resultierende Lohndiskriminierung Menschen mit Behinderung aus dem Arbeitsmarkt

drängen, weil die Erwerbsrolle im Vergleich zum Erhalt von Transferleistungen finanziell unattraktiv wird (Baldwin/Johnson 1994, 1995; Jones 2008). Gleichzeitig weisen aktuelle Befunde darauf hin, dass für arbeitslose Menschen und andere Personen mit niedrigem sozioökonomischem Status ein erhöhtes Risiko besteht, an Covid-19 zu erkranken und einen schweren Krankheitsverlauf zu erleiden (Wachtler et al. 2020; WHO 2021). Dementsprechend hatten arbeitslose Personen im Vergleich zu erwerbstätigen Personen ein erhöhtes Risiko für eine Krankenhauseinweisung wegen Covid-19 (Wahrendorf et al. 2021).

Die Analyse der Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderung während der Covid-19-Pandemie ist auch in einer weiter gefassten Perspektive bedeutsam. Denn sie kann relevante Erkenntnisse beitragen zur wenig erforschten Frage des Gelingens oder Nicht-Gelingens gesellschaftlicher Inklusion von Menschen mit Behinderung – auch in Ausnahme- und Krisenzeiten – im Sinne der UN-Behindertenrechtskonvention (United Nations 2006) und der Charta zur Inklusion von Menschen mit Behinderung bei humanitärer Hilfe im Fall von Kriegen, Naturkatastrophen und anderen schweren akuten Krisen (Humanitarian Disability Charter 2023). Es ist daher erforderlich zu untersuchen, wie verbreitet Arbeitsplatzverluste unter Menschen mit Behinderungen während der Pandemie waren.

1.1 Arbeitslosigkeit bei Menschen mit Behinderung vor und während der Covid-19-Pandemie

Bereits vor der Pandemie zeigte sich für Menschen mit Behinderung eine vergleichsweise schlechte Integration in den Arbeitsmarkt. Studien in mehreren Ländern haben wesentlich geringere Erwerbstätigkeitsquoten von Personen mit Behinderung im Vergleich zu Personen ohne Behinderung identifiziert (z.B. Baldwin/Johnson 1994, 1995). Auch in Deutschland wiesen Menschen mit Behinderung vor der Pandemie eine deutlich höhere Arbeitslosenquote auf als Menschen ohne Behinderung (BA 2020), obgleich in Deutschland gemäß § 168 SGB IX ein besonderer Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen und Gleichgestellte mit einem Grad der Behinderung von 30 oder höher gilt (§ 2 Abs. 3 SGB IX). Die Differenzen in den Erwerbsquoten sind dabei typischerweise signifikant und können nur in begrenztem Maße durch Unterschiede in produktivitätsbezogenen Merkmalen zwischen beiden Gruppen erklärt werden (Kidd et al. 2000). Weitere Ursachen spielen offensichtlich eine bedeutsame Rolle.

Die Auswirkungen der Covid-19-Pandemie auf die Integration von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt sind noch nicht vollständig geklärt. Frühe Studien aus den USA mit eher kleinen Stichproben kamen zu uneinheitlichen Ergebnissen, auch wenn sich teilweise Hinweise auf häufigere Entlassungen unter Menschen mit Behinderung während der Pandemie fanden (Bishop/Rumrill 2021; Houtenville et al. 2021; Schall et al. 2021).

Umfangreichere repräsentative Studien zeigten allerdings ebenfalls kein einheitliches Bild für verschiedene Länder. So fand sich in den USA zwar ein größerer Rückgang der Erwerbsquote für Menschen mit Behinderung zu Beginn der Pandemie. Betroffen waren jedoch insbesondere behinderte Personen, die zugleich auch Angehörige einer ethnischen Minderheit und weiblichen Geschlechts waren (Schur et al. 2023). Im Vereinigten Königreich war dagegen ein leichter Anstieg der Arbeitslosigkeit zu beobachten, der aber für Menschen mit und ohne Behinderung gleich stark ausfiel (Jones 2022). In Deutschland wurde für das erste Pandemiejahr 2020 eine stärkere Betroffenheit von Arbeitslosigkeit für Menschen mit Behinderung berichtet, insbesondere wenn Herz-Kreislauf-Erkrankungen, psychische Erkrankungen und Muskel-Skelett-Erkrankungen vorlagen (Paul/Holleder 2023).

Insgesamt kann aus den heterogenen Befunden eine Tendenz hin zu einer stärkeren Betroffenheit von Menschen mit Behinderung bei den von Covid-19 verursachten Arbeitsplatzverlusten abgeleitet werden, die vermutlich von verschiedenen weiteren Faktoren moderiert wurde. Welche spezifischen Variablen allerdings als Moderatoren wirkten, fand in den bisherigen Untersuchungen nur wenig Beachtung. Lediglich die Studie von Schur et al. (2023) berichtet einen Einfluss der Minderheitenzugehörigkeit sowie des Geschlechts auf den Rückgang der Erwerbsquote bei Menschen mit Behinderung. Im Folgenden werden daher einige theoretische Überlegungen angestellt, die einen moderierenden Einfluss von vier potenziell relevanten Variablen tentativ begründen können: nämlich Migrationshintergrund, Berufsausbildung, Alter und Geschlecht.

1.2 Mechanismus I:

Rückzug vom Arbeitsplatz als Selbstschutz

Wie die Studienlage zeigt, hatten Menschen mit geringem sozioökonomischem Status ein höheres Risiko, an Covid-19 zu erkranken. Zudem fiel der Krankheitsverlauf bei ihnen schwerer aus und führte häufiger zur Krankenhauseinweisung. Auch die Zugehörigkeit zu einer ethnischen bzw. kulturellen Minderheit ging während der Pandemie mit erhöhter Gesundheitsgefährdung einher (Centers for Disease Control and Prevention 2020). Überdies war auch ein geringerer Bildungsgrad mit einem höheren Schweregrad der Covid-19-Erkrankung assoziiert (Yoshikawa/Asaba 2021). Zudem stellte das Geschlecht einen Einflussfaktor dar: Gemäß den Ergebnissen einer Meta-Studie lag bei Männern ein schwerer Krankheitsverlauf etwa dreimal häufiger vor als bei Frauen (Peckham et al. 2020).

Geht man davon aus, dass das erhöhte Gefährdungspotenzial den Mitgliedern der entsprechenden Gruppen bewusst war – denn schon während der Pandemie wurden entsprechende Annahmen und Befunde in den Publikumsmedien berichtet –, erscheint ein Rückzugsverhalten von der Erwerbstätigkeit aus Gründen des Selbstschut-

zes denkbar. Die meisten Arbeitstätigkeiten implizieren den regelmäßigen Kontakt zu Kolleginnen und Kollegen (Jahoda 1982) und damit eine erhöhte SARS-CoV-2-Infektionsgefährdung. Zudem ist es nur bei einem Teil der beruflichen Tätigkeiten möglich, die direkte Interaktion mit den Kolleginnen und Kollegen zu virtualisieren. Das Rückzugverhalten könnte neben der direkten Aufgabe des Arbeitsplatzes auch in erhöhtem Absentismus bestanden haben, welcher wiederum die Sicherheit des Arbeitsplatzes gefährdet haben könnte. Dies trifft umso mehr auf Interaktionsberufe zu (Hess 2020; Weinert et al. 2021).

1.3 Mechanismus II: Verlust des Arbeitsplatzes aufgrund von Vorurteilen

Die sozialpsychologische Literatur ist zu der Frage, wie Vorgesetzte Entlassungsentscheidungen treffen, in ihrem Umfang limitiert (Dwyer/Arbelo 2012). Die Möglichkeit der Diskriminierung bestimmter Gruppen wie z. B. Menschen mit Behinderung wird nur selten thematisiert (Bell et al. 2013). Allerdings konnte gezeigt werden, dass Vorgesetzte in der Regel zwar bestimmte Kriterien benennen können, die sie für ihre Entscheidung heranziehen, dass sie aber nicht erläutern können, wie sie diese Kriterien gewichten und wie genau ihre Entscheidungsfindung abläuft (Cox 1996). Es liegt nahe, dass bewusste oder unbewusste negative Stereotype und Voreinstellungen diese Entscheidungen beeinflussen, was dann zum Nachteil von Personen mit Behinderung, Minderheitsangehörigen, Älteren und Frauen ausfallen dürfte (Bell et al. 2013). Neben negativen Stereotypen dürfte ein weiterer wichtiger Einflussfaktor darin bestehen, dass Menschen gemäß sozialpsychologischen Theorien zu den Themen Selbstkategorisierung und Ähnlichkeits-Attraktion dazu neigen, Menschen zu bevorzugen, die ihnen gleichen (Elvira/Zatzick 2002).

In Übereinstimmung mit diesen Überlegungen existieren auch einige Studien, die eine erhöhte Kündigungswahrscheinlichkeit für Angehörige von Minderheiten nachweisen konnten, und zwar auch dann, wenn relevante alternative Erklärungsmöglichkeiten ausgeschlossen wurden (z. B. Unterschiede der Dauer der Betriebszugehörigkeit oder der Arbeitsleistung; vgl. Dwyer/Arbelo 2012; Elvira/Zatzick 2002; Fairlie/Kletzer 1998; Wilson 2005; Wilson/McBrier 2005). Daneben fanden sich auch Hinweise für diskriminatorische Tendenzen bei Entlassungsentscheidungen zum Nachteil von Älteren (Dwyer/Arbelo 2012; Johnson/Neumark 1997; Roscigno et al. 2007). Die einzige uns bekannte Studie zum Thema Behinderung konnte eine Benachteiligung von Menschen mit Behinderung nachweisen (Baldwin/Schumacher 2002).

Für unsere eigene Studie, über die in diesem Beitrag berichtet wird,¹ legten wir – ausgehend von den dargestellten Erklärungsmechanismen – die Hypothese zugrunde, dass Menschen mit Schwerbehinderung während der Covid-19-Pandemie eine größere Wahrscheinlichkeit aufwiesen, arbeitslos zu werden, als Menschen ohne

Schwerbehinderung. Dasselbe vermuteten wir für Menschen mit Migrationshintergrund, Ältere und Personen ohne Berufsausbildung.

Zudem erscheinen Interaktionseffekte für verschiedene Personenmerkmale denkbar, die zu besonders hohen Arbeitslosigkeitsrisiken führen können. Wir vermuten daher, dass (A) Alter, (B) Berufsausbildung und (C) Migrationshintergrund den Effekt von Schwerbehinderung auf Arbeitsplatzverluste während der Pandemie in dem Sinne moderierten, dass bei (A) älteren Menschen mit Schwerbehinderung, (B) schwerbehinderten Menschen, die über keine Berufsausbildung verfügen, und (C) schwerbehinderten Menschen mit Migrationsgeschichte im Vergleich zu nicht-behinderten Menschen jeweils ein erhöhtes Risiko für Arbeitsplatzverluste bestand.

2 Methoden

2.1 Datenerhebung

Für die hier berichtete Untersuchung wurden Daten aus dem Panel Arbeitsmarkt und Soziale Sicherung (PASS) verwendet. Bei diesem Panel handelt es sich um eine jährliche Befragung von (1) Personen aus Haushalten, die Transferleistungen in den Rechtskreisen des SGB II und SGB III beziehen, und (2) Personen aus Haushalten der allgemeinen Wohnbevölkerung. Mit mehreren Tausend Teilnehmerinnen und Teilnehmern pro Welle erlaubt der Datensatz auch Analysen für spezifische Teilgruppen der Bevölkerung wie z. B. arbeitslose Menschen mit Behinderungen, da die Teststärke aufgrund der Stichprobengröße noch ausreichend hoch ist. Das PASS-Panel wird vom Forschungsdatenzentrum (FDZ) des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit betreut (Berg et al. 2021; Berg et al. 2022; FDZ-IAB 2023; Bähr et al. 2021). Für den Aufbau und die Beschreibung des PASS siehe Trappmann et al. (2019).

Für die vorliegende Sekundäranalyse wurden Daten der Wellen 14 und 15 des PASS verwendet. Der Datenzugang erfolgte über *Scientific-Use-Files* des Forschungsdatenzentrums (DOI: 10.5164/IAB.PASS-SUFO620.de.en.v1 und DOI: 10.5164/IAB.PASS-SUFO621.de.en.v2). Bei der Datenerhebung für Welle 14 musste die übliche Face-to-face-Befragung Mitte März 2020 aufgrund einer bundesweiten Kontaktsperre abgebrochen und der Befragungsmodus auf Telefoninterviews umgestellt werden. Mitte Mai konnte die Datenerhebung dann wieder zu persönlichen Befragungen übergehen. Bei Welle 15 ergaben sich keine

1 Die Studie wird gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Rahmen des Fördernetzwerkes Interdisziplinäre Sozialpolitikforschung/FIS.03.00077.21.

vergleichbaren Störungen der Datenerhebung. Für die vorliegende Analyse wurden die Teilstichproben von arbeitslosen und erwerbstätigen Personen mit und ohne anerkannte Schwerbehinderung verwendet.

2.2 Statistische Analysen

Um die Forschungshypothesen zu untersuchen, führten wir eine logistische Regressionsanalyse mit Neuzugängen in Arbeitslosigkeit als abhängige Variable und dem Behindertenstatus, dem Migrationshintergrund, der beruflichen Ausbildung, dem Alter und dem Geschlecht als Prädiktoren durch.

Arbeitsplatzverluste wurden als Neuzugänge in die Arbeitslosigkeit während der Pandemie operationalisiert. Hierzu wurde eine Variable mit Beginn der Arbeitslosigkeit in den Jahren 2020 oder 2021 gebildet. Der Haupterwerbsstatus wurde durch die Angabe einer Arbeitslosmeldung (nach SGB III) bzw. einer sozialversicherungspflichtigen Erwerbstätigkeit mit Einkommen über 400/450 € im Monat festgelegt.

Eine Besonderheit des PASS besteht darin, dass explizit erfragt wird, ob eine Behinderung amtlich anerkannt ist und welcher Grad der Behinderung vorliegt. Menschen mit einem Grad der Behinderung von 50 oder mehr werden als „schwerbehindert“ bezeichnet und sind durch gesetzliche Regelungen besonders geschützt (z. B. vor Kündigungen).

Der Migrationshintergrund wurde in einer dichotomen Variablen abgebildet. Sie nimmt den Wert „ja“ an, wenn die Person selbst nach Deutschland immigriert ist oder wenn mindestens ein Eltern- oder Großelternanteil

eingewandert war. Eine weitere Variable erfasst das Vorhandensein einer abgeschlossenen Berufsausbildung. Die Geschlechtsvariable wurde in die Kategorien „weiblich“ sowie „männlich und andere“ dichotomisiert.

Die statistischen Analysen zu Arbeitsplatzverlusten wurden mit logistischen Regressionen durchgeführt. Dabei wurden Zugänge in Arbeitslosigkeit als abhängige Variable von den Prädiktoren (1) Schwerbehinderung und (2) Migrationshintergrund, (3) berufliche Ausbildung, (4) Alter und (5) Geschlecht vorhergesagt. In Zusatzanalysen wurden zudem die Interaktionen von Schwerbehinderung mit dem Migrationshintergrund, der beruflichen Ausbildung, dem Alter und dem Geschlecht in die Analysen aufgenommen.

Mithilfe des SPSS-Moduls für komplexe Stichproben wurde der Datensatz vor der Analyse gewichtet, um die Repräsentativität für die deutsche Bevölkerung herzustellen. Es wurde die SPSS Version 28.0.1.1 verwendet.

3 Ergebnisse

Die Vergleiche zwischen Personen mit und ohne Schwerbehinderung im ersten Jahr der Covid-19-Pandemie zeigten, dass mehrere signifikante demografische Unterschiede zwischen beiden Gruppen bestanden (Tabelle 1). So waren Personen mit Schwerbehinderung im Jahr 2020 zu mehr als zwei Dritteln (67,9%) mindestens 50 Jahre alt, während der entsprechende Anteil bei Personen ohne Be-

TABELLE 1

Demografische Merkmale von Arbeitslosen und Beschäftigten mit und ohne Schwerbehinderung im PASS-Panel, 2020 und 2021

	Erhebungsjahr: 2020					Erhebungsjahr: 2021				
	Personen mit Schwerbehinderung		Personen ohne Schwerbehinderung		P	Personen mit Schwerbehinderung		Personen ohne Schwerbehinderung		P
	N	%	N	%		N	%	N	%	
Alter – 50 Jahre oder älter	194 285	67,9	2096 5619	37,3	0,001	224 326	68,7	2406 6393	37,6	0,001
Alter – Durchschnitt (Standardfehler)		51,0 (1,055)		43,9 (0,336)	0,001		52,0 (1,003)		43,8 (0,291)	0,001
Geschlecht weiblich	111 285	39,1	2546 5618	45,3	0,282	143 326	44,0	2906 6393	45,4	0,793
Migrationshintergrund	54 286	18,8	1712 5503	31,1	0,024	79 327	24,2	1921 6275	30,6	0,239
Keine Berufsausbildung	31 286	10,8	730 5612	13,0	0,497	51 326	15,7	677 6384	10,6	0,155
Aktuell arbeitslos	45 285	15,8	441 5619	7,8	0,001	73 326	22,5	489 6393	7,6	0,001
Neuzugänge in Arbeitslosigkeit im aktuellen Jahr	5 246	2,2	71 5249	1,4	0,454	20 273	7,4	153 6057	2,5	0,006

Anmerkungen: Altersspanne von 16–65 Jahren; Grundlage der Berechnungen sind jeweils alle Erwerbspersonen (aktuelle Beschäftigte sowie arbeitslos Gemeldete), für die Angaben vorliegen, ob eine Schwerbehinderung amtlich anerkannt ist oder nicht.

Quelle: Eigene Berechnungen mit Daten des PASS-Panels, Wellen 14 und 15

hinderung nur 37,3 % betrug ($p < 0,001$). Im Jahr 2021 war dieser Unterschied ähnlich stark ausgeprägt (68,7 % vs. 37,6 %, $p < 0,001$). Schwerbehinderungen liegen meistens Krankheiten zugrunde, deren Eintrittswahrscheinlichkeit mit dem Alter stark zunehmen.

Unter den Personen mit anerkannter Schwerbehinderung befanden sich im Jahr 2020 zudem weniger Personen mit Migrationshintergrund (18,8 % vs. 31,1 %, $p < 0,024$). Für das Jahr 2021 fiel dieser Vergleich ähnlich aus, war aber nicht signifikant (24,2 % vs. 30,6 %, $p = 0,239$). Für das Vorhandensein einer Berufsausbildung zeigte sich in keinem der beiden Jahre ein signifikanter Unterschied.

Hinsichtlich der Vorhersage der Arbeitslosigkeit ergaben die logistischen Regressionen wie erwartet, dass Schwerbehinderungen während der Pandemie das Risiko eines Wechsels des Erwerbsstatus von Beschäftigung zu Arbeitslosigkeit signifikant erhöhten (Tabelle 2). Dies galt insbesondere für das Jahr 2021. In diesem Jahr war der Ef-

fekt mit einem Chancenverhältnis von $OR = 4,16$ von erheblicher Stärke. Er blieb auch stabil (und nahm an Stärke weiter zu), wenn die anderen potenziellen Risikofaktoren mit in die Analyse aufgenommen wurden. Im Jahr 2020 zeigten die Befunde in dieselbe Richtung, erreichten allerdings keine Signifikanz.

Erwartungsgemäß wiesen während beider Pandemiejahre Personen mit Migrationshintergrund ein erhöhtes Risiko auf, ihre Beschäftigung zu verlieren. Auch das Fehlen einer Berufsausbildung ging wie erwartet mit einem erhöhten Arbeitslosigkeitsrisiko einher. Im zweiten Pandemiejahr wurde dieser Effekt auch signifikant. Überraschenderweise fand sich für ein Alter von 50 oder mehr Lebensjahren im Jahr 2021 eine tendenziell protektive Wirkung gegenüber Arbeitslosigkeit, die an der Grenze zur Signifikanz lag. Keine signifikanten Effekte fanden sich für das Geschlecht, weder im Jahr 2020 noch im Jahr 2021 (siehe Tabelle 2).

TABELLE 2

Amtlich anerkannte Schwerbehinderung als Prädiktor von Arbeitsplatzverlusten im PASS-Panel, 2020 und 2021

Ergebnisse logistischer Regressionen

	Erhebungsjahr 2020						Erhebungsjahr 2021					
	Modell 1			Modell 2			Modell 1			Modell 2		
	B	p	OR	B	p	OR	B	p	OR	B	p	OR
Schwerbehinderung												
ja	0,481 (0,642)	0,454	1,617	0,873 (0,651)	0,180	2,394	1,425 (0,602)	0,018	4,157	1,768 (0,624)	0,005	5,858
nein	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
Alter												
50 Jahre oder älter				-0,564 (0,413)	0,171	0,569				-0,944 (0,484)	0,051	0,389
bis 49 Jahre				Ref.	Ref.	Ref.				Ref.	Ref.	Ref.
Geschlecht												
weiblich				-0,558 (0,401)	0,164	0,573				-0,280 (0,425)	0,510	0,756
männlich oder divers				Ref.	Ref.	Ref.				Ref.	Ref.	Ref.
Migrationshintergrund												
ja				1,021 (0,443)	0,021	2,776				0,771 (0,390)	0,048	2,163
nein				Ref.	Ref.	Ref.				Ref.	Ref.	Ref.
Berufsabschluss												
keiner				0,626 (0,467)	0,180	1,870				1,381 (0,554)	0,013	3,977
mit Berufs- oder akademischem Abschluss				Ref.	Ref.	Ref.				Ref.	Ref.	Ref.
Konstante	3,802 (0,607)	0,001		3,024 (0,958)	0,002		3,110 (0,555)	0,001		2,009 (0,965)	0,037	
N	4230			4151			4889			4805		
Pseudo-R²	0,001			0,056			0,018			0,096		

Anmerkung: OR = Odds Ratio

Quelle: Eigene Berechnungen mit Daten des PASS-Panels, Wellen 14 und 15

TABELLE 3

Moderatoranalysen für amtlich anerkannte Schwerbehinderung als Prädiktor von Arbeitsplatzverlusten im PASS-Panel, 2020 und 2021

Ergebnisse logistischer Regressionen (Standardfehler in Klammern)

	Modell 1 Alter			Modell 2 Geschlecht			Modell 3 Migrationshintergrund			Modell 4 Kein Berufsabschluss		
	B	p	OR	B	p	OR	B	p	OR	B	p	OR
Schwerbehinderung												
ja	0,853 (0,734)	0,245	2,346	1,381 (0,698)	0,048	3,978	-0,448 (0,915)	0,625	0,639	1,135 (0,842)	0,178	3,112
nein	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
Moderator	-1,566 (0,845)	0,064	0,209	0,133 (0,810)	0,870	1,142	-1,137 (0,989)	0,250	0,321	1,809 (0,913)	0,048	6,105
Interaktion Moderator x Schwerbehinderung	0,937 (0,898)	0,297		-0,440 (0,848)	0,640		2,019 (1,024)	0,049		-0,060 (0,963)	0,950	
Konstante	3,234 (0,685)	0,001		2,454 (0,674)	0,001		3,544 (0,892)	0,001		1,091 (0,798)	0,172	
N	5292			5292			5202			5288		
Pseudo-R ²	0,028			0,014			0,032			0,072		

Anmerkungen: OR = Odds Ratio; Moderatoren: Alter: 50 Jahre oder älter (Referenz: bis 49 Jahre), Geschlecht: weiblich (Referenz: männlich oder divers), Migrationshintergrund: ja (Referenz: nein), Berufsabschluss: keiner (Referenz: mit Berufs- oder akademischem Abschluss)

Quelle: Eigene Berechnungen mit Daten des PASS-Panels, Wellen 14 und 15

WSI Mitteilungen

TABELLE 4

Subgruppen-Analysen für die Vorhersage von Arbeitsplatzverlusten im PASS-Panel, 2020 und 2021

Ergebnisse logistischer Regressionen (Standardfehler in Klammern)

	Modell 1 Mit Migrationshintergrund			Modell 2 Ohne Migrationshintergrund		
	B	p	OR	B	p	OR
Schwerbehinderung						
ja	-0,448 (0,916)	0,625	0,639	1,571 (0,461)	0,001	4,813
nein	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
Konstante	3,544 (0,892)	0,001		2,407 (0,430)	0,001	
N	1707			3495		
Pseudo-R ²	0,001			0,030		

Anmerkungen: OR = Odds Ratio; Moderator: Migrationshintergrund: ja (Referenz: nein)

Quelle: Eigene Berechnungen mit Daten des PASS-Panels, Wellen 14 und 15

WSI Mitteilungen

Behinderungen nur bei Personen ohne Migrationshintergrund das Risiko für einen Arbeitsplatzverlust während der Pandemie erhöht. Für Personen mit Migrationshintergrund fand sich hingegen kein Zusammenhang.

4 Diskussion

4.1 Effekte und ihre zeitliche Ausprägung

Die Analyse des PASS-Panels erbrachte interessante Befunde zur Rolle von Schwerbehinderung und anderen Personenmerkmalen als Prädiktoren von Arbeitsplatzverlusten während der außergewöhnlichen Periode der Covid-19-Pandemie. Dabei erwiesen sich Schwerbehinderungen, das Vorliegen eines Migrationshintergrundes und eine fehlende Berufsausbildung als signifikante Einflussfaktoren für einen Arbeitsplatzverlust. Negative Stereotype, die mit einer Behinderung einhergehen, können möglicherweise helfen, diese Arbeitsplatzverluste zu erklären. Eine Rolle spielen eventuell auch psychologische Mechanismen, die zu Benachteiligung führen können, wenn Vorgesetzte, die mehrheitlich nicht schwerbehindert sind, andere Personen unbewusst als ihnen unähnlich wahrnehmen. Für ein höheres Alter fand sich unerwartet keine größere, sondern im Gegenteil sogar eine reduzierte Wahrscheinlichkeit von Arbeitsplatzverlusten. Eine Erklärung mag darin bestehen, dass viele Ältere nach ei-

Die Moderatoranalysen konnten aufgrund der geringen Zahl an Wechselereignissen von Beschäftigung zur Arbeitslosigkeit nicht getrennt für die beiden Jahre 2020 und 2021 durchgeführt werden. Daher wurde stattdessen eine Analyse mit den kombinierten Daten für beide Jahre gerechnet. Ein signifikanter Moderatoreffekt im Zusammenhang mit Schwerbehinderungen konnte für den Migrationshintergrund identifiziert werden (siehe Tabelle 3). Vertiefte Analysen (siehe Tabelle 4) zeigten, dass schwere

nem Arbeitsplatzverlust zügig in eine Form von Frühverrentung wechselten, sodass sie zum Zeitpunkt der Erhebung nicht mehr als arbeitslos gemeldet waren und nicht als solche in die Analyse eingingen. Um zu überprüfen, ob diese Möglichkeit möglicherweise unsere Befunde beeinflusst haben könnte, wurden Personen mit einem Alter ab 60 Jahren ausgeschlossen und die Analysen wiederholt. Dabei verschwand der marginal signifikante Trend für das Alter, während sich die anderen Ergebnisse kaum veränderten.

Bemerkenswert ist, dass die Befunde eine Schwerbehinderung nur im zweiten Jahr der Pandemie als signifikanten Risikofaktor für Arbeitsplatzverluste auswiesen, nicht aber im ersten Jahr. Auch der Effekt einer fehlenden Berufsausbildung fiel im zweiten Jahr stärker aus als im ersten und wurde nur 2021 statistisch signifikant. Möglicherweise waren die Covid-19-bezogenen Infektionsschutzmaßnahmen des ersten Jahres mit Lockdowns und weitreichenden Betriebsschließungen (IMF 2021), aber auch einer starken Ausweitung der Kurzarbeit (Statista 2023) wirtschaftlich so einschneidend (Felbermayr et al. 2020), dass sie das (Kündigungs-)Handeln in den Betrieben zeitweise vollständig dominierten. Dadurch könnten andere üblicherweise relevante Faktoren, z. B. die Benachteiligung von Menschen mit Behinderung, für begrenzte Zeit an Bedeutung verloren haben. Im zweiten Pandemiejahr 2021 standen hingegen bereits Impfstoffe zur Verfügung und andere Maßnahmen wurden zurückgefahren. Wir überprüften außerdem, ob die Zugehörigkeit zu einem „systemrelevanten Beruf“ (Selbstangabe) das Arbeitslosigkeitsrisiko von Beschäftigten mit Schwerbehinderung senkte, konnten aber keinen signifikanten Effekt in den Regressionsmodellen ermitteln (aus Platzgründen nicht dargestellt).

Der einzige hier identifizierte Interaktionseffekt zwischen dem Behinderungsstatus und einem anderen Risikofaktor wies eine unerwartete Struktur auf: Eine Schwerbehinderung ging nur bei Personen ohne Migrationshintergrund mit häufigeren Arbeitsplatzverlusten einher. Möglicherweise spielte der sogenannte *healthy migrant effect* eine Rolle (Razum/Wenner 2016). Dabei handelt es sich um das Phänomen einer im Vergleich zur autochthonen Bevölkerung des Aufnahmelandes verringerten Morbiditätslast unter Migrantinnen und Migranten. Aufgrund der sozioökonomischen Benachteiligungen, denen dieser Personenkreis häufig ausgesetzt ist, mutet das Phänomen paradox an (Schwarz 2016). Mögliche Erklärungen sind zum einen in Selektionseffekten zu sehen, denn häufig dürften sich insbesondere gesunde Menschen zur Migration entscheiden. Eine Rolle spielen aber wahrscheinlich auch lebensgeschichtliche Erfahrungen, die gesundheitlich protektiv wirken können, beispielsweise aus dem Herkunftsland mitgebrachte Ernährungsgewohnheiten (Razum/Spallek 2009).

Wenn die hier untersuchte Stichprobe vom *Healthy-migrant*-Effekt beeinflusst wurde, könnte dies dazu ge-

führt haben, dass sich unter den Personen mit Migrationshintergrund zu wenige Menschen mit Schwerbehinderung befanden, um für diese Subgruppe eine erhöhte Wahrscheinlichkeit von Stellenverlusten nachweisen zu können. Dies würde dazu beitragen, den hier gefundenen Moderatoreffekt zumindest teilweise zu erklären.

4.2 Stärken und Limitationen

Eine Stärke der vorliegenden Studie liegt in der Datenbasis des PASS-Panels mit seinen umfangreichen jährlichen Stichproben, die auch die Gruppe der arbeitslosen Menschen mit Schwerbehinderungen abdecken und damit die vorliegende Untersuchung zu Arbeitsplatzverlusten während der Covid-19-Pandemie ermöglichte. Eine weitere Stärke stellt die Messmethode dar. Statt eine subjektive Selbsteinschätzung der Behinderung oder der Arbeitsfähigkeit zu verwenden, wie dies in internationalen Studien der Arbeitsmarktforschung häufig getan wird (Jones 2008), wurde auf die amtliche Anerkennung einer Behinderung durch die Versorgungsverwaltung zurückgegriffen. Dies wirkt der Möglichkeit entgegen, dass Mechanismen der Selbstrechtfertigung die Befunde beeinflussen können, z. B. in der Form, dass eine Behinderung als besonders stark berichtet wird, um die eigene Arbeitslosigkeit zu rechtfertigen (Bound 1991; Lindeboom/Kerkhofs 2009). Kritisch kann allerdings angemerkt werden, dass die Antragstellung auf Anerkennung einer Behinderung selbst eine Hürde ist, was die Befunde der vorliegenden Analysen beeinflussen könnte. So ist beispielsweise bekannt, dass nicht alle Personen mit einer Behinderung auch einen Antrag stellen (Hornberg et al. 2011). Wenn etwa Menschen mit Migrationshintergrund aufgrund geringerer Kenntnis des deutschen Systems einen Antrag seltener stellen als Personen ohne Migrationshintergrund, wäre ein verzerrender Einfluss auf die hier durchgeführten Moderatoranalysen nicht ausgeschlossen.

Schließlich ist festzuhalten, dass die Operationalisierung der abhängigen Variablen nur Personen als Zugänge zur Arbeitslosigkeit enthielt, die zum Zeitpunkt der Datenerhebung noch arbeitslos waren. Personen, die während der Pandemie zunächst arbeitslos wurden, aber bald wieder eine neue Stelle fanden, gingen als Beschäftigte in die Berechnungen ein. Da aber sowohl volkswirtschaftlich wie gesundheitspolitisch solche kurzfristigen Arbeitslosigkeitsphasen weniger bedeutsam sind als längerfristige Arbeitslosigkeit, ist dieses Detail der Operationalisierung von eher geringer Relevanz bezüglich der wesentlichen Aussagen der Untersuchung.

4.3 Implikationen

Die Befunde zeigen, dass bekannte Risikofaktoren für Arbeitslosigkeit wie Schwerbehinderung, Migrationshintergrund und fehlende Berufsausbildung auch während der Covid-19-Pandemie ihre ungünstige Wirkung auf den Er-

werksstatus Betroffener beibehielten. Die von uns befürchtete gegenseitige Verstärkung dieser negativen Einflüsse konnte allerdings nicht festgestellt werden. Dies kann insofern positiv interpretiert werden, als sich verschiedene Risikofaktoren in der Zeit einer tiefgreifenden Krise wie der Covid-19-Pandemie zumindest nicht gegenseitig zu forcieren scheinen. Auch der einzige gefundene signifikante Interaktionseffekt deutet nicht auf eine gegenseitige Verstärkung von Risikofaktoren während der Pandemie hin, denn unter Personen mit Migrationshintergrund schienen Schwerbehinderungen eher einen protektiven Effekt zu haben.

Gleichwohl besteht bezüglich aller drei hier untersuchten Risikofaktoren dringender Handlungsbedarf, denn die Chancenverhältnisse belegten Effekte von ausgeprägter Größe, insbesondere bei Schwerbehinderungen. Menschen mit Schwerbehinderung waren während der Pandemie von einem starken Risiko betroffen, arbeitslos zu werden. Arbeitsplatzverlust wiederum gehört bekanntermaßen (vgl. Holleder 2021) zu den „kritischen Lebensereignissen“ mit negativer Auswirkung auf die Gesundheit. ■

LITERATUR

- BA (Bundesagentur für Arbeit)** (2020): Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung, https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?nn=1262946&topic_f=analyse-arbeitsmarkt-schwerbehinderte
- Bähr, S. / Beste, J. / Coban, M. / Dummert, S. / Friedrich, M. / Frodermann, C. / Gundert, S. / Müller, B. / Schwarz, S. / Teichler, N. / Trappmann, M. / Unger, S. / Wenzig, C. / Berg, M. / Cramer, R. / Dickmann, C. / Gilberg, R. / Jesske, B. / Kleudgen, M.** (2021): Panel Study Labour Market and Social Security (PASS) – Version 0619 v3; Research Data Centre of the Federal Employment Agency (BA) at the Institute for Employment Research (IAB): Nuremberg, Germany. DOI: 10.5164/IAB.PASS-SUF0618.de.en.v1
- Baldwin, M. L. / Johnson, W. G.** (1994): Labor Market Discrimination against Men with Disabilities, in: *The Journal of Human Resources* 29 (1), S. 1–19, DOI: 10.2307/146053
- Baldwin, M. L. / Johnson, W. G.** (1995): Labor Market Discrimination against Women with Disabilities, in: *Industrial Relations* 34 (4), S. 555–577, DOI: 10.1111/j.1468-232X.1995.tb00388.x
- Baldwin, M. L. / Schumacher, E. J.** (2002): A Note on Job Mobility Among Workers with Disabilities, in: *Industrial Relations* 41 (3), S. 430–441, DOI: 10.1111/1468-232X.00255
- Bell, M. P. / Berry, D. P. / Marquardt, D. J. / Galvin Green, T.** (2013): Introducing Discriminatory Job Loss: Antecedents, Consequences, and Complexities, in: *Journal of Managerial Psychology* 28 (6), S. 584–605, DOI: 10.1108/JMP-10-2012-0319
- Berg, M. / Cramer, R. / Dickmann, C. / Gilberg, R. / Jesske, B. / Kleudgen, M. / Beste, J. / Dummert, S. / Frodermann, C. / Schwarz, S. / Wenzig, C. / Trappmann, M. / Altschul, S. / Bähr, S. / Collischon, M. / Coban, M. / Gleiser, P. / Gundert, S. / Küfner, B. / Mackeben, J. / Malich, S. / Müller, B. / Stegmaier, J. / Teichler, N. / Unger, S.** (2022): Codebuch und Dokumentation des Panel „Arbeitsmarkt und soziale Sicherung“ (PASS), Datenreport Welle 15, Nürnberg, DOI: 10.5164/IAB.FDZD.2210.de.v1
- Berg, M. / Cramer, R. / Dickmann, C. / Gilberg, R. / Jesske, B. / Kleudgen, M. / Beste, J. / Dummert, S. / Frodermann, C. / Wenzig, C. / Trappmann, M. / Bähr, S. / Collischon, M. / Coban, M. / Friedrich, M. / Gleiser, P. / Gundert, S. / Malich, S. / Müller, B. / Schwarz, S. / Stegmaier, J. / Teichler, N. / Unger, S.** (2021): Codebuch und Dokumentation des Panel „Arbeitsmarkt und soziale Sicherung“ (PASS), Datenreport Welle 14, Nürnberg, DOI: 10.5164/IAB.FDZD.2114.de.v1
- Bishop, M. / Rumrill, S. P.** (2021): The Employment Impact of the COVID-19 Pandemic on Americans with MS: Preliminary Analysis, in: *Journal of Vocational Rehabilitation* 54 (1), S. 81–87
- Bound, J.** (1991): Self-reported Versus Objective Measures of Health in Retirement Models, in: *Journal of Human Resources* 26 (1), S. 106–138
- Çaynak, S. / Özer, Z. / Keser, I.** (2022): Stigma for Disabled Individuals and Their Family: A Systematic Review, in: *Perspectives in Psychiatric Care* 58 (3), S. 1190–1199, DOI: 10.1111/ppc.12893
- Centers for Disease Control and Prevention** (2020): COVID-19 Hospitalization and Death by Race/Ethnicity, <https://stacks.cdc.gov/view/cdc/91857>
- Cox, G. L.** (1996): Deciding Who Goes in a Layoff: It's a Matter of Perspective and Context, in: *Dissertation Abstracts International, Section A: Humanities and Social Sciences* 57 (3-A), S. 1216
- Dwyer, D. J. / Arbelo, M.** (2012): The Role of Social Cognition in Downsizing Decisions, in: *Journal of Managerial Psychology* 27 (4), S. 383–405, DOI: 10.1108/02683941211220199
- Elvira, M. M. / Zatzick, C. D.** (2002): Who's Displaced First? The Role of Race in Layoff Decisions, in: *Industrial Relations* 41 (2), S. 329–361, DOI: 10.1111/1468-232X.00248
- Eurofound** (2022): People with Disabilities and the COVID-19 Pandemic: Findings from the Living, Working and COVID-19 E-Survey, Luxembourg, <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2021/people-disabilities-and-covid-19-pandemic-findings-living-working-and-covid-19-e>
- Fairlie, R. W. / Kletzer, L. G.** (1998): Jobs Lost, Jobs Regained: An Analysis of Black-white Differences in Job Displacement in the 1980s, in: *Industrial Relations* 37 (4), S. 460–475
- FDZ-IAB (Forschungsdatenzentrum der Bundesagentur für Arbeit im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung)** (2023): Panel Arbeitsmarkt und soziale Sicherung (PASS) und PASS-Befragungsdaten verknüpft mit den administrativen Daten des IAB (PASS-ADIAB), <https://fdz.iab.de/unsere-datenprodukte/personen-und-haushaltsdaten/pass>
- Felbermayr, G. / Mahlkow, H. / Hinz, J.** (2020): Deutschlands Wirtschaft seit dem Corona-Lockdown. Kiel Institut für Weltwirtschaft: Kiel Policy Brief Special Corona Update 1, 04/2020, <https://www.ifw-kiel.de/de/publikationen/deutschlands-wirtschaft-seit-dem-corona-lockdown-27386>
- Geng, J. / Yu, X. / Bao, H. / Feng, Z. / Yuan, X. / Zhang, J. / Chen, X. / Chen, Y. / Li, C. / Yu, H.** (2021): Chronic Diseases as a Predictor for Severity and Mortality of COVID-19: A Systematic Review With Cumulative Meta-Analysis, in: *Frontiers in Medicine* 8, DOI: 10.3389/fmed.2021.588013
- Hess, A. J.** (2020): 27% of Teachers are Considering Quitting Because of Covid. Survey Finds, <https://www.cnbc.com/2020/12/14/27percent-of-teachers-are-considering-quitting-because-of-covid-survey.html>
- Holleder, A.** (Hrsg.) (2021): Gesundheitsförderung bei Arbeitslosen, Frankfurt a. M.
- Hornberg, C. / Schrötle, M. / Degener, T. / Sellach, B. / Assmann, C. / Bürmann, C. / Steinkühler, N. / Wattenberg, I. / Libuda-Köster, A.** (2011): Endbericht: Vorstudie zur Neukonzeption des Behindertenberichtes. Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Forschungsbericht FB408, Bielefeld u. a. O., <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoa-48211-3>
- Houtenville, A. J. / Paul, S. / Brucker, D. L.** (2021): Changes in the Employment Status of People With and Without Disabilities in the United States During the COVID-19 Pandemic, in: *Archives of Physical Medicine and Rehabilitation* 102 (7), S. 1420–1423, DOI: 10.1016/j.apmr.2021.03.019
- Humanitarian Disability Charter** (2023): Charter on Inclusion of Persons with Disabilities in Humanitarian Action, <http://humanitariandisabilitycharter.org/the-charter>
- IMF (International Monetary Fund)** (2021): Policy Responses to COVID-19, <https://www.imf.org/en/Topics/imf-and-covid19/Policy-Responses-to-COVID-19#G>
- Jahoda, M.** (1982): *Employment and Unemployment: A Social-psychological Analysis*, Cambridge
- Johnson, R. W. / Neumark, D.** (1997): Age Discrimination, Job Separations, and Employment Status of Older Workers: Evidence from Self-reports, in: *The Journal of Human Resources* 32 (4), S. 779–811
- Jones, M. K.** (2008): Disability and the Labour Market: A Review of the Empirical Evidence, in: *Journal of Economic Studies* 35 (5), S. 405–424, DOI: 10.1108/01443580810903554
- Jones, M. K.** (2022): COVID-19 and the Labour Market Outcomes of Disabled People in the UK, in: *Social Science & Medicine* 292, DOI: 10.1016/j.socscimed.2021.114637
- Kidd, M. P. / Sloane, P. J. / Ferko, I.** (2000): Disability and the Labour Market: An Analysis of British Males, in: *Journal of Health Economics* 19 (6), S. 961–981, DOI: 10.1016/S0167-6296(00)00043-6
- Lindeboom, M. / Kerkhofs, M.** (2009): Health and Work of the Elderly: Subjective Health Measures, Reporting Errors and Endogeneity in the Relationship

between Health and Work, in: *Journal of Applied Econometrics* 24 (6), S. 1024–1046, DOI: 10.1002/jae.1077

Paul, K. I. / Holleder, A. (2023): Unemployment and Job Search Behavior among People with Disabilities During the First Year of the COVID-19 Pandemic in Germany, in: *International Journal of Environmental Research and Public Health* 20 (11), DOI: 10.3390/ijerph20116036

Peckham, H. / de Gruijter, N. M. / Raine, C. / Radziszewska, A. / Ciurtin, C. / Wedderburn, L. R. / Rosser, E. C. / Webb, K. / Deakin, C. T. (2020): Male Sex Identified by Global COVID-19 Meta-analysis as a Risk Factor for Death and ITU Admission, in: *Nature Communications* 11 (1), DOI: 10.1038/s41467-020-19741-6

Razum, O. / Spallek, J. (2009): Erklärungsmodelle zu Migration und Gesundheit, <https://www.bpb.de/themen/migration-integration/kurzdossiers/57308/erklarungsmodelle-zu-migration-und-gesundheit>

Razum, O. / Wenner, J. (2016): Social and Health Epidemiology of Immigrants in Germany: Past, Present and Future, in: *Public Health Reviews* 37 (4), DOI: 10.1186/s40985-016-0019-2

Roscigno, V. J. / Mong, S. / Byron, R. / Tester, G. (2007): Age Discrimination, Social Closure and Employment, in: *Social Forces* 86 (1), S. 313–334, DOI: 10.1353/sof.2007.0109

Schall, C. / Brooke, V. / Rounds, R. / Lynch, A. (2021): The Resiliency of Employees with Intellectual and Developmental Disabilities During the COVID-19 Pandemic and Economic Shutdown: A Retrospective Review of Employment Files, in: *Journal of Vocational Rehabilitation* 54 (1), S. 15–24

Schur, L. / van der Meulen Rodgers, Y. / Kruse, D. (2023): COVID-19 and Employment Losses for Workers with Disabilities: An Intersectional Approach, in: Beatty, J. / Hennekam, S. / Kulkarni, M. (Hrsg.): *De Gruyter Handbook of Disability and Management*, Berlin/Boston, S. 83–104, <https://doi.org/10.1515/9783110743647-006>

Schwarz, B. (2016): Healthy-migrant-Effekt. Pschyrembel online, <https://www.pschyrembel.de/Healthy-migrant-Effekt/So3FA>

Statista (2023): Anzahl der Kurzarbeiter in Deutschland von 1991 bis 2023, <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/2603/umfrage/entwicklung-des-bestands-an-kurzarbeitern>

Statistisches Bundesamt (2021): Soziale Leistungen: Schwerbehinderte Menschen. Fachserie 13, Reihe 5.1, 2019, https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Gesundheit/Behinderte-Menschen/Publikationen/Downloads-Behinderte-Menschen/schwerbehinderte-2130510199004.pdf?__blob=publicationFile

Trappmann, M. / Bähr, S. / Beste, J. / Eberl, A. / Frodermann, C. / Gundert, S. / Schwarz, S. / Teichler, N. / Unger, S. / Wenzig, C. (2019): Data Resource Profile: Panel Study Labour Market and Social Security (PASS), in: *International Journal of Epidemiology* 48 (5), S. 1411–1411g, DOI: 10.1093/ije/dyzo41

United Nations (2006): Convention on the Rights of Persons with Disabilities, https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/generalassembly/docs/globalcompact/A_RES_61_106.pdf

Wachtler, B. / Michalski, N. / Nowossadeck, E. / Diercke, M. / Wahrendorf, M. / Santos-Hövenner, C. / Lampert, T. / Hoebel, J. (2020): Socioeconomic Inequalities and COVID-19 – A Review of the Current International Literature, in: *Journal of Health Monitoring* 5 (S7), S. 3–17, DOI: 10.25646/7059

Wahrendorf, M. / Rupprecht, C. J. / Dortmann, O. / Scheider, M. / Dragano, N. (2021): Erhöhtes Risiko eines COVID-19-bedingten Krankenhausaufenthaltes für Arbeitslose: Eine Analyse von Krankenkassendaten von 1,28 Mio. Versicherten in Deutschland, in: *Bundesgesundheitsblatt* 64 (3), S. 314–321, DOI: 10.1007/s00103-021-03280-6

Weinert, S. / Thronicke, A. / Hinse, M. / Schad, F. / Matthes, H. (2021): School Teachers' Self-Reported Fear and Risk Perception during the COVID-19 Pandemic – A Nationwide Survey in Germany, in: *International Journal of Environmental Research and Public Health* 18 (17), DOI: 10.3390/ijerph18179218

WHO (World Health Organization) (2021): COVID-19 and the Social Determinants of Health and Health Equity: Evidence Brief, Geneva, <https://www.who.int/publications/i/item/9789240038387>

Wilson, G. (2005): Race and Job Dismissal, in: *American Behavioral Scientist* 48 (9), S. 1182–1199, DOI: 10.1177/0002764205274815

Wilson, G. / McBrier, D. B. (2005): Race and Loss of Privilege: African American/White Differences in the Determinants of Job Layoffs From Upper-tier Occupations, in: *Sociological Forum* 20 (2), S. 301–321, DOI: 10.1007/s11206-005-4102-6

Yoshikawa, M. / Asaba, K. (2021): Educational Attainment Decreases the Risk of COVID-19 Severity in the European Population: A Two-sample Mendelian Randomization Study, in: *Frontiers in Public Health* 9, DOI: 10.3389/fpubh.2021.673451

AUTOREN

KARSTEN INGMAR PAUL, Prof. Dr., Professur für Angewandte Psychologie an der Sozial- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Johannes Kepler Universität Linz, Österreich. Forschungsschwerpunkte: Bedeutung von Arbeit, psychologische Auswirkungen von Erwerbslosigkeit, Burnout & Engagement.

@ karsten.paul@jku.at

ALFONS HOLLEDERER, Prof. Dr., Professur für „Theorie und Empirie des Gesundheitswesens“ am Fachbereich 01 Humanwissenschaften der Universität Kassel. Forschungsschwerpunkte: Gesundheitsförderung, Gesundheitssystemanalyse, Soziale Determinanten von Gesundheit.

@ alfons.holleder@uni-kassel.de