

**Ein-Monats-Experience-Rating in
der Arbeitslosenversicherung:
ein Modellvorschlag**

Rainer Eppel
Helmut Mahringer

Ein-Monats-Experience-Rating in der Arbeitslosenversicherung: ein Modellvorschlag

Rainer Eppel, Helmut Mahringer

WIFO Working Papers 719/2026
Februar 2026

Inhalt

Dieser Beitrag schlägt ein Ein-Monats-Experience-Rating als pragmatische Reform der Finanzierung der Arbeitslosenversicherung in Ländern wie Österreich und Deutschland vor, in denen derzeit einheitliche Arbeitgeberbeiträge gelten. Arbeitgeber würden nach Beendigung eines Dienstverhältnisses das Arbeitslosengeld für bis zu einen Monat ersetzen, ausgenommen bei Selbstkündigung oder berechtigter Entlassung. Diese direkte, zeitlich und betragsmäßig begrenzte Kostenbeteiligung setzt starke Anreize zur Verringerung kurzfristiger temporärer Layoffs, ohne Unternehmen übermäßig zu belasten. Ein Einstellungsbonus für vormals Arbeitslose mildert mögliche Einstellungshemmnisse. Beispielrechnungen für Österreich deuten auf erhebliche jährliche Einsparungen für die Arbeitslosenversicherung hin, die Spielräume für Beitragssenkungen, Leistungsbesserungen oder Budgetkonsolidierung eröffnen.

E-Mail: rainer.eppel@wifo.ac.at, helmut.mahringer@wifo.ac.at

2026/1/W/0

© 2026 Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung

Medieninhaber (Verleger), Hersteller: Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung

1030 Wien, Arsenal, Objekt 20 | Tel. (43 1) 798 26 01 0 | <https://www.wifo.ac.at>

Verlags- und Herstellungsort: Wien

Die WIFO Working Papers beruhen nicht notwendigerweise auf einer abgestimmten Position des WIFO. Die Autor:innen wurden über die Richtlinien der Österreichischen Agentur für wissenschaftliche Integrität (ÖAWI) zur Guten Wissenschaftlichen Praxis informiert, insbesondere bezüglich der Dokumentation aller Elemente, die für eine Nachvollziehbarkeit der Ergebnisse notwendig sind.

Kostenloser Download: <https://www.wifo.ac.at/publication/pid/67077235>

Ein-Monats-Experience-Rating in der Arbeitslosenversicherung: ein Modellvorschlag

Rainer Eppel & Helmut Mahringer

Abstract

Dieser Beitrag schlägt ein Ein-Monats-Experience-Rating als pragmatische Reform der Finanzierung der Arbeitslosenversicherung in Ländern wie Österreich und Deutschland vor, in denen derzeit einheitliche Arbeitgeberbeiträge gelten. Arbeitgeber würden nach Beendigung eines Dienstverhältnisses das Arbeitslosengeld für bis zu einen Monat ersetzen, ausgenommen bei Selbstkündigung oder berechtigter Entlassung. Diese direkte, zeitlich und betragsmäßig begrenzte Kostenbeteiligung setzt starke Anreize zur Verringerung kurzfristiger temporärer Layoffs, ohne Unternehmen übermäßig zu belasten. Ein Einstellungsbonus für vormalige Arbeitslose mildert mögliche Einstellungshemmnisse. Beispielrechnungen für Österreich deuten auf erhebliche jährliche Einsparungen für die Arbeitslosenversicherung hin, die Spielräume für Beitragssenkungen, Leistungsverbesserungen oder Budgetkonsolidierung eröffnen.

English Abstract

This paper proposes a One-Month Experience Rating as a pragmatic reform of unemployment insurance financing in countries such as Austria and Germany, where contributions are currently uniform across firms. Employers would reimburse unemployment benefits for up to one month after a separation, except in cases of voluntary quits or justified dismissals. This direct, time- and cost-limited liability creates strong incentives to reduce short-term temporary layoffs while preventing excessive burdens on firms. A hiring bonus for formerly unemployed workers mitigates potential hiring disincentives. Illustrative calculations for Austria suggest considerable annual savings for the unemployment insurance system, enabling lower contributions, improved benefits, or fiscal consolidation.

Keywords: *Experience Rating; Arbeitslosenversicherung; temporäre Layoffs; Beschäftigungsstabilität; Arbeitsmarktpolitik*

JEL-Codes: D21; H25; H32; J63; J65

I. Einführung

1. Ausgangsproblem: Quersubventionierung und Fehlanreize

In Österreich wie auch in Deutschland wird die Arbeitslosenversicherung (ALV) derzeit über pauschale Arbeitgeberbeiträge finanziert. Dieses Finanzierungsprinzip erzeugt zwei miteinander verknüpfte Probleme: Erstens kommt es zu einer systematischen Quersubventionierung. Betriebe mit stabiler Personalpolitik und geringer Inanspruchnahme der ALV leisten im Verhältnis zu ihrer verursachten Belastung überproportional hohe Beiträge, während Unternehmen mit hohem Personalumschlag und starker Beanspruchung der ALV unterproportional belastet werden (*Genosko/Hirte/Weber, 1999; Fath/Fuest, 2005a*).

Zweitens setzen einheitliche Beiträge Fehlanreize zu übermäßigen, häufig nur vorübergehenden Beschäftigungsbeendigungen, also der vorübergehenden Trennung von Beschäftigten mit anschließender Wiedereinstellung durch denselben Arbeitgeber („temporäre Layoffs“). Da alle Betriebe unabhängig von ihrem Kündigungsverhalten gleich hohe Beiträge leisten, berücksichtigen sie bei solchen Entscheidungen nicht die Folgekosten für die ALV.

Für die ALV entstehen dadurch Mehrkosten, da die betroffenen Arbeitskräfte während der Unterbrechung überwiegend arbeitslos gemeldet sind und Leistungen beziehen. Unternehmen, die diese Personalanpassungsstrategie systematisch nutzen, verlagern Beschäftigte vorübergehend in die Arbeitslosigkeit und wälzen damit einen Teil ihres Auslastungsrisikos sowie ihrer Kosten auf die Allgemeinheit der Beitragszahlerinnen und Beitragszahler ab – insbesondere auf jene Betriebe, die vorübergehende Kündigungen vermeiden. Sie erhöhen damit das gesamtwirtschaftliche Niveau der Arbeitslosigkeit (vgl. *Feldstein, 1976; Eppel/Mahringer, 2020*).

Temporäre Layoffs sind von befristeten Beschäftigungsverhältnissen zu unterscheiden: Unternehmen setzen laufende Arbeitsverhältnisse aus, sparen in der Zwischenzeit Lohnkosten und reaktivieren bei besserer Auslastung dieselben Arbeitskräfte. Sie ersparen sich dadurch nicht nur das Arbeitsentgelt während der Unterbrechung, sondern auch Kosten für Neueinstellungen wie Personalsuche und Einarbeitung und vermeiden den Verlust firmenspezifischen Humankapitals (*Liebig/Hense, 2007*). Die Kehrseite sind direkte Mehrkosten für die Arbeitslosenversicherung und potenzielle Folgewirkungen für die Erwerbsverläufe der Betroffenen (*Eppel/Mahringer, 2020*).

Empirische Untersuchungen belegen, dass temporäre Layoffs in den Vereinigten Staaten, Kanada und mehreren europäischen Ländern eine bedeutsame Rolle spielen und einen erheblichen Anteil an der Arbeitslosigkeit ausmachen. In den Vereinigten Staaten kehrten beispielsweise über 40% der Personen, die zwischen 1990 und 2008 aus Beschäftigung in Arbeitslosigkeit wechselten, anschließend zu ihrem letzten Arbeitgeber zurück (*Fujita/Moscarini, 2013*). Auch

für Kanada (*Robertson*, 1989) und Länder wie Deutschland (*Mavromaras/Rudolph*, 1995, 1998; *Stephan*, 2016), Schweden (*Jansson*, 2002), Dänemark (*Jensen/Svarer*, 2003), Norwegen (*Roed/Nordberg*, 2003) oder Spanien (*Alba-Ramirez/Arranz/Muñoz-Bullón*, 2007) werden hohe Rückkehrraten berichtet.

Für Österreich zeigen Analysen, dass rund ein Drittel der Personen mit Übergang aus Beschäftigung in Arbeitslosigkeit anschließend zum letzten Arbeitgeber zurückkehrt (*Nekoei/Weber*, 2015) und dass „Layoff-Arbeitslosigkeit“ einen spürbaren Beitrag zur Gesamtarbeitslosigkeit leistet. Für das Jahr 2023 wird ihr Anteil auf etwa einen Prozentpunkt der Arbeitslosenquote sowie auf jährliche Kosten von 600 bis 700 Mio. € beziffert, einschließlich der vom Arbeitsmarktservice getragenen Sozialversicherungsbeiträge (*Eppel/Mahringer*, 2025). Zudem weisen die betroffenen Arbeitskräfte langfristig geringere Beschäftigungschancen und höhere Arbeitslosigkeitsrisiken auf als vergleichbare, durchgehend Beschäftigte (*Eppel/Horvath/Mahringer*, 2026).

Temporäre Layoffs belasten die ALV somit doppelt: kurzfristig durch Leistungszahlungen während der Unterbrechung und langfristig durch instabilere Erwerbsverläufe der Betroffenen. Besonders verbreitet sind sie in Bauwirtschaft, Tourismus und Arbeitskräfteüberlassung, sie sind jedoch keineswegs ein reines Saisonphänomen, sondern werden branchenübergreifend als Strategie eingesetzt, um saisonale und nicht saisonbedingte Schwankungen im Arbeitskräftebedarf abzufedern (*Eppel/Mahringer*, 2025).

2. Reformidee: Ein-Monats-Experience-Rating

Nach der Logik des Verursacherprinzips sollten jene Unternehmen stärker zur Finanzierung der Kosten beitragen, die sie durch ihr Kündigungsverhalten verursachen. Ein erfahrungsabhängiges Beitragssystem (Experience Rating) internalisiert diese externen Kosten, kann ineffiziente Personalstrategien verringern und die Allokation von Ressourcen in der Volkswirtschaft verbessern. Der Grundgedanke besteht darin, dass Unternehmen stärker an den Kosten beteiligt werden, die sie durch häufige Kündigungen verursachen, während Betriebe mit stabiler Personalpolitik entlastet werden. Dadurch sinken die Anreize zu kurzfristigen Beschäftigungsunterbrechungen, die Finanzierungslast der Arbeitslosenversicherung verteilt sich gerechter, und Produktpreise spiegeln die tatsächlichen Kosten der Produktion besser wider (*Feldstein*, 1976; *Blanchard/Tirole*, 2008; *Cahuc/Zylberberg*, 2008; *Fath/Fuest*, 2005a, *Genosko/Hirte/Weber*, 1999).

Klassische Systeme – wie sie in den USA etabliert sind – variieren die Beitragssätze anhand der vergangenen Inanspruchnahme der Arbeitslosenversicherung. Der hier vorgeschlagene

Ansatz setzt stattdessen auf eine direkte Kostenbeteiligung der Arbeitgeber, die sowohl zeitlich als auch in der Höhe eng begrenzt ist: Arbeitgeber ersetzen der ALV das Arbeitslosengeld der vormaligen Beschäftigten für bis zu einen Monat (28 Tage) nach Beendigung des Dienstverhältnisses; Ausnahmen gelten u. a. bei Selbstkündigung oder berechtigter Entlassung. Dadurch entstehen unmittelbare und wiederholte Grenzkosten für jede zusätzliche kurzfristige Trennung, was die Wirksamkeit gerade bei Unternehmen mit häufigen Kündigungen erhöht. Gleichzeitig vermeidet das Modell die Komplexität rückwirkender Berechnungen und verringert die Gefahr von Streitfällen über die Einstufung von Betrieben. Es kann zudem in die bestehende Struktur der Arbeitslosenversicherung integriert werden, ohne dass grundlegende Reformen des Beitragssystems notwendig sind.

Im Folgenden ordnen wir das vorgeschlagene Ein-Monats-Experience-Rating zunächst in die internationalen Erfahrungen ein (Abschnitt II), bevor wir das Modell im Detail vorstellen und seine erwarteten Wirkungen diskutieren (Abschnitt III). Daran anschließend erfolgt eine Abschätzung der Einsparungen und möglicher Rückverteilungsoptionen (Abschnitt IV), bevor der Beitrag mit zentralen Schlussfolgerungen schließt (Abschnitt V).

II. Internationale Erfahrungen

1. USA: Klassisches Experience Rating

In den Vereinigten Staaten existieren seit Jahrzehnten verpflichtende Experience-Rating-Systeme in allen Bundesstaaten. Die Beitragssätze der Arbeitgeber zur Arbeitslosenversicherung werden dort erfahrungsabhängig festgesetzt – bemessen an der Häufigkeit und Dauer des Leistungsbezugs ehemaliger Beschäftigter im Verhältnis zur lohnbezogenen Bemessungsgrundlage des Betriebs. Unternehmen, die häufig Kündigungen aussprechen und damit Inanspruchnahmen der Arbeitslosenversicherung auslösen, tragen deshalb eine höhere Finanzierungslast als Betriebe mit stabiler Beschäftigungspolitik (*Vroman et al.*, 2017).

Das System verfolgt drei Hauptziele: Erstens sollen übermäßige, durch einheitliche Beiträge induzierte Kündigungen vermieden und Anreize für eine Stabilisierung der Beschäftigung gesetzt werden. Zweitens wird die Finanzierungslast im Sinne des Verursacherprinzips gerechter verteilt, indem die Abgabenlast stärker auf jene Betriebe verschoben wird, die Arbeitslosigkeit verursachen. Drittens soll das Gesamtniveau der Arbeitslosigkeit und der damit verbundenen Ausgaben reduziert werden. Zusätzlich haben Arbeitgeber aufgrund ihrer Kostenbeteiligung ein Interesse daran, ungerechtfertigten Leistungsbezug zu verhindern, und sind daher eher bereit, entsprechende Fälle zu melden (*Fath/Fuest*, 2005a; *Vroman/Woodbury*, 2014; *Vroman et al.*, 2017).

Derzeit existieren vier unterschiedliche Modelle des Experience Ratings: die Reserve-ratio-Methode, die Benefit-ratio-Methode, die Benefit-wage-ratio-Methode und die Payroll-decline-Methode, wobei einzelne Bundesstaaten auch Mischformen anwenden (*Vroman/Woodbury*, 2014; *Vroman et al.*, 2017; *U.S. Department of Labor*, 2016, 2018). Gemeinsam ist ihnen, dass die einem Unternehmen zugeordneten Ausgaben der Arbeitslosenversicherung ins Verhältnis zu einem Maß der beitragspflichtigen Lohnsumme gesetzt werden, um Unternehmensgrößen zu berücksichtigen.

Alle Systeme sind jedoch nur teilweise erfahrungsbasiert: Mindest- und Höchstbeitragssätze sowie Beitragsbemessungsgrenzen begrenzen die Haftung der Unternehmen für die von ihnen verursachte Arbeitslosigkeit. Zudem wirken die Mechanismen zeitlich verzögert, da die Beitragssätze auf Basis mehrerer Vorjahre berechnet werden. Beide Elemente dienen dazu, extreme Schwankungen abzufedern und Unternehmen in wirtschaftlich schwachen Phasen vor übermäßigen Belastungen zu schützen (*Eppel/Mahringer*, 2020).

Von den vier Modellen ist die Reserve-ratio-Methode am weitesten verbreitet. Dabei wird für jedes Unternehmen ein fiktives „Konto“ geführt, auf dem die Summe der einbezahlten Beiträge den beanspruchten Arbeitslosengeldleistungen gegenübergestellt wird. Die Differenz, dividiert durch die durchschnittliche Lohnsumme der letzten Jahre, ergibt die Reserve-ratio, die anhand einer Beitragssatztafel in einen individuellen Beitragssatz übersetzt wird (*Eppel/Mahringer*, 2020).

Empirische Studien zeigen, dass das Experience rating in den USA temporäre Layoffs signifikant reduziert, die Beschäftigung stabilisiert und die Arbeitslosigkeit senkt (*Card/Levine*, 1994; *Fujita/Moscarini*, 2017). Allerdings mindern Mindest- und Höchstbeitragssätze sowie Obergrenzen für die Beitragsgrundlage die Wirkung erheblich, da die Unternehmen so nur für einen Teil der verursachten Kosten selbst aufkommen müssen und sich Layoffs, sobald die Höchstgrenze erreicht ist, nicht mehr auf den Beitragssatz auswirken (*Topel*, 1984; *Anderson/Meyer*, 1993, 1994, 2000; *Card/Levine*, 1994; *de Raaf/Motte/Vincent*, 2005; *Vroman/Woodbury*, 2014; *O’Leary/Barnow*, 2016; *Lenaerts/Paquier/Simonetta*, 2017).

Eine weitere Erkenntnis aus den USA ist, dass erfahrungsabhängige Beiträge die Zahl der bewilligten Arbeitslosenversicherungsansprüche reduzieren. Arbeitgeber haben einen stärkeren Anreiz, Ansprüche ehemaliger Beschäftigter zu überprüfen und gegebenenfalls anzufechten, da eine höhere Inanspruchnahme der Arbeitslosenversicherung ihren künftigen Beitragssatz erhöht. In Fällen unklarer Trennungsgründe bestreiten sie daher häufiger eine arbeitgeberseitige Kündigung, die im Unterschied zu einer Selbstkündigung einen Anspruch auf Arbeitslosenunterstützung begründet (*Anderson/Meyer*, 2000).

2. Europa: Nur rudimentäre Ansätze

Europa kennt bislang kein umfassendes Experience Rating in der Arbeitslosenversicherung wie die Vereinigten Staaten. Stattdessen existieren lediglich rudimentäre Elemente in einzelnen Ländern. In Norwegen sind Arbeitgeber verpflichtet, während der ersten 15 Arbeitstage nach einem temporären Layoff das volle Gehalt fortzuzahlen, bevor Leistungen der Arbeitslosenversicherung einsetzen (*NAV*, 2025). In Dänemark müssen Arbeitgeber nach arbeitgeberseitigen Kündigungen die ersten beiden Tage der Arbeitslosigkeit („G-Tage“) tragen (*Min A-kasse*, 2025). Beide Modelle schaffen damit kurzfristige, aber zeitlich sehr begrenzte finanzielle Anreize, um Beschäftigungspausen zu vermeiden.

III. Modellvorschlag: Ein-Monats-Experience-Rating

1. Grundzüge des Modells

Ein klassisches Experience Rating wie in den USA wäre aufgrund der institutionellen Rahmenbedingungen in Ländern wie Österreich und Deutschland nicht unmittelbar übertragbar. Das vorgeschlagene Ein-Monats-Experience-Rating greift jedoch die Logik des Verursacherprinzips auf, knüpft direkt an bestehende Regelungen an und lässt sich daher wesentlich einfacher administrieren. Im Gegensatz zu den bislang nur fragmentarischen Elementen in Europa würde es erstmals eine umfassende Alternative bieten.

Die Kernidee besteht darin, dass Arbeitgeber im Falle einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses das Arbeitslosengeld für ihre ehemaligen Beschäftigten im ersten Monat der Arbeitslosigkeit – maximal 28 Tage – ersetzen. Diese Ersatzpflicht gilt bei arbeitgeberseitigen Kündigungen und einvernehmlichen Auflösungen. Ausnahmen bestehen bei Selbstkündigung oder berechtigter Entlassung, in denen die Ersatzpflicht entfällt und die bestehende 28-tägige Sperrfrist für Arbeitslose greift.

Die Umsetzung erfordert keine grundlegende Systemreform, da sich das Modell an die bestehende Sperrfristregelung anlehnt. Durch diese institutionelle Anschlussfähigkeit bleibt der Verwaltungsaufwand gering. Die Kostenbeteiligung ist für die Unternehmen sowohl zeitlich als auch betragsmäßig klar begrenzt und damit transparent kalkulierbar, wodurch übermäßige Belastungen vermieden werden, insbesondere bei dauerhafter Anpassung der Belegschaft. Gleichzeitig entstehen unmittelbare und wiederholte Grenzkosten, die jede kurzfristige, temporäre Trennung unattraktiver machen und so einen wirksamen Anreiz zur Vermeidung der daraus folgenden Arbeitslosigkeit setzen. Anders als bei klassischen Experience-Rating-Systemen ist keine rückwirkende Ermittlung der firmenspezifischen Arbeitslosigkeitsrisiken notwendig.

Jede Kündigung löst nach einheitlichen und klar definierten Regeln eine pauschale Kostenbeteiligung aus, wodurch auch Streitigkeiten über Berechnungsgrundlagen oder Einstufungen von Betrieben vermieden werden.

Um mögliche negative Effekte auf das Einstellungsverhalten abzufedern, sieht das Modell eine flankierende Maßnahme in Form eines Einstellungsbonus vor. Unternehmen, die vormalig arbeitslose Personen erstmals beschäftigen, erhalten eine Prämie, beispielsweise in Höhe von 500 Euro pro Neueinstellung. Ausgenommen sind Wiederbeschäftigungen ehemaliger Mitarbeiter:innen. Ziel ist es, zu verhindern, dass Unternehmen aus Sorge vor einer späteren Ersatzpflicht Neueinstellungen vermeiden. Gleichzeitig wird die Arbeitsaufnahme für Betriebe attraktiver und die Wiedereingliederungschancen von Arbeitslosen gezielt verbessert.

Das Modell kann sowohl aufkommensneutral als auch einnahmensteigernd ausgestaltet werden. In einer aufkommensneutralen Variante würden die Einnahmen aus der Ersatzpflicht zur Senkung der Arbeitgeberbeiträge zur Arbeitslosenversicherung – und damit der Lohnnebenkosten – oder für Leistungsverbesserungen, etwa eine Erhöhung der Nettoersatzrate, verwendet. In einer einnahmensteigernden Variante könnten die Mittel alternativ zur Budgetkonsolidierung beitragen. Unabhängig von der gewählten Ausgestaltung gilt jedoch: Betriebe mit stabiler Personalpolitik profitieren, während Unternehmen mit hohem Personalumschlag einen größeren Teil der von ihnen verursachten Kosten tragen.

2. Erwartete Wirkungen

Das Ein-Monats-Experience-Rating setzt damit klare und wiederholte Anreize, kurzfristige Kündigungen und unnötige Arbeitslosigkeit zu vermeiden. Durch die unmittelbare Kostenbeteiligung verlieren temporäre Layoffs an Attraktivität, während eine stabile Beschäftigungspolitik belohnt wird. Besonders betroffen wären kurze Beschäftigungsunterbrechungen, die bislang ohne betriebliche Kostenfolgen auf die Allgemeinheit abgewälzt werden konnten. Gerade Unterbrechungen von weniger als zwei Monaten – die in Österreich etwa die Hälfte aller Fälle ausmachen (*Eppel/Mahringer, 2025*) – dürften spürbar zurückgehen. Aber auch bei längeren Aussetzungen sind Effekte zu erwarten, da jede zusätzliche Kündigung mit einem unmittelbaren, wenn auch zeitlich begrenzten Kostenimpuls verbunden ist.

Die erwartbaren Wirkungen beschränken sich jedoch nicht auf die Reduktion von Layoffs. Ein Teil der Einsparungen entsteht durch die direkte Kostenübernahme des Arbeitslosengeldes in der Anfangsphase durch die Unternehmen. Ein weiterer Teil ergibt sich aus häufigeren Sperrzeiten bei Selbstkündigungen, da Betriebe bei Trennungswünschen von Beschäftigten bei einer anfänglichen Ersatzpflicht für das Arbeitslosengeld seltener einvernehmliche Auflösungen

akzeptieren dürften. Arbeitnehmer:innen, die freiwillig kündigen, müssten damit häufiger die vierwöchige Sperrfrist in Kauf nehmen und hätten einen stärkeren Anreiz zu einer raschen Aufnahme einer neuen Beschäftigung. So wird die Arbeitslosenversicherung zusätzlich entlastet. Insgesamt ergeben sich drei zentrale Einsparungseffekte: Erstens die Verringerung temporärer Layoff-Arbeitslosigkeit, zweitens die befristete Kostenübernahme des Arbeitslosengeldes durch die Betriebe und drittens die Zunahme von Sperrfristen bei Selbstkündigungen. Diese Effekte führen in Summe zu geringeren Ausgaben der Arbeitslosenversicherung, die für Beitragssenkungen, Leistungsverbesserungen oder Budgetentlastungen genutzt werden können.

Die Einführung des Modells verändert zugleich die Verteilung der Finanzierungslast. Es sorgt für eine fairere Beitragsverteilung zwischen Unternehmen. Unternehmen mit hohem Personalumschlag und starker Nutzung kurzfristiger Beschäftigungsunterbrechungen tragen künftig einen größeren Anteil der Kosten, während Betriebe mit stabiler Personalpolitik entlastet werden. Für Arbeitslose verbessert sich die Situation durch eine mögliche Anhebung der Nettoersatzrate und durch gezielte Anreize für Neueinstellungen. Gleichzeitig tragen Arbeitskräfte, die durch freiwillige Kündigung Arbeitslosigkeit verursachen, einen größeren Teil der Kosten selbst.

Auf gesamtwirtschaftlicher Ebene führt das Modell zu Effizienzgewinnen: Arbeitskräfte werden seltener „zwischengeparkt“ und produktiver eingesetzt, während die Arbeitslosenversicherung entlastet und stabilisiert wird. Die durch geringere Arbeitslosigkeit erzielten Einsparungen eröffnen Spielräume für Beitragssenkungen, Leistungsverbesserungen oder die Konsolidierung öffentlicher Budgets.

Insgesamt entsteht so ein effizienteres System der Arbeitslosenversicherung, von dem viele Akteure profitieren. Gleichwohl gibt es Gruppen, die im neuen System stärker belastet werden. Dazu zählen Unternehmen mit hohem Arbeitskräfteumschlag – häufig, aber nicht ausschließlich, in Branchen wie Bau, Tourismus oder Arbeitskräfteüberlassung – sowie Kurzarbeitslose nach Selbstkündigung oder berechtigter Entlassung.

Mit dem Ein-Monats-Experience-Rating sind auch Risiken verbunden. Dazu zählen eine mögliche Einschränkung unternehmerischer Flexibilität, eine übermäßige Belastung von Betrieben sowie die Gefahr, strukturellen Wandel zu behindern. Dem wirkt jedoch die klare zeitliche und betragliche Begrenzung der Kostenbeteiligung entgegen: Da Unternehmen höchstens für einen Monat Arbeitslosengeld aufkommen, bleiben langfristige oder dauerhafte Personalanpassungen möglich, ohne dass erhebliche Zusatzlasten entstehen. Strukturelle Anpassungen werden somit nicht behindert.

Ein weiteres Risiko besteht darin, dass Unternehmen aufgrund der Verteuerung von Kündigungen zurückhaltender bei Neueinstellungen agieren. Davon könnten insbesondere Arbeitskräfte

mit ohnehin geringeren Beschäftigungschancen – allen voran Arbeitslose – betroffen sein (Holz/Hauser, 2000; Fath/Fuest, 2005b). Hier setzt der vorgesehene Einstellungsbonus für die erstmalige Beschäftigung vormals Arbeitsloser an, der mögliche Rekrutierungshemmnisse abfedern und die Reintegration in den Arbeitsmarkt gezielt fördern soll.

Schließlich könnte ein Ausweichverhalten entstehen, indem Kündigungen als freiwillige Austritte deklariert werden, um die Ersatzpflicht zu umgehen. Dieses Risiko lässt sich durch eine Pilotphase mit begleitender Evaluation begrenzen. Eine einjährige Testphase würde ermöglichen, Verhaltensreaktionen von Betrieben und Arbeitskräften empirisch zu beobachten, unerwünschte Effekte frühzeitig zu identifizieren und die Rückverteilungsmechanismen – etwa Beitragssenkungen oder Leistungsverbesserungen – an die tatsächliche Belastungssituation anzupassen. Da sich die Effekte für Unternehmen und Arbeitskräfte im Vorfeld nicht exakt abschätzen lassen, bietet eine Pilotphase die Möglichkeit, auf Basis empirischer Evidenz eine faire und sachgerechte Feinjustierung vorzunehmen.

IV. Abschätzung der Einsparungen und Rückverteilungsoptionen

1. Potenzielle Einsparungen für die Arbeitslosenversicherung

Die nachfolgenden Berechnungen beziehen sich exemplarisch auf Österreich und sollen die Größenordnung der möglichen Effekte illustrieren.¹ Aufgrund ähnlicher institutioneller Rahmenbedingungen sind sie in ihrer Logik auch auf Länder wie Deutschland übertragbar – dort allerdings in erheblich größerer Größenordnung, da die relevanten Fallzahlen um ein Vielfaches höher liegen.

Die Einsparungen für die ALV ergeben sich aus drei zentralen Effekten: erstens der Reduktion temporärer Layoff-Arbeitslosigkeit, zweitens der befristeten Kostenübernahme des Arbeitslosengeldes durch die Arbeitgeber und drittens häufigeren Sperrfristen bei Selbstkündigungen anstelle einvernehmlicher Lösungen.

Wir schätzen, dass es jährlich rund 650.000 Übergänge aus unselbständiger Beschäftigung in Arbeitslosigkeit gibt, die eine volle Ersatzpflicht oder Sperrfrist für jeweils 4 Wochen auslösen. Dabei unterstellen wir rund 100.000 vermiedene temporäre Layoffs, etwa 140.000 zusätzliche Selbstkündigungen mit Sperrfrist (bislang rund 25.000)² und rund 385.000 Fälle mit voller

¹ Die Schätzungen basieren auf Daten des Dachverbands der österreichischen Sozialversicherung und des Arbeitsmarktservice Österreich.

² Der Berechnung liegt die Annahme zugrunde, dass rund ein Viertel der bisherigen einvernehmlichen Auflösungen von Dienstverhältnissen in einem Regime mit Ersatzpflicht in zusätzliche Selbstkündigungen übergehen würde. Fiele dieser Anteil hingegen höher aus – etwa bei der Hälfte der bisherigen einvernehmlichen Lösungen –, müssten rund 70 bis 80 Mio. € von der vorgesehenen Beitragssenkung für Unternehmen in Richtung einer stärkeren Anhebung der Nettoersatzrate umgeschichtet werden, um beide Seiten weiterhin ausgewogen zu kompensieren.

Ersatzpflicht (auf 28 Tage umgerechnet). Insgesamt ergibt sich daraus eine Gesamtersparnis von rund 650 Mio. € pro Jahr für die Arbeitslosenversicherung.

Gut 100 Mio. € dieser Ersparnis entfallen auf die anreizinduzierte Reduktion – insbesondere kürzerer – temporärer Layoffs, der Rest auf die Kostenübernahme durch Betriebe und die zusätzliche Sperrfrist bei Selbstkündigungen.

So schätzen Eppel/Mahringer (2025) die ALV-Ausgaben für Arbeitslosigkeit während bis zu einjährigen Beschäftigungsunterbrechungen – ohne die vom AMS getragenen Sozialversicherungsbeiträge – auf rund 436 Mio. €. Davon entfallen etwa 123 Mio. € auf Unterbrechungen von bis zu zwei Monaten, die primär durch das Ein-Monats-Experience-Rating adressiert würden. Zwar lassen sich nicht alle kurzen Unterbrechungen vermeiden, jedoch ist auch bei längeren Beschäftigungspausen mit zusätzlichen Einsparungen zu rechnen.

2. Beispiel für eine aufkommensneutrale Rückverteilung

Die durch das Ein-Monats-Experience-Rating erwarteten Einsparungen von rund 650 Mio. € jährlich könnten aufkommensneutral verwendet werden, um die zusätzlichen Belastungen für Unternehmen und Arbeitskräfte mehr als auszugleichen und zugleich gezielte Anreize zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit zu setzen.

Eine mögliche Rückverteilung würde die Mittel gezielt für drei Zwecke einsetzen: zur Finanzierung des Neueinstellungsbonus, zur Senkung der Arbeitgeberbeiträge zur Arbeitslosenversicherung sowie zur Verbesserung der Leistungen für Arbeitslose. Damit ließe sich nicht nur eine faire Lastenverteilung sicherstellen, sondern auch eine Überkompensation erreichen, die die Ersparnisse aus einer erwarteten Reduktion der Arbeitslosigkeit widerspiegelt.

Für Arbeitgeber:innen könnte die Rückverteilung aus zwei Elementen bestehen: erstens einer Senkung des Dienstgeberbeitrags zur ALV um 0,2 Prozentpunkte von 2,95% auf 2,75% (Entlastung um rund 318 Mio. €) und zweitens einem Bonus von 500 € für jede erstmalige Einstellung vormals Arbeitsloser (rund 150 Mio. €)³. Der Bonus würde etwa die Hälfte einer potenziellen späteren Ersatzpflicht im Fall einer Kündigung dieser Arbeitskraft abdecken und damit das mit einer Einstellung verbundene Risiko reduzieren. Auf diese Weise würde verhindert, dass die Ersatzpflicht zu einer Zurückhaltung bei der Beschäftigung vormals Arbeitsloser führt. Für Arbeitslose ließe sich die Kompensation in einer Erhöhung der Nettoersatzrate beim Arbeitslosengeld um zwei Prozentpunkte gestalten (rund 139 Mio. €).

³ Der Bonus würde nur bei einer erstmaligen Einstellung von Arbeitskräften unmittelbar aus Arbeitslosigkeit durch ein Unternehmen ab einer Beschäftigungsdauer von über einem Monat gewährt (also nicht bei Recalls und nicht während des Probemonats).

Damit würden sowohl die Ersatzpflicht für Betriebe als auch die vermehrten Sperrfristen für Arbeitnehmer:innen mehr als ausgeglichen. Unternehmen würden netto überkompensiert, da die Belastungen aus der Ersatzpflicht durch die Senkung des Beitragssatzes und die Bonuszahlungen für Neueinstellungen um rund 46 Mio. € übertroffen würden. Auch Arbeitslose würden netto profitieren: Die zusätzliche Belastung durch häufigere Sperrfristen wird durch die vorgesehene Anhebung der Nettoersatzrate mehr als ausgeglichen, sodass eine Überkompensation von rund 21 Mio. € verbleibt.

Unter dem Strich verbliebe für die ALV selbst bei großzügiger Rückverteilung eine Nettoeinsparung von etwa 30 bis 40 Mio. € pro Jahr. Die konkrete Ausgestaltung – insbesondere das Verhältnis zwischen Beitragssenkung und Leistungsverbesserung – sollte jedoch auf Grundlage einer Pilotphase und begleitenden Evaluation festgelegt werden, da sich die tatsächlichen Belastungswirkungen und Verhaltensreaktionen im Vorfeld nicht mit Sicherheit prognostizieren lassen.

V. Schlussfolgerungen

Das Ein-Monats-Experience-Rating stellt einen pragmatischen Reformansatz dar, um die Arbeitslosenversicherung in europäischen Ländern wie Österreich und Deutschland effizienter und gerechter zu gestalten. Im Unterschied zu klassischen Experience-Rating-Modellen setzt es auf eine direkte Kostenbeteiligung der Unternehmen, die sowohl zeitlich als auch betragsmäßig klar begrenzt ist. Dadurch entstehen unmittelbare und wiederholte Grenzkosten bei jeder kurzfristigen Trennung, die wirksame Anreize zur Vermeidung vermeidbarer Unterbrechungen schaffen, ohne Betriebe übermäßig zu belasten.

Die langjährige Erfahrung aus den USA zeigt, dass erfahrungsabhängige Beitragssysteme die Häufigkeit temporärer Layoffs deutlich reduzieren, die Beschäftigungsstabilität erhöhen und die Arbeitslosigkeit senken können. Das vorgeschlagene Modell greift diese Grundlogik der stärkeren Kosteninternalisierung auf, passt sie jedoch an europäische Rahmenbedingungen an. Durch die Anknüpfung an bestehende Regelungen – insbesondere an die Sperrfrist beim Arbeitslosengeld im Fall einer Selbstkündigung – lässt sich das Modell administrativ einfach umsetzen und stellt eine praktikable Alternative zu komplexen klassischen Experience-Rating-Systemen dar.

Die erwarteten Einsparungen für die Arbeitslosenversicherung sind beträchtlich und eröffnen erhebliche Spielräume: Sie können entweder zur Senkung von Lohnnebenkosten, zur Verbesserung der Leistungen für Arbeitslose oder zur Budgetkonsolidierung genutzt werden.

Gleichzeitig lassen sich Risiken wie eine zu starke Einschränkung unternehmerischer Flexibilität oder mögliche Einstellungshemmnisse durch die klare zeitliche und betragliche Begrenzung der Kostenbeteiligung sowie den vorgesehenen Einstellungsbonus für vormals Arbeitslose wirksam abfedern.

Vor diesem Hintergrund empfiehlt sich eine Einführung in Form einer Pilotphase mit begleitender Evaluation, um die tatsächlichen Effekte unter den spezifischen nationalen Bedingungen empirisch zu überprüfen und gegebenenfalls nachzusteuern. Gelingt dies, könnte das Ein-Monats-Experience-Rating zu einem wertvollen Baustein für eine nachhaltige Stabilisierung des Arbeitsmarkts, eine fairere Finanzierung der Arbeitslosenversicherung und die Verringerung der Arbeitslosigkeit werden.

Literatur

- Alba-Ramirez, Alfonso, Arranz, Jose Maria und Fernando Muñoz-Bullón (2007), “Exits from unemployment: Recall or new job”, *Labour Economics*, Vol. 14, No. 5, S. 788–810.
- Anderson, Patricia M. und Meyer, Bruce D. (1993), “Unemployment insurance in the United States: Layoff incentives and cross subsidies”, *Journal of Labor Economics*, Vol. 11, No. 1/2, S. S70–95.
- Anderson, Patricia M. und Meyer, Bruce D. (1994), “The effects of unemployment insurance taxes and benefits on layoffs using firm and individual data”, NBER Working Papers No. 4960.
- Anderson, Patricia M. und Meyer, Bruce D. (2000), “The effects of the unemployment insurance payroll tax on wages, employment, claims and denials”, *Journal of Public Economics*, Vol. 78, Issues 1–2, S. 81–106.
- Blanchard, Olivier J. und Tirole, Jean (2008), „The joint design of unemployment insurance and employment protection: A first pass”, *Journal of the European Economic Association*, Vol. 6, No. 1, S. 45–77.
- Cahuc, Pierre und Zylberberg, André (2008), „Optimum income taxation and layoff taxes”, *Journal of Public Economics*, Vol. 92, Issues 10–11, S. 2003–2019.
- Card, David und Levine, Phillip B. (1994), “Unemployment insurance taxes and the cyclical and seasonal properties of unemployment”, *Journal of Public Economics*, Vol. 53, Issue 1, S. 1–29.
- Card, David und Levine, Phillip B. (1994), „Unemployment insurance taxes and the cyclical and seasonal properties of unemployment“, *Journal of Public Economics*, Vol. 53, No. 1, S. 1–29.
- de Raaf, Shawn, Motte, Anne und Vincent, Carole (2005), “A literature review of experience-rating employment insurance in Canada”, SRDC Working Paper Series No. 05–03.
- Eppel, Rainer und Mahringer, Helmut (2020), „Die Chancen und Risiken eines Experience rating in der Arbeitslosenversicherung“, *Perspektiven der Wirtschaftspolitik*, Vol. 21, No. 1, S. 90–104.

- Eppel, Rainer und Mahringer, Helmut (2025), „Wenn Beschäftigung pausiert – Temporäre Layoffs in Österreich“, WIFO-Monatsberichte, Jg. 98, H. 7, S. 383–405.
- Eppel, Rainer, Horvath, Thomas, Mahringer, Helmut, Zulehner, Christine (2026), „Kurze Unterbrechungen, langfristige Folgen: Die Wirkung temporärer Layoffs auf Erwerbsverläufe“, WIFO-Studie.
- Fath, Julia und Fuest, Clemens (2005a), „Experience rating of unemployment insurance in the US: A model for Europe?“, CESifo DICE Report 2, S. 45–50.
- Fath, Julia und Fuest, Clemens (2005b), „Temporary layoffs and unemployment insurance: Is experience rating desirable?“, *German Economic Review*, Vol. 6, No. 4, S. 471–83.
- Feldstein, Martin S. (1975), „The importance of temporary layoffs. An empirical analysis“, *Brooking Papers on Economic Activity* 3, S. 725–45.
- Feldstein, Martin S. (1976), „Temporary Layoffs in the Theory of Unemployment“, *Journal of Political Economy*, Vol. 84, No. 5, S. 937–958.
- Fujita, Shigeru und Moscarini, Giuseppe (2017), „Recall and Unemployment“, *American Economic Review*, Vol. 107, No. 12, S. 3875–3916.
- Genosko, Joachim, Hirte, Georg und Weber, Reinhard (1999), „Quersubventionierung in der Arbeitslosenversicherung“, *Wirtschaftsdienst – Zeitschrift für Wirtschaftspolitik*, Vol. 79, No. 1, S. 44–49.
- Holz, Michael und Hauser, Hans-Eduard (2000), Analyse eines Vorschlags zur Reform der deutschen Arbeitslosenversicherung, Bonn, Institut für Mittelstandsforschung.
- Jansson, Fredrik (2002), „Rehires and unemployment duration in the Swedish labour market – new evidence of temporary layoffs“, *Labour*, Vol. 16, No. 2, S. 311–45.
- Jensen, Peter und Svarer, Michael (2003), „Temporary Layoffs“, *The Scandinavian Journal of Economics*, Vol. 105, No. 3, S. 345–365.
- Katz, Lawrence F. und Meyer, Bruce D. (1990), „Unemployment insurance, recall expectations, and unemployment outcomes“, *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 105, No. 4, S. 973–1002.
- Lenaerts, Karolien, Paquier, Félix und Simonetta, Suzanne (2017), „Unemployment insurance in America: A model for Europe?“, CEPS Policy Insight No. 2017–23.
- Liebig, Stefan und Hense, Andrea (2007), „Die zeitweise Verlagerung von Arbeitskräften in die Arbeitslosigkeit: Eine ‚neue‘ personalpolitische Flexibilisierungsstrategie?“, *Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung*, Vol. 40, No. 4, S. 399–417.
- Mavromaras, Kostas G. und Rudolph, Helmut (1995), „Recalls – Wiederbeschäftigung im alten Betrieb“, *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 28, S. 171–94.
- Mavromaras, Kostas G. und Rudolph, Helmut (1998), „Temporary separations and firm size in the German labour market“, *Oxford Bulletin of Economics & Statistics*, Vol. 60, No. 2, S. 215–25.
- Min A-kasse (2025), „G-days (G-dage)“, Kopenhagen, abrufbar unter: <https://minakasse.dk/en/hvordan-faar-man-dagpenge/g-dage/>.
- NAV (2025), „Unemployment benefit (dagpenger)“, Oslo, abrufbar unter: <https://www.nav.no/dagpenger/en>.
- Nekoei, Arash und Weber, Andrea (2015), „Recall expectations and duration dependence“, *American Economic Review*, Vol. 105, No. 5, S. 142–46.

- O’Leary, Christopher J. und Barnow, Burt S. (2016), “Lessons from the American federal-state unemployment insurance system for a European unemployment benefits system”, Upjohn Institute Working Paper No. 16–264.
- Robertson, Matthew (1989), “Temporary layoffs and unemployment in Canada”, *Industrial Relations*, Vol. 28, No. 1, S. 82–90.
- Roed, Knut und Nordberg, Oivind A. (2003), „Temporary Layoffs and the Duration of Unemployment“, *Labour Economics*, Vol. 10, No. 3, S. 341–362.
- Stephan, Gesine (2016), „Beschäftigung vor und nach dem Arbeitslosengeldbezug: Die Hälfte der Zugänge und Abgänge entfällt auf acht Branchen“, IAB-Kurzbericht 25/2016, S. 1–8.
- Topel, Robert H. (1983), “On layoffs and unemployment insurance”, *The American Economic Review*, Vol. 73, No. 4, S. 541–59.
- Vroman, Wayne und Woodbury, Stephen A. (2014), “Financing unemployment insurance”, *National Tax Journal*, Vol. 67, Issue 1, S. 253–68.
- Vroman, Wayne, Woodbury, Stephen A. und O’Leary, Christopher J. (2017), „An International Comparison of Unemployment Insurance Financing“, W.E. Upjohn Institute for Employment Research, Kalamazoo.