

## Vorblatt

### Ziel(e)

- Steigerung der Attraktivität des Lehrberufes im Sinne einer Weiterentwicklung und Modernisierung des öffentlichen Personal-, Organisations- und Verwaltungsmanagements zur Sicherstellung einer effektiven und effizienten Erbringung der öffentlichen Leistungen im Interesse des Gemeinwohls
- Vereinheitlichung der unterschiedlichen Unterrichtsverpflichtungen
- Vereinfachung und Vereinheitlichung der besoldungsrechtlichen Regelungen für LehrerInnen
- Vereinfachung der Zulagensystematik bei Leitungsfunktionen
- Schaffung attraktiver Eintrittsbedingungen für QuereinsteigerInnen
- Fokussierung der Verwendung auf pädagogische Kernaufgaben einschließlich qualifizierter Beratungen
- Berücksichtigung der neuen Ausbildungsarchitektur im Dienstrecht

### Inhalt

Das Vorhaben umfasst hauptsächlich folgende Maßnahme(n):

- Drehung der Gehaltskurve
- Erhöhung der Einstiegsgehälter
- Schaffung einer einheitlichen Unterrichtsverpflichtung
- Erhöhung der Anrechnungen von Praxiszeiten
- Schaffung eines Instrumentariums für eine Begleitung des Berufseinstiegs durch Mentorinnen und Mentoren
- Schaffung einer einheitlichen Entlohnungsgruppe für alle Angehörigen des neuen Entlohnungsschemas.
- Festlegung von Zeiten zur Erfüllung pädagogischer Kernaufgaben einschließlich qualifizierter Beratungen

### Finanzielle Auswirkungen auf den Bundeshaushalt und andere öffentliche Haushalte:

Durch das Vorhaben entstehen Mehrausgaben in den Finanzhaushalten des Bundes und der Länder.

Die langfristigen finanziellen Auswirkungen der Maßnahme(n) auf den Bundeshaushalt, die Haushalte der Länder erhöhen die öffentliche Verschuldung bis zum Ende des Jahres 2042 um 1,01 % des BIP bzw. 5.429 Mio. € (zu Preisen von 2013) gegenüber dem Basisszenario der 30-jährigen Budgetprognose gem. §15 (2) BHG 2013. Die Berechnungsparameter (Zinssätze, Bruttoinlandsprodukt, Inflation, öffentliche Verschuldung) sind der 30-jährigen Budgetprognose entnommen.

Gesamt für die ersten fünf Jahre

	in Tsd. €	2013	2014	2015	2016	2017
<b>Auszahlungen</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>8.472</b>	<b>29.287</b>	<b>44.286</b>

In den Wirkungsdimensionen gemäß § 17 Abs. 1 BHG 2013 treten keine wesentlichen Auswirkungen auf.

**Verhältnis zu den Rechtsvorschriften der Europäischen Union:**

Die vorgesehenen Regelungen fallen nicht in den Anwendungsbereich des Rechts der Europäischen Union.

**Besonderheiten des Normerzeugungsverfahrens:**

Keine

## Wirkungsorientierte Folgenabschätzung

### **Bundesgesetz, mit dem das Gehaltsgesetz 1956, das Vertragsbedienstetengesetz 1948, das Bundeslehrer-Lehrverpflichtungsgesetz, das Landeslehrer-Dienstrechtsgesetz, das Landesvertragslehrpersonengesetz 1966, das Land- und forstwirtschaftliche Landeslehrer-Dienstrechtsgesetz, das Land- und forstwirtschaftliche Landesvertragslehrpersonengesetz geändert werden und das Unterrichtspraktikumsgesetz aufgehoben wird (Dienstrechts-Novelle 2013 – Pädagogischer Dienst)**

Einbringende Stelle: Bundesministerium für Unterricht Kunst und Kultur  
Laufendes Finanzjahr: 2013  
Inkrafttreten/ 2013  
Wirksamwerden:

## Problemanalyse

### Problemdefinition

Aktuell entsprechen einige Bereiche im Dienst- und Besoldungsrecht nicht mehr den Anforderungen einer modernen Arbeitswelt und sind daher verbesserungswürdig. So ist es nicht mehr zeitgemäß, im Entgeltverlauf das Dienstalter so stark zu bewerten. Dadurch gelingt es nur schwer, engagierte, junge Menschen für den Lehrberuf zu gewinnen. Darüber hinaus gestalten sich die Rahmenbedingungen für QuereinsteigerInnen, die wertvolle Impulse ins Schulwesen einbringen können, als wenig zufriedenstellend, weil ihre einschlägige berufliche Erfahrung nur in Ausnahmefällen nachhaltig im Regime der Vordienstzeitenanrechnung berücksichtigt werden kann, sodass ein Wechsel in den Schuldienst für diese Gruppe oft nicht attraktiv ist. Vielfach bestehende Differenzierungen zwischen dem Dienst- und Besoldungsrecht der Bundeslehrkräfte und der Landeslehrkräfte erscheinen inhaltlich nicht mehr als angemessen und sollen durch ein weitgehend einheitliches Regelungsgefüge ersetzt werden, in dem lediglich auf einzelne schulartspezifische Besonderheiten Bedacht genommen wird; damit können auch Vereinfachungen erzielt und ein allfälliger schulartenübergreifender Einsatz unterstützt werden. Es besteht vielfach der Wunsch, die pädagogische Kernaufgabe deutlicher zu umschreiben und das Berufsbild den aktuellen Entwicklungen anzupassen und zu schärfen.

### Nullszenario und allfällige Alternativen

Ohne Änderungen im Bereich des Dienst- und Besoldungsrechts der Lehrkräfte würde die Gewinnung geeigneter Lehrkräfte, der vor dem Hintergrund der bestehenden Altersstruktur besondere Bedeutung zukommen wird, erheblich erschwert und damit eine ausreichende personelle Vorsorge gefährdet. Eine mangelnde Harmonisierung der Zugangsvoraussetzungen mit der neuen Ausbildungsstruktur würde zu erheblichen Vollzugsproblemen führen.

## Interne Evaluierung

Zeitpunkt der internen Evaluierung: 2018

Evaluierungsunterlagen und -methode: Es sind keine speziellen Vorbereitungen notwendig.

## Ziele

**Ziel 1: Steigerung der Attraktivität des Lehrberufes im Sinne einer Weiterentwicklung und Modernisierung des öffentlichen Personal-, Organisations- und Verwaltungsmanagements zur Sicherstellung einer effektiven und effizienten Erbringung der öffentlichen Leistungen im Interesse des Gemeinwohls**

Wie sieht Erfolg aus:

Ausgangszustand Zeitpunkt der WFA	Zielzustand Evaluierungszeitpunkt
Studierende an Pädagogischen Hochschulen einschließlich anerkannter privater Studiengänge privater Rechtsträger: 14.917	Erhöhung der Anzahl an Studierenden
Lehramt-Studienabschlüsse an Pädagogischen Hochschulen einschließlich an anerkannten privaten Studiengängen privater Rechtsträger: 2.760	Erhöhung der Anzahl an Studierendabschlüssen wodurch der Bedarf an Neueinstellungen abgedeckt werden kann

### **Ziel 2: Vereinheitlichung der unterschiedlichen Unterrichtsverpflichtungen**

Wie sieht Erfolg aus:

Ausgangszustand Zeitpunkt der WFA	Zielzustand Evaluierungszeitpunkt
Anzahl unterschiedlicher Dienstrechte mit sehr unterschiedlichen Unterrichtsverpflichtungen: 4	Anzahl unterschiedlicher Dienstrechte: 2 (für LandeslehrerInnen und BundeslehrerInnen mit inhaltlich identen Regelungen insbesondere einheitlicher Unterrichtsverpflichtung)
Anzahl der LVG im Bereich der BundeslehrerInnen: 9	Anzahl der LVG im Bereich der BundeslehrerInnen: 1
Anzahl der LVG im Bereich der LandeslehrerInnen: 5	Anzahl der LVG im Bereich der LandeslehrerInnen: 1

### **Ziel 3: Vereinfachung und Vereinheitlichung der besoldungsrechtlichen Regelungen für LehrerInnen**

Wie sieht Erfolg aus:

Ausgangszustand Zeitpunkt der WFA	Zielzustand Evaluierungszeitpunkt
Anzahl der Verwendungs- und Entlohnungsgruppen: 14	Anzahl der Verwendungs- und Entlohnungsgruppen unter Berücksichtigung eines einheitlichen Lohnstaffels aufgrund der Einführung einer einheitlichen PädagogInnenausbildung: 1

### **Ziel 4: Vereinfachung der Zulagensystematik bei Leitungsfunktionen**

Wie sieht Erfolg aus:

Ausgangszustand Zeitpunkt der WFA	Zielzustand Evaluierungszeitpunkt
Derzeit existieren in etwa 150 mögliche Zulagen.	In Zukunft sollen es 10 Zulagen sein.

### **Ziel 5: Schaffung attraktiver Eintrittsbedingungen für QuereinsteigerInnen**

Wie sieht Erfolg aus:

Ausgangszustand Zeitpunkt der WFA	Zielzustand Evaluierungszeitpunkt
Anrechnung der Praxiszeiten nur in geringem Ausmaß gemäß § 26 Abs. 3 VBG oder per SV; keine Berücksichtigung der für die Ausbildung an der Pädagogischen Hochschule erforderlichen Praxisjahre als Vordienstzeiten.	Erhöhung der Anrechnung von Praxiszeiten durch Berücksichtigung von bis zu 12 Jahren sowie Berücksichtigung der für die Ausbildung an der Pädagogischen Hochschule erforderlichen Praxisjahre als Vordienstzeiten.

### **Ziel 6: Fokussierung der Verwendung auf pädagogische Kernaufgaben einschließlich qualifizierter Beratungen**

Wie sieht Erfolg aus:

Ausgangszustand Zeitpunkt der WFA	Zielzustand Evaluierungszeitpunkt
Anteil der Tätigkeiten im unmittelbaren Kontakt mit den SchülerInnen: weniger als 50%	Anteil der Tätigkeiten im unmittelbaren Kontakt mit den SchülerInnen: 50%

### **Ziel 7: Berücksichtigung der neuen Ausbildungsarchitektur im Dienstrecht**

Wie sieht Erfolg aus:

Ausgangszustand Zeitpunkt der WFA	Zielzustand Evaluierungszeitpunkt
Keine Lehrerausbildung im Bereich des Dienstrechtes geregelt.	Eine einheitliche Lehrerausbildung, welche auch im Dienstrecht geregelt ist.

## **Maßnahmen**

### **Maßnahme 1: Drehung der Gehaltskurve**

Beschreibung der Maßnahme:

Die Lebenseinkommenskurve wird derart gedreht werden, dass anstatt der zweijährlichen Steigerung es künftig 7 Entlohnungsstufen gibt. Durch die deutliche Anhebung des Einstiegsentgeltes und Abflachung der Entgelte zum Ende der Berufskarriere wird ein rascher und deutlicher Einkommensanstieg in der ersten Hälfte der Berufskarriere ermöglicht. Somit wird das Lebenseinkommen besser verteilt.

### **Maßnahme 2: Erhöhung der Einstiegsgehälter**

Beschreibung der Maßnahme:

Das in den Entlohnungsgruppen 1 2a 2 mit € 2025,10 bzw. in der Entlohnungsgruppe 1 1 mit € 2.222,8 ausgewiesene Einstiegsentgelt wird bereits für Berufseinsteiger auf € 2.420,- erhöht. Für QuereinsteigerInnen mit einer langjährigen der Lehrerverwendung vorangehenden einschlägigen Berufspraxis soll durch die Anrechnung zusätzlicher Berufspraxisjahre eine attraktive Einstiegsmöglichkeit in den Lehrberuf eröffnet werden.

### **Maßnahme 3: Schaffung einer einheitlichen Unterrichtsverpflichtung**

Beschreibung der Maßnahme:

Die Schaffung einer einheitlichen Unterrichtsverpflichtung von 24 Wochenstunden, von denen zwei Wochenstunden insbesondere im unmittelbaren Kontakt mit den Schülerinnen und Schülern sowie deren Erziehungsberechtigten erbracht werden sollen, trägt den für den Bereich der Sekundarstufe 1 bestehenden einheitlichen Lehrplaninhalten Rechnung und erleichtert zugleich wechselseitige Verwendungen von Lehrkräften innerhalb der einzelnen Schularten. Zeitlichen Mehraufwendungen aufgrund von fachspezifischen Besonderheiten wird durch die Einführung von Fächervergütungen Rechnung getragen.

### **Maßnahme 4: Erhöhung der Anrechnungen von Praxiszeiten**

Beschreibung der Maßnahme:

Eine Anrechnung von Praxiszeiten kann derzeit gemäß § 26 Abs. 3 VBG oder per Sondervertrag nur in geringem Ausmaß erfolgen. Durch gegenständliches Vorhaben werden über die ein Anstellungserfordernis darstellenden Praxiszeiten hinausgehend auch einschlägige Praxiszeiten berücksichtigt, die ein Zugangserfordernis für das Studium an der Pädagogischen Hochschule bilden. Darüber hinaus sollen – um den Einstieg in den Lehrberuf für Quereinsteiger attraktiver zu gestalten – einschlägige Berufspraxiszeiten im Ausmaß von bis zu zwölf Jahren Berücksichtigung finden.

### **Maßnahme 5: Schaffung eines Instrumentariums für eine Begleitung des Berufseinstiegs durch Mentorinnen und Mentoren**

Beschreibung der Maßnahme:

Die 12-monatige Induktionsphase dient der berufsbegleitenden Einführung in das Lehramt. Die Vertragslehrperson in der Induktionsphase ist durch eine Mentorin oder einen Mentor zu begleiten und hat mit dieser oder diesem zusammenzuarbeiten und ihre Tätigkeit den Vorgaben entsprechend auszurichten. Die Mentorin oder der Mentor hat die Vertragslehrperson in der Induktionsphase bei der Planung und Gestaltung des Unterrichts zu beraten, mit ihr deren Tätigkeit in Unterricht und Erziehung zu analysieren und zu reflektieren, sie im erforderlichen Ausmaß anzuleiten und sie in ihrer beruflichen Entwicklung zu unterstützen. Die Mentorin oder der Mentor hat den Unterricht der Vertragslehrperson in der Induktionsphase im erforderlichen Ausmaß zu beobachten. Die Mentorin oder der Mentor hat ein Entwicklungsprofil der Vertragslehrperson in der Induktionsphase zu erstellen und bis spätestens fünf Monate vor Ablauf der Induktionsphase ein Gutachten zu deren Verwendungserfolg zu erstatten. Durch diese Maßnahme soll sichergestellt werden, dass der Berufseinstieg durch die Unterstützung der Mentorin bzw. des Mentors so leicht wie möglich vonstatten geht.

### **Maßnahme 6: Schaffung einer einheitlichen Entlohnungsgruppe für alle Angehörigen des neuen Entlohnungsschemas.**

Beschreibung der Maßnahme:

Für Vertragsbedienstete im Pädagogischen Dienst wird eine einheitliche Entlohnungsgruppe pd bestehen, welche die derzeitigen 14 zusammenführt.

### **Maßnahme 7: Festlegung von Zeiten zur Erfüllung pädagogischer Kernaufgaben einschließlich qualifizierter Beratungen**

Beschreibung der Maßnahme:

Pädagogische Kernaufgaben sind unterrichtliche Aufgaben bestehend aus der Unterrichtserteilung und einer qualifizierten Betreuung von Lernzeiten im Rahmen der Tagesbetreuung sowie die Vor- und Nachbereitung des Unterrichts und der Lernzeiten, Korrektur schriftlicher Arbeiten, Evaluierung der Lernergebnisse, Reflexion und Evaluierung der eigenen Lehrleistung.

Die Unterrichtsverpflichtung einer vollbeschäftigten Vertragslehrperson beträgt 24 Wochenstunden. Davon sind 22 Wochenstunden unterrichtliche Aufgaben zu erbringen. Die Ausübung der Funktion einer Klassenvorständin bzw. eines Klassenvorstandes (Jahgangsvorständin bzw. Jahgangsvorstandes) sowie einer Mentorin bzw. eines Mentors, qualifizierte Beratungstätigkeiten und weitere Aufgaben im Sinne der Anlagen ist der Unterrichtserteilung im Ausmaß von jeweils einer Woche gleichzuhalten.

## **Abschätzung der Auswirkungen**

### **Finanzielle Auswirkungen für alle Gebietskörperschaften und Sozialversicherungsträger**

Hinweis: Aufgrund von Rundungsdifferenzen kann es zu geringfügigen Abweichungen zwischen Ergebnis- und Finanzierungshaushalt kommen.

Finanzierungshaushalt – Gesamt für die ersten fünf Jahre

in Tsd. €	2013	2014	2015	2016	2017
<b>Auszahlungen</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>8.472</b>	<b>29.287</b>	<b>44.286</b>
davon Bund	0	0	8.336	28.919	43.583
davon Länder	0	0	136	368	703

### **- Langfristige finanzielle Auswirkungen**

Die langfristigen Ausgaben enthalten die Personalausgaben für BundeslehrerInnen (inkl. LehrerInnen an land- und forstwirtschaftlichen höheren Schulen) und die Transferausgaben zur Refundierung der Ausgaben für LandeslehrerInnen an die Länder (inkl. LehrerInnen an land- und forstwirtschaftlichen mittleren Schulen). Die in der Tabelle bei den Ländern dargestellten Zahlen beziehen sich auf den 50%igen Anteil der Ausgaben für LehrerInnen an Berufsschulen sowie für LehrerInnen an land- und forstwirtschaftlichen mittleren Schulen.

#### - Auswirkungen auf die öffentliche Verschuldung

	In Mio. €	In % des BIP
Änderung des Schuldenstands bis zum Ende des Jahres 2042 gegenüber der 30-jährigen Budgetprognose gem. §15 (2) BHG 2013	5.129	0,95

\*zu Preisen von 2013

Die Annahmen zu BIP-Entwicklung, öffentlicher Verschuldung, sowie Zinssätzen und Inflation zur Berechnung der Auswirkungen auf die öffentliche Verschuldung folgen der 30-jährigen Budgetprognose gem. §15 (2) BHG 2013.

Zur Berechnung der Auswirkungen auf die öffentliche Verschuldung werden, zur Ermittlung der Änderung des Schuldenstandes, die Ein- bzw. Auszahlungen jeden Jahres aufgezinnt und aufsummiert bis zum Jahr 2042 und über die erwartete Inflationsrate in den nächsten dreißig Jahren diskontiert. Vereinfachend wird angenommen, dass die Zahlungen jeweils am Ende jeden Jahres getätigt werden.

#### Finanzielle Auswirkungen für den Bund

##### - Ergebnishaushalt – Laufende Auswirkungen

	in Tsd. €	2013	2014	2015	2016	2017
Personalaufwand		0	0	8.336	28.919	43.583
<b>Aufwendungen gesamt</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>8.336</b>	<b>28.919</b>	<b>43.583</b>

  

	in VBÄ	2013	2014	2015	2016	2017
Personalaufwand		0,00	0,00	126,70	430,91	636,68

##### Erläuterung

Für den Entwurf gilt, dass es keine fixe Relation zwischen der Personalkapazität und den dafür eingesetzten Mitteln geben kann. Da jedoch genau dies eine Grundvoraussetzung des WFA-Tools bei der Darstellung von finanziellen Auswirkungen im Personalaufwand darstellt, konnten in der detaillierten Darstellung der ersten 5 Jahre nur fiktive VBÄ-Zahlen ermittelt werden, die jedoch mit den tatsächlichen Veränderungen im Personalstand aus den eben dargestellten Gründen nichts zu tun haben.

##### - Finanzierungshaushalt – Laufende Auswirkungen

	in Tsd. €	2013	2014	2015	2016	2017
Auszahlungen		0	0	8.336	28.919	43.583

##### Bedeckung

	in Tsd. €	2013	2014	2015	2016	2017
Auszahlungen brutto		0	0	8.336	28.919	43.583
gem. BFRG/BFG		0	0	8.336	28.919	43.583

##### Erläuterung der Bedeckung

Die Bedeckung der Mehrausgaben ist durch entsprechende Vorkehrungen in den zu beschließenden BFRGs und BFGs sicherzustellen.

### Finanzielle Auswirkungen für die Länder

#### - Kostenmäßige Auswirkungen – Laufende Auswirkungen

	in Tsd. €	2013	2014	2015	2016	2017
Personalkosten		0	0	136	368	703
<b>Kosten gesamt</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>136</b>	<b>368</b>	<b>703</b>
	in VBÄ	2013	2014	2015	2016	2017
Personalaufwand		0,00	0,00	2,06	5,48	10,27

Erläuterung

Die Personalkosten der Länder stellen den auf diese entfallenden 50%igen Anteil der Ausgaben für LehrerInnen an Berufsschulen sowie für LehrerInnen an land- und forstwirtschaftlichen mittleren Schulen dar.

#### - Budgetäre Auswirkungen – Laufende Auswirkungen

	in Tsd. €	2013	2014	2015	2016	2017
<b>Ausgaben</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>136</b>	<b>368</b>	<b>703</b>

Aus dem Vorhaben ergeben sich keine finanziellen Auswirkungen für Gemeinden und Sozialversicherungsträger.

### Gesamtwirtschaftliche Auswirkungen

#### Nachfrageseitige Auswirkungen

Das Vorhaben hat keine wesentlichen nachfrageseitigen Auswirkungen.

Erläuterung

Durch die gegenständlichen Maßnahmen erfolgt eine Steigerung des öffentlichen Konsums in Form von zusätzlichen Einkommen für öffentlich Bedienstete (siehe detaillierte Darstellung der finanziellen Auswirkungen im Anhang). Diese führen zu gesteigerten Einkommen im Bereich der privaten Haushalte und damit tendenziell zu einer erhöhten Nachfrage bzw. zu einem erhöhten privaten Konsum. Mit wachstumsteigernden Effekten für die Gesamtwirtschaft ist daher zu rechnen.

## Anhang mit detaillierten Darstellungen

### Detaillierte Darstellung der finanziellen Auswirkungen\*)

\*) Jahre, die ident mit den Folgejahren sind, werden nicht explizit ausgewiesen. Es wird darauf hingewiesen, dass der Personalaufwand gem. der WFA-Finanziellen Auswirkungen-VO valorisiert wird.

#### Personalaufwand – Laufende Auswirkungen (Berechnung mittels Eingabe der benötigten VBÄ)

Jahr	Maßnahme/Leistung	Körperschaft	Verw.gr.	VBÄ	Personalaufwand
2013	Personalaufwand Bund	Bund	fiktiver Personalaufwand	0,00	0,00
2013	Personalaufwand Länder	Länder	fiktiver Personalaufwand	0,00	0,00
2014	Personalaufwand Bund	Bund	fiktiver Personalaufwand	0,00	0,00
2014	Personalaufwand Länder	Länder	fiktiver Personalaufwand	0,00	0,00
2015	Personalaufwand Bund	Bund	fiktiver Personalaufwand	126,70	8.336.213,32
2015	Personalaufwand Länder	Länder	fiktiver Personalaufwand	2,06	135.537,49
2016	Personalaufwand Bund	Bund	fiktiver Personalaufwand	430,91	28.918.712,21
2016	Personalaufwand Länder	Länder	fiktiver Personalaufwand	5,48	367.767,15
2017	Personalaufwand Bund	Bund	fiktiver Personalaufwand	636,68	43.582.662,28
2017	Personalaufwand Länder	Länder	fiktiver Personalaufwand	10,27	703.012,41

#### Betrieblicher Sachaufwand – Laufende Auswirkungen

Arbeitsplatzbezogener betrieblicher Sachaufwand – Laufende Auswirkungen

Jahr	Leistung	Personalaufwand	Overhead %	Arbeitsplatzbez. betr. Sachaufw.
2013	Personalaufwand Bund	0,00	0	0,00
2013	Personalaufwand Länder	0,00	0	0,00
2014		0,00	0	0,00
2014	Personalaufwand Bund	0,00	0	0,00

2014	Personalaufwand Länder	0,00	0	0,00
2015	Personalaufwand Bund	8.336.213,32	0	0,00
2015	Personalaufwand Länder	135.537,49	0	0,00
2016	Personalaufwand Bund	28.918.712,21	0	0,00
2016	Personalaufwand Länder	367.767,15	0	0,00
2017	Personalaufwand Bund	43.582.662,28	0	0,00
2017	Personalaufwand Länder	703.012,41	0	0,00

**Langfristige finanzielle Auswirkungen auf den Bundeshaushalt, die Haushalte der Länder (in Mio. €)**

Jahr	Bund		Länder	
	Einz.	Ausz.	Einz.	Ausz.
2013	0,00	0,00	0,00	0,00
2014	0,00	0,00	0,00	0,00
2015	0,00	8,34	0,00	0,14
2016	0,00	28,92	0,00	0,37
2017	0,00	43,58	0,00	0,70
2018	0,00	61,70	0,00	1,78
2019	0,00	75,59	0,00	2,60
2020	0,00	86,00	0,00	3,45
2021	0,00	93,52	0,00	4,10
2022	0,00	116,26	0,00	5,02
2023	0,00	148,31	0,00	6,14
2024	0,00	181,68	0,00	7,20
2025	0,00	201,40	0,00	8,30
2026	0,00	222,99	0,00	9,04
2027	0,00	243,07	0,00	9,61
2028	0,00	273,85	0,00	10,51
2029	0,00	303,19	0,00	11,19
2030	0,00	321,01	0,00	11,79
2031	0,00	335,72	0,00	12,12
2032	0,00	350,69	0,00	12,45
2033	0,00	371,44	0,00	12,97
2034	0,00	392,02	0,00	13,76
2035	0,00	395,15	0,00	14,56
2036	0,00	394,91	0,00	15,19
2037	0,00	390,25	0,00	15,79
2038	0,00	385,59	0,00	16,49
2039	0,00	384,78	0,00	17,39
2040	0,00	384,72	0,00	18,57
2041	0,00	366,58	0,00	19,71
2042	0,00	346,54	0,00	20,74
2043	0,00	323,06	0,00	21,80
2044	0,00	298,80	0,00	22,91
2045	0,00	279,92	0,00	24,12
2046	0,00	264,30	0,00	25,47
2047	0,00	233,67	0,00	26,79
2048	0,00	202,24	0,00	27,97
2049	0,00	168,16	0,00	29,17
2050	0,00	135,36	0,00	30,40
2051	0,00	103,89	0,00	31,62
2052	0,00	77,51	0,00	32,36
2053	0,00	46,28	0,00	32,16
2054	0,00	16,96	0,00	31,91
2055	0,00	-14,18	0,00	31,66
2056	0,00	-34,77	0,00	31,50

**Auswirkungen auf die öffentliche Verschuldung – Berechnungsmethode**

Die Annahmen zu BIP-Entwicklung, öffentlicher Verschuldung, sowie Zinssätzen und Inflation zur Berechnung der Auswirkungen auf die öffentliche Verschuldung folgen der 30-jährigen Budgetprognose gem. §15 (2) BHG 2013.

Zur Berechnung der Auswirkungen auf die öffentliche Verschuldung werden, zur Ermittlung der Änderung des Schuldenstandes, die Ein- bzw. Auszahlungen jeden Jahres aufgezinst und aufsummiert bis zum Jahr 2042 und über die erwartete Inflationsrate in den nächsten dreißig Jahren diskontiert. Vereinfachend wird angenommen, dass die Zahlungen jeweils am Ende jeden Jahres getätigt werden.

Um Rückwirkungen auf das BIP und die daraus resultierenden Rückwirkungen auf den öffentlichen Finanzierungssaldo zu berücksichtigen, wird ein allgemeiner Fiskalmultiplikator von ca. 0,5 (kumuliert über 2 Jahre) entsprechend den Ergebnissen des IMF-WEO 10/10 verwendet. Die Rückwirkungen auf den öffentlichen Finanzierungssaldo werden mit der letzten von der Statistik Austria veröffentlichten Steuer- und Abgabenquote ermittelt.