

Herausgeber:
Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur

Published by:
Austrian Federal Ministry of Education, Science and Culture

Autonomie als Zukunftstrend - das neue Universitätsgesetz 2002

Autonomie und Entlassung der Universitäten aus bürokratischen Strukturen werden immer mehr zu essentiellen Voraussetzungen für leistungsfähige Bildungseinrichtungen. Personalautonomie statt Planstellenzuteilung, Finanzhoheit bei gesicherter Finanzierung und Globalbudgets statt kameralistischer Budgetgestaltung und Organisationsfreiheit statt Außensteuerung sind die wichtigsten Elemente einer umfassenden Modernisierung des Hochschulwesens.

In Österreich wurde mit dem am 1. Oktober 2002 in Kraft getretenen Universitätsgesetz eine neue Phase begonnen, die den 18 Universitäten und Kunstuniversitäten Handlungsfähigkeit und Autonomie bringen soll. Gleichzeitig wurden mit diesem Gesetz die Voraussetzungen zur Neugründung von medizinischen Universitäten (durch Herauslösung der medizinischen Fakultäten) in Wien, Innsbruck und Graz geschaffen.

Reformen seit Anfang der 90er Jahre

Reformbestrebungen zu einer Um- bzw. Neugestaltung des Hochschulwesens waren in Österreich schon zu Beginn der 90er Jahre im Gange. 1993 wurden durch das Inkrafttreten des Universitätsorganisationsgesetzes (UOG 1993) mit der Übertragung bis dahin ministerieller Kompetenzen an die Universitäten und mit der Einführung der Teilrechtsfähigkeit, welche die Einwerbung von sogenannten „Drittmitteln“ ermöglichte, erste wesentliche Wegmarken einer großangelegten Reform gesetzt. Entscheidungs- und Aufsichtsfunktionen wurden dadurch getrennt, Rektoren und Dekane übernahmen geschäftsführende, Kollegialgremien kontrollierende Funktionen.

Autonomy – The Trend of the Future: The New University Act 2002

Granting universities autonomy and releasing them from bureaucratic structures are becoming vital prerequisites for the efficiency of educational institutions. The most salient elements in a sweeping modernisation of the university system are autonomy in staffing issues, which replaces the central allocation of staff positions; financial autonomy combined with guaranteed funding and global budgets, which replace the governmental prescription of line item allocations and organisational freedom, which replaces external control. When the University Act entered into force on 1 October 2002, it ushered in a new phase in a process designed to give scope of action and autonomy to the 18 universities and universities of the arts. At the same time, the legal basis was created for establishing medical universities (by providing the medical faculties of the universities with autonomy) in Vienna, Innsbruck and Graz.

Reforms since the early 90s

Efforts to reorganise and newly structure the university system were under way in Austria as early as at the beginning of the 90s. When the University Organisation Act (UOG 1993) entered into force in 1993, devolving previous ministry responsibilities to the universities and providing for their partial autonomy, which permitted them to raise so-called third-party funds, the first milestones of a comprehensive reform were set. Decision-making powers were separated from supervisory functions, rectors and deans took on management tasks, collegial bodies performed controlling functions.

Number 33

December 2002

For further information please contact: Stefan POLZER, BMBWK, Abt. I/6, A- 1014 Wien, Minoritenplatz 5
Tel. 01-53120-4716, Fax 01-53120-4799, e-mail: stefan.polzer@bmbwk.gv.at

Weiterentwicklung bis zum UG 2002

Seither ist die Weiterentwicklung zu mehr Eigenständigkeit, mehr Wettbewerb, mehr Leistung und neue Formen der Mitgestaltung ständig weiterentwickelt worden, die mit dem UG 2002 ihren abschließenden Höhepunkt gefunden hat. Der Gesetzestext findet sich im Internet auf Deutsch und auf Englisch:

www.bmbwk.gv.at/medien/7589_ug2002.pdf
www.bmbwk.gv.at/medien/8019_ug02_engl.pdf

Eine umfassende Personalverantwortlichkeit ist den Universitäten schon im Herbst 2001 mit dem neuen Universitätslehrerdienstrecht gegeben worden. Die Stellenplan-Bewirtschaftung weicht einem modernen Personalmanagement. Befristete wie auch unbefristete Arbeitsverträge sind nunmehr genau so möglich wie „durchgehende Laufbahnen“. Dadurch soll den Universitäten eine eigenständige Personalentwicklung ermöglicht werden.

Mit dem UG 2002 werden die (nunmehr) 21 österreichischen Universitäten (zu einer Übersicht siehe www.wegweiser.ac.at) vollrechtsfähig. Sie haben per Gesetz den Status eigenständiger juristischer Persönlichkeiten des öffentlichen Rechts (im Gegensatz zu sogenannten „nachgeordneten Dienststellen“ im früheren System). Dem Staat, vertreten durch das Ministerium, obliegt weiterhin die Rechtsaufsicht; Verträge, Geschäfte, Personaleinstellungen tätigen die Universitäten künftighin in eigenem Namen.

Neue Strukturen – neue Verantwortlichkeiten

Wesentlich im UG 2002 ist auch die Zusammenfassung von Entscheidungen und die Verantwortung dafür einerseits, für Aufsichts- und Beratungstätigkeiten andererseits.

Zu den obersten Organen der Universität zählen künftig der Universitätsrat (bestehend aus bis zu neun Mitgliedern, die von der österreichischen Bundesregierung auf Vorschlag der Ressortleitung, vom Senat sowie von diesen beiden Gruppen gemeinsam bestellt werden), das Rektorat (bestehend aus einer Rektorin / einem Rektor sowie bis zu vier Vizerektorinnen bzw. -rektoren) sowie dem Senat (bestehend aus zwölf bis 24 Personen). Neben diesen Vorgaben für die Leitungsgremien gibt es nur wenige organisatorische Vorgaben, sodass die Universitäten in ihren Satzungen über die Ausgestaltung weiterer Instrumentarien eigenständig befinden können. Jedenfalls einzurichten sind entscheidungsbefugte Kol-

Development leading to the UA 2002

Since then, the development towards more autonomy, more competition, more performance and new forms of participation has continued, culminating in the UA 2002: www.bmbwk.gv.at/medien/7589_ug2002.pdf www.bmbwk.gv.at/medien/8019_ug02_engl.pdf (text in German and in English).

In the autumn of 2001, the new body of law on the employment of university teachers provided the universities with extensive staffing authority. The administration of staffing tables listing established posts had to make way for modern staff management. Fixed-term and open-ended employment contracts range on an equal footing with “continuously advancing careers”. The underlying idea is to let universities take care of their own human resources development.

Under the UA 2002, the (currently) 21 Austrian universities (for an overview see www.wegweiser.ac.at) were granted full autonomy. They have the status of legal entities in public law (as opposed to the status of so-called “subordinate organisations” under the previous system). The state, represented by the ministry, still plays a statutory supervisory role; contracts, business transactions and recruitment will in future be managed by the universities on their own account.

New structures – new responsibilities

An important provision in the UA 2002 stipulates the combination of decision-making and accountability for the decisions taken as well as for supervisory and advisory activities.

In future, the senior bodies of universities will be the university council (composed of up to nine members, partly appointed by the Austrian Federal Government on the recommendation of the responsible minister, partly elected by the senate and partly appointed by mutual agreement of the mentioned two groups of members), the rectorate (consisting of the rector and up to four vice-rectors) and the senate (consisting of twelve to 24 members). Apart from these stipulations, which pertain to the governing bodies, there are few other organisational provisions, so that the universities are free to adopt their own sets of instruments in statutes of their own devising. Decision-making collegial bodies will be mandatory for habilitations, appointments and curricula affairs. The rectorate can also request the evaluation of performance.

legialorgane für Habilitationen, Berufungen und Studienangelegenheiten.

Das Rektorat (Rektor / Rektorin, mit bestimmten Zuständigkeiten versehenen Vize-rektorinnen / -rektoren) wird in seiner Entscheidung- und damit Handlungsfähigkeit gestärkt. Mittels der Vorlage eines Organisations- und Entwicklungsplanes beim Universitätsrat kann das Rektorat die Ziele und den Weg einer Universität dorthin maßgeblich bestimmen. Des weiteren obliegt dem Rektorat die Bestellung von Leiterinnen und Leitern der Organisationseinheiten sowie die Zuteilung des Budgets. Auch Evaluierungen können vom Rektorat veranlasst werden.

Als Aufsicht- und Kontrollorgan fungiert der sogenannte Universitätsrat. Er beschließt den vom Rektorat vorgelegten Organisations- und Entwicklungsplan der Universität und hat damit einen weitreichenden Einfluss auf Finanz- und Personalplanung. Der Universitätsrat ist auch für die Wahl bzw. Abberufung von Rektoren und Vizerektoren zuständig.

Der Senat ist das Mitbestimmungsorgan der Universität, in dem vor allem die akademischen Angelegenheiten einer Hochschule zu entscheiden sind. Die Professoren haben die Mehrheit in diesem Gremium, die Studierenden müssen einen Anteil von mindestens 25 Prozent der Mitgliederzahl stellen. Über den Senat nehmen die in ihm vertretenen Gruppen an der Willensbildung innerhalb der Hochschule teil.

Mit der Übertragung der Finanzautonomie an die Universitäten können diese mit den (nach wie vor) überwiegend vom Staat kommenden Geldern eigenständig wirtschaften. Im Rahmen sogenannter Leistungsvereinbarungen erhalten die Hochschulen für eine Periode von drei Jahren Globalbudgets. So sollen die Setzung von Schwerpunkten, die Akzentuierung eines eigenen Profils und damit die Ausgestaltung einer eigenständigen Politik ermöglicht werden.

Zeitplan der nächsten Umsetzungsschritte

Im Dezember 2002 haben alle Universitäten die Wahlen zu den jeweiligen Gründungskonventen abgehalten. Ihnen obliegt die Erarbeitung einer provisorischen Satzung für die jeweilige Universität und einer Wahlordnung für den Senat, die Festlegung der Größe des Universitätsrates sowie die Wahl von Vertretern der Universität in dieses Gremium. Weiters haben die Gründungskonvent die Wahlen der Rektoren auszu-

The rectorate (rector, vice-rectors with defined remits) is strengthened in terms of decision-making powers and ability to act on its own account. It can exercise far-reaching influence on a university's aims and the ways of achieving them by submitting an organisation and development plan. Moreover, the rectorate is in charge of appointing the heads of organisational units and of the allocation of the budget.

The so-called university council is the supervisory and controlling body. The university council adopts the organisation and development plan submitted by the rectorate and thereby exerts far-reaching influence on financial and personnel planning. The university council's mandate also includes the election and/or dismissal of rectors and vice-rectors.

The senate is the body in which different groups are represented and have a say, and which decides primarily on academic matters. In this body the professors hold the majority and students must account for at least 25 per cent of the members. Through the senate, the groups represented in it, participate in the formulation of demands and objectives within the university.

Financial autonomy for the universities implies autonomy in the management of their funds, (most of) which are still provided by the state. Under so-called performance agreements, three-year global budgets are allocated to the universities. This is intended to enable them to set their own priorities, to develop their own specific profiles and hence to pursue their own policies.

Time table for the next implementation steps

In December 2002, elections to the constituent conventions will take place at all the universities. A constituent convention is charged with the task of drawing up a university's provisional statutes as well as the election regulations for the senate and it will have to decide on the size of the university council and on the elections of the representatives to the council. Furthermore, the convention will have to solicit applications for the position of the rector and to propose three candidates.

The ensuing schedule: By 28 February 2003, the composition of the university councils is to be finalised. By 31 March 2003, the university councils are to be constituted. By 30 June 2003, the rectors will have to be elected by the university councils, and the

schreiben und Dreier-Vorschläge dafür zu erstellen.

Der weitere Zeitplan: Bis zum 28. Februar 2003 sollen die Mitglieder des Universitätsrates feststehen. Bis zum 31. März 2003 soll die Konstituierung des Universitätsrates erfolgen. Bis zum 30. Juni 2003 wird die Wahl des Rektors durch den Universitätsrat durchzuführen sein, Amtsantritt des gesamten neuen Rektorenteams soll der 1. Oktober 2003 sein. Bis 31. Dezember 2003 sind der Organisationsplan dem Universitätsrat sowie die Satzung dem Senat vorzulegen.

Weiterführende Informationen über das UG 2002 sind verfügbar unter:

www.weltklasse-uni.at und www.unigesetz.at

Ansprechperson:

Dr. Josef Leidenfrost

(josef.leidenfrost@bmbwk.gv.at)

OECD-Länderprüfung 2002/2003 zum Thema „Information, Beratung, Orientierung für Bildung und Beruf in Österreich – Angebot, Entwicklungen und Strategien“

Die Länderprüfung umfasste mehrere Phasen. Im ersten Projektteil erfolgte die Erstellung eines Österreichberichtes aufgrund eines Fragebogens, der von der OECD vorgegeben wurde. Dieser beinhaltete u.a. folgende Bereiche: Modelle des Zugangs zu diesen Leistungen, gesetzliche Grundlagen, Kosten-Nutzen-Überlegungen, Finanzierung, die Rolle der Träger, Qualifikation der Mitarbeiter, Qualitätssicherung, Wissenschaftliche Grundlagen, Innovationen.

Dann erfolgte der Länderbesuch von zwei OECD-Experten, die ihre Eindrücke in einer Abschlusskonferenz Vertretern verschiedener im Bildungs- und Berufsberatungsbereich tätiger Institutionen präsentierten.

Die Publikation des OECD-Gesamtberichtes wird in der ersten Hälfte 2003 erfolgen.

Die „Reflexionen und Schlussfolgerungen“ der OECD-Experten über Österreich können in folgender Weise zusammengefasst werden:

Positive Aspekte

Die OECD Prüfer waren positiv beeindruckt von:

- "Alle Gesprächspartner waren sehr positiv eingestellt"
- Es war spürbar, dass die meisten Akteure im Bereich Bildungs- und Berufsberatung gut miteinander kooperieren
- Starke praktische Rolle der Sozialpartner

new teams of rectors and vice-rectors are to take office by 1 October 2003. By 31 December 2003, the university councils will have to submit their organisation plans and the statutes to the senates.

Further information (in German) on the UG 2002 can be accessed under:

- www.weltklasse-uni.at
- www.unigesetz.at

Contact:

Josef Leidenfrost

(josef.leidenfrost@bmbwk.gv.at)

OECD-National Visit 2002/2003 to Review “Educational and Career Information, Guidance and Counselling Services in Austria – Provision, Development and Strategies”

The project consisted of several stages. In the first stage an Austrian national report was drawn up, based on an OECD questionnaire. This report covered the following areas: models of access to the services available, statutory basis, cost/benefit considerations, funding, the role of stakeholders, qualification of guidance and counselling workers, quality assurance, scientific basis, innovation.

This was followed by the national visit by two OECD experts who shared their impressions in a final debriefing meeting with representatives of various institutions active in the field of educational and career counselling and guidance.

The final OECD report is to be published in the first half of 2003.

The “reflections and conclusions” of the OECD experts can be summarised as follows :

Favourable aspects

The OECD review team was favourably impressed by

- "the very positive approach of everyone they met";
- the very effective cooperation among the majority of stakeholders in the area of educational and career guidance;
- the important, eminently practical role of

(in vielen Ländern sind die Sozialpartner nur auf der politischen Ebene involviert)

- Viele unterschiedliche Dienstleistungen von unterschiedlichen Anbietern sind verfügbar (macht es für die Benutzer jedoch manchmal schwierig, den richtigen Weg zu finden)
- Starke Unterstützung für die Schulen von außen.
- Viele Bemühungen, die die Bildungswege flexibler (durchlässiger) machen (z.B. Berufsreifepfung)
- Anstrengungen zu Öffnung der Lehre für Risikogruppen
- Spezielle Initiativen ("Best practice-Modelle"):

Fragestellungen und Herausforderungen in den einzelnen Bereichen

Bereich Schule

Allgemein: Ein stark differenziertes Schulsystem wie das österreichische, das Entscheidungen schon von sehr jungen Kindern verlangt, benötigt als Unterstützung für diese Entscheidungssituationen ein gut ausgebautes Beratungssystem.

- Verpflichtende Berufsorientierung in der 7./8. Schulstufe ist sehr positiv, die tatsächliche Qualität der fächerübergreifenden integrierten Durchführung allerdings unsicher. Zudem ist darauf hinzuweisen, dass – wie die Erfahrung in vielen Ländern zeigt – alle verstärkten Gruppeninitiativen im Bereich Bildungs- und Berufsorientierung einen zusätzlichen Bedarf nach begleitender individueller Beratung nach sich ziehen.
- Schüler- und Bildungsberater: Haben eine sehr wichtige Rolle (z.B. auch Brückenfunktion zu zentralen Stellen), die zur Verfügung stehenden Ressourcen – insbesondere die Beratungszeiten – sind allerdings sehr beschränkt. Die Aufgaben sind demgegenüber sehr umfangreich. Diese Situation sollte überdacht werden, eine Aufstockung der Ressourcen jedenfalls überlegt werden.
- Schulpsychologie: Die enge Kooperation mit den Schüler- und Bildungsberatern ist sehr positiv. Aufgrund der ebenfalls sehr knappen Ressourcen in diesem Bereich könnte der allgemeine und vor allem rasche Zugang zu professioneller individueller Unterstützung jedoch gefährdet werden.
- Kontakt mit der Arbeitswelt: Die systematische Vermittlung von Praxiserfahrungen als wichtiger Teil der Berufsorientierung fehlt weitgehend in Österreich

the social partners (in many countries the social partners are involved only at the political level);

- the fact that a variety of providers offer diverse services (which makes it occasionally difficult for the users to find their way through the maze);
- the strong external support for schools;
- the widespread efforts to make educational routes more flexible (more connective) (e.g. examination giving university access to candidates who have completed their vocational training);
- the efforts to give risk groups access to apprenticeships;
- special initiatives (best practice models).

Issues and challenges in the individual areas

Schools

General: The highly differentiated nature of Austria's school structure, which demands decisions from children at an early age, requires a well-developed counselling system to provide decision-making aids.

- The mandated career education curriculum in grades 7/8 is considered to be of eminent merit, though the actual quality of the integrated, cross-subject implementation is uncertain. It should also be pointed out that – according to the experience gathered in many countries – stepped up group-oriented efforts in the area of educational and career guidance generate an added demand for built-in individualised counselling.
- Pupil and educational counselling workers: Have an eminently important role to play (e.g. as links with central bodies), even though available resources – in particular counselling time – are very limited, whereas tasks are vast. This situation and the topping-up of resources merit re-thinking.
- School psychology: The close cooperation with pupil and educational counselling workers is highly commendable. However – again owing to the limited resources available in this area – general, and especially fast access to professional, individualised support appears to be at risk.
- Contacts with the world of work: In Austria, systematic access to work experience – an important part of career guidance – is largely missing (especially in

(speziell in allgemein bildenden Schulen). In anderen Ländern ist dies wichtiger Bestandteil jeder Schulausbildung. Es sollte die "Welt "Welt außen" stärker in die Schulen gebracht werden.

- Qualitätssicherung im Schulbereich: Allgemein besteht der Eindruck, dass hauptsächlich Inputkontrolle vorgenommen wird (z.B. Erstellung von Curricula, Standards). Es gibt keine systematische Sammlung von Feedbacks und zuwenig Evaluationsstudien.

Tertiärer Bereich

- Die österreichische Hochschülerschaft legt ihren Beratungsschwerpunkt auf die Eingangssituation, die Psychologische Studentenberatung auf die professionelle psychologische Betreuung während der Studienzeit. Es fehlt allerdings ein generelles Unterstützungssystem für die Beratung von Absolventen.

- Die Information über die tertiäre Ausbildung ist umfangreich und beeindruckend, aber sie ist nicht immer benutzerfreundlich (oft sehr formalisiert und "produzentenorientiert").

Erwachsenenbildung

Die Erwachsenenbildung in Österreich ist kompliziert und schwer zu verstehen (wie allerdings in vielen anderen Ländern auch). Es gibt eine große Zahl von Initiativen und Innovationen.

Es besteht Bedarf nach

- unabhängiger Beratung
- einer einheitlichen Definition der Bildungsberatung und der Erstellung von Qualitätskriterien dafür.

Arbeitsmarktorientierte Beratung

Die in diesem Bereich tätigen Institutionen (AMS, WIFI, AK) bieten ihre Dienste mit unterschiedlichen Schwerpunktsetzungen vor allem den Gruppen der Arbeitslosen und Arbeitssuchenden an. Es gibt jedoch wenig Unterstützung für Menschen, die ihren Arbeitsplatz bzw. Tätigkeitsbereich nur wechseln möchten. Dies sollte jedoch gerade im Zusammenhang mit den Initiativen zum "lebensbegleitenden Lernen" eine wichtige Zielsetzung sein.

Allgemeine, bereichsübergreifende Fragestellungen

- Die Interessensvertretungen sind sowohl im politischen Entscheidungsprozess stark involviert als auch beim direkten Angebot von Dienstleistungen involviert. Es wäre zu überprüfen, welche Überschneidungen, aber auch welche Lücken es gibt.
- Es gibt viele innovative Projekte. Dies

schools providing general education). In other countries, work experience is a crucial element of schooling. Schools should open their doors wider to the "outside world".

- Quality assurance in schools: The overall impression was that the emphasis is on input control (e.g. generating curricula, standards). There is no system of feedback collection and a dearth of evaluation studies.

Tertiary education

- The focus of the Austrian Student Union's counselling programme is on the entrance situation, the psychological counselling of students and on professional psychological services during the period of study.

What is missing is a general support system for the counselling of graduates.

- Information on tertiary education is extensive and impressive, though not invariably user-friendly (often very formalised and "producer oriented").

Adult education

The structure of adult education in Austria is complicated and hard to grasp (in this it follows the pattern of many other countries). There is a great number of initiatives and innovations.

What is required is

- independent counselling
- a standardised definition of educational counselling and the formulation of pertinent quality criteria.

Labour market oriented counselling

The institutes operating in this area (AMS – Public Employment Service, WIFI – Institute of Business Promotion, AK – Chamber of Labour) offer their differentiated services primarily to the jobless and the job-seeking. On the other hand, little support is offered to people who wish to change jobs or fields of work. Actually such support is urgently called for in the context of the initiatives taken to promote "lifelong learning".

General, transversal issues

- The bodies representing interest groups are closely involved in both political decision-making and the direct provision of services. It would be worthwhile checking for duplicated efforts or gaps in the provision.
- There is a variety of innovative projects.

scheint allerdings auch damit im Zusammenhang zu stehen, dass die bestehenden Strukturen sehr stabil und nicht leicht veränderbar sind. Auf diese Weise werden zusätzliche Erfahrungen gesammelt. Die Verwertung solcher Erfahrungen sollte noch besser sichergestellt werden.

- Die Bereitstellung von Information ist in Österreich gut ausgebaut. Es besteht jedoch die Gefahr einer Überfrachtung. Manchmal wird die Lösung von Fragestellungen allzu schnell lediglich über die Bereitstellung von Information versucht, die zudem oft zu sehr "produzentenorientiert" und zu wenig "benutzerorientiert" gestaltet ist. Anstelle der starken Ausrichtung auf Informationen sollte mehr Schwergewicht auf die Vermittlung von Praxiserfahrungen und die Bereitstellung von individuellen Beratungsangeboten gelegt werden.

- Die Professionalität im Bereich Bildungs- und Berufsberatung ist vielfach nicht sehr hoch: Es handelt sich meistens um Funktionen und nicht um Berufe, die Ausbildung ist oft sehr begrenzt (besonders im Bereich der Erwachsenenbildung). Ein Aufgabensplitting in einen non-professionellen, semi-professionellen und professionellen Bereich wäre zu überlegen.

- Kooperation und Vernetzung funktioniert in Österreich auf allen Ebenen recht gut. (Ein besonders positives Beispiel sind die regionalen Arbeitsgemeinschaften der Schülerberater.) Es gibt allerdings auf nationaler Ebene keine entsprechende formale Struktur für eine bereichsübergreifende Vernetzung.

- Qualitätssicherung: Insgesamt noch recht wenig entwickelt, besonders auch im Bereich der arbeitsmarktorientierten Beratung.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass die OECD-Länderprüfung viele wichtige Anregungen zur weiteren Verbesserung des Bereiches der Information, Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf gegeben hat.

This appears to be connected, inter alia, with the fact that the existing structures are very stable and rather rigid, and these projects provide scope for gathering new experience. The processing of such experience could be improved.

- The information delivery system in Austria is well developed. However, there is the danger of information overload. At times, the solutions to questions are precipitately sought through the provision of information, which is often producer instead of user based. The emphasis on information ought to be replaced with more emphasis on access to work experience and on the provision of individualised guidance and counselling.

- Frequently the level of professionalisation of educational and career guidance workers is relatively low: In the majority of cases people fill positions instead of practising professions, and training is often limited (especially in the field of adult education). The splitting of tasks into non-professional, semi-professional and professional areas should be considered.

- Cooperation and networking are well developed in Austria. (A particularly praiseworthy example are the regional working groups of pupil counsellors.) On the other hand, there is no formal structure for transversal networking at the national level.

- Quality assurance: Generally at a low level of development, especially when it comes to labour market oriented guidance and counselling .

By way of summary one may claim that the OECD national visit has in many respects stimulated further improvement in the field of educational and career information, counselling and guidance.