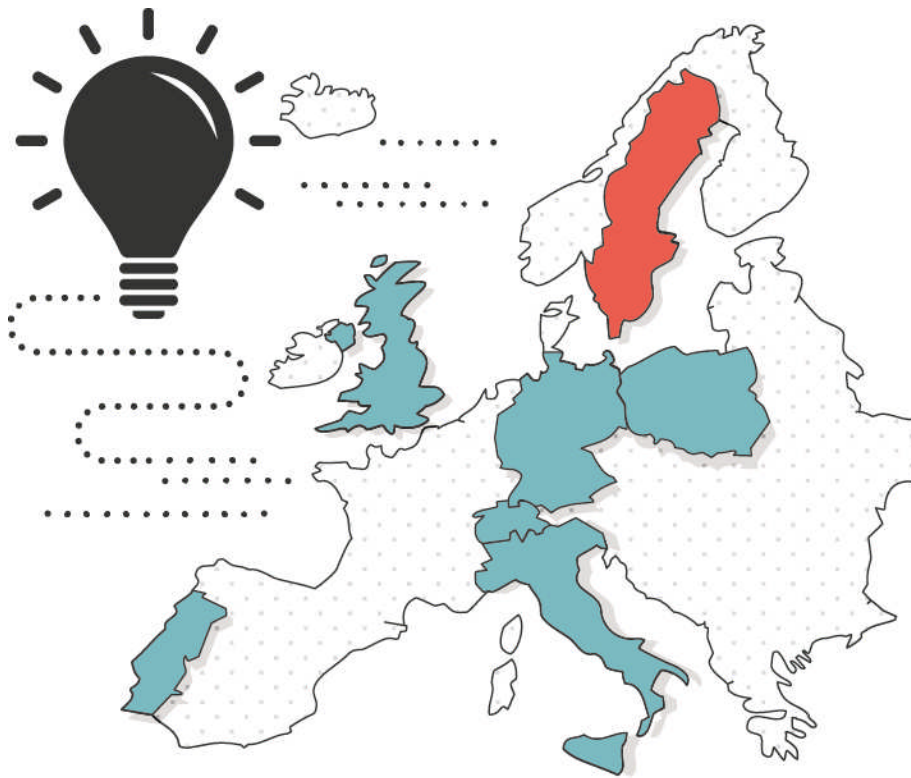


Berufsausbildung für Europas Jugend

Länderbericht Schweden



Studie

Die vorliegende Studie ist ein gemeinsames Produkt der folgenden vier Partner. Sie wurde vom Institut der deutschen Wirtschaft Köln erstellt und gemeinsam mit den drei Stiftungen entwickelt und intensiv diskutiert.

Hans **Böckler**
Stiftung 

 Institut der deutschen
Wirtschaft Köln

 Konrad
Adenauer
Stiftung



Vodafone
Stiftung
Deutschland

Autorin:

Sarah Pierenkemper

Köln, 21. Oktober 2015



Kontakt Daten Ansprechpartner

Sarah Pierenkemper
Telefon: 0221 4981-884
Fax: 0221 4981-92884
E-Mail: pierenkemper@iwkoeln.de

Institut der deutschen Wirtschaft Köln
Postfach 10 19 42
50459 Köln



SCHWEDEN //

HISTORISCHE ENTWICKLUNG

Die Ursprünge der schwedischen Berufsausbildung liegen im Handwerk. In der Historie des schwedischen Berufsbildungssystems hat die unternehmensbasierte Lehrlingsausbildung im Vergleich zur vollschulischen Ausbildung immer eine untergeordnete Rolle gespielt. Seit den 1970er Jahren ist das berufliche Bildungssystem in die integrative Sekundarstufe II eingebettet. Die Organisation und Durchführung der beruflichen Ausbildung aus staatlicher Hand gilt in Schweden als Garant für eine qualitativ hochwertige Ausbildung.



„Schwedische Unternehmen zahlen im internationalen Vergleich hohe Steuern und Abgaben. Dafür, erwarten sie, dass ihnen fertig qualifizierte Arbeitnehmer zur Verfügung stehen.“

Johan Olsson, Confederation of Swedish Enterprise

Schweden verfügt über ein schulisches Ausbildungssystem mit einem hohen allgemeinbildenden Anspruch. Integration, Teilhabe und lebenslanges Lernen haben traditionell einen hohen Stellenwert. Wie viel Anteil allgemeinbildende Inhalte in der beruflichen Ausbildung konkret haben sollen, ist eine viel diskutierte Frage in der bildungspolitischen Diskussion und Bestandteil vieler Reformen der letzten Jahrzehnte.

STRUKTUR DES BERUFSBILDUNGSSYSTEMS

Schweden verfügt über ein klassisches Schulberufssystem. Die berufliche Erstausbildung für Jugendliche erfolgt vorwiegend in vollschulischen Einrichtungen. Nach der obligatorischen neunjährigen Grundschule gehen über 98 Prozent der Schüler direkt in die dreijährige Sekundarschule. Rund die Hälfte hiervon besucht eines der zwölf berufsbildenden Programme. Alle berufsbildenden Programme dauern drei Jahre und müssen einen betrieblichen Ausbildungsabschnitt von mindestens 15 Wochen umfassen. Die Ausbildungsprogramme sind für ihre Teilnehmer kostenlos und werden fast ausschließlich aus öffentlichen Mitteln bezahlt.

Eine Besonderheit der schwedischen Entscheidungs- und Verwaltungsstrukturen, die zentralen Einfluss auf die Ausgestaltung des Bildungssystems hat, ist die hochgradige Dezentralisierung seit Beginn der 1990er Jahre. Die Ministerien in Schweden sind in der Regel sehr klein und übertragen ihre Zuständigkeiten auf zentralstaatliche Verwaltungsbehörden. Während das Zentralamt für Kinderbetreuung, Schule und Erwachsenenbildung (Skolverket) hauptsächlich für die Erarbeitung von Leitdokumenten zuständig ist, obliegt der Schulaufsichtsbehörde (Skolinspektion) die Qualitätssicherung. Die 290 schwedischen Kommunen tragen die übergreifende Verantwortung für die Schulverwaltung und Organisation im Rahmen der nationalen Leitlinien.

Während Unternehmen aufgrund des vollzeitschulischen Charakters der beruflichen Ausbildung in Schweden nur einen begrenzten Einfluss auf die Ausgestaltung der beruflichen Bildung haben, haben Gewerkschaften eine relativ starke Position, indem sie häufig politische Reformen mitinitiiieren. Dies zeigt sich auch durch den stark von Tarifverträgen reglementierten schwedischen Arbeitsmarkt. Wenn auch in den letzten Jahren leicht rückläufig, sind fast 70 Prozent aller Arbeitnehmer in Schweden in Gewerkschaften organisiert.

AKTUELLE REFORMEN

Die zentralen Herausforderungen stellen momentan die gestiegenen Abbruchquoten innerhalb der Sekundarschulen sowie die hohe Jugendarbeitslosigkeit dar. Zudem wird von Unternehmen immer wieder bemängelt, dass die beruflichen Ausbildungsgänge mit ihrer starken allgemeinbildenden Ausrichtung nicht passgenau auf den Arbeitsmarkt vorbereiten.

Ziel der Schulreform im Jahr 2011 (Gy11) war es demnach, zum einen durch höhere Einstiegsanforderungen die Abbruchquoten zu senken. Zum anderen sollte der Berufsbezug in den berufsbildenden Kursen gestärkt werden. Hierzu wurde die Bildung im Sekundarbereich II stärker differenziert, indem ein Weg auf die Hochschulbildung und ein anderer Weg direkt auf den Berufseinstieg vorbereiten.

Ergänzend dazu soll die Kooperation zwischen den Sozialpartnern und den zentralstaatlichen Verwaltungsbehörden erhöht werden, um so die Arbeitsmarktbedürfnisse stärker zu berücksichtigen. Zudem wurden für jedes der zwölf

// KEY FACTS: SCHWEDEN

Bevölkerung	9.644.864	Anteil Arbeitslose an Bevölkerung (15 bis 24 Jahre)	12,7 %
Jugendliche mit mindestens Sek II-Bildung (20 bis 24 Jahre)	86,9 %	Jugendliche, weder in Beschäftigung noch in Ausbildung (15 bis 24 Jahre)	7,2 %
Frühzeitige Schul- und Ausbildungs- abgänger unter den 18- bis 24-Jährigen	6,7 %	Vorwiegende Struktur der Berufsausbildung	schulisch
Jugendarbeitslosigkeit (15 bis 24 Jahre)	22,9 %	Ansehen der beruflichen Ausbildung	mittel
		Ausbildungsbereitschaft der Unternehmen	niedrig

beruflichen Ausbildungsprogramme lokale und nationale Programmräte (nationella programrad) mit Vertretern aus Unternehmen, Sozialpartnern und Behörden gegründet.

Des Weiteren wurde ein Lehrlingsprogramm (Ya-Jobb) ins Leben gerufen, um die innerbetriebliche Lehre weiter auszubauen. Bis jetzt bleibt der Erfolg dieses Programms aufgrund geringer Teilnehmerzahlen allerdings weit hinter den Erwartungen zurück.

STELLENWERT DER BERUFSAUSBILDUNG

Fast die Hälfte aller Schüler der Sekundarschule besucht einen beruflichen Ausbildungskurs. Die überwiegende Mehrheit der Bevölkerung bescheinigt dem Berufsbildungssystem eine hohe Qualität (Europäische Kommission, 2011). Dennoch sind berufliche Qualifikationen in der schwedischen Gesellschaft weniger angesehen als akademische. Bildungserfolg wird in der Regel über den Level an Allgemeinbildung definiert. Die stärkere Trennung von beruflichen und allgemeinbildenden Ausbildungsgängen hat nach Meinung vieler Experten das Ansehen der beruflichen Bildung zudem eher verschlechtert. Berufsbildung wird so durch die geringere Anknüpfung an Allgemeinbildung immer mehr zur Zweitlösung für Leistungsschwächere.



„Ziel muss es sein, berufliche Bildung nicht mehr als Zweitlösung, sondern als eigenständigen und attraktiven Karriereweg zu etablieren“

Fritjof Karlsson, Bildungsministerium

Schwedens Regierung legt großen Wert auf eine ausreichende Berufswahlvorbereitung. Während der gesamten Pflichtschulzeit nehmen alle Schüler regelmäßig an Studien- und Berufswahlvorbereitungen teil. Die Berufsberater sind größtenteils an den Schulen angestellt. Allerdings wird von Experten bemängelt, dass ein eindeutiger Beratungsbias hin zur akademischen Bildung vorherrscht, was die Attraktivität der beruflichen Bildung negativ beeinflusst.

Für die Attraktivität beruflicher Ausbildungsgänge ist nicht nur die Durchlässigkeit zur Hochschulbildung, sondern auch attraktive Weiterbildungsangebote entscheidend. Eine von der Regierung einberufende Untersuchungskommission beschäftigt sich momentan damit, wie diese beiden Aspekte verbessert werden können.

ARBEITSMARKTPASSUNG

Schweden leidet an einer hohen Jugendarbeitslosigkeit von derzeit 22,9 Prozent. Generell ist in Schweden im Vergleich zu anderen europäischen Ländern die Dauer der Arbeitslosigkeit der 20- bis 24-Jährigen jedoch eher von kurzer Dauer. Nur 20 Prozent der Arbeitslosen sind länger als sechs Monate ohne Arbeit. Aufgrund der starken Ausrichtung des beruflichen Bildungssystems auf allgemeinbildende Inhalte und weniger auf praktische Fähigkeiten, fällt den Absolventen ein direkter Übergang auf den Arbeitsmarkt schwer.



Inhaltsverzeichnis

1	Historische Entwicklung und aktuelle Situation.....	4
2	Organisation und Akteure.....	7
3	Qualitätssicherung und Standards	13
4	Teilnehmer und Akzeptanz	15
5	Arbeitsmarktorientierung und Mobilität	19
6	Fazit.....	21
7	Literatur	24
8	Liste der Interviewpartner	27



1 Historische Entwicklung und aktuelle Situation

Ursprung

Bildung hat in Schweden traditionell einen hohen Stellenwert. Alle Schüler¹ sollen, gemäß dem schwedischen Schulgesetz (*skollag*), unabhängig ihres Geschlechts, ihres sozio-ökonomischen oder ethnischen Hintergrunds, gleichwertigen Zugang zu Schule und Unterricht bekommen. Die große Bedeutung von Bildung zeigt sich nicht nur in den hohen Bildungsausgaben Schwedens. Mit Aufwendungen von knapp sieben Prozent des Bruttoinlandsprodukts für Bildungsausgaben liegt Schweden an der europäischen Spitze (Europäische Kommission, 2014, 3). Das Prinzip des lebenslangen Lernens ist tief in der schwedischen Gesellschaft verankert. 71 Prozent aller Arbeitnehmer nehmen an Weiterbildungsangeboten teil (OECD, 2014a). Zudem verfügt Schweden mit 28 Prozent über die europaweit höchsten Teilnehmerquoten in der Erwachsenenbildung (Weinert, 2001, 36). Prägend für das schwedische Verständnis von lebenslangem Lernen sind hierbei vor allem Integration und Teilhabe, Chancengleichheit sowie eine hohe Durchlässigkeit verbunden mit der Vermeidung von Bildungssackgassen (Unabhängige Expertenkommission Lebenslanges Lernen, 2004, 167).

Ähnlich wie den meisten anderen europäischen Ländern droht Schweden ein zukünftiger Fachkräftemangel infolge des demografischen Wandels. Allerdings ist Schweden hiervon weniger betroffen als andere Länder. Das liegt einerseits an der vergleichsweise hohen Beschäftigungsquote von 82 Prozent (Eurostat, 2015a). Die Beschäftigungsquote der Frauen liegt mit 80,3 Prozent weit über dem europäischen Durchschnitt und nur vier Prozent unter der der Männer. Zudem liegt die Geburtenrate mit über 1,9 Kindern pro Frau weit über dem europäischen Durchschnitt (Weltbank, 2014). Schweden verzeichnet des Weiteren eine hohe Migrationsquote und insbesondere eine gelungene Anwerbung hoch qualifizierter Arbeitskräfte aus dem Ausland. 17 Prozent aller Einwohner Schwedens sind ausländischer Herkunft (Cedefop, 2009, 11). Entscheidend angesichts der hohen Migrationsquote ist hierbei die reibungslose Eingliederung der Zuwanderer in die schwedische Gesellschaft. Hierzu gibt es auch ein vielfältiges Angebot der Erwachsenenbildung. Die schwedische Wirtschaftsstruktur ist durch Kleinst- und Kleinunternehmen gekennzeichnet. Weniger als ein Prozent aller Unternehmen haben mehr als 50 Mitarbeiter. Mittelständische Unternehmen spielen im Vergleich zu anderen Ländern eine eher untergeordnete Rolle. (Eurostat, 2015).

Die Unterscheidung zwischen beruflicher Erstausbildung und beruflicher Weiterbildung lässt sich im schwedischen Bildungssystem nur schwer anwenden. Stattdessen wird zwischen der beruflichen Erstausbildung für Jugendliche bis 19 Jahre (*grundläggande yrkesutbildning*) und der Berufsausbildung für Erwachsene ab 19 Jahren (*yrkesutbildning för vuxna*) unterschieden. Schweden verfügt neben dem System vollzeitschulischer Sekundarschulen im Bereich der beruflichen Erstausbildung über ein hoch entwickeltes Angebot im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung für Erwachsene. In Rahmen der Erwachsenenbildung werden nicht nur vielfältige berufliche Fort- und Weiterbildungen angeboten: Das Prinzip der Durchlässigkeit und des lebenslangen Lernens wird nochmals dadurch verdeutlicht, dass hier die gleichen Abschlüsse

¹ Für einen leichteren Lesefluss wird im Folgenden die männliche Ausdrucksform verwendet. Sollte es im Text nicht explizit anders erwähnt werden, so gelten alle getroffenen Aussagen sowohl für Männer als auch für Frauen.



erworben werden können, die Jugendliche im Rahmen einer beruflichen Erstausbildung erhalten (Schulte-Braucks, 2013).

Historie

Staatliche Fürsorge und ein hohes Maß an staatlicher Bildungspolitik hat in Schweden eine lange Tradition. Bildungspolitik wird seit jeher als ein entscheidendes politisches Thema und als eine wichtige staatliche Aufgabe gesehen. Die „schwedische Mentalität“ besteht darin, hohe Abgaben und Steuern zu akzeptieren, dafür aber im Gegenzug eine hohe Fürsorge der öffentlichen Hand zu erwarten. Diese Tradition des staatlich finanzierten lebenslangen Lernens spiegelt sich auch in der großen Vielzahl der Angebote der öffentlich finanzierten Erwachsenenbildung wider.



„Schwedische Unternehmen zahlen im internationalen Vergleich hohe Steuern und Abgaben. Dafür, erwarten sie, dass ihnen fertig qualifizierte Arbeitnehmer zur Verfügung stehen.“

(Johan Olsson, Confederation of Swedish Enterprise).

In der Historie des schwedischen Berufsbildungssystems hat die unternehmensbasierte Lehrlingsausbildung im Vergleich zur vollschulischen Ausbildung immer eine untergeordnete Rolle gespielt (Olofsson/Persson Thunqvist, 2014). Wie in den meisten anderen europäischen Ländern finden sich die Ursprünge der Berufsausbildung im traditionellen Handwerk. Zu Beginn des 20. Jahrhunderts fand Berufsbildung fast ausschließlich in Werkstätten und Betrieben statt. Die Weltwirtschaftskrise der 1930er-Jahre traf Schweden nicht ganz so hart wie viele andere europäische Länder, führte aber zu einer hohen Arbeitslosigkeit, insbesondere bei der jungen Bevölkerung. Das Interesse der Unternehmen an betrieblicher Ausbildung und die Anzahl der betrieblichen Auszubildenden waren zu dieser Zeit sehr gering. Allerdings führte eine hohe Jugendarbeitslosigkeit in Verbindung mit einem Mangel an qualifizierten Arbeitskräften zu einem erhöhten öffentlichen Interesse an beruflicher Bildung. Forderungen nach einer gesetzlich geregelten sowie öffentlich getragenen Ausbildung wurden laut (Karlsson et al., 2014). Hintergrund dieser Entwicklung war auch, dass Lehrlinge von Unternehmen oft als preiswerte Arbeitskräfte ausgebeutet wurden und die Qualität der angebotenen Trainings oftmals mangelhaft war. Die Organisation und Durchführung der beruflichen Ausbildung aus staatlicher Hand wurde als Garant für eine qualitativ hochwertige Ausbildung gesehen. So kamen 1932 die Sozialdemokraten durch das Wahlversprechen an die Macht, Arbeitslosigkeit durch höhere öffentliche Bildungsausgaben zu bekämpfen. Zu dieser Zeit wurden auch Vereinbarungen mit Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden getroffen, die die berufliche Ausbildung im Rahmen freiwilliger kollektiver Absprachen zwischen den Gewerkschaften regelten (Olofsson/Persson Thunqvist, 2014).

Im Zuge des wirtschaftlichen Aufschwungs der 1950er-Jahre wurde Bildung zunehmend als Instrument zur Förderung des wirtschaftlichen Wandels betrachtet. Folge war eine Erhöhung der Mittelzuweisungen für das gesamte Bildungswesen, insbesondere der beruflichen Bildung. In den 1970er-Jahren erlebte das Bildungssystem eine radikale Umgestaltung. Das berufliche Bildungssystem wurde im Zuge der Schulreform in die integrierte Sekundarstufe II eingebettet (Abrahamsson, 1999). Somit kam es zu einer Verschmelzung der beruflichen Bildung mit der



schulischen Tradition des Gymnasiums. Im Zuge dessen wurden die kommunalen und privaten Gewerbeschulen zu beruflichen Bildungsgängen der integrierten Sekundarschulen umgewandelt. Berufsbildende Kurse dauerten zwei Jahre und hatten einen eher einführenden Charakter. Dies änderte sich mit der Schulreform der 1990er-Jahre, bei der die akademischen und berufsbildenden Kurse weiter angeglichen wurden (Cedefop, 2013). Primäres Ziel der verstärkten Ausrichtung der Berufsbildung auf allgemeinbildende Inhalte war es, die Schüler durch eine höhere Flexibilität besser auf den schnell wandelnden Arbeitsmarkt vorzubereiten. Zudem sollten die Voraussetzungen für das lebenslange Lernen verfestigt werden (Lundahl/Olofsson, 2014).

Infolge der Reform erfolgte die Ausbildung in der Sekundarstufe II im Rahmen von 16 landesweit dreijährigen Ausbildungsprogrammen, von denen zwei studienvorbereitend und 14 berufsbildend angelegt waren. In allen Programmen wurde großer Wert auf die Vermittlung allgemeinbildender Kenntnisse gelegt und alle Programme endeten mit dem Erwerb der Hochschulzugangsberechtigung.

Eine weitere Reform der 1990er-Jahre, die entscheidenden Einfluss auf die Entscheidungs- und Verwaltungsstrukturen sowie die Ausgestaltung des Bildungssystems hatte, war die zunehmende Dezentralisierung und Delegation von Zuständigkeiten der öffentlichen Verwaltung auf regionale und lokale Gebietskörperschaften und hierbei insbesondere auf Kommunen. Hiermit begann die Ära der ziel- und ergebnisorientierten Schulverwaltung mit klaren Zielvorgaben und wenig konkreten Regeln und Vorschriften im Rahmen des „Management by objectives“ (Cedefop, 2009). Die Regierung ist für die Festlegung von landesweiten Zielvorgaben und Richtlinien zuständig. Zentralstaatliche und kommunale Schulbehörden tragen Sorge für deren Umsetzung.

Aktuelle Reformen

Das schwedische (Aus-)Bildungssystem steht momentan weitläufigen Herausforderungen gegenüber. Auch wenn die allgemeine Arbeitslosenquote in den letzten Jahren leicht rückläufig ist, liegt die Jugendarbeitslosenquote von 22,9 Prozent über dem europäischen Durchschnitt (Eurostat, 2015b). Zudem liegen die Ergebnisse der zweiten PISA-Studie deutlich hinter denen vom Anfang der 2000er-Jahre zurück (OECD, 2014b). Insbesondere die Qualitätsunterschiede zwischen den einzelnen Schulen haben sich vergrößert. Eine weitere Herausforderung des schwedischen Bildungssystems stellen die gestiegenen Abbruchquoten innerhalb der Sekundarschulen da. Ein Drittel eines Jahrgangs beendet die Sekundarstufe nicht innerhalb der regulären Zeit. Selbst nach der Absolvierung eines zusätzlichen Jahres liegt der Anteil derer, die die Sekundarschule ohne Abschluss verlassen, immer noch bei 25 Prozent (Skans Nordström, 2007, 94). Hierbei sind die Abbruchquoten der berufsbildenden Programme leicht höher als die der allgemeinbildenden Programme (OECD, 2009, 8). Allerdings sind diese Zahlen nur begrenzt aussagekräftig, da hierunter auch Schüler fallen, die die jeweiligen Programme beendet, aber nicht alle Kurse bestanden haben (JILPT, 2007, 94). Das schwedische Schulsystem versucht diese Schüler, insbesondere durch große Angebote der Erwachsenenbildung, wieder aufzufangen.

Die Frage, wieviel Anteil die allgemeinbildenden Inhalte in der beruflichen Ausbildung konkret haben sollen, war und bleibt eine viel diskutierte Fragestellung in der bildungspolitischen Diskussion und Bestandteil vieler Reformen der letzten Jahrzehnte. Die starke Einbeziehung öf-



fentlicher Institutionen und die vermehrte Ausrichtung auf allgemeinbildende Inhalte hat hierbei eine lange Tradition. Schwedens Berufsbildungssystem muss sich hierbei immer wieder dem Vorwurf einer „überzogenen Akademisierung“ stellen (Weinert, 2010, 38).

Ein Hauptziel der Schulreform 2011 war es, die Sekundarstufe II stärker berufsbezogen zu gestalten, um so den Anforderungen des Arbeitsmarktes besser gerecht zu werden. Mit der Reform soll zu einem zweispurigen Schulsystem auf Sekundar-II-Niveau zurückgekehrt werden, in dem ein Weg auf die Hochschulbildung und der andere Weg direkt auf den Berufseinstieg vorbereitet (Andersson/Wärvik, 2014). Denn es wird immer wieder von Experten bemängelt, dass die starke Ausrichtung auf allgemeinbildende Inhalte, die Schüler nicht hinreichend auf den stark von Tarifverträgen regulierten Arbeitsmarkt vorbereitet. Somit wurde in den beruflichen Kursen der Sekundarschulen die Anzahl der auf Allgemeinbildung ausgelegten Kernfächer sowie deren Anzahl von unterrichteten Stunden reduziert und ein stärkerer Fokus auf berufsspezifische Inhalte gelegt (Andersson/Wärvik, 2014). Hierdurch erlebten die berufsbildenden Kurse der Sekundarschule einen entscheidenden Einschnitt, indem auf den automatischen Erwerb der Hochschulzugangsberechtigung zu Gunsten einer stärkeren beruflichen Ausrichtung verzichtet wird. Jedoch kann diese durch die Absolvierung von Zusatzkursen weiterhin erworben werden (Government Offices of Sweden, 2012).

Weiteres Ziel der Schulreform aus dem Jahr 2011 ist es, die Abbruchquote der Schüler zu reduzieren. Hierzu wurden die Einstiegsvoraussetzungen in die Sekundarschulen erhöht und parallel für Pflichtschulabsolventen, die diese Anforderungen nicht erreichen, spezielle Einführungskurse zur Nachqualifizierung initiiert. Zudem soll das innerbetriebliche Lernen weiter ausgebaut werden und vermehrt Anreize für Unternehmen geschaffen werden, sich stärker an der beruflichen Erstausbildung zu beteiligen. Hierzu soll die bisher unterrepräsentierte Lehrlingsausbildung (YA-Jobb) weiter ausgebaut werden. Der Haushaltsentwurf sieht hierfür vor, Unternehmen, die solche Ausbildungsplätze anbieten, speziell zu fördern (Cedefop, 2013).

Inwieweit diese Reformen von Erfolg gekrönt sind, lässt sich erst langfristig beurteilen. Jedoch befürchten verschiedene Bildungsexperten, dass sich die gesunkene Durchlässigkeit negativ auf die Attraktivität des Berufsbildungssystems auswirkt.

2 Organisation und Akteure

Organisation

Wie in allen skandinavischen Ländern gibt es in Schweden ein gemeinsames Schulgesetz (*skollag*). In diesem sind die Bereiche der Vorschule, der Grundschule, der Hochschulen, der Berufsschulen bzw. der berufsvorbereitenden Schulen sowie der beruflichen Weiterbildung von Erwachsenen gemeinsam geregelt. Auch wenn Schüler aufgrund des vollzeitschulischen Charakters der beruflichen Ausbildung, nur einen begrenzten Einfluss auf die Ausgestaltung der beruflichen Bildung in Schweden haben, ist das Schulsystem generell sehr schülerzentriert ausgerichtet. Laut Schulgesetz ist es vorrangiges Ziel, hinsichtlich der angebotenen Ausbildungsstellen und Anzahl der Plätze die Wünsche der Schüler zu berücksichtigen (Kap. 15, Sektion 30, Education Act). Im August 2010 wurde das bestehende Schulgesetz reformiert. Das neue Schulgesetz (Skollag, 2010, 800) ist seit Juli 2011 gültig. Hier wird nochmals betont, dass die



Sekundarschulen sowohl eine gute Grundlage für einen direkten Berufseinstieg als auch für eine schulische Weiterbildung legen sollen (UNESCO, 2012).

Zuständig für das gesamte öffentliche Bildungswesen ist das Ministerium für Bildung und Forschung (*Utbildningsdepartementet*). Die übergreifende gesetzgebende Verantwortung für den Bildungsbereich liegt beim schwedischen Parlament (*Riksdag*) und bei der Regierung. Das Bildungssystem wird von der Zentralregierung gemeinsam mit den lokalen Behörden gesteuert. Während die Hochschulbildung in der Regel eher zentralstaatlich organisiert ist, obliegt die Verantwortung für den Sekundarbereich überwiegend den Kommunen (Eurydice, 2010). Die Ministerien in Schweden sind in der Regel sehr klein und übertragen ihre Zuständigkeiten auf zentralstaatliche Verwaltungsbehörden. Im Zuständigkeitsbereich des Ministeriums für Bildung und Forschung gibt es zwei zentralstaatliche Verwaltungsbehörden (nationale Agenturen) mit Verantwortlichkeiten im Bereich der beruflichen Bildung: das Zentralamt für Kinderbetreuung, Schule und Erwachsenenbildung (*Skolverket*) sowie die Schulaufsichtsbehörde (*Skolinspektionen*). Während das Zentralamt für Kinderbetreuung, Schule und Erwachsenenbildung hauptsächlich für die Erarbeitung von Leitdokumenten (Stoffpläne, Curricula, Benotungskriterien) zuständig ist, ist die Schulaufsichtsbehörde mit der Qualitätssicherung betraut (Cedefop, 2013).

Generell ist die schwedische Verwaltungsstruktur durch ein hohes Maß an Dezentralisierung und Delegation von Zuständigkeiten gekennzeichnet. So tragen die 290 schwedischen Kommunen, innerhalb des Rahmens der vom Zentralamt festgelegten Leitlinien und Curricula, die übergreifende Verantwortung für die Durchführung und Entwicklung der Bildungstätigkeiten innerhalb des Schulsystems. Sie sind verantwortlich für Schulverwaltung und -organisation (Cedefop, 2009; Cedefop, 2013). Die Zentralregierung definiert hierbei die Rahmenbedingungen. Die Gemeinden und Kommunen sind verantwortlich für die Bereitstellung und Betreuung der einzelnen Schulen und haben somit hohen Ausgestaltungsraum. Aufgrund der dezentralen Verwaltungsstruktur entscheiden beispielsweise die einzelnen Schulen, welche Programme konkret angeboten werden, um den Bedürfnissen der Schüler bestmöglich zu entsprechen (UNESCO, 2012). Außerdem besteht die Möglichkeit, einzelne Kurse an Bedürfnisse des regionalen Arbeitsmarktes anzupassen. Diese regionale Flexibilität hat, obwohl von vielen Bildungsexperten begrüßt, zu einer starken Zersplitterung des Angebotes geführt, sodass diese Möglichkeit mit dem neuen Schulgesetz 2011 erheblich begrenzt wurde.

Alle postsekundären Formen der Berufsbildung werden seit dem 1. Juli 2009 unter dem neu gegründeten Berufshochschulamt (*Myndigheten för Yrkeshögskolan*) administrativ gebündelt (OECD, 2015a). So wird die Berufshochschulbildung von verschiedenen Berufsbildungsanbietern nach den Rahmenvorgaben des Berufshochschulamtes ausgestaltet. Auch im Bereich der beruflichen Weiterbildung bietet die öffentliche Hand ein umfassendes Angebot an. Dieses Angebot wird von verschiedenen Sozialpartnern und insbesondere von Gewerkschaften und öffentlichen Bildungsanbietern signifikant unterstützt und ergänzt (Schulte-Braucks, 2013, 24).

Aufbau

Schweden verfügt über ein klassisches Schulberufssystem. Die berufliche Erstausbildung für Jugendliche erfolgt vorwiegend in vollschulischen Einrichtungen auf Ebene der Gymnasialschulen (Sekundarstufe II). Ziel der Ausbildung ist es dabei, im Wesentlichen die Basis für ein lebenslanges Lernen schaffen und die Jugendlichen handlungsfähig für eine demokratische Gesellschaft zu machen sowie für einen dynamischen Arbeitsmarkt zu qualifizieren (Gran, 2000,



249). In der Sekundarschule soll demnach sowohl der Grundstein für eine akademische Bildung als auch für den Einstieg in das Arbeitsleben gelegt werden. Durch die mit der Schulreform 2011 angestoßene Trennung zwischen allgemeinbildenden und berufsqualifizierenden Ausbildungsgängen wird dieses Ziel zumindest formal begrenzt.

Berufliche (Aus-)Bildungsprogramme sind, ebenso wie fast alle Bildungsangebote, für ihre Teilnehmer kostenlos und werden fast ausschließlich aus öffentlichen Mitteln bezahlt. Zudem können Schüler und Studenten Beihilfen ungeachtet ihrer finanziellen Situation oder der ihres Elternhauses beantragen.

Die öffentlichen Bildungsausgaben liegen mit 6,8 Prozent des Bruttoinlandsprodukts im Jahr 2012 im europäischen Vergleich an der Spitze (Europäische Kommission, 2014, 3). Die für die Berufsbildung verantwortlichen Kommunen und Gemeinden erhalten Mittel aus dem zentralen Staatshaushalt. Darüber hinaus beziehen sie Mittel aus kommunalen Steuereinnahmen. Diese Gelder werden von den Kommunen den einzelnen Schulen zu ihrer Finanzierung zugewiesen. Jede Kommune ist hierbei frei in der Mittelverteilung (Eurydice, 2010). Anders als in vielen anderen europäischen Ländern dürfen private Schulen in Schweden keine Schulgebühren verlangen. Private Schulen erhalten die gleiche Förderung wie öffentliche Schulen. Schwedische Unternehmen beteiligen sich finanziell so gut wie nicht an der Berufsausbildung auf Sekundarschulniveau (Europäische Kommission, 2014, 16). Sie sehen ihre Verantwortung eher in der Bereitstellung von Weiterbildungsangeboten. So boten im Jahr 2010 87 Prozent aller schwedischen Unternehmen Weiterbildungsmaßnahmen für ihre Mitarbeiter an (Eurostat, 2015c).

Seit der Reform des Schulgesetzes im Jahre 2011 gibt es insgesamt 18 landesweite Ausbildungsprogramme, darunter zwölf berufsbildende und sechs Programme, die auf eine anschließende Hochschulbildung abzielen. Kommunen und einzelne Schulen können dieses Kursangebot der verschiedenen Programme an lokale Gegebenheiten und die Anforderungen des regionalen Arbeitsmarktes anpassen.

Alle berufsbildenden Programme dauern drei Jahre und müssen betriebliche Ausbildungsabschnitte von mindestens 15 Wochen umfassen. Den Schulen und Gemeinden obliegt hierbei die Verantwortung für die Beschaffung der betrieblichen Ausbildungsplätze und die Beaufsichtigung der Schüler während der Praxisphasen. Dies führt zu einem erheblichen Planungsaufwand seitens der einzelnen Schulen und Lehrkräfte sowie zu einer sehr unterschiedlichen Ausgestaltung der betrieblichen Praxis. Die Art und Qualität des betrieblichen Lernens ist somit stark abhängig vom individuellen Engagement der Lehrkräfte und Schulen (Cedefop, 2009, 30). Experten bemängeln, dass in der Praxis teilweise selbst das vorgeschriebene Minimum von 15 Wochen betrieblicher Ausbildungsabschnitte oftmals nicht eingehalten wird. Annähernd die Hälfte der Schüler erhält nicht das vorgeschriebene Maß an betrieblicher Praxis (Skans Nordström, 2007, 95). Zudem wird bemängelt, dass es oftmals an pädagogischer Begleitung der Praxisphasen fehlt (JILPT, 2007, 95).

Die Zugangsvoraussetzungen für berufliche Bildungsgänge liegen unter denen für allgemeinbildende Kurse. Während als Zugangsvoraussetzung für einen beruflichen Kurs der Sekundarschule neben Schwedisch, Englisch und Mathematik fünf weitere Kurse bestanden sein müssen, sind es für den Zugang zu einem allgemeinbildenden acht Kurse (Cedefop, 2013, 17).



Seit der Schulreform aus dem Jahr 2011 gibt es folgende Programme im Bereich der Sekundarstufe II:

Tabelle 1: Programmangebot der Sekundarschulen seit 2011

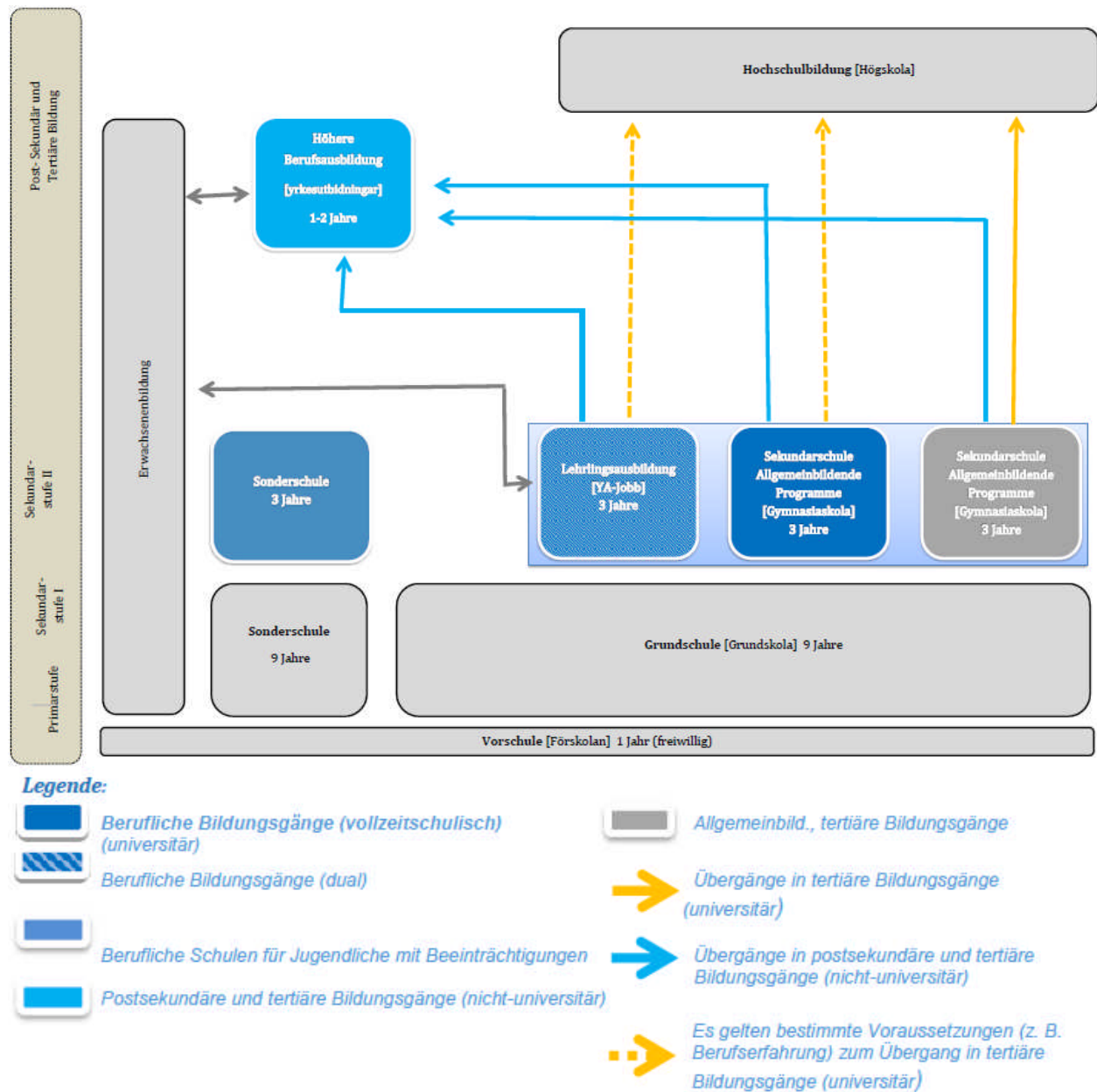
Berufsbildende Programme	Allgemeinbildende Programme
<ul style="list-style-type: none"> - Child and Recreation - Building and Construction - Electricity and Energy - Vehicle and Transport - Business and Administration - Handicraft - Hotel and Tourism - Industrial Technology - Natural Resource Use - Restaurant Management and Food - HVAC and Property Maintenance - Health and Social Care 	<ul style="list-style-type: none"> - Business Management and Economics - Arts - Humanities - Natural Science - Social Science - Technology

Quelle: angelehnt an Europäische Kommission, 2014

Parallel zur Reform der beruflichen Ausbildungsprogramme ist 2011 ein Lehrlingsausbildungsprogramm (YA-Jobb) in der Sekundarschule eingeführt worden. Hier erfolgen mindestens 50 Prozent der dreijährigen Ausbildung als betriebliche Ausbildung. Ebenso wie bei den berufsbildenden Ausbildungsgängen erwerben die Absolventen bei erfolgreichem Abschluss der Lehrlingsausbildung ein Berufsabschlusszeugnis der Sekundarstufe II. Angestrebtes Ziel der schwedischen Regierung war es, eine Größenordnung von 300.000 Schülern in diesen betrieblichen Ausbildungsprogrammen zu qualifizieren. Dieses Ziel konnte bis jetzt jedoch bei weitem nicht erreicht werden. Im Frühjahr 2013 nahmen nach offiziellen Angaben lediglich 6.764 Schüler an der Lehrlingsausbildung teil. Dies macht fünf bis sechs Prozent aller Schüler in berufsbildenden Ausbildungsprogrammen aus (Europäische Kommission, 2014, 5). Medienberichten gehen sogar von weit geringeren Teilnahmequoten aus (Austrian Press Agentur, 2014). Ursachen hierfür werden vor allem beim mangelnden Engagement der Gewerkschaften, Kommunen und insbesondere der Unternehmen gesehen.



Abbildung 1: Berufsbildungssystem Schweden



Sozialpartner

Neben der 15-wöchigen Praxisphase, die – mit den beschriebenen Schwierigkeiten – in den Unternehmen durchgeführt wird, ist eine Unternehmensbeteiligung in der schwedischen Berufsausbildung gering vorhanden. Aufgrund der Historie als klassisches Schulberufssystem ist eine systematische Beteiligung von Unternehmen traditionell nicht vorhanden und nicht Bestandteil der schwedischen Mentalität. Insgesamt engagieren sich unter zehn Prozent aller Unternehmen im Bereich der beruflichen Erstausbildung (Heyes, 2014, 20). Das schwache Unternehmensinteresse lässt sich auch beim geringen Erfolg der Lehrlingsausbildung feststellen.



Zwar existieren zudem weitere Trainingsabkommen zwischen Unternehmen und Jugendlichen im Bereich der Sekundarstufe II, jedoch sind diese Abkommen in der Regel branchenintern geschlossen. So gibt es große Unterschiede in Quantität und Ausgestaltung zwischen den einzelnen Branchen. Studien zeigen, dass Ausbildungsvereinbarungen tendenziell stärker in männlich dominierten Branchen innerhalb des privaten Sektors geschlossen werden. In frauendominierten Branchen wie der Gastronomie und dem Dienstleistungssektor sowie im Bereich des öffentlichen Dienstes gibt es deutlich weniger Trainingsabkommen (JILPT, 2007).

Gewerkschaften haben, nicht nur gegenüber den Arbeitgeberverbänden sondern auch innerhalb des politischen Systems, eine relativ starke Position in Schweden. Fast 70 Prozent aller Arbeitnehmer in Schweden sind in Gewerkschaften organisiert. Dieser Anteil ist, wenn auch seit den 1990er-Jahren rückläufig, im europäischen Vergleich hoch (OECD, 2015b). So werden von Gewerkschaften beispielsweise häufig politische Reformen mitinitiiert (Weinert, 2010, 23). Die vergleichsweise bedeutende Position der Gewerkschaften zeigt sich auch durch den stark von Tarifverträgen reglementierten schwedischen Arbeitsmarkt.

Die Rolle der Sozialpartner hat sich im Rahmen des neuen Schulgesetzes von 2011, insbesondere durch die Gründung von nationalen Programmräten, weiter verstärkt. Um die Kooperation zwischen den Sozialpartnern und dem Zentralamt für Kinderbetreuung, Schule und Erwachsenenbildung zu erhöhen und so den Arbeitsmarktanforderungen besser gerecht zu werden, wurden auf Basis des neuen Schulgesetzes für jedes der zwölf beruflichen Ausbildungsprogramme nationale Programmräte (*nationella programrad*) gegründet. Die aus Unternehmensvertretern, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden sowie aus Behördenvertretern bestehenden Programmräte tagen in der Regel sechs Mal pro Jahr. Allerdings sind die Programmräte nicht rechtsbindend an der Ausgestaltung der Berufsbildung beteiligt, indem sie nur über eine beratende Funktion, aber keine Entscheidungsgewalt verfügen. Diese liegt weiterhin auf staatlicher Ebene (Cedefop, 2013). Auch wenn hierdurch teilweise dem Zentralamt für Kinderbetreuung, Schule und Erwachsenenbildung vorgeworfen wird, seine Machtstellung zu missbrauchen, zeigen sich prinzipiell die involvierten Sozialpartner mit der Arbeit der Programmräte zufrieden. Auch auf lokaler Ebene müssen laut neuem Schulgesetz alle Schulen, die ein berufsbildendes Programm anbieten, ebenfalls lokale Programmräte einführen. Laut Expertenmeinung läuft dieser Prozess momentan jedoch noch schleppend.

Von den Sozialpartnern gehen zudem neue Initiativen zur Verbesserung des beruflichen Bildungsangebots aus. Im Jahr 2010 hat die Gewerkschaft IF Metall zusammen mit verschiedenen anderen Gewerkschaften eine Vereinbarung unterzeichnet, die unter 25-Jährigen eine berufliche Grundausbildung anbietet. Diese Vereinbarung soll Arbeitgeber dazu ermutigen, gezielt junge unausgebildete Arbeitnehmer einzustellen und auszubilden, um Mitarbeiter nach Renteneintritt zu ersetzen. Diese Auszubildenden erhalten mindestens 75 Prozent der untersten Gehaltsstufe zusätzlich besonderer Weiterbildungsangebote. In der Regel werden solche Trainings-Verträge maximal über zwölf Monate geschlossen mit der Option auf eine weitere Verlängerung um zwölf Monate (Heyes, 2014, 36).

Aus der Initiative von Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden und Industrieunternehmen ist im Jahr 2003 mit den *Teknik-Colleges* ein neues Konzept zur Verbesserung der beruflichen Ausbildung hervorgegangen (Weinert, 2011). Ziel der *Teknik-Colleges* ist, sowohl die Qualifikationsstandards der Beschäftigten zu erhöhen als auch den Erfordernissen des Arbeitsmarktes besser zu entsprechen. Als Hauptgrund für die Einrichtung von *Teknik-Colleges* wurde von den



beteiligten Sozialpartnern angeführt, dass zu wenige Jugendliche die Möglichkeit haben, an technologie- und industrierelevanten Ausbildungsangeboten teilzunehmen. Die eigentlich zuständigen Kommunen böten hierzu nur ein unzureichendes Angebot an. Bemängelt wird zudem, dass die angebotenen Programme den Jugendlichen nicht die Kenntnisse, die moderne Betriebe benötigen, vermitteln. *Teknik-Colleges* zielen auf eine bessere Verknüpfung zwischen Allgemeinwissen und berufsbezogenen Kenntnissen ab (The Council of Swedish Industry, o. J.). *Teknik-Colleges* sind hierbei keine komplett neuen Bildungseinrichtungen oder Institute. Der Titel *Teknik-College* wird an Schulen oder Weiterbildungseinrichtungen verliehen, wenn bestimmte Kriterien erfüllt sind. Der Hauptunterschied zu staatlichen Einrichtungen ist, dass die Sozialpartner und Betriebe verstärkt Verantwortung übernehmen. Jede Schule oder anerkannte Weiterbildungsanstalt kann einen Antrag auf Erteilung des Titels „*Teknik-College*“ stellen. Momentan gibt es etwa 150 zertifizierte *Teknik-Colleges* in Schweden (The Council of Swedish Industry, o. J.).

Auch von Unternehmen wurden in den letzten Jahren vermehrt Schulen der Sekundarstufe II gegründet, um besser auf die konkreten Erfordernisse der Unternehmen eingehen zu können. Diese Schulen müssen vom Zentralamt für Kinderbetreuung, Schule und Erwachsenenbildung anerkannt werden. Aufgrund des hohen organisatorischen Aufwands ist eine Gründung jedoch nur für die wenigen schwedischen Großunternehmen möglich. Unternehmensgegründete Schulen sind von den Schülern stark nachgefragt. Von Experten wird jedoch teilweise bemängelt, dass diese Schulen zu stark auf die individuellen Unternehmensbedürfnisse ausgerichtet ausbilden würden. Im Schuljahr 2012/2013 besuchten 25 Prozent aller Schüler der Sekundarstufe II eine private Schule (nach Olofsson/Persson Thunqvist, 2014, 10). Private Schulen erhalten die gleiche öffentliche Förderung und unterrichten nach den gleichen Kerncurricula wie öffentliche Schulen.

3 Qualitätssicherung und Standards

Zuständigkeiten

Die Verantwortung für die Entwicklung und Verbesserung der Lehre liegt bei der einzelnen Schule. Jeder Gemeinderat ernennt zudem einen oder mehrere Ausschüsse, die die Verantwortung tragen, dass die Bildungsaktivitäten entsprechend den staatlichen Vorschriften und Richtlinien durchgeführt werden. Jede Gemeinde ist hierbei angehalten, einen Bildungsplan zu erstellen, der von der Kommunalverwaltung genehmigt werden muss und der die Bildungsangebote, die Qualitätsstandards und die Entwicklungsziele des lokalen Schulsystems aufzeigt. Die starke Dezentralisierung der Verwaltungsstrukturen geht mit einer stärkeren Forderung nach einer Qualitätssicherung durch zentralstaatliche Stellen einher. Im Oktober 2008 wurde hierzu die schwedische Schulaufsichtsbehörde (*Skolinspektionen*) gegründet, die verantwortlich für die Qualitätskontrolle auf Schulebene ist. Hiermit sollten Bedenken hinsichtlich steigender Qualitätsunterschiede an den einzelnen Schulen aufgegriffen werden. Hauptaufgabe der Schulaufsichtsbehörde ist, die Qualität und die Ergebnisse des Bildungsbetriebs der Kommunen und der freien Schulen zu überprüfen und ihre Tätigkeiten zu überwachen. Die Schulaufsichtsbehörde soll sicherstellen, dass die Kommunalbehörden und unabhängigen Schulen die geltenden Vorschriften und Regularien einhalten (Cedefop, 2013, 34).



Damit die Beurteilung der Schülerleistungen trotz hochgradiger Dezentralisierung landesweit so einheitlich wie möglich erfolgen kann, wird den Lehrern die Verwendung von landesweiten Prüfungsvorlagen für die Fächer Schwedisch, Englisch und Mathematik für die Kurse der Sekundarstufe II empfohlen. Diese Unterlagen werden vom Zentralamt für Kinderbetreuung, Schule und Erwachsenenbildung erstellt. Als Beitrag zur Qualitätssicherung wurde zusätzlich für die berufsbildenden Programme der Sekundarstufe II eine eigene Online-Datenbank mit landesweiten Prüfungsmaterialien entwickelt. Diese Materialien sind so konzipiert, dass sie auch nicht formale und informelle Lernergebnisse mit einbeziehen. Die Verwendung der Unterlagen ist jedoch nicht verpflichtend (Cedefop, 2009, 52).

Ausbildungspersonal

Die Lehrerausbildung in Schweden ist durch das Hochschulgesetz geregelt. Mit 11.000 Berufsfachlehrern, die ausschließlich berufsbildende Fächer unterrichten, machen diese ca. 30 Prozent der Lehrer an Sekundarschulen aus. Seit Herbst 2011 gelten für Lehrkräfte in den berufsbildenden Fächern der Sekundarschulen und Lehrer der nicht-berufsbildenden Fächer unterschiedliche Voraussetzungen. Die bisherigen Bachelor- und Master of Education-Abschlüsse wurden durch vier neue Abschlüsse ersetzt, um den spezifischen Anforderungen der jeweiligen Ausbildungen besser gerecht zu werden (Abschluss für Vorschulbildung, Abschluss für Grundschule, fachbezogener Abschluss, Abschluss für Berufsbildung). Im Bereich der Berufsbildung dient diese Neuordnung insbesondere einer stärkeren Ausrichtung auf berufliche Kenntnisse und Fähigkeiten des Lehrpersonals (Anderson/Wärwik, 2014; Cedefop, 2009). Zudem besteht für Lehrkräfte in berufsbezogenen Kursen nun die Möglichkeit, Praktika in Unternehmen zu absolvieren, um ihr berufliches Wissen zu aktualisieren (Government Offices of Sweden, 2012, 35). Wie diese Möglichkeiten praktisch genutzt werden, lässt sich noch nicht absehen.

Eine große Besonderheit im europäischen Vergleich ist das individuell zwischen Schule und Lehrkraft ausgehandelte Gehalt. Nur das Mindestgehalt für Berufsanfänger und für Lehrer, die seit fünf Jahren im Schuldienst sind, wird kollektivvertraglich festgelegt. Ab dann verhandelt der Schulleiter mit der Gewerkschaft oder dem einzelnen Lehrer. Berücksichtigt werden soll hier auch die individuelle Leistung der Lehrkraft. In der Praxis hängt das Gehalt aber oftmals auch von der finanziellen Situation der Kommune oder Schule ab (OECD, 2006). Im europäischen Vergleich ist das Gehalt von Lehrkräften sehr gering (Eurostat, 2015d).

Das Ansehen von Lehrkräften in Schweden ist sehr gering, dies spiegelt sich insbesondere auch in der geringen Selbstwahrnehmung wider. Nur fünf Prozent der schwedischen Lehrkräfte geben an, dass ihre Tätigkeit gesellschaftlich hoch angesehen ist (der EU-Durchschnitt liegt bei 19 Prozent). Auch wenn über 90 Prozent der Lehrkräfte mit ihrer Arbeit generell zufrieden sind, kann dies negative Auswirkungen auf die Nachwuchsrekrutierung von Lehrpersonal haben (Europäische Kommission, 2014, 4).

Das Einstellungsverfahren für Lehrkräfte ist offen und nicht reglementiert. Zuständigkeiten liegen bei den Kommunen oder Schulen. Gemäß einer gemeinsamen Übereinkunft müssen Lehrkräfte mit Lehramtsbefähigung (abgeschlossenes Studium) eine zwölfmonatige Probezeit unter Anleitung einer erfahrenen Lehrkraft absolvieren, um eine Festanstellung zu erhalten. Jedoch verfügt aufgrund des bestehenden Mangels an Berufsschullehrern ein relativ großer Anteil des Lehrpersonals über keine formale Lehrbefähigung. So konnten im Schuljahr 2008/2009 nur rund 62 Prozent aller Lehrer in den berufsbildenden Fächern der Sekundarstufe II einen voll-



wertigen Lehramtsabschluss vorweisen (Cedefop, 2009, 46). Mit Hinblick auf die Altersstruktur der Lehrer an Sekundarschulen wird sich der Lehrermangel den nächsten Jahren noch verstärken. Zwar hat sich der Anteil der Lehrer über 50 Jahren zwischen den Jahren 2002 und 2012 von 44 auf 39 Prozent reduziert, ist aber insbesondere mit 15 Prozent aller Lehrer über 60 Jahren (Stand: 2012) im europäischen Vergleich immer noch sehr hoch. Nur sieben Prozent aller Lehrer waren im Jahr 2012 jünger als 30 Jahre (OECD, 2014a).

Dieser Tatsache haben sich in den letzten Jahren mehrere Initiativen und Untersuchungskommissionen angenommen. So wurde zwischen den Jahren 2002 und 2006 im Rahmen einer Sonderinitiative zur Lehrerausbildung (*Särskild lärarutbildning – SÄL II*) mehr als 4.000 beruflichen Lehrkräften mit Hilfe eines berufsbegleitenden Studiums ermöglicht, die volle Lehrbefähigung zu erlangen. 2005 (*SÄL III – Särskild lärarutbildning för lärare i yrkesämnen på gymnasiet*) und 2007 (*Vidareutbildning av lärare – VAL*) folgten weitere Initiativen, bei denen mit Hilfe eines – entweder in Voll- oder Teilzeit, teilweise auch als internetbasierten – Fernstudiums und einer offenen Ausbildung die volle Lehrbefähigung erworben werden konnte (Cedefop, 2009, 46). Generell wird von Experten immer wieder bemängelt, dass es keine formalisierten Bewertungsstandards für das Lehrpersonal gibt.

Ausbilder im Betrieb benötigen keine formale Qualifizierung. Von ihnen wird lediglich verlangt, dass sie zur Unterrichtung des jeweiligen Fachgebiets fachlich befähigt sein müssen. Dies kann auf Basis einer absolvierten Ausbildung oder aufgrund ihrer beruflichen Erfahrung gegeben sein. In der Regel sind diese Arbeitnehmer mit beträchtlicher Berufserfahrung, die im Unternehmen jedoch nicht hauptberuflich mit Ausbildungsaufgaben betraut sind (Cedefop, 2009).

4 Teilnehmer und Akzeptanz

Struktur der Bildungsteilnehmer

Schweden verzeichnet im europäischen Vergleich überdurchschnittliche Beteiligungsraten im sekundären sowie im tertiären Bildungsbereich (OECD, 2015a). Nach der obligatorischen neun-jährigen Grundschule (*Grundskola*) gehen über 98 Prozent der Schüler direkt in die Sekundarstufe II über (Cedefop, 2009, 76). Ungefähr die Hälfte hiervon besucht eins der zwölf berufsbildenden Programme. Im Jahr 2012 waren 49,4 Prozent aller Schüler der Sekundarstufe II in berufsbildenden Programmen eingeschrieben. Hiermit liegt der Anteil der Schüler in beruflichen Ausbildungsgängen ebenfalls über dem europäischen Durchschnitt (OECD, 2015a). Allerdings ist die Nachfrage nach berufsbildenden Ausbildungsgängen seit 2007 rückläufig. Einen besonderen Rückgang erlebte die Nachfrage im Jahr 2011 (von 56,3 Prozent [2010] auf 49,4 Prozent [2011]). Ein Grund hierfür könnte die 2011 stattgefundene Schulreform sein. Seitdem wird in den berufsbildenden Programmen der Sekundarstufe II nicht mehr direkt die Hochschulzugangsberechtigung erworben. Allerdings erfolgte mit der Schulreform auch eine Neuordnung der Programme, was eine direkte Vergleichbarkeit schwierig macht. So ist laut Aussage des Bildungsministeriums beispielsweise das vormals zu den berufsbildenden Programmen zählende Media-Programm zu den allgemeinbildenden Programmen übergegangen.

Da die Teilnahme an Angeboten der beruflichen Erstausbildung nur Schülern bis 19 Jahren möglich ist, zeigt sich altersmäßig ein sehr homogenes Bild. In der Regel treten die Schüler direkt nach Abschluss der Sekundarstufe I im Alter von 15 bis 16 Jahren in die Sekundarschu-



len der Sekundarstufe II ein. Demnach zeigt sich hinsichtlich des Bildungsniveaus der Teilnehmer ein sehr homogenes Bild.

Das Geschlechterverhältnis der Schüler der Sekundarstufe II zeigt über alle Bildungsgänge hinweg ebenfalls ein relativ ausgeglichenes Bild. 47,5 Prozent aller Auszubildenden waren im Jahr 2014 weiblich. Allerdings variiert die Geschlechterverteilung innerhalb der einzelnen Programme teils erheblich. Besonders heterogen ist die Geschlechterverteilung im Energie-, elektronischen, Bau- und Konstruktions- sowie KFZ-Bereich. Hier betrug im Jahr 2010 der Anteil der männlichen Teilnehmer über 90 Prozent. Dafür verzeichnen das Kunsthandwerk, der Pflegebereich und das Gastgewerbe einen starken Frauenüberhang (UNESCO, 2012).

Akzeptanz und Wertschätzung

Im Gegensatz zu vielen anderen OECD-Ländern genießt berufliche Bildung in Schweden ein relativ hohes Ansehen. Laut Eurobarometer bewerten 64 Prozent der befragten Personen das Image des schwedischen Berufsbildungssystems als durchweg positiv. Zudem bescheinigen 82 Prozent der Befragten dem Berufsbildungssystem, eine qualitativ hochwertige Ausbildung anzubieten. Im europäischen Vergleich sind dieses nur 75 Prozent (Europäische Kommission, 2011).

Aufgrund der bisherigen Doppelqualifizierung (berufliche Qualifikation und Hochschulzugangsberechtigung) herrschte die weitläufige Auffassung, dass ein Abschluss der Sekundarschule keine Sackgasse darstellt. Er sichert einen Übergang zum lebenslangen Lernen und bietet verschiedene (Weiter-)Bildungsperspektiven. Obwohl sich diese Trends auch in den Nachfragezahlen der beruflichen Bildungsgänge widerspiegeln, indem fast 50 Prozent einer Alterskohorte berufliche Bildungsgänge besuchen, ist faktisch gesehen das Image der berufsbildenden Programme schlechter zu werten. Berufliche Qualifikationen werden in der schwedischen Gesellschaft weniger angesehen als akademische Qualifikationen. Erfolg wird in der Regel über das Ausmaß an Allgemeinbildung definiert. Eine berufliche Ausbildung gilt gesellschaftlich immer nur als „second best option“. Die meisten Eltern wünschen sich, dass ihre Kinder eine akademische Laufbahn einschlagen.



*„Ziel muss es sein, berufliche Bildung nicht mehr als Zweitlösung, sondern als eigenständigen und attraktiven Karriereweg zu etablieren.“
(Fritjof Karlsson, Bildungsministerium)*

Seit der Reform 2011 hat sich nach der Meinung vieler Experten das Ansehen der beruflichen Bildung zudem eher verschlechtert und Berufsbildung wird durch die verringerte Anknüpfung an die Allgemeinbildung immer mehr zur Zweitlösung für Bildungsversager (BIBB, 2014). Deshalb halten Experten gerade die Anbindung an attraktive Weiterbildungsangebote sowie die flexible Verknüpfung beruflicher Programme mit der akademischen Bildung für besonders wichtig. Während die Nachfrage der Schüler nach berufsbildenden Angeboten in den letzten Jahren eher rückläufig ist, wachsen gleichzeitig das Interesse der Sozialpartner sowie die Nachfrage der



Unternehmen nach gut qualifizierten Absolventen beruflicher Bildungsgänge. In Bezug auf die Attraktivität beruflicher Ausbildungsgänge ist es jedoch nicht nur entscheidend, dass die Programme den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes entsprechen, sondern ebenfalls den Interessen der Schüler. Hierbei sind nicht nur die Anknüpfung an die Hochschulbildung, sondern vielmehr auch z. B. attraktive Weiterbildungsangebote relevant. Eine von der Regierung einberufende Untersuchungskommission beschäftigt sich momentan mit dieser Fragestellung.

Durchlässigkeit

Insbesondere bei der Akzeptanz und Wertschätzung innerhalb der Bevölkerung spielen Durchlässigkeit und die Vermeidung von Bildungssackgassen eine große Rolle. Das Prinzip des lebenslangen Lernens und die Anknüpfung der Aus- an die Weiterbildung spielt in Schweden traditionell eine große Rolle und ist tief in der Gesellschaft verankert. Erklärtes Ziel des schwedischen Bildungssystems ist es, die Teilsysteme stärker miteinander zu verknüpfen. In der Wahrnehmung der Bevölkerung ist es entscheidend, dass durch die Aufnahme einer beruflichen Ausbildung der Weg zu einer akademischen Karriere nicht versperrt wird.

Dies spiegelt sich nicht nur in der hohen Weiterbildungsbeteiligung wider, sondern auch in den steigenden Übergangsquoten zum tertiären Bildungsbereich im Laufe der letzten Jahre. Im Jahr 2010 nahmen 40 bis 45 Prozent aller unter 25-Jährigen ein Hochschulstudium auf (Olofsson/Persson Thunqvist, 2014, 24). Wie sich dieser Trend jedoch nach der Sekundarschulreform von 2011, seitdem Absolventen von beruflichen Ausbildungsprogrammen keine unmittelbare Hochschulberechtigung mehr erhalten, entwickeln wird, ist momentan noch nicht abzusehen. Des Weiteren gibt es ein großes Angebot an Nachqualifizierungsmöglichkeiten im Bereich der Erwachsenenbildung. Prinzipiell können alle Abschlüsse der Sekundarstufe II auch durch Angebote der Erwachsenenbildung erworben werden.

Um die individuelle Weiterbildung der Beschäftigten zu fördern, haben seit 1974 alle Beschäftigten nach dem Ausbildungsförderungsgesetz ein Recht auf unbezahlten Bildungsurlaub zur Absolvierung einer beliebigen Aus- oder Weiterbildung ohne eine zeitliche Beschränkung. Auch wenn hiernach eine Wiedereinstellung unter gleichen Arbeitsbedingungen und Löhnen besteht, wird das Recht auf Freistellung in der Praxis wenig genutzt. Häufiger wird stattdessen eine Teilzeitfreistellung bilateral zwischen Arbeitnehmer und Betrieb getroffen. Zudem haben zahlreiche Gewerkschaften mit Arbeitgeberverbänden Übereinkünfte über Bildungs- und berufsbegleitende Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen geschlossen (Schulte-Braucks, 2013).

Beratungs- und Förderstrukturen

Der Berufswahlprozess zu Beginn der Sekundarstufe II stellt für viele Jugendliche eine große Herausforderung dar. Die Schüler sind zu dieser Zeit etwa 15 Jahre alt. Da die Berufswahlkompetenz in diesem Alter noch nicht vollständig ausgeprägt ist, wird in Schweden ein großer Wert auf eine ausreichende Bildungs- und Berufswahlvorbereitung (*studie- och yrkesvägledning*) gelegt. Es wird versucht, eine möglichst gute Unterstützung der Schüler durch professionelle und gut ausgebildete Berufs- und Studienberater zu gewährleisten. Die Schulen haben hierbei Sorge zu tragen, dass alle Schüler eine Bildungs- und Berufsberatung erhalten, bevor sie sich für ein spezielles Bildungsangebot entscheiden (Cedefop, 2009, 60). Hierzu arbeiten sie in der Regel mit der örtlichen Wirtschaft, Sozialpartnern und Universitäten zusammen. Beratungsdienste werden zudem auch von schwedischen Arbeitsvermittlungsbehörden, den Gewerk-



schaften und privaten Arbeitsvermittlungsdiensten angeboten. Des Weiteren gibt es landesweit eine vom Zentralamt für Kinderbetreuung, Schule und Erwachsenenbildung finanzierte Website mit verschiedenen Beratungsangeboten (Zentralamt für Kinderbetreuung, Schule und Erwachsenenbildung, 2015). Auch für Schüler, die standardmäßig keinen Zugang zu den herkömmlichen Beratungsangeboten haben, wurden spezielle Initiativen ins Leben gerufen. So wurden beispielsweise für Jugendliche, die die Sekundarschule nicht besucht oder vorzeitig abgebrochen haben, unter anderem Beratungs- und Orientierungsmaßnahmen in Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften initiiert. Zudem bieten einige Arbeitgeber im Rahmen der innerbetrieblichen Weiterbildung Angebote zur persönlichen Entwicklung an (Cedefop, 2009, 61).

Während der gesamten Pflichtschulzeit nehmen alle Schüler regelmäßig an Studien- und Berufswahlvorbereitungen teil. Lern- und Berufsberater sind größtenteils auch an den Schulen angestellt. Die Gemeinden tragen die Verantwortung für dieses Beratungspersonal. Die Unterstützung von gut ausgebildeten Berufs- und Studienberatern soll eine qualitativ ausgewogene Berufswahlentscheidung und die Verringerung von sozio-ökonomischen Einflüssen gewährleisten. Die meisten der an den Schulen tätigen Bildungs- oder Berufsberater verfügen über einen Hochschulabschluss. Ein Abschluss zum Bildungs- und Berufsberater wird in Schweden durch einen dreijährigen Bachelor-Studiengang erworben (Cedefop, 2009, 62).

Quantitativ sind zwar viele Berater vorhanden und die Berufswahl hat einen hohen Stellenwert im schwedischen Schulsystem. In der praktischen Umsetzung wird allerdings von Experten bemängelt, dass eine Beratungstendenz hin zur akademischen Bildung vorherrscht. Die vorhandenen Berufs- und Studienberater, die die Schüler in ihrem weiteren Karriereweg unterstützen sollen, haben oftmals wenig Kenntnisse und antiquierte Vorstellungen über die berufliche Ausbildung. Daher beraten sie verstärkt zu einer akademischen Laufbahn.

Differenzierung / Risikoschüler

Schwedens (Aus-)Bildungssystem legt generell großen Wert auf Teilhabe, Integration und Chancengleichheit (Gran, 2000). Schüler, die nicht hinreichend für eine Berufsbildung in Sekundarschulen qualifiziert sind, können eines der fünf angebotenen Einführungsprogramme (*yrkesintroduktion*) besuchen. In den Kursen der Berufseinführung erhalten die Teilnehmer eine beruflich orientierte Grundbildung. Dies soll ihnen den Eintritt in den Arbeitsmarkt erleichtern oder den Anreiz schaffen, eine reguläre berufliche Ausbildung aufzunehmen. Diese Einführungsprogramme sollten die individuellen Bildungsbedürfnisse der Schüler berücksichtigen und klare Bildungswege aufzeigen. Sie sollten neben der Eingliederung in den Arbeitsmarkt, auch ein Fundament zur kontinuierlichen Weiterbildung legen. Unter die Einführungskurse fallen auch spezielle Sprachkurse für Migranten (*språkintröduktion*). Diese Kurse dienen dazu, sprachliche Defizite zu beheben und ihnen so die Aufnahme eines regulären Ausbildungsprogramms zu ermöglichen (Cedefop, 2013, 18).

Für Schüler mit Lernschwächen gibt es besondere Förderangebote. Sie haben die Möglichkeit, nach Beendigung der Pflichtschule die vierjährige Sekundarschule für Schüler mit Lernschwierigkeiten zu besuchen. Hier werden acht nationale Programme sowie diverse individuelle Programme angeboten. Ziel ist es, die Jugendlichen bestmöglich für den Arbeitsmarkt zu qualifizieren. Eine ähnliche Art Ausbildung für Erwachsene mit speziellem Förderbedarf gibt es im Bereich der Berufsbildung für Erwachsene (*särskild utbildning för vuxna*) (Cedefop, 2013).



5 Arbeitsmarktorientierung und Mobilität

Arbeitsmarktperspektive

Genau wie viele andere europäische Länder kämpft Schweden mit einer hohen Jugendarbeitslosigkeit. Die mit 7,2 Prozent (Eurostat, 2015e) im europäischen Vergleich niedrige NEET-Rate, also der Anteil der 15- bis 24-Jährigen, die die keine Schule besuchen, keiner Arbeit nachgehen und sich nicht in beruflicher Ausbildung befinden, darf nicht darüber hinweg täuschen, dass der Übergang zwischen Schule und Beruf ein großes Problem in Schweden darstellt. Mit 22,9 Prozent lag der Anteil arbeitsloser Jugendlicher in Schweden sogar leicht über dem EU-Durchschnitt (Eurostat, 2015b).

Auch wenn von schwedischen Bildungsexperten betont wird, dass eine stärkere Ausrichtung der beruflichen Bildung auf allgemeinbildende Bestandteile zu einer höheren Flexibilität der Absolventen führt und somit langfristig ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt steigert, fällt aufgrund dieser starken allgemeinbildenden Ausrichtung vielen Absolventen ein direkter Übergang auf den Arbeitsmarkt schwer. Praktische Fähigkeiten, die den Einstieg in den Beruf erleichtern, werden nicht im Rahmen der Sekundarstufe II strukturiert vermittelt, sondern höchstens über freiwillige Neben- und Ferienjobs erworben (JILPT, 2007).

Insbesondere vor der Schulreform lag der Hauptfokus der Berufsbildung primär auf einer umfassenden Vermittlung von Grundbildung in einem Berufsfeld. Zugleich sollte eine Grundlage für ein weiterführendes Studium oder eine anschließende Fortbildung gelegt werden. Die Vermittlung von direkter beruflicher Handlungsfähigkeit war eher nachrangiges Ziel. Hier soll die Reform von 2011 ansetzen. Ziel der Schulreform ist es, den Übergang – insbesondere für die Jugendlichen in beruflichen Ausbildungsprogrammen, die nicht in eine höhere akademische Bildung übergehen möchten – in den Arbeitsmarkt zu erleichtern. Hierzu wurden die beruflichen Ausbildungsgänge der Sekundarstufe II wieder stärker berufsbezogen gestaltet (Lindahl, 2011). Allerdings geht diese stärkere berufliche Orientierung der beruflichen Bildungsgänge zu Lasten der direkten Doppelqualifizierung, da eine Hochschulzugangsberechtigung nicht mehr selbstverständlich erworben wird. Inwieweit dies die Durchlässigkeit des Bildungssystems und somit auch die Karrieremöglichkeiten der Absolventen beeinflussen wird, ist abzuwarten. Allerdings verfügt Schweden über ein breites Bildungs- und Nachqualifizierungsangebot, insbesondere in der Erwachsenenbildung, sodass aufgrund der guten Anknüpfungsmöglichkeiten und hohen Durchlässigkeit den Absolventen beruflicher Bildungswege viele Karrieremöglichkeiten offen stehen.

Generell sind in Schweden im Vergleich zu anderen europäischen Ländern die Arbeitslosenzeiten der 20- bis 24-Jährigen eher kurz. 30 Prozent der Arbeitslosenzeiten dauern weniger als einen Monat, knapp 50 Prozent zwischen einem und sechs Monaten und nur gut 20 Prozent länger als sechs Monate (Lindahl, 2011, 8). Dies bestätigt die Vermutung, dass Jugendarbeitslosigkeit in Schweden eher ein kurzfristiges als ein strukturelles langfristiges Problem ist, z. B. durch den Einstieg in den Arbeitsmarkt. Die tatsächliche Einmündungsquote in den Arbeitsmarkt ist sehr programmabhängig: Während einige Programme sehr gute und auch über Jahre stabile Einmündungsquoten verzeichnen, liegen die Einmündungsquoten bei anderen Programmen teilweise unter 50 Prozent (Persson Thunqvist/Hallqvist, 2014).



Seit dem Jahr 2007 gibt es ein „Job-Garantie-Programm“ für junge Menschen. Wenn zwischen 16- und 25-Jährige in einem Zeitraum von vier Monaten für mindestens 90 Tage arbeitslos und innerhalb der staatlichen Arbeitsvermittlung registriert sind, erhalten sie die Berechtigung, an Angeboten des Programms über einen Zeitraum von 15 Monaten teilzunehmen. Hierzu gehören Beratungs- und Coaching-Angebote, die Vermittlung von Praktika und Weiterbildungsangebote. Im Jahr 2010 konnten 49 Prozent der Jugendlichen nach Ablauf der Job-Garantie eine Arbeitsstelle vorweisen (Government Offices of Sweden, 2012, 20).

Der schwedische Arbeitsmarkt zeichnet sich im internationalen Vergleich durch eine sehr geringe Lohndifferenz aus. Die Gehälter zwischen Hochschulabsolventen und Absolventen der Sekundarschule unterscheiden sich kaum (OPECD, 2014a). In Schweden gibt es keine gesetzliche Mindestlohnregelung. Lohn oder Gehalt und andere Anstellungsbedingungen werden in Schweden hauptsächlich durch Kollektivverträge zwischen den Gewerkschaften und den Arbeitgeberorganisationen geregelt.

Mobilität

Da in der Regel alle Ausbildungsgänge der Sekundarschulen in allen Kommunen angeboten werden, spielt eine innerschwedische Mobilität keine große Rolle. So gaben auch 66 Prozent der Befragten an, dass die Entfernung zum Wohnort bei der Entscheidung, einen beruflichen Bildungsweg einzuschlagen, keine große Rolle gespielt hat (Eurobarometer, 2009). Zur Absolvierung von Ausbildungsgängen, die nur in bestimmten Regionen angeboten werden, können Schüler finanzielle Unterstützung beantragen.

Internationalität spielt in Schweden insbesondere aufgrund der starken Exportabhängigkeit schon immer eine große Rolle. Die schwedische Regierung legt somit großen Wert auf eine internationale Ausrichtung des Bildungswesens. Bereits 1962 wurde die Notwendigkeit der Förderung der Völkerverständigung im Curriculum festgehalten (Cedefop, 2009, 67). Auch heute ist die Entwicklung von Fremdsprachen während der Erstausbildung sehr wichtig. So ist Englisch Kernfach in allen Ausbildungsgängen der Sekundarstufe II. Über 80 Prozent der Schüler beherrschen eine Fremdsprache (in der Regel Englisch) auf professionellen Level (B1 des Europäischen Referenzrahmens oder höher) nach Abschluss der Sekundarstufe I. Im europäischen Vergleich sind das gerade einmal 42,3 Prozent. Zudem lernen 77,7 Prozent aller Schüler der Sekundarstufe I mindestens zwei Fremdsprachen (Europäische Kommission, 2014, 2).

Die wichtigste Stelle für die Unterstützung von Schulen, Unternehmen, Organisationen und Privatpersonen, die an grenzüberschreitenden Mobilitätsmaßnahmen und Projekten teilnehmen möchten, ist das internationale Büro für den Ausbildungsbereich (*internationella programkontoret för utbildningsområdet*). Hier werden die Mobilitätsprogramme für den Berufsbildungsbereich wie das „Leonardo da Vinci“-Programm oder „ein Jahr in“ koordiniert. Das Interesse der schwedischen Bevölkerung an internationalen Mobilitätsprogrammen im Bildungsbereich ist hoch. Im Jahr 2007 nahmen über 4.000 Personen an EU-finanzierten Programmen teil. Personen, die an internationalen Austauschprogrammen teilnehmen, können ihre im Ausland absolvierten Praktika und/oder Ausbildungsabschnitte als Teil ihrer beruflichen Erstausbildung in der Sekundarstufe II anrechnen lassen (Cedefop, 2009, 67). Auch beteiligten sich viele Schulen und Universitäten an transnationalen Kooperationsprojekten, wie beispielsweise der Entwicklung neuer Unterrichts- und Lernverfahren im Berufsbildungsbereich.



Um die Internationalisierung des Berufsbildungsbereichs weiter voranzutreiben, beauftragte im Jahr 2002 die schwedische Regierung das Zentralamt für Kinderbetreuung, Schule und Erwachsenenbildung, eine zentrale Anlaufstelle für Informationen zu beruflichen Qualifikationen und Berufsbildung in Europa einzurichten. Diese nationale Referenzstelle (*Nationellt centrum för yrkesutbildning – NRP*) setzt sich für die Anerkennung ausländischer Qualifikationen ein und kümmert sich um Fragen der Europass-Zeugniserläuterung, des europäischen Leistungspunktesystems für die Berufsbildung (ECVET) oder den europäischen Bezugsrahmen für die Qualitätssicherung (EQARF). Generell setzt sich Schweden stark für den aktiven Gebrauch der Europass-Dokumente ein (Cedefop, 2009, 69).

Validierung und Anerkennung von Kenntnissen

Die Anerkennung von formalen, informellen oder nicht formal erworbenen Lernerfahrungen ist ein wichtiger Bereich der bildungspolitischen Entwicklungsarbeit. In den Jahren 2004 bis 2007 wurde eine nationale schwedische Validierungskommission (*Valideringsdelegationen*) unter Schirmherrschaft des Ministeriums für Bildung und Forschung eingesetzt, um Qualitätssicherungsprozesse und Verfahren für die Validierung zu entwickeln. Am 1. Juli 2009 ging diese Aufgabe auf das neu gegründete Berufshochschulamt über. Hier soll die Entwicklung von qualitativ hochwertigen Verfahren und Systemen zur Validierung und Anerkennung von Kenntnissen gefördert und weiter vorangetrieben werden. Die Validierungs- und Kompetenzfeststellungsverfahren selbst werden in Schweden nicht zentral organisiert, sondern auf verschiedenen dezentralen Ebenen entwickelt. Sie werden üblicherweise von den Kommunen, den Arbeitsvermittlungsbehörden und den paritätischen Berufsbildungsausschüssen durchgeführt (Cedefop, 2009).

Die Anzahl der Anerkennungsverfahren ist in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen. Im Jahr 2005 ließen 10.000 Bürger informelle und nicht-formale Kenntnisse und Fähigkeiten oder Teile davon anrechnen bzw. bescheinigen, um so unter anderem die Dauer ihrer formalen Ausbildung zu verkürzen (Cedefop, 2009).

6 Fazit

Die Analyse der Berufsausbildung in Schweden zeigt sowohl Vorteile und Stärken, die als erfolgreiche Arbeitsprinzipien beschrieben werden können, als auch Handlungsbedarf auf. Folgende Kernergebnisse lassen sich im Hinblick auf Struktur, Rahmenbedingungen, Organisation, Qualitätssicherung und die zentralen Erfolgsfaktoren von Berufsausbildung beschreiben:

- In Schweden wird versucht, der oftmals unzureichenden Kooperation zwischen Schulen und Unternehmen durch die Gründung von Programmräten auf nationaler und lokaler Ebene entgegenzuwirken. Dies ist wichtig, da unzureichende Kooperation häufig zu nicht passgenauen Qualifikationen der Absolventen beruflicher Bildungsgänge führt. Durch Programmräte kann der Einbezug der Sozialpartner und insbesondere der Unternehmen in die Berufsausbildung erhöht werden und diese besser auf die konkreten Anforderungen der Wirtschaft ausgerichtet werden – auch wenn die Räte zunächst eine hauptsächlich beratende Funktion haben. Hierdurch können somit notwendige Anpassungen schnell und flexibel über eine Art „bottom-up-Steuerung“ in das System eingebracht werden, ohne dass es großen, zentralgesteuerten Reformen bedarf.



- Der Wahlprozess zu Beginn der Sekundarstufe II stellt europaweit für viele Jugendliche eine große Herausforderung dar, da sie einer Vielzahl von Angeboten gegenüberstehen. In Schweden wird versucht, eine möglichst gute Unterstützung der Schüler durch gut ausgebildete Berufs- und Studienberater zu gewährleisten. Diese Unterstützung ermöglicht eine qualitativ ausgewogene Berufswahlentscheidung und die Verringerung von sozio-ökonomischen Einflüssen. Quantitativ sind im schwedischen System zwar viele Berater vorhanden, aber in der praktischen Umsetzung wird bemängelt, dass ein eindeutiger Beratungsbias hin zur akademischen Bildung besteht. Die vorhandenen Berufs- und Studienberater, die die Schüler auf ihrem weiteren Karriereweg unterstützen sollen, haben oftmals wenig Kenntnisse und antiquierte Vorstellungen über die berufliche Ausbildung und raten demnach verstärkt zu einer akademischen Laufbahn. Hier muss angesetzt werden, um eine ergebnisoffenere Beratung zu gewährleisten.
- Durchlässigkeit spielt in Hinblick auf die Wertschätzung von beruflicher Bildung eine große Rolle. In der Wahrnehmung der Bevölkerung ist es entscheidend, dass auch durch die Aufnahme einer beruflichen Ausbildung der Weg zu einer akademischen Karriere nicht versperrt wird. Neben den hochschulvorbereitenden Programmen der Sekundarschulen können im schwedischen System auch berufsbildende Programme zum Erwerb einer Hochschulzugangsberechtigung führen. Zwar ist der automatische Erwerb in den berufsbildenden Programmen mit der Schulreform 2011 abgeschafft worden, durch den Besuch von freiwilligen Kursen ist er aber weiterhin möglich. Diese Möglichkeit der Doppelqualifizierung stärkt die Akzeptanz der beruflichen Bildungsgänge, da die Wahl eines beruflichen Ausbildungsgangs weiterhin die Möglichkeit eines anschließenden Hochschulstudiums offen lässt. Zudem gibt es flexible Möglichkeiten der Nachqualifizierung und eine gute Anbindung an die Erwachsenenbildung.
- Generell liegt durch die dezentrale Struktur des schwedischen Berufsausbildungssystems die Verantwortung für die Ausgestaltung der Angebote stark bei den einzelnen Schulen und Kommunen. Dies führt zu dem, dass sehr speziell auf lokale und regionale Anforderungen des Arbeitsmarktes eingegangen werden kann, z. B. durch lokale Programmvariationen der einzelnen Kurse. Gerade in Ländern mit sehr unterschiedlichen Arbeitsmarktanforderungen kann dies ein guter Weg sein, die unterschiedlichen Bedürfnisse passgenau abzudecken. Jedoch besteht mit zunehmender Dezentralisierung und Flexibilisierung die Gefahr, dass die Qualität des Angebots stark vom individuellen Engagement der einzelnen Schulen und Kommunen abhängig ist, beispielsweise bei der Kooperation mit lokalen Unternehmen, sodass es zu erheblichen Qualitätsschwankungen kommen kann.
- Als großer Vorteil des schwedischen – vorwiegend schulisch organisierten – Berufsbildungssystems wird von lokalen Berufsbildungsexperten immer wieder angeführt, dass das Ausbildungsangebot unabhängiger von kurzfristigen konjunkturellen Schwankungen ist als Ausbildungssysteme mit ausgeprägten dualen Elementen, in denen das Ausbildungsangebot stärker durch die Unternehmen beeinflusst wird. Grundsätzlich ist dies jedoch nur so lange ein Vorteil, wie es staatliche Institutionen schaffen, das Ausbildungsangebot an die (langfristige) Nachfrage der Unternehmen anzupassen. Eine fehlende Passgenauigkeit zwischen Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt führt zu den beschriebenen Übergangsproblemen. Eine wie durch die schwedische Schulreform initiierte



stärkere Ausrichtung auf berufliche Inhalte in der Ausbildung und der Einbezug von Unternehmen durch die Programmrate, kann eine Passgenauigkeit erhöhen.



7 Literatur

Abrahamsson, Kenneth, 1999, Das Berufsbildungssystem in Schweden. CEDEFOP – Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung, Thessaloniki

Andersson, Eva / **Wärvik**, Gun-Britt, 2014, Vocational Education. The Tension Between Educational Flexibility and Predictability, in: Zarifis, George (Hrsg.), Challenging the 'European Area of Lifelong Learning' – a critical response. Lifelong Learning Book Series, Volume 19, Springer, S. 87–98

Austrian Press Agentur, 2014, Österreichische Nachhilfe zur Lehrlingsausbildung in Schweden. Presseartikel 18.06.2014, https://science.apa.at/rubrik/bildung/Oesterreichische_Nachhilfe_zu_Lehrlingsausbildung_in_Schweden/SCI_20140618_SCI818918748 [13.8.2014]

BIBB – Bundesinstitut für Berufsbildung, 2014, Swedish VET Challenges in the Automation Industry, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP) 2/2014, <http://www.bibb.de/veroeffentlichungen/en/publication/show?id=7238> [13.8.2014]

Cedefop, 2009, Berufsbildung in Schweden. Kurzbeschreibung, Cedefop Panorama series; 197, http://www.refernet.de/images_content/schweden-de-2009.pdf [13.8.2014]

Cedefop – Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung, 2013, Sweden, VET in Europe – Country Report 2013, Referent, https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2013/2013_CR_SE.pdf [13.8.2014]

Europäische Kommission, 2011, Attitudes towards vocational education and training. Special Eurobarometer 369, http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_369_en.pdf [13.8.2014]

Europäische Kommission, 2014, Education and Training Monitor 2014 – Sweden, http://ec.europa.eu/education/tools/docs/2014/monitor2014-se_en.pdf [13.8.2014]

Eurostat, 2015a, Beschäftigungsquoten nach Geschlecht und Alter, [urt_lfe3emprt] [7.8.2015]

Eurostat, 2015b, Jugendarbeitslosigkeit nach Geschlecht, Alter und Bildungsabschluss, [yth_empl_090] [31.8.2015]

Eurostat, 2015c, Weiterbildende Unternehmen als Anteil an allen Unternehmen nach Weiterbildungstyp und Größenklasse [trng_cvts02] [3.9.2014]

Eurostat, 2015d, Durchschnittliches Jahresgehalt (in US-Dollar) von Lehrern in Europa nach Ländern im Jahr 2006, <http://de.statista.com/statistik/daten/studie/30456/umfrage/jahresgehalt-von-lehrern-in-europa/> [31.8.2015]

Eurostat, 2015e, Nichterwerbstätige Jugendliche, die weder an Bildung noch an Weiterbildung teilnehmen, nach Geschlecht und Alter (NEET Rate) [edat_lfse_20] [17.4.2015]



Eurydice, 2010, Structures of Education and Training Systems in Europe – Sweden 2009/10 Edition, Europäische Kommission, Brüssel

Government Offices of Sweden, 2012, Sweden´s national reform programme 2012, Europe 2020 – EU´s strategy for smart, sustainable and inclusive growth, http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/nd/nrp2012_sweden_en.pdf [13.8.2014]

Gran, Bertil, 2000, Schwedische Bildungsreformen aus gesellschaftspolitischer Perspektive, in: Weber, Peter J. / Schleicher, Klaus (Hrsg.), Zeitgeschichte Europäische Bildung 1970 – 2000, Waxmann, Münster

Heyes, Jason, 2014, Vocational education and training and the Great Recession: supporting young people in a time of crises. European trade union institute, Report 131

JILPT – The Japan Institute of Labour Policy and Training, 2007, Transition Support Policy for Young People with Low Educational Background, JILPT Report No.5, Tokyo

Karlsson, Tobias / **Nilsson Lundh**, Fay / **Nilsson**, Anders, 2014, Industrial relations and VET in Sweden, in: History of Vocational Education and Training (VET), Cases, Concepts and Challenges, Conference Transcript, International Research Conference, University of Zurich, September 8th and 9th 2014

Lindhal, Lena, 2011, Improving the school-to-work transition for vocational students – What can we learn from research?, Swedish Institute for Social Research (SOFI), Working Paper 13/2011, <http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:456864/FULLTEXT01.pdf> [13.8.2014]

Lundahl, Lisbeth / **Olofsson**, Jonas, 2014, Guarded transitions? Youth trajectories and school-to-work transition policies in Sweden, International Journal of Adolescence and Youth, 19:sup1, S. 19–34

Skans Nordström, Oskar, 2007, School to Work Transition in Sweden, in: Support Policy for young people with low educational backgrounds – JILPT Report 5/2007, S. 91–107

OECD – Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung, 2006, Stärkere Professionalisierung des Lehrerberufs – Wie gute Lehrer gewonnen, gefördert und gehalten werden können

OECD, 2009, Completion Rates in Upper Secondary Education, Background Paper for the Informal Meeting of OECD Ministers of Education, Oslo 9th and 10th June, http://www.regjeringen.no/upload/KD/Vedlegg/Internasjonal/OECD/0906_Completion_Rates_Upper_Secondary_Education_11062009.pdf [13.8.2014]

OECD, 2011, Reviews of Evaluation and Assessment in Education, Sweden, <http://www.oecd.org/sweden/47169533.pdf> [13.8.2014]

OECD, 2014a, Education at a glance 2014 – Country Note Sweden, <http://www.oecd.org/edu/Sweden-EAG2014-Country-Note.pdf> [31.8.2015]



OECD, 2014b, PISA 2012 Results in Focus, <http://www.oecd.org/pisa/keyfindings/pisa-2012-results-overview.pdf> [31.8.2015]

OECD – Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung, 2015a, Education Policy Outlook 2015 – Making Reforms Happen, http://www.oecd-ilibrary.org/education/education-policy-outlook-2015_9789264225442-en [31.8.2015]

OECD, 2015b, Trade Union Density, http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=UN_DEN [31.8.2015]

Olofsson, Jonas / **Persson Thunqvist**, Daniel, 2014, Nord-VET – The future of VET in the Nordic Countries - Report 1A Sweden - The Swedish Model of Vocational Education and Training: Establishment, Recent Changes and Future Challenges, <http://nord-vet.dk/indhold/uploads/Report-1A-The-Swedish-Model-of-VET-final-2014.pdf> [31.8.2015]

Persson Thunqvist, Daniel / **Hallqvist**, Anders, 2014, Nordic-VET: The Future of VET in the Nordic Countries - Report B Sweden – The current state of the challenges for VET in Sweden; <http://nord-vet.dk/indhold/uploads/Report-1-B-Sweden-2014-12-01.pdf> [13.8.2015]

Schulte-Braucks, Philipp, 2013, Von Schweden lernen – Weiterbildung gering Qualifizierter im Rahmen der kommunalen Erwachsenenbildung (Komvux), Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, Discussion Paper SP I 2013-503, April 2013

The Council of Swedish Industry, o. J., Teknik Colleges – Technical Training for Today's and Tomorrow's Industries, <http://teknikcollege.se/wp-content/themes/teknikcollege-theme/assets/TcEN.pdf> [13.8.2014]

Unabhängige Expertenkommission Lebenslanges Lernen, 2004, Finanzierung Lebenslangen Lernens. Der Weg in die Zukunft, http://www.bmbf.de/pub/schlussbericht_kommission_III.pdf [13.8.2014]

UNESCO – Organisation der Vereinten Nationen für Bildung, Wissenschaft und Kultur, 2012, World Data on Education, Sweden, VII Ed. 2010/11, http://www.ibe.unesco.org/fileadmin/user_upload/Publications/WDE/2010/pdf-versions/Sweden.pdf [13.8.2014]

Weinert, Rainer, 2010, Berufliche Weiterbildung in Europa – Was Deutschland von nordeuropäischen Ländern lernen kann, Otto Brenner Stiftung (OBS), Arbeitsheft 66, Frankfurt am Main

Weltbank, 2014, Data, <http://data.worldbank.org/indicator/SP.DYN.TFRT.IN> [13.8.2014]

Zentralamt für Kinderbetreuung, Schule und Erwachsenenbildung, 2015, Utbildningsinfo, www.Utbildningsinfo.se [8.10.2015]



8 Liste der Interviewpartner

Schweden		
Name	Position	Institution
Josefine Larsson	Utredare (Referentin)	IF Metall
Johan Olsson	Utbildningspolitisk expert (Experte für Ausbildungspolitik)	Svenskt Näringsliv (Confederation of Swedish Enterprise)
Cristina Pontis	Undervisningsråd (Leiterin Bildung)	Skolverket
Stefan Skimutis	Internationell koordinator (Internationaler Koordinator)	Myndigheten för Yrkeshögskolan
Fritjof Karlsson	Departementssekreterare (Sekretär der Ministeriums)	Utbildningsdepartementet