

Bundesarbeitsgericht  
Vierter Senat

Urteil vom 12. Juni 2024  
- 4 AZR 208/23 -  
ECLI:DE:BAG:2024:120624.U.4AZR208.23.0

I. Arbeitsgericht München

Endurteil vom 19. Januar 2022  
- 38 Ca 11103/20 -

II. Landesarbeitsgericht München

Urteil vom 14. Februar 2023  
- 7 Sa 165/22 -

---

Entscheidungsstichwort:

Eingruppierung eines staatlich geprüften Technikers als Gruppenleiter in  
Werkstätten für behinderte Menschen

# BUNDESARBEITSGERICHT



4 AZR 208/23  
7 Sa 165/22  
Landesarbeitsgericht  
München

## Im Namen des Volkes!

Verkündet am  
12. Juni 2024

## URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 12. Juni 2024 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Treber, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Klug, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Betz sowie die ehrenamtlichen Richterinnen Gey-Rommel und Geißler für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 14. Februar 2023 - 7 Sa 165/22 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

## **Von Rechts wegen!**

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten über die zutreffende Eingruppierung des Klägers. 1

Der Kläger ist seit 1994 bei der Beklagten in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung als Gruppenleiter im Bereich Hygienemontage beschäftigt. Er ist staatlich geprüfter Maschinenbautechniker und geprüfte Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung in Werkstätten für behinderte Menschen. Ferner verfügt er über eine sonderpädagogische Zusatzqualifikation für Gruppenleiter in Werkstätten für behinderte Menschen. Im Arbeitsvertrag haben die Parteien vereinbart, dass sich das Arbeitsverhältnis nach dem Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der für den Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) jeweils geltenden Fassung bestimmt. Die Beklagte vergütet den Kläger nach Entgeltgruppe S 7 des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst in der für den Bereich der VKA geltenden Fassung (TVöD/VKA). 2

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, er könne eine Vergütung nach Entgeltgruppe S 8b TVöD/VKA beanspruchen. Sein Abschluss als Maschinenbautechniker sei der Meisterqualifikation iSd. Tätigkeitsmerkmals der Entgeltgruppe S 8b Fallgruppe 2 TVöD/VKA gleichzusetzen. Hierfür sprächen die im Berufsbildungsgesetz und im Deutschen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (DQR) erfolgten Gleichstellungen von staatlich anerkannten Technikern und ausgebildeten Meistern. 3

Der Kläger hat - soweit für die Revision von Bedeutung - zuletzt beantragt, 4

1. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, ihn ab dem 1. Februar 2021 nach Entgeltgruppe S 8b TVöD/VKA zu vergüten;
2. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 4.077,01 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Die Tarifvertragsparteien des TVöD/VKA hätten ausdrücklich zwischen einer Qualifikation als Meister einerseits und als Techniker andererseits unterschieden. Fallgruppe 2 der Entgeltgruppe S 8b TVöD/VKA setze nach seinem eindeutigen Wortlaut eine Qualifikation als Handwerks-, Industrie- oder Gärtnermeister voraus. 5

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die hiergegen gerichtete Berufung zurückgewiesen. Mit seiner Revision verfolgt der Kläger sein Begehren weiter. 6

### **Entscheidungsgründe**

Die zulässige Revision des Klägers ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers im Ergebnis zutreffend zurückgewiesen. Die zulässige Klage ist unbegründet. 7

I. Die Klage ist zulässig. 8

1. Der Antrag zu 1. ist als allgemein übliche Eingruppierungsfeststellungsklage nach § 256 Abs. 1 ZPO zulässig (*st. Rspr., etwa BAG 5. Mai 2021 - 4 AZR 666/19 - Rn. 12*). Durch die Entscheidung über den Antrag wird der Streit der Parteien für den vom Antrag erfassten Zeitraum insgesamt bereinigt. Über weitere Vergütungselemente, insbesondere die Stufenzuordnung, besteht zwischen den Parteien kein Dissens (*zur anderenfalls erforderlichen Benennung der Stufe im Feststellungsantrag vgl. BAG 27. August 2014 - 4 AZR 518/12 - Rn. 15*). 9

2. Der Zahlungsantrag zu 2. ist hinreichend bestimmt iSd. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Nach dem Vorbringen des Klägers ist der Antrag auf Zahlung aller Entgelt Differenzen für den Zeitraum von Januar 2017 bis Januar 2021 gerichtet und dementsprechend als abschließende Gesamtklage zu verstehen (vgl. BAG 20. Dezember 2022 - 9 AZR 266/20 - Rn. 12). 10
- II. Die Klage ist unbegründet. 11
1. Das Arbeitsverhältnis bestimmte sich aufgrund der arbeitsvertraglichen Bezugnahmeregelung zunächst nach dem BAT und nachfolgend aufgrund der Tarifsukzession im öffentlichen Dienst (vgl. dazu BAG 11. Juli 2018 - 4 AZR 443/17 - Rn. 20) nach dem TVöD/VKA und dem Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-VKA). 12
2. Für die Eingruppierung des Klägers sind die §§ 22, 23 BAT sowie die Tätigkeitsmerkmale für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst des Anhangs zu der Anlage C (VKA) zum TVöD in der vom 1. Juli 2015 bis zum 31. Dezember 2016 geltenden Fassung anzuwenden, die durch den Änderungstarifvertrag Nr. 9 zum TVÜ-VKA mit Wirkung zum 1. Juli 2015 durch § 28b TVÜ-VKA eingefügt und nach § 1 Nr. 13 des Änderungstarifvertrags Nr. 12 vom 29. April 2016 zum TVöD ohne inhaltliche Änderung in Teil B Abschnitt XXIV der Anlage 1 - Entgeltordnung (VKA) zum TVöD/VKA übernommen worden sind (zur tariflichen Entwicklung sh. BAG 13. November 2019 - 4 AZR 490/18 - Rn. 25 ff., BAGE 168, 306). 13
- a) Zwar gelten nach § 29 TVÜ-VKA im Grundsatz für die in den TVöD/VKA übergeleiteten Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis über den 31. Dezember 2016 hinaus fortbesteht und die am 1. Januar 2017 unter den Geltungsbereich des TVöD/VKA fallen, ab dem 1. Januar 2017 für Eingruppierungen die neu eingefügten §§ 12, 13 TVöD/VKA. § 29a TVÜ-VKA bestimmt jedoch, dass die Überleitung dieser Beschäftigten für die Dauer ihrer unverändert auszuübenden Tätigkeit unter Beibehaltung der bisherigen Entgeltgruppe erfolgt. 14

b) Der Kläger übt seit dem Beginn seiner Beschäftigung eine unveränderte Tätigkeit aus. Er hat keinen Antrag auf Höhergruppierung nach § 29b Abs. 1 Satz 1 TVÜ-VKA gestellt. 15

3. Die für die Eingruppierung von Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst maßgebenden Tätigkeitsmerkmale des Anhangs zu der Anlage C (VKA) zum TVöD entwickelten sich wie folgt: 16

a) Ab dem 1. November 2009 galten zunächst folgende Tätigkeitsmerkmale (*Anhang zu der Anlage C (VKA) zum TVöD*): 17

**„S 4**

...

2. Beschäftigte im handwerklichen Erziehungsdienst mit abgeschlossener Berufsausbildung.

...

**S 5**

1. Beschäftigte im handwerklichen Erziehungsdienst mit abgeschlossener Berufsausbildung als Leiterinnen/Leiter von Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder Werkstätten für behinderte Menschen.

...

**S 8**

...

3. Handwerksmeisterinnen/Handwerksmeister, Industriemeisterinnen/Industriemeister oder Gärtnermeisterinnen/Gärtnermeister im handwerklichen Erziehungsdienst als Leiterinnen/Leiter von Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder Werkstätten für behinderte Menschen.

...“

b) Mit Änderungstarifvertrag Nr. 20 vom 30. September 2015 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) - Besonderer Teil Verwaltung - (BT-V) vom 13. September 2005 wurde der Anhang zu der Anlage C (VKA) mit Wirkung zum 1. Juli 2015 geändert und lautete danach auszugsweise wie folgt: 18

**„S 4**

...

2. Beschäftigte im handwerklichen Erziehungsdienst mit abgeschlossener Berufsausbildung.

...

**S 7**

Beschäftigte mit abgeschlossener Berufsausbildung als Gruppenleiterin/Gruppenleiter in Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder Werkstätten für behinderte Menschen.

...

**S 8b**

...

2. Handwerksmeisterinnen/Handwerksmeister, Industriemeisterinnen/Industriemeister oder Gärtnermeisterinnen/Gärtnermeister als Gruppenleiterin/Gruppenleiter in Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder Werkstätten für behinderte Menschen.

...“

Eine Überleitung der bereits am 30. Juni 2015 Beschäftigten in die Entgeltgruppe S 8b TVöD/VKA erfolgte nach § 28b Abs. 1 Satz 1 TVÜ-VKA aus Entgeltgruppe S 8 Fallgruppen 1, 3 oder 5 TVöD/VKA. 19

4. Der Kläger kann eine Vergütung nach Entgeltgruppe S 8b TVöD/VKA nicht beanspruchen. Er ist nicht nach § 28b Abs. 1 Satz 1 TVÜ-VKA in diese Entgeltgruppe übergeleitet worden, da er zum 30. Juni 2015 nicht in Entgeltgruppe S 8 Fallgruppe 3 TVöD/VKA eingruppiert war. Er erfüllt nicht deren Anforderungen. Bei der von ihm abgeschlossenen Ausbildung als staatlich geprüfter Techniker handelt es sich nicht um eine der im Tarifvertrag genannten Qualifikationen als Meister. Sie ist einer solchen auch nicht gleichgestellt. Das ergibt die Auslegung des Tarifvertrags (*zu den Grundsätzen der Tarifauslegung vgl. BAG 12. Dezember 2018 - 4 AZR 147/17 - Rn. 35 mwN, BAGE 164, 326*). 20

- a) Im Rahmen der Wortlautauslegung ist anzunehmen, dass die Tarifvertragsparteien von ihnen verwendete Begriffe in dem Sinne gebraucht haben, der dem allgemeinen Sprachgebrauch und dem der beteiligten Kreise entspricht, wenn nicht sichere Anhaltspunkte für eine abweichende Auslegung gegeben sind (*BAG 24. Januar 2024 - 4 AZR 114/23 - Rn. 34; 25. Februar 2009 - 4 AZR 41/08 - Rn. 21, BAGE 129, 355*). Nach allgemeinem Sprachgebrauch ist Meister, wer seine Ausbildung mit der Meisterprüfung abgeschlossen hat (*vgl. <https://www.duden.de/rechtschreibung/Meister#bedeutungen>, zuletzt abgerufen am 11. Juni 2024*). Übereinstimmend damit wird als Handwerksmeister bezeichnet, wer Meister in einem Handwerksberuf ist (*<https://www.duden.de/rechtschreibung/Handwerksmeister#bedeutung>, zuletzt abgerufen am 11. Juni 2024*). Nach § 51 Abs. 1 Handwerksordnung (HwO) darf die Ausbildungsbezeichnung Meister in Verbindung mit einem zulassungspflichtigen Handwerk nur führen, wer hierfür die Meisterprüfung bestanden hat. Ein Industriemeister ist jemand, der Meister in einem Beruf der Industrie ist (*<https://www.duden.de/rechtschreibung/Industriemeister#bedeutung>, zuletzt abgerufen am 11. Juni 2024*) und Gärtnermeister ein Gärtner, der die Meisterprüfung abgelegt hat (*<https://www.duden.de/rechtschreibung/Gaertnermeister#bedeutung>, zuletzt abgerufen am 11. Juni 2024*).
- b) Vorliegend kann dahinstehen, ob - wie der Kläger meint - nach dem Willen der Tarifvertragsparteien neben den in Entgeltgruppe S 8 Fallgruppe 3 TVöD/VKA genannten Handwerks-, Industrie- oder Gärtnermeistern auch Fachmeister - wie etwa Küchenmeister - erfasst sein sollen. Jedenfalls gibt es keine Anhaltspunkte für seine weitere Annahme, die Tarifvertragsparteien hätten mit diesen Meistern abweichend vom allgemeinen Sprachgebrauch auch staatlich prüfte Techniker erfassen wollen.
- aa) Die Systematik der Entgeltgruppen S 4 bis S 8 TVöD/VKA spricht gegen eine solche Sichtweise. Die Entgeltgruppen S 4 und S 5 TVöD/VKA setzen zwar ebenfalls eine abgeschlossene Berufsausbildung voraus. Eine bestimmte Ausbildung und ein bestimmter Ausbildungsabschluss werden dort jedoch nicht gefor-



dert. Wenn im Unterschied dazu in Entgeltgruppe S 8 TVöD/VKA eine Qualifikation als Meister ausdrücklich genannt wird, zeigt dies, dass es nach dem Willen der Tarifvertragsparteien gerade hierauf ankommen soll.

bb) Dieses Verständnis wird durch einen Vergleich der Fallgruppen 1 und 3 der Entgeltgruppe S 8 TVöD/VKA bestätigt. In der Fallgruppe 1 sind den dort genannten Erziehern mit staatlicher Anerkennung sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, gleichgestellt, während die Fallgruppe 3 der Entgeltgruppe S 8 TVöD/VKA eine solche Gleichstellung nicht vorsieht.

24

5. Diesem Ergebnis steht der allgemeine Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG - entgegen der Auffassung des Klägers - nicht entgegen.

25

a) Tarifvertragsparteien sind bei der tariflichen Normsetzung nicht unmittelbar grundrechtsgebunden. Die Tarifautonomie ist darauf angelegt, die strukturelle Unterlegenheit der einzelnen Arbeitnehmer beim Abschluss von Arbeitsverträgen durch kollektives Handeln auszugleichen und damit ein annähernd gleichwertiges Aushandeln der Vergütungen und Arbeitsbedingungen zu ermöglichen. Mit der Normsetzung üben die Tarifvertragsparteien daher keine delegierte Staatsgewalt aus. Sie nehmen vielmehr privatautonom ihre Grundrechte wahr, wobei ihre Normsetzung durch den in § 4 Abs. 1 TVG enthaltenen staatlichen Geltungsbefehl tariflicher Rechtsnormen getragen wird. Mit der kollektiv ausgeübten privatautonomen Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen durch Tarifverträge ist eine unmittelbare Grundrechtsbindung der Tarifvertragsparteien nicht zu vereinbaren. Sie führte zu einer umfassenden Überprüfung tarifvertraglicher Regelungen am Maßstab der Verhältnismäßigkeit und damit zu einer „Tarifzensur“ durch die Arbeitsgerichte (*sh. nur BAG 5. Juli 2023 - 4 AZR 289/22 - Rn. 33 mit umfangr. Nachw.*).

26

b) Der Schutzauftrag der Verfassung verpflichtet die Arbeitsgerichte allerdings dazu, gleichheitswidrige Differenzierungen in Tarifnormen zu unterbinden. In der Folge ist Tarifregelungen die Durchsetzung zu verweigern, die zu solchen Differenzierungen führen. Diese Grenze ist zu beachten, obwohl Tarifnormen

27

nicht selten Ergebnisse tarifpolitischer Kompromisse sind („Gesamtpaket“), und kann damit zur Beschränkung der durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützten Rechte der Tarifvertragsparteien führen (*BAG 22. Februar 2023 - 10 AZR 332/20 - Rn. 19 mit umfangr. Nachw.*).

c) Aus Art. 3 Abs. 1 GG folgt das Gebot, wesentlich Gleiches gleich und wesentlich Ungleiches ungleich zu behandeln. Dabei ist es grundsätzlich dem Normgeber überlassen, die Merkmale zu bestimmen, nach denen Sachverhalte als hinreichend gleich anzusehen sind, um sie gleich zu regeln. Den Tarifvertragsparteien steht bei ihrer Normsetzung aufgrund der grundgesetzlich geschützten Tarifautonomie ein weiter Gestaltungsspielraum zu. Ihnen kommt eine Einschätzungsprärogative zu, soweit die tatsächlichen Gegebenheiten, die betroffenen Interessen und die Regelungsfolgen zu beurteilen sind. Darüber hinaus verfügen sie über einen Beurteilungs- und Ermessensspielraum hinsichtlich der inhaltlichen Gestaltung der Regelung. Sie sind nicht verpflichtet, die jeweils zweckmäßigste, vernünftigste oder gerechteste Lösung zu wählen. Es genügt, wenn für die getroffene Regelung ein sachlich vertretbarer Grund vorliegt, der dem Differenzierungsziel und dem Ausmaß der Ungleichbehandlung angemessen ist (*BAG 5. Juli 2023 - 4 AZR 289/22 - Rn. 35 mwN; 22. Februar 2023 - 10 AZR 332/20 - Rn. 20; vgl. auch BVerfG 28. Juni 2022 - 2 BvL 9/14 ua. - Rn. 70 mwN, BVerfGE 162, 277*). 28

d) Nach diesen Maßstäben ist es mit dem Gleichheitssatz aus Art. 3 Abs. 1 GG vereinbar, die Eingruppierung nach Entgeltgruppe S 8 Fallgruppe 3 TVöD/VKA an die dort genannte Qualifikation als Meister zu knüpfen. 29

aa) Die Tarifvertragsparteien können die Eingruppierung von einem bestimmten Ausbildungserfordernis abhängig machen. Das kann zur Folge haben, dass Arbeitnehmer, die die geforderte Ausbildung nicht besitzen, bei gleicher Tätigkeit eine niedrigere Vergütung erhalten. Den Tarifvertragsparteien steht es frei, den Vergütungsanspruch nicht nur von der Ausübung einer bestimmten Tätigkeit, sondern zudem von weiteren persönlichen Voraussetzungen, wie dem Nachweis bestimmter Kenntnisse oder einer speziellen Ausbildung, abhängig zu machen (*BAG 24. September 2014 - 4 AZR 316/12 - Rn. 24; 25. Januar 2012 - 4 AZR*). 30

147/10 - Rn. 39, BAGE 140, 291). Die Ausbildung zum staatlich geprüften Techniker weist auch inhaltliche Unterschiede gegenüber den in Entgeltgruppe S 8 Fallgruppe 3 TVöD/VKA genannten Meisterausbildungen auf. Diese führen ua. dazu, dass Meister - im Gegensatz zu staatlich geprüften Technikern - nach der Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) vom 21. Januar 2009 (BGBl. I S. 88) über eine arbeitspädagogische Qualifikation verfügen, die ohne weiteren Nachweis zur Ausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen berechtigt (§§ 1, 6 Abs. 2 AEVO).

bb) Aus der Gleichwertigkeit der Qualifikationen von staatlich geprüften Technikern und Meistern nach dem DQR, der diese jeweils dem Niveau 6 zuordnet, und der nach § 53c BBiG in beiden Ausbildungsberufen eröffneten Möglichkeit, die Bezeichnung „Bachelor Professional“ zu führen, folgt nicht, dass Beschäftigte, die entweder den einen oder den anderen Abschluss erlangt haben, für jede Tätigkeit auch gleich geeignet und eingruppierungsrechtlich gleich zu behandeln sind. 31

(1) Der DQR dient dazu, die Orientierung im deutschen Bildungssystem zu erleichtern und zur Vergleichbarkeit deutscher Qualifikationen in Europa beizutragen. Um transparenter zu machen, welche Kompetenzen im deutschen Bildungssystem erworben werden, definiert er acht Niveaus, die den acht Niveaus des Europäischen Qualifikationsrahmens (EQR) entsprechen ([https://www.dqr.de/dqr/de/home/home\\_node.html](https://www.dqr.de/dqr/de/home/home_node.html), zuletzt abgerufen am 11. Juni 2024). Eine regulierende Funktion hat der DQR nicht ([https://www.dqr.de/dqr/de/der-dqr/was-ist-ein-qualifikationsrahmen/was-ist-ein-qualifikationsrahmen\\_node.html](https://www.dqr.de/dqr/de/der-dqr/was-ist-ein-qualifikationsrahmen/was-ist-ein-qualifikationsrahmen_node.html), zuletzt abgerufen am 11. Juni 2024). Bei den Zuordnungen von Qualifikationen zu den verschiedenen Niveaus des DQR handelt es sich nicht um rechtsverbindliche Regelungen, die dazu führen, dass „niveaugleiche“ Abschlüsse formell gleichgestellt sind (so auch BGH 14. Oktober 2015 - XII ZB 186/15 - Rn. 4; BayVGH 13. Juli 2015 - 7 BV 14.1507 - zu 2 c der Gründe; Breier/Dassau/Faber/Hoffmann TVöD Entgeltordnung VKA Stand Dezember 2023 EntgO (VKA) Teil A II 4 D 1.2.2.4 Erl. 2.1.5 Rn. 23.6). Niveau 6 DQR beschreibt Kompetenzen, die zur Planung, Bearbeitung und Auswertung von umfassenden fachlichen Aufgaben- und 32

Problemstellungen sowie zur eigenverantwortlichen Steuerung von Prozessen in Teilbereichen eines wissenschaftlichen Fachs oder in einem beruflichen Tätigkeitsfeld benötigt werden. Die Anforderungsstruktur ist durch Komplexität und häufige Veränderungen gekennzeichnet (<https://www.dqr.de/dqr/de/der-dqr/dqr-niveaus/deutscher-qualifikationsrahmen-dqr-niveaus.html>, zuletzt abgerufen am 11. Juni 2024). Diese Kompetenzen qualifizieren für unterschiedliche Tätigkeiten. Dies zeigt sich beispielsweise daran, dass neben den staatlich geprüften Technikern ua. auch Raumausstattermeister und Rechtsfachwirte dem Niveau 6 des DQR unterfallen ([https://www.dqr.de/SiteGlobals/Forms/dqr/de/qualifikationssuche/suche\\_formular.html?nn=365830&dqreqr\\_level\\_str=niveau6](https://www.dqr.de/SiteGlobals/Forms/dqr/de/qualifikationssuche/suche_formular.html?nn=365830&dqreqr_level_str=niveau6), zuletzt abgerufen am 11. Juni 2024).

(2) Aus den durch das Gesetz zur Modernisierung und Stärkung der beruflichen Bildung vom 12. Dezember 2019 zum 1. Januar 2020 neu eingefügten §§ 53 ff. BBiG folgt kein anderes Ergebnis. Diese Bestimmungen regeln die drei Fortbildungsstufen der höherqualifizierenden Berufsbildung. Insbesondere dient die Einführung der Abschlussbezeichnungen „Bachelor Professional“ und „Master Professional“ dazu, die Gleichwertigkeit der akademischen und beruflichen Abschlüsse entsprechend ihrer Einstufung nach dem DQR zu unterstreichen und eine internationale Vergleichbarkeit auf dem Arbeitsmarkt zu erzielen (BT-Drs. 19/10815 S. 66). Dadurch wird jedoch weder eine Differenzierung zwischen den verschiedenen Ausbildungen aufgegeben noch erfolgt eine formelle Gleichsetzung der Abschlüsse „Meister“ und „staatlich geprüfter Techniker“.

III. Der Kläger trägt die Kosten der Revision (§ 97 Abs. 1 ZPO). 34

Treber

Klug

Betz

S. Gey-Rommel

Geißler