



IM NAMEN DER REPUBLIK

Das Oberlandesgericht Graz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen hat durch die Senatspräsidentin Dr.ⁱⁿ Kraschowitz-Kandolf als Vorsitzende, die Richter Mag. Reautschnig und Mag. Russegger sowie die fachkundigen Laienrichter:innen Dr. Fössl (aus dem Kreis der Arbeitgeber:innen) und Allmannsdorfer (aus dem Kreis der Arbeitnehmer:innen) als weitere Senatsmitglieder in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei **A***, Diplomsozialarbeiter, **, vertreten durch Mag.^a Doris Braun, Rechtsanwältin in Graz, gegen die beklagte Partei **Land Steiermark**, pA **, vertreten durch Mag. Bernd Wurnig, Rechtsanwalt in Graz, wegen (nunmehr) **EUR 10.854,90 brutto sA und Feststellung** (Streitwert EUR 10.594,80), über die Berufungen der klagenden Partei (Interesse EUR 10.594,80) und der beklagten Partei (Interesse EUR 10.854,90) gegen das Endurteil des Landesgerichts für Zivilrechtssachen Graz als Arbeits- und Sozialgericht vom 18. September 2025, GZ **-51, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Der Berufung der **klagenden Partei** wird **nicht Folge** gegeben.

Der Berufung der **beklagten Partei** wird **teilweise Folge** gegeben.

Die angefochtene Entscheidung wird dahin **abgeändert**, dass sie in vollständiger Neufassung lautet:

„1. Die Beklagte ist schuldig, dem Kläger binnen 14 Tagen EUR 9.972,00 brutto samt 10,73% Zinsen seit 15.7.2025 zu bezahlen.

2. Das Mehrbegehren auf Zahlung weiterer EUR 882,90 brutto samt Zinsen und das Begehren, es werde festgestellt, dass der Kläger weiterhin auch für die Bezugsperioden ab 1.10.2025 Anspruch auf Gewährung der Mehrleistungszulage gemäß dem Beschluss der Steiermärkischen Landesregierung vom 27.9.1993 in Höhe von 10,9 vH von V/2 monatlich - zuletzt mit Stichtag 15.9.2025 in Höhe von EUR 294,30 (brutto) - habe, werden

abgewiesen.

3. Die beklagte Partei ist schuldig, der klagenden Partei binnen 14 Tagen die mit EUR 10.653,40 (darin enthalten EUR 1.410,40 USt und EUR 2.191,00 Barauslagen) bestimmten Prozesskosten zu ersetzen.“

Die beklagte Partei ist schuldig, der klagenden Partei binnen 14 Tagen die mit EUR 24,85 (darin enthalten EUR 4,14 USt) bestimmten Kosten des Berufungsverfahrens zu ersetzen.

Die Revision ist jeweils **nicht** nach § 502 Abs 1 ZPO **zulässig**.

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:

Das Verfahren befindet sich im dritten Rechtsgang.

Die **klagende Partei** beehrte vom beklagten Land (in der Folge: die Beklagte) ursprünglich die Zahlung einer unter Zugrundelegung einer „richtigen“ Einstufung des Klägers in die Entlohnungsgruppe S III/4, 14. Entlohnungsstufe [Stmk L-DBR], im Zeitraum Jänner 2021 bis einschließlich April 2023 entstandenen Entgeltdifferenz von EUR 28.201,35 brutto (inklusive Sonderzahlungen und Jubiläumsgeld von Jänner 2023) samt Zinsen sowie die mit EUR 12.000,00 bewertete Feststellung, dass der Kläger ab Mai 2023 in die Entlohnungsgruppe S III/4, 14. Entlohnungsstufe, mit einem Monatsentgelt von EUR 4.199,28 brutto, *in eventu* in die Entlohnungsgruppe S III/5, 14. Entlohnungsstufe, mit einem Monatsentgelt von EUR 3.667,44 brutto - je bei einem Beschäftigungsausmaß von wie zuletzt 80% - einzustufen sei.

Sie brachte dazu zusammengefasst vor, der Kläger sei mit 17.4.2000 von der Beklagten als gehobener Dienstnehmer der Sozialarbeit (klinischer Sozialarbeiter) in der B* (nunmehr: C*) eingestellt worden. Er sei in unterschiedlichen zeitlichen Ausmaßen beschäftigt gewesen, zuletzt im Umfang von 80%. Der Kläger habe 1998 das Studium an der D* mit dem Titel „Diplomsozialarbeiter“ abgeschlossen, was heute einem Bachelor-Abschluss entspreche, und sei im Rahmen eines multiprofessionellen Teams an der Abteilung für Suchtmedizin tätig. Im Ergebnis berate, begleite und betreue er Patient:innen bei allen psychosozialen Themen aufgrund seiner Ausbildung und seines Fachwissens allein- und eigenverantwortlich, führe dabei Gespräche und trete mit externen Einrichtungen, Partnern, Behörden und sonstigen einschlägigen Organisationen in Kontakt.

Der Kläger sei von Beginn an in das Gehaltsschema S III, Entlohnungsgruppe 2, eingestuft gewesen; in parallel dazu eingeführte Lohnschemen sei er nicht umgestiegen. Nunmehr sei die alte Entlohnungsgruppe S III/2, welche für den Kläger Gültigkeit gehabt habe, in S III/6 umbenannt worden. Der Kläger sei damit aber innerhalb des neuen Schemas in eine zu niedrige Entlohnungsgruppe (Gruppe 6) eingestuft. Tatsächlich entspreche seine Tätigkeit der Entlohnungsgruppe 4. § 300 I Stmk L-DBR ändere nichts daran, dass für die Einstufung des

Klägers die in § 216 Stmk L-DBR idF LGBl Nr 112/2020 normierten Kriterien maßgeblich seien. Sollte der Kläger den Einstufungskriterien der Entlohnungsgruppe S III/4 nicht entsprechen, sei er zumindest in die (nächstniedrige) Gruppe S III/5 einzustufen.

Die **beklagte Partei** bestritt das Klagebegehren und beantragte dessen Abweisung. Den geänderten gesetzlichen Bestimmungen des § 212a Stmk L-DBR entsprechend seien die im Gesundheitswesen tätigen (Diplom-)Sozialarbeiter seit Juli 2017 grundsätzlich in das Entlohnungsschema S II/Gesundheitsberufe eingereiht und gehörten der Entlohnungsgruppe S II/1 an. Der Kläger, dem ein entsprechender Umstieg freigestellt worden sei, habe dies abgelehnt. Im Jahr 2021 sei das Entlohnungsschema S III reformiert worden. Dieses gelte seither grundsätzlich für Vertragsbedienstete des Verwaltungsbereichs, der Wirtschaftsführung und Technik sowie der Kindergartenpädagogik und für Psycholog:innen. Die bisherige Entlohnungsgruppe S III/2 des Klägers entspreche nun - bei gleichgebliebener Höhe des Entgelts - jener S III/6, nach welcher der Kläger auch entlohnt werde. Das Schema S III komme auf den Kläger nur deshalb weiter zur Anwendung, weil er nicht auf die für ihn vorgesehene Entlohnungsgruppe S II/1 umgestiegen sei. Im Fall eines Umstiegs würde der Kläger geringfügig weniger verdienen als derzeit. Eine unrichtige Einstufung liege jedenfalls nicht vor.

Das **Erstgericht** wies mit **Urteil vom 15.6.2023, ON 8**, sowohl das Leistungs- als auch die Feststellungsbegehren zur Gänze ab und führte dazu *rechtlich* aus:

Mit Wirksamkeit ab 1.7.2017 sei für *neu eintretende* Angehörige der Gesundheitsberufe das neue Entlohnungsschema S II geschaffen worden (§§ 212a, 306 Abs 25 Stmk L-DBR idF LGBl Nr 66/2017). Dabei seien Sozialarbeiter:innen in die neue Entlohnungsgruppe S II/1 eingereiht worden. Mit LGBl Nr 112/2020 sei mit Wirksamkeit ab 1.1.2021 (§ 306 Abs 32 Stmk L-DBR) § 216 Stmk L-DBR und damit das Entlohnungsschema S III geändert worden. In diesem Zusammenhang habe der neu eingeführte § 300 I Stmk L-DBR die „Überführung“ der zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der neuen Bestimmungen im Entlohnungsschema S III (alt) bestandenen Einreihungen in die neuen Entlohnungsgruppen (unter anderem) so geregelt, dass Bedienstete, welche am 1.1.2021 - wie der Kläger - in die Entlohnungsgruppe S III/2 (alt) eingereiht gewesen seien, in jene S III/6 „überführt“ worden seien.

Der Kläger sei ursprünglich als Diplomsozialarbeiter im gehobenen Dienst korrekt in die Entlohnungsgruppe S III/2 (alt) eingereiht worden. Da er nicht für das für Gesundheitsberufe neu geschaffene Entlohnungsschema S II optiert habe, sei er zutreffend gemäß § 300 I Stmk L-DBR von der Entlohnungsgruppe S III/2 (alt) in jene S III/6 (neu) umgestuft worden. Darauf, ob seine Ausbildung und Kenntnisse allenfalls die Einreihung in eine höhere der neu geschaffenen Entlohnungsgruppen, konkret jene S III/4 oder S III/5, gerechtfertigt hätten, sei es bei dieser „Überführung“ nicht angekommen.

Das **Berufungsgericht** gab mit **Teilurteil vom 21.3.2024, 7 Ra 31/23t**, einer dagegen von der klagenden Partei erhobenen Berufung teilweise Folge und bestätigte das angefochtene Urteil im Umfang der Abweisung eines Zahlungsbegehrens von EUR 17.313,24 brutto sA (als Teilurteil); im Umfang der darüber hinausgehenden Abweisung von weiteren EUR 10.888,11 brutto sA sowie des Feststellungsbegehrens (und der Kostenentscheidung) hob es die bekämpfte Entscheidung hingegen auf und verwies die Rechtssache insoweit an das Erstgericht zur Fällung eines Endurteils nach Verfahrensergänzung zurück.

In *rechtlicher Hinsicht* führte es zusammengefasst aus, wie das Erstgericht zutreffend darlege, bestehe die Besonderheit des vorliegenden Falls zunächst darin, dass der Kläger (aus finanziellen Erwägungen) nicht für das mit 1.7.2017 neu geschaffene Entlohnungsschema S II/Gesundheitsberufe optiert habe, nach welchem er als Sozialarbeiter in die Entlohnungsgruppe S II/1 einzustufen (gewesen) wäre (§ 212a Stmk L-DBR), sondern im Gehaltsschema S III verblieben sei. Dieses habe noch bis 31.12.2020 für Vertragsbedienstete der allgemeinen Verwaltung sowie für Psychologen/Psychologinnen in den Anstalten und Betrieben der KAGes gegolten.

Mit der hier relevanten Novelle LGBl Nr 112/2020 habe durch die Zusammenfassung und Neugestaltung der „bisherigen“ Gehaltsschemen S III (Verwaltung), S IV (Wirtschaftsführung/Technik), S V (EDV-Bereiche) und k 3 (Kindergartenpädagoginnen) unter gleichzeitiger Reduktion auf 13 Entlohnungsgruppen die Überarbeitung aller für den Spitalsbereich gültigen Gehaltsschemen für die nähere Zukunft abgeschlossen werden sollen. Mit der neu eingefügten Übergangsbestimmung des § 300 I Stmk L-DBR sei die „Überführung“ der bisherigen Entlohnungsgruppen in die neuen Gruppen S III/1 bis S III/13 mit einer „Umschlüsselungstabelle“ abgebildet und durch die Regelung laut Abs 3 sichergestellt worden, dass diese Vorgangsweise zu keinem geringeren Entgelt als bisher führen könne.

Daraus folge, dass vom (Landes-)Gesetzgeber mit dieser Novelle keine Änderung der Entlohnung der - den Gesundheitsberufen zuzuordnenden - Sozialarbeiter:innen beabsichtigt gewesen sei.

Damit sei der Kläger als Sozialarbeiter aufgrund der seinerzeitigen Entscheidung, im Entlohnungsschema S III „zu verbleiben“, in das auf seine Tätigkeiten nicht mehr abgestimmte Schema „S III neu“ einzureihen. Mit der „Umschlüsselungstabelle“ in § 300 I Stmk L-DBR habe der Gesetzgeber seinen Willen zum Ausdruck gebracht, dass die bisherige Entlohnungsgruppe S III/2 nunmehr jener S III/6 entsprechen solle.

Vor dem Hintergrund dieser klaren Regelung, die auch dem erkennbaren Willen des Gesetzgebers entspreche, habe tatsächlich keine Veranlassung bestanden, die Einstufung des Klägers ab Jänner 2021 anhand der Kriterien laut Entlohnungsschema „S III neu“ zu

überprüfen. Dies sehe § 300 I Stmk L-DBR definitiv nicht vor.

Daraus folge, dass das Erstgericht den festgestellten Sachverhalt auf Basis der Novelle LGBI Nr 112/2020 rechtlich richtig beurteilt habe.

Es sei aber zu beachten, dass mittlerweile mit der 2. Dienstrechtsnovelle 2023, LGBI Nr 100/2023, das Steiermärkische KAGes-Zuweisungs-, Dienst- und Besoldungsrecht (StKDDBR) neu geschaffen und das Stmk L-DBR (neuerlich) geändert worden seien. Dahinter sei unter anderem die Überlegung gestanden, dass es zweckmäßig erscheine, (nur) die für die KAGes-Bediensteten (als größte Gruppe der Landesbediensteten) und die anderen Bediensteten des Landes gleichermaßen relevanten allgemeinen dienstrechtlichen Regelungen im Stmk L-DBR verankert zu lassen und die speziellen besoldungsrechtlichen Regelungen für KAGes-Bedienstete sowie die für diese Gruppe geltenden sonstigen Sonderbestimmungen in einem eigenen KAGes-Dienst- und Besoldungsrecht zu regeln.

§ 35 StKDDBR normiere die Einreihung der Bediensteten in das Entlohnungsschema S III, welches weitgehend - und jedenfalls betreffend die hier relevanten Entlohnungsgruppen S III/4 bis S III/6 - dem bis zum Inkrafttreten der neuen Bestimmungen in Geltung stehenden § 216 Stmk L-DBR entspreche und, obwohl es keine wesentliche Änderung erfahren habe, aus Gründen der Einheitlichkeit auf „S III/N“ umbenannt worden sei.

Gemäß § 53 Abs 1 StKDDBR sei dieses Gesetz mit 1.9.2023 in Kraft getreten, soweit im Folgenden nichts anderes bestimmt sei. Nach Abs 2 dieser Bestimmung sei jedoch unter anderem § 35 (rückwirkend) mit 1.7.2022 in Kraft getreten.

§ 49 Abs 1 StKDDBR regle zunächst, dass mit Inkrafttreten dieses Gesetzes die Einreihung in die bisherigen Entlohnungsschemen, -gruppen und -stufen aufrecht bleibe und die nach diesem Gesetz für die entsprechenden Entlohnungsschemen jeweils geltenden Bestimmungen anzuwenden seien, sofern nachstehend nichts anderes bestimmt sei. Nach Abs 2 würden die Bediensteten im Entlohnungsschema S III mit Wirksamkeit ab 1.7.2022 in jene Entlohnungsgruppe des § 35 eingereiht, deren Aufgaben und Funktionen sie dauernd bzw im überwiegenden Ausmaß ab diesem Zeitpunkt verrichtet hätten. Diese Bestimmung beziehe sich nach den Erläuterungen zum Steiermärkische KAGes-Zuweisungs-, Dienst- und Besoldungsrecht „in erster Linie“ auf die mit § 35 intendierten Verbesserungen für den Fachkräftebereich.

Für den konkreten Fall bedeute dies, dass für die Einstufung des Klägers ab 1.7.2022 § 35 StKDDBR maßgeblich sei. Die Einreihung in das (neue) Entlohnungsschema S III/N habe nach den Vorgaben des § 49 StKDDBR zu erfolgen; eine § 300 I Stmk L-DBR vergleichbare „Umschlüsselungstabelle“ sei in dieser Bestimmung nicht (mehr) enthalten, zumal das Entlohnungsschema S III im Wesentlichen unverändert aus § 216 Stmk L-DBR (in der bis 31.8.2023 geltenden Fassung) in § 35 StKDDBR übernommen worden sei. Die Einstufung des

Klägers sei somit ab 1.7.2022 auf Basis einer anderen rechtlichen Grundlage zu beurteilen als für den Zeitraum davor. Jedenfalls lasse sich seine Einreihung in die Entlohnungsgruppe S III/N6 nicht (mehr) mit einer entsprechenden „Überführung“ gemäß § 300 I Stmk L-DBR begründen. Damit werde zunächst zu klären sein, ob (nunmehr) eine Bewertung der konkreten Tätigkeiten des Klägers anhand der - wenn auch nicht auf Sozialarbeiter:innen zugeschnittenen - Kriterien des § 35 StKDBR zu erfolgen habe und bejahendenfalls, welche der für die einzelnen Entlohnungsgruppen definierten „Aufgaben und Funktionen“ der Kläger seit 1.7.2022 (am ehesten) verrichtet habe.

Somit sei die angefochtene Entscheidung im Umfang der Abweisung des Leistungsbegehrens für den Zeitraum bis einschließlich Juni 2022 als Teilurteil zu bestätigen und im Übrigen (in teilweiser Stattgebung der Berufung) aufzuheben gewesen, um das Klagebegehren nach Maßgabe der neuen Rechtslage zur Einstufung des Klägers in das Entlohnungsschema S III/N zum Gegenstand einer Erörterung vor dem Erstgericht zu machen.

Mit **Beschluss vom 23.7.2024, 9 ObA 42/24b**, wies der **Oberste Gerichtshof** die gegen das klagsabweisende Teilurteil des Berufungsgerichts erhobene Revision der klagenden Partei mangels Vorliegens einer Rechtsfrage von erheblicher Bedeutung im Sinn des § 502 Abs 1 ZPO zurück.

Im fortgesetzten Verfahren brachte die **klagende Partei** ergänzend vor, die Umschlüsselungstabelle gemäß § 300 I L-DBR sei ab dem Inkrafttreten des Steiermärkischen KAGes-Zuweisungs-, Dienst- und Besoldungsrechts hinfällig. § 49 StKDBR normiere mit Rechtswirksamkeit ab 1.7.2022, dass alle Bediensteten im Entlohnungsschema S III, somit auch der Kläger, in jene Entlohnungsgruppe des § 35 StKDBR einzureihen seien, deren Aufgabe und Funktion sie dauernd bzw überwiegend ab diesem Zeitpunkt verrichtet hätten. Der Kläger erfülle - aus näher dargestellten Gründen - alle Voraussetzungen für eine Einreihung in die Entlohnungsgruppe S III/N4 gemäß § 35 Z 4 (insbesondere) lit b StKDBR - in eventu (zumindest) für eine solche in die Entlohnungsgruppe S III/N5 gemäß § 35 Z 5 (insbesondere) lit a StKDBR.

Dementsprechend dehnte die klagende Partei das (nach teilweiser Klagsabweisung verbliebene) Leistungsbegehren für den Zeitraum ab 1.7.2022 (bis einschließlich Juni 2024) - ausgehend von einer richtigerweise vorzunehmenden Einreihung des Klägers in die Entlohnungsgruppe S III/N4 - auf insgesamt EUR 26.695,39 brutto samt Zinsen aus und begehrte darüber hinaus gegenüber der Beklagten die Feststellung, der Kläger sei in Hinkunft nach § 35 StKDBR in die Entlohnungsgruppe S III/N4, *in eventu* S III/N5, jeweils 16. Entlohnungsstufe (Stichtag 1.1.2024), mit einer **jährlichen** weiteren Vorrückung in die nächste Entlohnungsstufe mit 1.1. eines jeden Kalenderjahrs einzustufen.

Die **beklagte Partei** bestritt auch das modifizierte Klagebegehren und beantragte dessen Abweisung.

Mit **Teil- und Zwischenurteil vom 22.10.2024, ON 32**, sprach das **Erstgericht** aus, dass das Klagebegehren auf Zahlung von EUR 26.695,39 brutto sA dem Grunde nach zu Recht besteht (Punkt 1.) und stellte fest, dass der Kläger künftig gemäß § 35 StKDBR nach dem Entlohnungsschema S III in die Entlohnungsgruppe S III/N4, 16. Entlohnungsstufe (Stichtag 1.1.2024), mit einer **jährlichen** weiteren Vorrückung in die nächste Entlohnungsstufe mit 1.1. eines jeden Kalenderjahrs einzustufen ist (Punkt 2.). Die Kostenentscheidung behielt es dem Endurteil vor (Punkt 3.).

In *rechtlicher Hinsicht* führte das Erstgericht dazu aus:

§ 49 Abs 1 StKDBR, welches Gesetz grundsätzlich am 1.9.2023 in Kraft getreten sei und einen Teil des Dienst- und Besoldungsrechts jener Bediensteten der Beklagten regle, die - wie der Kläger - zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der KAGes zur Dienstleistung zugewiesen gewesen seien, lege fest, dass die Einreihung der Bediensteten in die bisherigen Entlohnungsschemen, -gruppen und -stufen aufrecht bleibe, sofern nachstehend nichts anderes bestimmt sei. Gemäß Abs 2 seien Bedienstete, die bisher in S III eingereiht gewesen seien, ab 1.7.2022 in jene Entlohnungsgruppe des (rückwirkend mit diesem Tag in Kraft getretenen) § 35 StKDBR einzureihen, die den Aufgaben und Funktionen, die sie ab diesem Tag dauernd (richtig:) **bzw** überwiegend verrichtet hätten, entsprächen. Der Kläger, der zu Beginn seines Dienstverhältnisses gemäß § 216 L-DBR aF in die Entlohnungsgruppe S III/2 eingestuft worden sei, sei aufgrund der in § 300 I L-DBR idF LGBl Nr 112/2020 gesetzlich angeordneten „Überführung“ zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Steiermärkische KAGes-Zuweisungs-, Dienst- und Besoldungsrechts in der (neuen) Entlohnungsgruppe S III/6 des L-DBR in der damaligen Fassung eingestuft gewesen. Gemäß § 49 iVm § 35 StKDBR sei er daher entsprechend der von ihm tatsächlich ausgeübten Tätigkeit in eine der Entlohnungsgruppen des § 35 StKDBR einzustufen. Ausgehend vom festgestellten Sachverhalt erfülle der Kläger die Voraussetzungen für eine Einstufung als Experte im Sinn des § 35 Z 4 lit b StKDBR, weil er seine Tätigkeit als Sozialarbeiter *eigenverantwortlich* ausführe und über eine einschlägig qualifizierte Ausbildung auf Bachelor-Niveau sowie über langjährige Berufserfahrung als diplomierter Sozialarbeiter verfüge. Damit sei er in die Entlohnungsgruppe S III/N4 des StKDBR einzustufen, sodass sich das Leistungsbegehren, dem eine solche Einstufung zugrunde liege, dem Grunde nach ebenso als berechtigt erweise wie das entsprechende Feststellungs(haupt)begehren.

Einer dagegen von der beklagten Partei erhobenen Berufung gab das **Berufungsgericht** mit **Urteil vom 21.5.2025, 7 Ra 9/25k**, nicht Folge und bestätigte die angefochtene Entscheidung mit der Maßgabe, dass deren Punkt 2. lautet:

„Es wird festgestellt, dass der Kläger künftig gemäß § 35 StKDDBR nach dem Entlohnungsschema S III in die Entlohnungsgruppe S III/N4, 16. Entlohnungsstufe (Stichtag 1.1.2024), mit der *weiteren Vorrückung* in die nächste Entlohnungsstufe *entsprechend den Bestimmungen des Steiermärkische KAGes-Zuweisungs-, Dienst- und Besoldungsrechts einzustufen ist.*“

Dieses Urteil erwuchs in Rechtskraft.

Im nunmehr dritten Rechtsgang brachte die **klagende Partei** vor, mittlerweile sei der Kläger zwar nach dem Steiermärkische KAGes-Zuweisungs-, Dienst- und Besoldungsrecht rückwirkend ab 1.7.2022 (korrekt) in die Entlohnungsgruppe S III/N4 eingestuft worden; die dem entsprechende Abrechnung für Juli 2025 sei jedoch insofern wieder „korrigiert“ worden, als ihm eine seit Jahrzehnten bezahlte Mehrleistungszulage rückwirkend (ab 1.7.2022) abgezogen worden und „die Neueinstufung“ um diesen monatlichen Betrag verringert worden sei. (Auch) ab Juli 2025 bezahle die Beklagte die Mehrleistungszulage nicht mehr. Dies sei ungerechtfertigt und rechtswidrig.

Die klagende Partei begehre daher die Nachzahlung der zu Unrecht abgezogenen Mehrleistungszulage für den Zeitraum Juli 2022 bis einschließlich Juni 2025 in Höhe von EUR 9.972,00 (brutto), die Zahlung dieser Zulage für Juli bis einschließlich September 2025 in Höhe von insgesamt EUR 882,90 (brutto) - insgesamt also EUR 10.854,90 (brutto) samt Zinsen - und die (mit EUR 10.594,80 bewertete) Feststellung, dass der Kläger weiterhin auch für die Bezugsperioden ab Oktober 2025 Anspruch auf die Mehrleistungszulage gemäß Beschluss der Steiermärkischen Landesregierung vom 27.9.1993 in Höhe von 10,9 vH von V/2 monatlich - zuletzt mit Stichtag 15.9.2025 in Höhe von EUR 294,30 - habe.

Bereits bevor das Dienstverhältnis des Klägers als Vertragsbediensteter mit 17.4.2000 (gemäß Dienstvertrag vom 28.4.2000) nach dem damals gültigen Steiermärkischen Landes-Vertragsbedienstetengesetz 1948 (L-VBG) begonnen habe und der Kläger in die Entlohnungsgruppe S III/2 nach diesem Gesetz eingestuft worden sei, habe es aufgrund einer Beschlussfassung der Steiermärkischen Landesregierung vom 27.9.1993 für Diplomsozialarbeiter wie den Kläger (gehobener Dienst als Sozialarbeiter) eine Mehrleistungszulage gemäß § 18 GehG 1956 gegeben, bei welcher es sich um eine Nebengebühr nach § 22 Abs 1 Z 6 Stmk-LVBG gehandelt habe. Gemäß Abs 2 leg cit hätten derartige Nebengebühren mit Zustimmung der Landesregierung pauschaliert werden können. Dies sei mit der genannten Beschlussfassung rechtmäßig erfolgt. Der Kläger habe die Mehrleistungszulage von Anbeginn seines Beschäftigungsverhältnisses an in Höhe von 10,9% der Lohngruppe V/2 14-mal jährlich bezahlt erhalten. Daran habe sich auch mit der Einführung des Stmk L-DBR (im Jahr 2003) und (weiteren) Reformen der Gehaltsschemen nichts geändert. Auch aus den §§ 1, 6 und 53 StKDDBR lasse sich nicht ableiten, dass bisher ausbezahlte Entgeltbestandteile, die in diesem Gesetz nicht angeführt seien, zu entfallen hätten. Zumindest

die rückwirkende Entziehung von Zulagen verstoße gegen Verfassungsrecht. Laut dem genannten Regierungsbeschluss aus 1993 hätten alle Bediensteten im gehobenen Dienst der Sozialarbeit mit einem Anstellungserfordernis und einer tatsächlichen Verwendung als Diplomsozialarbeiter (Absolvierung der Akademie der Sozialarbeit bzw von Vorgängeranstalten) in den Genuss der neuen (Mehrleistungs-)Zulage kommen sollen. Diese 2 Voraussetzungen lägen beim Kläger immer noch vor, weshalb er einen Rechtsanspruch auf die Zulage habe. Umstände, die eine „Neubemessung“ rechtfertigen könnten, lägen nicht vor. Im Übrigen sei der Anspruch des Klägers auf die Mehrleistungszulage aufgrund jahrzehntelanger Gewährung Inhalt des Einzelvertrags geworden. In der Mehrleistungszulage seien die „bisherige“ Bekleidungs pauschale und die Erschwerniszulage aufgegangen.

Jedenfalls für die *rückwirkende* Entziehung der Mehrleistungszulage ab 1.7.2022 gebe es keine Rechtsgrundlage. § 162 Stmk L-DBR ermögliche eine Rückverrechnung nur, wenn eine Leistung zu Unrecht empfangen und nicht in gutem Glauben verbraucht worden sei. Hier liege keine der beiden Voraussetzungen vor. Der Kläger habe die Zulage gemäß der Beschlussfassung aus 1993 zu Recht erhalten und diese auch im guten Glauben empfangen bzw verbraucht. Aus dem Judikat 33 neu ergebe sich ebenso, dass eine Rückforderung infolge gutgläubigen Empfangs und Verbrauchs der Leistung durch den Kläger nicht zulässig sei.

Auch für eine Anwendung des § 1431 ABGB fehle es an jeglicher Grundlage, zumal keine irrtümliche Zahlung der Beklagten als Dienstgeberin vorgelegen sei.

Die **beklagte Partei** bestreite auch das wie dargestellt geänderte Klagebegehren und beantrage dessen Abweisung. Die Beklagte habe nunmehr das Teil- und Zwischenurteil des Erstgerichts vom 22.10.2024 iVm mit dem Urteil des Berufungsgerichts vom 21.5.2025, 7 Ra 9/25k, akzeptiert und zur Gänze erfüllt. Im Juni 2025 sei eine Aufrollung des Dienstverhältnisses des Beklagten mit Stichtag 1.7.2022 durchgeführt und ein Brutto-Differenzbetrag von S III/N6 zu S III/N4 für den Zeitraum Juli 2022 bis einschließlich Juni 2025 (inklusive Sonderzahlungs- und Jubiläumsgelddifferenzen sowie Zinsen) in Höhe von EUR 40.177,52 ermittelt worden. Davon sei allerdings die ab 1.7.2022 einzustellende, an den Beklagten im Zeitraum Juli 2022 bis einschließlich Juni 2025 mit einem Bruttobetrag von EUR 9.972,00 zur Auszahlung gebrachte Nebengebühr (Mehrleistungszulage) abzuziehen gewesen. Der verbleibende Bruttobetrag von EUR 30.205,52 sei zur Abrechnung und Auszahlung gelangt. Ab Juli 2025 sei das dem Kläger zustehende Entgelt entsprechend der Einstufung in S III/N4, 16. Entlohnungsstufe, mit insgesamt EUR 5.027,96 brutto (inklusive Gefahren- und Erschwernisvergütung, Fahrtkosten- und Kinderzuschuss) ausgewiesen.

Es sei nur mehr strittig, ob die mit 1.7.2022 vorgenommene Einstellung der Mehrleistungszulage rechtens (gewesen) sei. Die Höhe werde für die Monate Juli 2022 bis Juni 2025 mit EUR 9.972,00 sowie für Juli 2022 bis inklusive September 2025 mit EUR 10.854,90 als rechnerisch richtig außer Streit gestellt.

Die Zulage hätten lediglich die (systemwidrig) im Gehaltsschema S III/N verbliebenen Sozialarbeiter - wie der Kläger - bis zur nunmehr im Juni 2025 erfolgten rückwirkenden Neueinreihung in S III/N4 erhalten. Spätestens ab diesem Zeitpunkt stehe diese den genannten Sozialarbeitern aber nicht mehr zu. Die Einstufungs- und Entlohnungsvorschriften des Vertragsbedienstetenrechts seien zwingend. Von diesen könne nur in begründeten Ausnahmefällen durch Sonderverträge abgegangen werden; ein solcher liege beim Kläger unstrittig nicht vor. Im konkreten Fall mangle es jedenfalls ab 1.7.2022 an einer die strittige Mehrleistungszulage rechtfertigenden besoldungsrechtlichen Vorschrift. Der Regierungsbeschluss, auf den sich die klagende Partei in diesem Zusammenhang berufe, reiche dafür ohne entsprechende Umsetzung durch Gesetz oder Verordnung nicht aus. Außerdem sei durch die rückwirkende Umreihung des Klägers in die Entlohnungsgruppe S III/N4 das seinerzeit mit der Mehrleistungszulage verfolgte Ziel einer besoldungsrechtlichen Besserstellung unter Berücksichtigung der Ausbildung von Diplomsozialarbeitern erreicht. Durch die höhere Einstufung erhalte der Kläger nun - eingerechnet in seinen Monatsbezug - rund dreimal mehr als die zur Einstellung gebrachte Mehrleistungszulage ausgemacht habe. Die mit der Umreihung einhergehende eklatante Erhöhung des monatlichen Entgelts bewirke zusätzlich eine wesentliche Änderung des Sachverhalts, welche die Einstellung der Zulage (ebenso) rechtfertige. Selbst nach der Rechtslage, die der ursprünglichen Gewährung der Zulage zugrunde gelegen sei, habe der Kläger weder ein subjektives Recht auf Pauschalierung von Nebengebühren noch darauf gehabt, dass eine solche beibehalten werde.

Dem Kläger sei die Mehrleistungszulage auch nicht rückwirkend aberkannt worden, sondern er erhalte aufgrund der Aufrollung ab 1.7.2022 etwas mehr als das Dreifache der eingestellten Zulage. Es liege auch kein gutgläubiger Verbrauch der Zulage im Sinn des § 162 Stmk L-DBR vor, zumal keine Leistung rückgefordert, sondern nachbezahlt werde.

Mit dem angefochtenen **Endurteil** erkennt das **Erstgericht** 1. die Beklagte schuldig, dem Kläger EUR 10.854,90 (Mehrleistungszulage für den Zeitraum Juli 2022 bis einschließlich September 2025) samt gestaffelten Zinsen zu zahlen, weist 2. das Feststellungsbegehren betreffend den Anspruch des Klägers auf diese Zulage (auch) für den Zeitraum ab Oktober 2025 ab und verpflichtet 3. die beklagte Partei zu einem Prozesskostenersatz von EUR 10.653,40.

Dazu trifft es auf das Wesentliche zusammengefasst folgende - von der beklagten Partei mit der Berufung im kursiv dargestellten Umfang als aktenwidrig bekämpfte - Feststellungen:

„Der Kläger ist aufgrund des Dienstvertrags vom 28.4.2000 seit 17.4.2000 Vertragsbediensteter der Beklagten und als solcher der Steiermärkischen Krankenanstaltengesellschaft m.b.H. (im Folgenden kurz KAGes) zum Dienst zugewiesen.

Er ist Absolvent der (früheren) D* und erhielt nach Abschluss des Studiums den Titel

„Diplomsozialarbeiter“ verliehen. Die Zulassung zu diesem Studium setzte die Absolvierung der Reifeprüfung voraus. Das Studium dauerte 3 Jahre. Das Diplom einer österreichischen Akademie für Sozialarbeit weist den Abschluss des Studiums an einer postsekundären Bildungseinrichtung im Sinn des § 51 Abs 2 Z 1 UG 2002 nach. Die bisherigen Akademien für Sozialarbeit wurden in Fachhochschul-Studiengänge übergeführt. Das vom Kläger erworbene Diplom besitzt in Österreich alle akademischen und berufsrechtlichen Wirkungen für den Bereich der Sozialarbeit. Es bestätigt insbesondere den Abschluss eines Studiums im Sinn der Richtlinie über eine allgemeine Regelung zur Anerkennung der Hochschuldiplome, die eine mindestens dreijährige Berufsausbildung abschließen (RL 89/48/EWG), und ist in der akademischen Bewertung mit einem Bachelor-Grad vergleichbar.

Der Kläger ist seit Beginn seines Dienstverhältnisses zur Beklagten als Diplomsozialarbeiter im gehobenen Dienst der Sozialarbeit im E* des C*, beschäftigt. Sein Beschäftigungsausmaß betrug zuletzt 80%. Mit dem genannten Dienstvertrag vom 28.4.2000 wurde der Kläger in die Entlohnungsgruppe SIII/2 nach dem (damaligen) Landes-Vertragsbedienstetengesetz (Stmk L-VBG) eingestuft.

Dem Kläger wurde seit Beginn seines Dienstverhältnisses monatlich eine Mehrleistungszulage ausbezahlt, die zuletzt EUR 294,30 betrug. *Im Zuge der von der Beklagten vorgenommenen (rückwirkenden) Einstufung in die Entlohnungsgruppe SIII/N4 wurde diese Zulage für den Zeitraum Juli 2022 bis inklusive September 2025 rückwirkend mit der an ihn auszahlenden Entgeltdifferenz aufgerechnet.* [1] Die Summe der Mehrleistungszulagen für den Zeitraum Juli 2022 bis inklusive September 2025 beträgt EUR 10.854,90.

Am 21.9.1993 stellte der damalige Landeshauptmannstellvertreter an die Steiermärkische Landesregierung den Antrag auf Gewährung einer „Mehrleistungszulage für Diplomsozialarbeiter“ gemäß § 18 GehG 1956 „in der derzeit geltenden Fassung, in der Höhe von 10,9 vH von V/2 monatlich (14-mal jährlich)“ unter Einrechnung der bisher gewährten Bekleidungs pauschale und der Erschwerniszulage. In den Genuss dieser Zulage sollten nach dem Inhalt dieses Antrags alle Bediensteten des Landes Steiermark kommen, die im „gehobenen Dienst der Sozialarbeit“ tätig waren, wenn sie das Anstellungserfordernis (nämlich die Absolvierung der Akademie der Sozialarbeit oder der Vorgängeranstalten) erfüllten und als „Diplomsozialarbeiter (Fürsorgerinnen usw)“ verwendet wurden. Als Begründung für diese besoldungsrechtliche Besserstellung wurde im Antrag angeführt, dass die Anforderungen an Diplomsozialarbeiter erheblich gestiegen und neue Aufgaben, die aus Gesetzesänderungen resultierten, hinzugekommen seien, die Ausbildung an der Sozialakademie auf mittlerweile 6 Semester erhöht worden sei, auch die Absolventen der Vorgängeranstalten über ein Ausbildungsniveau verfügten, das zum Teil über dem einer AHS-Matura liege und es schwierig sei, vorhandene freie Dienstposten im Landesdienst

nachzubesetzen.

Mit Beschluss der Steiermärkischen Landesregierung vom 27.9.1993 wurde dieser Antrag vorbehaltlich der Zustimmung der Rechtsabteilung ** einstimmig angenommen. Diese Rechtsabteilung stimmte dem Antrag unter bestimmten (im vorliegenden Verfahren nicht relevierten) Bedingungen zu.

Gemäß Punkt 11. des zwischen dem Kläger und der Beklagten geschlossenen Dienstvertrags vom 28.4.2000 finden auf das Dienstverhältnis die Bestimmungen des Vertragsbedienstetengesetzes (VBG) 1948 in der als Landesgesetz geltenden Fassung sowie darauf aufbauende Verordnungen und Richtlinien Anwendung.“

In *rechtlicher Hinsicht* führt das Erstgericht dazu aus:

Gemäß ständiger Rechtsprechung seien die zum Recht der Bundesvertragsbediensteten entwickelten Grundsätze auf jenes der Landesvertragsbediensteten analog anwendbar, soweit das Landesvertragsbedienstetenrecht nichts anderes vorsehe.

Sämtliche Ansprüche aus einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis könnten nur aufgrund von Gesetzen oder Verordnungen geltend gemacht werden. Die Vertragsparteien könnten hingegen keine individuellen Vereinbarungen treffen. Seit 1.1.2003 sei das Dienstverhältnis des Klägers dem (damals in Kraft getretenen) Stmk L-DBR unterlegen, welches gemäß dessen § 1 Abs 1 das Dienst- und Besoldungsrecht sowohl für öffentlich-rechtliche als auch für privatrechtliche Dienstverhältnisse zur Beklagten regle. Gemäß § 305 Stmk L-DBR seien mit dem Inkrafttreten dieses Gesetzes das Steiermärkische Landesvertragsbedienstetengesetz (Stmk L-VBG) 1974 sowie das Vertragsbedienstetengesetz (VBG) 1948 und das Gehaltsgesetz (GehG) 1956, soweit sie nach den Bestimmungen des L-VBG 1974 als Landesgesetze gegolten hätten, außer Kraft getreten. Diesen Gesetzen sei das Dienstverhältnis des Klägers zuvor unterlegen. Seit dem Inkrafttreten des Steiermärkischen KAGes-Zuweisungs-, Dienst- und Besoldungsrechts (StKDDBR) am 1.9.2023 sei gemäß dessen § 6 das Stmk L-DBR auf das vorliegende Dienstverhältnis nur noch eingeschränkt anwendbar.

Die Mehrleistungszulage laut Beschluss der Steiermärkischen Landesregierung vom 27.9.1993 sei als solche im Sinn von § 18 GehG (idF BGBl 214/1972) zu qualifizieren gewesen. Gemäß § 22 Abs 1 des damals noch als Landesgesetz in Geltung gestandenen VBG 1948 hätten für die Nebengebühren eines Vertragsbediensteten die einschlägigen Bestimmungen für Bundesbeamte sinngemäß gegolten. Einem Vertragsbediensteten, der sich auf eine zu Nebengebühren gemäß § 15 Abs 1 GehG erlassene allgemeine oder individuelle Norm habe berufen können, seien die den Beamten gewährten Vergütungen oder Zulagen ebenfalls zugestanden. Aufgrund des Verweises von § 22 Abs 1 Stmk L-VBG auf § 15 Abs 2 GehG sei (auch) für Landesvertragsbedienstete die pauschale Abgeltung der in § 15 Abs 1

GehG aufgezählten Nebengebühren, darunter auch die Mehrleistungszulage gemäß § 18 GehG, möglich gewesen. Eine solche Zulage habe nach § 18 GehG in der zum Zeitpunkt der Beschlussfassung am 27.9.1993 in Geltung stehenden Fassung für die Erbringung einer in fachlicher Hinsicht zumindest guten Leistung gebührt, die in mengenmäßiger Hinsicht erheblich über der Normalleistung gelegen sei. Mit dem Inkrafttreten des Stmk L-DBR sei § 22 Abs 1 Stmk L-VBG als gesetzliche Grundlage für die Gewährung einer Mehrleistungszulage außer Kraft getreten. Diese Zulage sei danach noch für *Beamte* des Landes in § 268 Stmk L-DBR geregelt gewesen. Nach dieser Bestimmung hätten durch die Mehrleistungszulage wiederum Mehrleistungen abgegolten werden sollen, die in mengenmäßiger Hinsicht erheblich über der Normalleistung gelegen seien. § 268 Stmk L-DBR sei schließlich am 31.12.2011 außer Kraft getreten. Damit habe jedenfalls ab 1.7.2022 (und damit im hier relevanten Zeitraum) für die Gewährung einer Mehrleistungszulage an die der KAGes zugewiesenen Vertragsbediensteten der Beklagten keine gesetzliche Grundlage mehr bestanden. Der Beschluss der Landesregierung aus 1993 stelle keine solche dar, weil es sich dabei um keine gesetzliche Norm handle.

Der Kläger habe aber auch durch die regelmäßige (freiwillige) Auszahlung der Mehrleistungszulage seit dem Beginn seines Dienstverhältnisses keinen Anspruch darauf erworben. Grundsätzlich könne zwar eine regelmäßig gewährte Zuwendung, mit welcher ein Arbeitnehmer rechnen dürfe, mangels ausdrücklicher Betonung ihres unverbindlichen und jederzeit widerruflichen Charakters einen entsprechenden Entgeltanspruch begründen; für „öffentlich Bedienstete“ einer Körperschaft werde aber der wesentliche Inhalt des Arbeitsvertrags zwingend durch Dienstrechtsgesetze festgelegt, welche nicht abdingbar seien. (Auch) Rechte und Pflichten von Vertragsbediensteten könnten nur unter den im Gesetz vorgesehenen Rahmenbedingungen geändert werden - insbesondere durch den Abschluss schriftlicher Sonderverträge, die allerdings nicht von einer nachgeordneten Dienststelle allein eingegangen werden könnten. Ein Sondervertrag mit dem Kläger sei weder behauptet worden noch gebe es dafür Anhaltspunkte. Zudem seien Erklärungen und damit auch schlüssiges Verhalten von Organen des Bundes oder auch der Länder nur innerhalb der ihnen jeweils eingeräumten Vertretungsmacht verbindlich, wenn deren Umfang durch Gesetz oder (sonst) öffentlich bekannt gemachte Vorschriften kundgemacht sei. Anders als im allgemeinen Arbeitsrecht scheide (damit) im Öffentlichen Dienst die konkludente Genehmigung einer praktizierten betrieblichen Übung aus, wenn das betreffende Dienstverhältnis einem Dienstrechtsgesetz wie zB dem VBG oder auch Landesvertragsbedienstetengesetzen unterliege. Die gesetzlichen Rechte und Verpflichtungen von Vertragsbediensteten könnten nicht konkludent, sondern nur unter den im Gesetz vorgesehenen Rahmenbedingungen geändert werden. Mangels wirksamen Abschlusses eines Sondervertrags komme nach ständiger Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofs auch kein Vertrauensschutz in

Betracht. Die Einstufungs- und Entlohnungsvorschriften des Vertragsbedienstetenrechts seien zwingend. Ausgehend von diesen Grundsätzen habe der Kläger trotz regelmäßiger Auszahlung der Mehrleistungszulage keinen Anspruch darauf erworben und einen solchen dementsprechend (auch) ab 1.7.2022 nicht gehabt.

Gemäß § 162 Stmk L-DBR seien dem Land zu Unrecht empfangene Leistungen (Übergenüsse) zu ersetzen, soweit sie nicht im guten Glauben empfangen worden seien. Die rückforderbaren Leistungen seien primär durch Abzug von den nach dem Gesetz gebührenden hereinzubringen. Voraussetzung für eine Kondiktion (nach § 1431 ABGB) seien unter anderem eine Vermögensverschiebung durch Leistung und das Fehlen eines diese Verschiebung rechtfertigenden Grunds. Die Kondiktion sei auch möglich, wenn der Rechtsgrund für eine zunächst gesetzliche Auszahlung nachträglich weg falle. Damit könnten Dienstgeber (irrtümlich) angewiesene Bezüge, die nicht oder nicht im tatsächlich geleisteten Umfang gebührten, zurückfordern. Im Fall eines redlichen Verbrauchs durch den Dienstnehmer sei die Rückforderung allerdings ausgeschlossen. Dabei werde der gute Glaube von der Rechtsprechung schon dann verneint, wenn der Dienstnehmer bei objektiver Beurteilung an der Rechtmäßigkeit des ihm ausbezahlten Betrags auch nur habe zweifeln müssen. Der rückfordernde Dienstgeber habe aber die Unredlichkeit des Dienstnehmers zu behaupten und zu beweisen. Dieser dürfe nämlich grundsätzlich darauf vertrauen, dass ihm alle vom Dienstgeber zukommenden Leistungen endgültig zustünden. Im konkreten Fall habe die beklagte Partei dem von der klagenden Partei erhobenen Einwand des gutgläubigen Verbrauchs der ab 1.7.2022 ausbezahlten Mehrleistungszulage keine konkreten Umstände entgegengehalten, welche den Kläger bei objektiver Betrachtung an der Rechtmäßigkeit der Zulage hätten zweifeln lassen müssen. Angesichts der Komplexität der Rechtsfrage, ob (nach wie vor) eine gültige Rechtsgrundlage für die - trotz zahlreicher gesetzlicher Änderungen unverändert zur Auszahlung gelangten - Mehrleistungszulage bestehe, sei auch tatsächlich nicht von einer Unredlichkeit des Klägers bei der Entgegennahme und dem Verbrauch der Zulage auszugehen. Die Beklagte sei daher nicht berechtigt, die dem Kläger aus dem Titel der Mehrleistungszulage bereits ausbezahlten Beträge zurückzufordern und diese von der aufgrund der rückwirkend höheren Einstufung zustehenden Entgeltdifferenz in Abzug zu bringen. Deshalb sei das Leistungsbegehren in Höhe von EUR 10.854,90 berechtigt. Für die Zukunft habe der Kläger allerdings keinen Anspruch auf die Mehrleistungszulage, weshalb das darauf gerichtete Feststellungsbegehren abzuweisen gewesen sei.

Die Kostenentscheidung gründe sich auf die §§ 41, 43 Abs 1 ZPO iVm § 2 Abs 1 ASGG. Aufgrund der mehrfachen Klagsänderungen seien 4 Verfahrensabschnitte zu bilden gewesen. Im 1. Abschnitt von der Klage bis zum Urteil vom 15.6.2023 (ON 8) habe die klagende Partei Anspruch auf (gerundet) EUR 723,00 (netto) an Vertretungskosten und EUR 887,00 an Barauslagen. Im 2. Abschnitt (Berufungsverfahren) habe sie Anspruch auf Ersatz von

(gerundet) EUR 429,00 (netto) an Vertretungskosten und von EUR 1.304,00 an Barauslagen. Im 3. Verfahrensabschnitt (von der Klagsausdehnung laut Schriftsatz ON 23 bis zum Fortsetzungsantrag ON 40) betrage der (Vertretungs-)Kostenersatzanspruch der klagenden Partei (gerundet) EUR 5.900,00 (netto). Im 4. Abschnitt (ab der Klagsänderung ON 45) sei die klagende Partei nur mit dem Leistungsbegehren, also rund der Hälfte ihres insgesamt betriebenen Begehrens durchgedrungen, sodass die den Parteien in diesem Verfahrensabschnitt entstandenen Kosten gemäß § 43 Abs 1 ZPO gegeneinander aufzuheben seien.

Gegen die Abweisung des Feststellungsbegehrens richtet sich die aus dem Anfechtungsgrund der unrichtigen rechtlichen Beurteilung erhobene **Berufung der klagenden Partei**, mit der sie die Abänderung des bekämpften Urteils im Sinn einer vollständigen Stattgebung auch des Feststellungsbegehrens anstrebt und hilfsweise einen Aufhebungsantrag stellt. Die **beklagte Partei** bekämpft mit ihrer **Berufung** aus den Anfechtungsgründen der Aktenwidrigkeit sowie der unrichtigen rechtlichen Beurteilung (unter Geltendmachung auch sekundärer Feststellungsmängel) die Stattgebung des Leistungsbegehrens und strebt dessen gänzliche Abweisung, zumindest aber eine solche im Umfang von EUR 882,90 sA an. Hilfsweise stellt auch sie einen Aufhebungsantrag.

Beide Parteien treten dem Rechtsmittel der Gegenseite jeweils in einer **Berufungsbeantwortung** entgegen und beantragen, diesem keine Folge zu geben.

Über die Berufungen konnte gemäß § 480 Abs 1 ZPO iVm § 2 Abs 1 ASGG in nichtöffentlicher Sitzung entschieden werden. Die Berufung der **klagenden Partei** ist **nicht**, jene der **beklagten Partei** hingegen **teilweise berechtigt**.

Zur von der beklagten Partei geltend gemachten *Aktenwidrigkeit*:

Die beklagte Partei rügt die Sachverhaltsannahme **[1]** insoweit als aktenwidrig, als im Zuge der rückwirkend vorgenommenen Einstufung des Klägers in die Entlohnungsgruppe SIII/N4 die Mehrleistungszulage nicht - wie festgestellt - für den Zeitraum Juli 2022 bis inklusive *September 2025*, sondern (lediglich) bis inklusive *Juni 2025* „mit der“ an den Kläger auszuzahlenden Entgeltdifferenz aufgerechnet worden sei. *Ergänzend* begehrt sie in diesem Zusammenhang die Feststellung des Aufrechnungsbetrags mit EUR 9.972,00.

Das Erstgericht sieht den als aktenwidrig bekämpften Sachverhalt aufgrund des wechselseitigen Vorbringens der Parteien in den Schriftsätzen ON 45 und ON 47 als unstrittig an. Richtig ist, dass insoweit ein unstrittiger Tatbestand vorliegt, allerdings tatsächlich im Sinn der Berufungsausführungen der beklagten Partei: Die klagende Partei brachte nämlich vor, die Beklagte habe den Kläger nun zwar rückwirkend ab 1.7.2022 in die Entlohnungsgruppe SIII/N4 eingereiht, bei der Verrechnung der diesbezüglich geschuldeten Nachzahlung (laut Abrechnung für Juli 2025) jedoch zu Unrecht die ab 1.7.2022 (monatlich) ausbezahlten

Mehrleistungszulagen abgezogen und zudem mitgeteilt, dass diese auch in Hinkunft *ab Juli 2025* nicht mehr bezahlt würden, weshalb sie den ungerechtfertigten Abzug für den Zeitraum *Juli 2022 bis einschließlich Juni 2025* in Höhe von EUR 9.972,00 nachfordere und zusätzlich die Mehrleistungszulage für die Monate Juli bis einschließlich September 2025 in Höhe von EUR 882,90 (3 x EUR 294,30) begehre (ON 45, Seiten 2 ff). Die beklagte Partei gestand den für den Zeitraum *Juli 2022 bis einschließlich Juni 2025* erfolgten Abzug von EUR 9.972,00 ebenso zu wie die Nichtzahlung der Mehrleistungszulage ab Juli 2025 (ON 47, Seiten 3 f), was im Übrigen auch dem Inhalt der insoweit unbestritten gebliebenen (vgl Protokoll vom 18.9.2025, Seite 2) Abrechnung für Juli 2025 (Beilage ./BR, Seiten 40 ff) entspricht.

Die somit vorliegende Aktenwidrigkeit ist dadurch zu beheben, dass das Berufungsgericht anstelle der aktenwidrigen die durch den (unstrittigen) Akteninhalt gedeckte Feststellung, wonach die im Zeitraum *Juli 2022 bis inklusive Juni 2025* (monatlich) ausbezahlte Mehrleistungszulage gegen die sich aus der rückwirkenden Neueinstufung ab 1.7.2022 zugunsten des Klägers ergebende Entgeltdifferenz verrechnet wurde, der rechtlichen Beurteilung unterzieht (*RS0043324 [T9, T12]; vgl auch RS0043203*). Ebenso darf der Entscheidung unstrittiges Parteivorbringen - im konkreten Fall also auch die Höhe der für den genannten Zeitraum insgesamt aufgerechneten Mehrleistungszulagen von *EUR 9.972,00* - ohne Weiteres zugrunde gelegt werden (*Klauser/Kodek, JN – ZPO¹⁸ § 267 ZPO [Stand 1.9.2018, rdb.at], E4/3; 1 Ob 4/12p = JusGuide 2012/25/10113*).

Mit dieser Maßgabe geht das Berufungsgericht bei seiner Entscheidung gemäß § 498 Abs 1 ZPO iVm § 2 Abs 1 ASGG von dem vom Prozessgericht erster Instanz als erwiesen angenommenen Sachverhalt aus.

Was die Rechtsrügen beider Parteien betrifft, hält das Berufungsgericht die rechtliche Beurteilung des Erstgerichts für zutreffend, die jeweiligen Rechtsmittelausführungen dazu hingegen nicht für stichhältig, was sich kurz wie folgt begründen lässt (§ 500a ZPO iVm § 2 Abs 1 ASGG):

Zur Rechtsrüge der klagenden Partei:

Vorab ist klarzustellen, dass es sich bei den klagsweise geltend gemachten Forderungen, wie sich aus der Bezugnahme auf die Beilage ./BR (insbes Seiten 40 ff) ergibt, um *Bruttobeträge* handelt.

Die klagende Partei bemängelt die rechtliche Beurteilung des Erstgerichts insoweit, als dieses davon ausgeht, dass dem Kläger (zumindest) ab 1.7.2022 kein Anspruch auf die Mehrleistungszulage (mehr) zustand.

Soweit sie meint, der auf § 18 GehG iVm § 22 L-VBG basierende Beschluss der Steiermärkischen Landesregierung vom 27.9.1993 stelle (immer noch) die Rechtsgrundlage für diese Zulage dar, ist ihr zu entgegenen:

Zum Zeitpunkt der genannten Beschlussfassung stand für Vertragsbedienstete des Landes Steiermark noch das Steiermärkische Landesvertragsbedienstetengesetz (LGBI Nr 125/1974) in Geltung, nach dessen § 2 Abs 1 auf die Landesvertragsbediensteten (mit hier nicht relevanten Ausnahmen) die für das Dienstrecht einschließlich des Besoldungsrechts der Vertragsbediensteten des Bundes maßgeblichen Bundesgesetze als Landesgesetze sinngemäß anzuwenden waren. In den Anlagen zu diesem Gesetz wurde explizit auch das Vertragsbedienstetengesetz 1948 (mit bestimmten Einschränkungen und Änderungen) als Landesgesetz übernommen. Gemäß dessen § 22 Abs 1 (in der im Jahr 1993 geltenden Fassung) galten für Nebengebühren die einschlägigen Bestimmungen für Bundesbeamte sinngemäß. Darunter fällt gemäß § 15 Abs 1 Z 6 GehG auch die Mehrleistungszulage nach § 18 leg cit. Gemäß § 18 Abs 1 GehG (in der bis 14.2.1997 geltenden Fassung BGBl Nr 214/1972) gebührte dem Beamten für eine in fachlicher Hinsicht zumindest gute Leistung, die - bezogen auf eine Zeiteinheit - in mengenmäßiger Hinsicht erheblich über der Normalleistung lag, eine Mehrleistungszulage.

Selbst wenn man davon ausgeht, dass der Kläger von Beginn seines Dienstverhältnisses an diese gesetzlichen Voraussetzungen erfüllte - welche durch einen Regierungsbeschluss zweifellos nicht abgeändert werden konnten - und ihm deshalb die Mehrleistungszulage auf Basis des (damals) geltenden Rechts tatsächlich zustand, verweist das Erstgericht zutreffend darauf, dass gemäß § 305 Stmk L-DBR mit Inkrafttreten dieses Gesetzes (am 1.1.2003) unter anderem das Steiermärkische Landesvertragsbedienstetengesetz 1974, LGBI Nr 125, und das gemäß dessen § 2 Abs 1 *als Landesgesetz geltende* Vertragsbedienstetengesetz 1948 außer Kraft traten. Nach § 1 Abs 1 Stmk L-DBR wurde mit diesem Gesetz vielmehr das Dienst- und Besoldungsrecht (auch) für Bedienstete, die in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis zum Land Steiermark stehen, (neu) geregelt. Eine § 18 GehG vergleichbare Bestimmung enthielt zunächst noch § 268 Stmk L-DBR für Beam:t:innen der allgemeinen Verwaltung und in handwerklicher Verwendung, welche gemäß § 280 sinngemäß auch für Vertragsbedienstete galt, allerdings mit 31.12.2011 außer Kraft trat. Worin seither die *gesetzliche* Grundlage für einen Anspruch des Klägers auf eine Mehrleistungszulage bestanden haben soll, stellt die klagende Partei im Rahmen der Rechtsrüge nicht nachvollziehbar dar.

Wenn sie meint, die Beklagte habe auf Basis des Beschlusses der Steiermärkischen Landesregierung aus 1993 allen Diplomsozialarbeitern, so auch dem Kläger, die Mehrleistungszulage vorbehaltlos *und rechtskonform* bezahlt, lässt sie außer Acht, dass nach der - wie dargestellt - nicht korrekturbedürftigen Rechtsansicht des Erstgerichts jedenfalls ab 1.7.2022, also im hier relevanten Zeitraum, tatsächlich keine gesetzliche Grundlage für die Bezahlung einer Mehrleistungszulage an den Kläger mehr bestand.

Damit konnte aber auch nach der von der klagenden Partei zur Stützung ihres Rechtsstandpunkts ins Treffen geführten Entscheidung 8 ObA 223/94 die vorbehaltlose

(Weiter-)Gewährung einer solchen Zulage mangels Rechtsgrundlage dafür keinen diesbezüglichen Anspruch des Klägers begründen, selbst wenn dieser die im Regierungsbeschluss aus 1993 definierten Voraussetzungen für die Zuerkennung weiterhin erfüllte. Wie bereits ausgeführt, ist es für den hier zu prüfenden Anspruch des Klägers auf eine Mehrleistungszulage ab 1.7.2022 auch unerheblich, ob ihm diese irgendwann davor aufgrund einer seinerzeit geltenden Rechtslage zustand.

Soweit sich die klagende Partei auf den Vertrauensschutz beruft, ist sie darauf zu verweisen, dass ein solcher bei Vertragsbediensteten nicht in Betracht kommt, sofern - wie hier (dazu sogleich) - kein wirksamer Sondervertrag abgeschlossen wurde (*RS0029314; 8 ObA 7/23x*). Die von der klagenden Partei in diesem Zusammenhang zitierte Entscheidung *9 ObA 36/22t* ist nicht einschlägig.

Auch wenn die strittige Zulage „Inhalt des Einzelvertrags“ des Klägers wurde, bestand der daraus resultierende Anspruch wegen Wegfalls der dafür bestandenen gesetzlichen Grundlage infolge geänderter Rechtslage jedenfalls nicht über den 1.7.2022 hinaus fort.

Soweit sich die klagende Partei schließlich noch hilfsweise auf einen „Sondervertrag nach § 36 Stmk L-VBG iVm § 2 Abs 1 und 3 Stmk L-VBG“ beruft, zumal im Dienstvertrag mit Zustimmung der Landesregierung - welche hier unstrittig vorgelegen sei - (zur Mehrleistungszulage) von den gesetzlichen Bestimmungen abweichende Regelungen hätten getroffen werden dürfen, scheitert diese Argumentation bereits daran, dass sich die „Zustimmung“ der Steiermärkischen Landesregierung aus 1993 gerade auf keine vom Gesetz *abweichende* Regelung bezog, sondern auf § 18 GehG, der damals auch für Vertragsbedienstete der Beklagten in Geltung stand. Eine - von der Zustimmung der Landesregierung umfasste - (Sonder-)Vereinbarung, wonach dem Kläger eine Mehrleistungszulage auch *ohne gesetzliche Grundlage* (weiter-)gewährt wird, ist dem festgestellten Sachverhalt nicht zu entnehmen. Die bloß tatsächliche - wenn auch vorbehaltlose - Zahlung einer solchen Zulage genügt dafür, wie bereits dargelegt, nicht (*vgl auch RS0029331*).

Zusammengefasst bestehen gegen die Rechtsansicht des Erstgerichts, dass der Kläger jedenfalls ab 1.7.2022 keinen Anspruch (mehr) auf eine Mehrleistungszulage hatte, keine Bedenken, weshalb die Rechtsrüge der klagenden Partei und damit deren Berufung insgesamt erfolglos bleibt.

Zur Rechtsrüge der beklagten Partei:

Diese wendet sich gegen die Rechtsansicht des Erstgerichts, die Verrechnung der dem Kläger im Zeitraum Juli 2022 bis (richtig:) *Juni 2025* rechtsgrundlos ausbezahlten Mehrleistungszulage gegen die diesem aufgrund der (rückwirkenden) Neueinstufung für die selbe Zeit zustehende Entgeltdifferenz scheitere am gutgläubigen (Empfang und) Verbrauch der

Zulage.

Dazu ist auszuführen:

§ 6 StKD BR ordnet die grundsätzliche Anwendbarkeit des Hauptstücks II (Besoldungsrechtliche Bestimmungen) des Stmk L-DBR auf die der KAGes zugewiesenen Bediensteten - wie den Kläger - an, soweit im StKD BR dazu nichts Abweichendes angeordnet ist (*vgl ErlRV EZ 3283/1 XVIII. GPStLT 10*).

Gemäß § 162 Abs 1 Stmk L-DBR sind zu Unrecht empfangene Leistungen (Übergenüsse), *soweit sie nicht im guten Glauben empfangen wurden*, dem Land zu ersetzen.

Die beklagte Partei zweifelt im Rahmen der Berufung grundsätzlich nicht an, dass zu Unrecht erhaltene Leistungen im Fall eines gutgläubigen Empfangs nicht rückerstattet werden müssen. Sie argumentiert jedoch, mit der rückwirkenden („höheren“) Einstufung des Klägers in die Entlohnungsgruppe SIII/N4 ab 1.7.2022 habe eine „Neubewertung des Monatsbezugs“ stattfinden müssen, wobei festgestellt worden sei, dass dem Kläger die Mehrleistungszulage (spätestens) seit 1.7.2022 mangels Rechtsgrundlage und infolge Wegfalls der seinerzeitigen Voraussetzungen nicht mehr zustehe, weil durch die Umreihung das mit der Zulage verfolgte Ziel einer besoldungsrechtlichen Besserstellung in der nunmehr höheren Entlohnung des Klägers aufgehe. Zumal somit Nachzahlung und Abzug im jeweils identen monatlichen Zeitraum erfolgt seien, habe kein „gutgläubiger Verbrauch der Nachzahlung“ erfolgen können. Unter Berücksichtigung der vorgenommenen „Neuberechnung nach Neueinstufung“ sei für die Vergangenheit tatsächlich auch kein (rückforderbarer) Übergenuss vorgelegen.

Bei dieser Argumentation übersieht die beklagte Partei, dass der Kläger die Mehrleistungszulage nach dem festgestellten (und auch ihrem Vorbringen entsprechenden) Sachverhalt für den Zeitraum Juli 2022 bis einschließlich (richtig:) Juni 2025 tatsächlich ausbezahlt erhielt und damit sehr wohl in gutem Glauben empfangen konnte. Wenn die Beklagte die für die genannte Zeit ausbezahlte Zulage gegen die dem Kläger aufgrund der rückwirkenden Neueinstufung zustehende Gehaltsdifferenz verrechnet, fordert sie diese im Ergebnis als Übergenuss zurück. Der Wegfall des Anspruchs auf die Mehrleistungszulage war auch keine Folge der Neueinstufung. Die Beklagte hatte die Zulage vielmehr - wie dargestellt - bereits davor rechtsgrundlos ausbezahlt und die rückwirkende Einreihung des Klägers in die Entlohnungsgruppe SIII/N4 lediglich zum Anlass dafür genommen, die Mehrleistungszulage für die Zukunft, dh ab Juli 2025, einzustellen und für den Nachzahlungszeitraum (im Weg der Gegenverrechnung) zurückzufordern. Einer solchen Rückforderung steht aber § 162 Abs 1 Stmk L-DBR für den Fall entgegen, dass der Kläger die Zulage von Juli 2022 bis einschließlich (richtig:) Juni 2025 in gutem Glauben empfing. Das Erstgericht begründet schlüssig, warum es in diesem Zusammenhang Gutgläubigkeit des Klägers annimmt, wogegen die Berufung der beklagten Partei keine überzeugenden Argumente ins Treffen führt.

Die von dieser zur Stützung ihres Rechtsstandpunkts ins Treffen geführte Entscheidung 9 ObA 142/89 unterscheidet sich auf der Sachverhaltsebene vom vorliegenden Fall bereits dadurch, dass dort die Auszahlung der in der Folge rückgeforderten Bezüge *rechtmäßig* erfolgte und erst durch eine rückwirkende Vertragsänderung ein Übergenuss entstand. Wenn es der Oberste Gerichtshof in einem solchen Fall als zulässig erachtet, die sich aus der neuen Vertragslage für einen bestimmten Bezugszeitraum (Monat) ergebenden Rückforderungsbeträge gegen Nachzahlungen zu verrechnen, die sich aus der Vertragsänderung für den selben Zeitraum ableiten, entspricht dies lediglich der Umsetzung des neuen Vertrags und ist mit der vorliegenden Konstellation nicht vergleichbar, in welcher die Beklagte die aufgrund einer geänderten Rechtslage rückwirkend erforderliche „höhere“ Einstufung des Klägers lediglich zum Anlass nahm, bereits seit längerer Zeit und unabhängig davon rechtsgrundlos ausbezahlte Bestandteile des Monatsbezugs durch Aufrechnung zurückzufordern. Der Oberste Gerichtshof verwies im Übrigen auch in der dargestellten Entscheidung - unter Bezugnahme auf das Judikat 33 neu - auf den Grundsatz, dass eine Rückforderung nicht berechtigt ist, soweit ausbezahlte (Über-)Bezüge gutgläubig verbraucht wurden.

Die getroffenen Feststellungen sind für die Beurteilung der (Un-)Zulässigkeit einer entsprechenden Rückforderung ausreichend. Der Umstand, dass die Beklagte im Zuge der Abrechnung für Juli 2025 für den Zeitraum 1.7.2022 bis 30.6.2025 eine „Aufrollung“ der den Kläger betreffenden Gehaltsabrechnungen in der Form vornahm, dass sie für jeden Monat den (sich aus der neuen Einstufung ergebenden) Nachzahlungsbetrag ermittelte und davon die ausbezahlte Mehrleistungszulage abzog, ist im Übrigen als unstrittig anzusehen und ergibt sich zudem aus der Beilage ./BR (Seiten 40 ff), deren Echtheit nicht infrage steht, weshalb das Berufungsgericht den entsprechenden Urkundeninhalt im Rahmen der rechtlichen Beurteilung auch ohne Durchführung einer Berufungsverhandlung berücksichtigen könnte (*RS0121557 insbes [T3]*). Aus den bereits dargelegten Gründen ändert aber auch diese konkrete Vorgangsweise bei der „Aufrollung“ nichts daran, dass die Beklagte damit dem Kläger bereits ausbezahlte Mehrleistungszulagen - unzulässigerweise - zurückfordert. Demnach liegen auch die von der beklagten Partei behaupteten sekundären Feststellungsmängel nicht vor.

Insoweit bleibt auch die Rechtsrüge der beklagten Partei erfolglos.

Diese weist jedoch zutreffend darauf hin, dass das Erstgericht irrtümlich davon ausgeht, die Beklagte habe zu Unrecht EUR 10.854,90 an Mehrleistungszulage für die Zeit von Juli 2022 bis einschließlich *September* 2025 (statt richtig: EUR 9.972,00 für den Zeitraum Juli 2022 bis einschließlich *Juni* 2025) zurückgefordert und von der nachzuzahlenden Entgeltdifferenz in Abzug gebracht.

Tatsächlich verrechnete die Beklagte nur EUR 9.972,00 an ausbezahlter Mehrleistungszulage bis einschließlich *Juni* 2025. Dementsprechend begehrte die klagende

Partei für die Monate Juli bis einschließlich September 2025 auch nicht die Nachzahlung unberechtigt abgezogener Zulagenbeträge, sondern die (Weiter-)Zahlung der Mehrleistungszulage in Höhe von insgesamt EUR 882,90. Dazu kann auf die Ausführungen zum Berufungsgrund der Aktenwidrigkeit verwiesen werden.

Somit war das bekämpfte Urteil betreffend das Leistungsbegehren von EUR 10.854,90 (brutto) in teilweiser Stattgebung der Berufung der beklagten Partei insoweit abzuändern, als dem Kläger davon lediglich EUR 9.972,00 (brutto) sA an zu Unrecht gegenverrechneter Mehrleistungszulage bis einschließlich Juni 2025 zuzusprechen sind, weil diese Leistung wegen gutgläubigen Empfangs nicht rückforderbar ist, während das Begehren auf Zahlung einer Zulage von EUR 882,90 (brutto) sA für den Zeitraum Juli bis einschließlich September 2025 abzuweisen ist, weil der Kläger darauf mangels Rechtsgrundlage keinen Anspruch (mehr) hat.

Die Änderung des bekämpften Urteils führt grundsätzlich zur Notwendigkeit einer Neuentscheidung über die Prozesskosten erster Instanz. Im konkreten Fall kann es allerdings bei der Kostenentscheidung des Erstgerichts bleiben: Das geringfügige weitere Unterliegen der klagenden Partei mit einem Leistungsbegehren im Umfang von EUR 882,90 betrifft lediglich den 4. Verfahrensabschnitt, in dem das Erstgericht eine Kostenaufhebung vornahm. Letztlich obsiegt die klagende Partei in diesem Abschnitt mit ihrem Begehren auf Zahlung im Umfang von EUR 9.972,00, während sie mit dem weiteren Leistungsbegehren von EUR 882,90 und dem mit EUR 10.594,80 bewerteten Feststellungsbegehren unterliegt, was einer Obsiegsquote von rund 46% entspricht. Dies rechtfertigt gemäß § 43 Abs 1 ZPO (ebenso) eine Kostenaufhebung.

Im Berufungsverfahren hat die mit ihrer Berufung vollständig unterlegene klagende Partei der beklagten Partei gemäß den §§ 41, 50 Abs 1 ZPO und 2 Abs 1 ASGG die mit EUR 1.194,85 netto (zuzüglich USt) richtig verzeichneten Kosten der Berufungsbeantwortung zu ersetzen. Die beklagte Partei war mit ihrer Berufung lediglich zu rund 8% (EUR 882,90 von EUR 10.854,90) erfolgreich, weshalb die insoweit nur geringfügig unterlegene klagende Partei gemäß den §§ 43 Abs 2, 50 Abs 1 ZPO und 2 Abs 1 ASGG Anspruch auf vollständigen Ersatz der Kosten ihrer Berufungsbeantwortung hat; dies allerdings nur auf Basis des „obsiegten“ Betrags von EUR 9.972,00, woraus sich ein Kostenersatzanspruch von EUR 1.215,56 netto (zuzüglich USt) errechnet. Daraus ergibt sich an Kosten des Berufungsverfahrens ein Differenzanspruch der klagenden Partei von EUR 20,71 zuzüglich USt.

Die ordentliche Revision war für keine der beiden Berufungen zuzulassen, da jeweils Rechtsfragen von der Qualität des § 502 Abs 1 ZPO nicht zu lösen waren.

Dr.ⁱⁿ Dagmar Kraschowetz-Kandolf, Senatspräsidentin

Elektronische Ausfertigung
gemäß § 79 GOG