

R-101-15

Entscheid

der I. Kammer

vom 26. November 2015

Mitwirkend: Vizepräsident Dr. G. Betschart (Vorsitz), Dr. W. Lüchinger,
Ersatzmitglied Dr. M. Sarbach, juristische Sekretärin Dr. R. Wallimann

In Sachen

Römisch-katholische Kirchengemeinde X.,

Rekurrentin

vertreten durch Rechtsanwalt Y.,

gegen

B.,

Rekursgegnerin

vertreten durch Rechtsanwalt C.,

betreffend

Auflösung des Arbeitsverhältnisses

Katholische Kirche im Kanton Zürich

Rekurskommission
Hirschengraben 66
8001 Zürich
www.zh.kath.ch

Direktwahl 044 266 12 46
Fax 044 266 12 47
rekurskommission@zh.kath.ch

hat sich ergeben:

Die Römisch-katholische Kirchgemeinde X. beschloss am 17. Juni 2014, das am 22. Juni 2013 mit B. begründete Anstellungsverhältnis per 31. Juli 2014 aufzulösen und die Kündigungsverfügung (act. 8/2/1) B. per Einschreiben zuzustellen. Als Kündigungsgrund wurde der Abbruch der Ausbildung zur Katechetin und damit die fehlende Voraussetzung für die Anstellung, einschliesslich die Gewährung des rechtlichen Gehörs am 5. Juni 2014, angeführt. Zugleich wurde einem allfälligen Rechtsmittel die aufschiebende Wirkung entzogen.

Gegen diesen Beschluss bzw. die Kündigungsverfügung erhob B. am 14. Juli 2014 Rekurs an den Synodalrat (act. 8/1) und beantragte neben der Aufhebung des Beschlusses der Kirchenpflege X. im Wesentlichen die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses, eventualiter die Anerkennung einer dreimonatigen Kündigungsfrist auf das Ende eines Schulsemesters, d.h. auf den 28. Februar 2015, die Aufhebung der im Rahmen des rechtlichen Gehörs auferlegten Rückzahlungsverpflichtung und die Anerkennung der aufschiebenden Wirkung mit diesem Rekurs.

Mit Schreiben vom 16. Juli 2014 (act. 8/4) teilte der Synodalrat B. bezüglich ihres Antrages um Wiederherstellung der aufschiebenden Wirkung des Rekurses mit, dass gestützt auf § 65 der Anstellungsordnung der Römisch-katholischen Körperschaft des Kantons Zürich vom 22. März 2007 (AO; LS 182.41) in Verbindung mit § 25 Abs. 2 lit. a des Verwaltungsrechtspflegegesetzes vom 24. Mai 1959 (VRG; LS 175.2) in personalrechtlichen Angelegenheiten bei einer Kündigung keine aufschiebende Wirkung besteht. Eine Wiederherstellung der aufschiebenden Wirkung sei infolgedessen nicht möglich bzw. nicht vorgesehen, wodurch die in der Kündigungsverfügung festgehaltenen Anordnungen ihre Wirkung sofort entfalten. Der formelle Entscheid über die Wiederherstellung der aufschiebenden Wirkung werde zusammen mit dem Endentscheid in der Hauptsache zugestellt.

Mit Schreiben vom 26. August 2014 (act. 8/8) nahm die Kirchgemeinde X. zum Rekurs von B. Stellung und führte insbesondere aus, die Anstellung von B. sei mit der Auflage erfolgt, dass diese die Ausbildung zur Katechetin berufsbegleitend abschliesse. Mit dem Abbruch der Ausbildung zur Katechetin habe B. die Anstellungsbedingungen bewusst nicht eingehalten und selbst die ordentliche Kündigungsfrist verpasst. Ferner habe sie die Kirchenpflege erst Anfang Juni 2014 über ihre beruflichen Absichten informiert, was zu einer ausserterminlichen Kündigung seitens der Kirchgemeinde X. führen musste.

Der Synodalrat beschloss am 26. Januar 2015 (act. 8/12), auf das Gesuch um Wiederherstellung der aufschiebenden Wirkung des Rekurses nicht einzutreten, jedoch den Rekurs – soweit darauf eingetreten wurde - gutzuheissen. Es wurde insbesondere festgestellt,

dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien am 28. Februar 2015 ende und B. bis zu diesem Zeitpunkt einen Lohnanspruch habe. Eine Rückerstattungspflicht der Ausbildungskosten durch B. bestehe nicht. Zudem wurde B. im Zusammenhang mit der sachlich nicht gerechtfertigten Kündigung eine Entschädigung in der Höhe von drei Monatslöhnen zugesprochen.

Hiergegen erhob die Römisch-katholische Kirchgemeinde X., vertreten durch Rechtsanwalt Y., mit Schreiben vom 26. Februar 2015 Rekurs an die Rekurskommission, sinngemäss mit folgenden Anträgen: Die Dispositiv-Ziffern II.-V. des Beschlusses des Synodalrates vom 26. Januar 2015 seien aufzuheben (act. 1). Es sei festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen B. und der Kirchgemeinde X. auf den 31. August 2014 aufgelöst wurde und die Ausbildungskosten durch B. gemäss Anstellungsverfügung vom 22. Juni 2013, Seite 2, zu erstatten sind. Die Begründung dazu findet die Rekurrentin v.a. darin, dass gemäss § 2 der Anstellungsordnung (AO) die Bestimmungen des OR sinngemäss gelten, wenn sich in der AO und den zugehörigen Vollzugsverordnungen keine auf den Einzelfall anwendbare Regelung findet. Dementsprechend wird ausgeführt, dass nun die Art. 151 ff. OR und insbesondere die Regel von Art. 154 OR über die auflösende Bedingung sinngemäss zur Anwendung gelangen.

Mit Schreiben vom 10. März 2015 verzichtete der Synodalrat auf eine Stellungnahme (act. 7).

Mit Schreiben vom 16. April 2015 (act. 16) nahm die Rekursgegnerin, vertreten durch Rechtsanwalt C., zum Rekurs Stellung und reichte sinngemäss folgende Anträge ein: Der Rekurs der Kirchgemeinde X. sei vollumfänglich abzuweisen und der Beschluss des Synodalrates vom 26. Januar 2015 sei vollumfänglich zu bestätigen. Diese Stellungnahme basiert insbesondere auf folgender Argumentation: Der Anstellungsverfügung könne lediglich entnommen werden, B. habe sich verpflichtet, sich zur Katechetin auszubilden. Damit liege aber keine auflösende Bedingung vor und insbesondere werde auch kein bestimmtes Ausbildungs-Institut bezeichnet. Zudem beantragte die Rekursgegnerin, es sei ihr in der Person von Rechtsanwalt C. ein unentgeltlicher Rechtsvertreter zu bestellen, dies insbesondere auch deshalb, weil ihre Sache aufgrund des Entscheides des Synodalrates vom 26. Januar 2015 nicht aussichtslos sei und weil sie nach dem Grundsatz der Waffengleichheit dem Rechtsvertreter der rekurrierenden Kirchgemeinde auch mit einem Rechtsbeistand solle entgegentreten können, den zu bestellen sie jedoch mangels genügender Mittel nicht in der Lage sei.

Mit Schreiben vom 13. Mai 2015 (act. 24) nahm die Kirchgemeinde X., vertreten durch Rechtsanwalt Y., zur Rekursantwort der Rekursgegnerin Stellung und bestritt die Ausführungen der Rekursgegnerin. Zum Antrag auf Bestellung eines unentgeltlichen Rechtsvertreters wurde auf eine Stellungnahme verzichtet.

Mit Schreiben vom 10. Juni 2015 (act. 29) nahm die Rekursgegnerin, vertreten durch Rechtsanwalt C., erneut Stellung und hielt an den bereits mit Schreiben vom 16. April 2015 eingereichten Anträgen fest.

Die Kammer zieht in Erwägung:

1.

1.1 Gemäss Art. 47 lit. b der Kirchenordnung der Römisch-katholischen Körperschaft des Kantons Zürich vom 29. Januar 2009 (KO; LS 182.10) können Entscheide des Synodalrats über Rekurse zu personalrechtlichen Anordnungen der Kirchgemeinden und Zweckverbände mit Rekurs an die Rekurskommission angefochten werden. Die personalrechtliche Natur der vorliegend zu beurteilenden Kündigungsverfügung ergibt sich daraus, dass es sich um ein öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis handelt, für das die Anstellungsordnung der Römisch-katholischen Körperschaft des Kantons Zürich vom 22. März 2007 (AO) die rechtliche Grundlage bildet. Die AO regelt das Arbeitsverhältnis der voll- und teilzeitlich Angestellten, die befristet oder unbefristet im Dienste der Körperschaft, einer Kirchgemeinde oder eines Zweckverbandes stehen. Darunter fallen selbstredend auch die Bestimmungen zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Die Rekurskommission ist somit zur Beurteilung des Rekurses zuständig. Dieser wurde im Übrigen frist- und formgerecht von der dazu legitimierten Rekurrentin eingereicht.

1.2 Die Römisch-katholische Körperschaft des Kantons Zürich wendet das staatliche Recht sinngemäss als eigenes Recht an, wo sie keine eigenen Bestimmungen erlässt (Art. 6 KO). Für das Rekursverfahren vor der Rekurskommission finden die für das Verwaltungsgericht geltenden Bestimmungen des kantonalen Verwaltungsrechtspflegegesetzes vom 24. Mai 1959 (VRG; LS 175.2) Anwendung (Art. 48 KO).

2.

2.1 Die Rekurrentin beantragt in Ziff. 1 ihres Rekurses (act. 1), die Dispositiv-Ziffern II.-V. des Beschlusses des Synodalrates vom 26. Januar 2015 seien aufzuheben. Ferner beantragt

sie, es sei festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen der Rekurrentin und der Rekursgegnerin auf den 31. August 2014 aufgelöst wurde und es sei festzustellen, dass die Ausbildungskosten gemäss Anstellungsverfügung vom 22. Juni 2013 durch die Rekursgegnerin der Rekurrentin zu erstatten sind.

Um diese Rekursanträge und die gestellten Gegenanträge der Rekursgegnerin sowie den Beschluss des Synodalrates vom 26. Januar 2015 (act. 8/12) in sachlicher und rechtlicher Hinsicht beurteilen zu können, wird hier als Erstes der von der Rekurskommission als zutreffend und erstellt zu betrachtende Sachverhalt zusammenfassend dargestellt. Auf weitere, besondere Geschehensaspekte wird im Rahmen der jeweiligen Rechtsausführungen soweit nötig ergänzend eingegangen.

Die Rekurskommission geht bei ihren anschliessenden rechtlichen Erwägungen von folgendem Sachverhalt aus:

2.2 An der Sitzung der Kirchenpflege X. vom 11. Juni 2013 wurde unter dem Traktandum „9. Anstellung Katechetin in Z.“ Folgendes protokolliert (act. 8/10/2):

„Frau B. hat sich als Katechetin in Z. beworben. Sie hatte im Jahr 2004 die Katechetinnen-Ausbildung begonnen, musste sie jedoch aus familiären Gründen abbrechen. Sie muss allerdings die ganze Ausbildung nochmals machen. Vom bereits besuchten Jahr wird ihr nichts angerechnet. Die Ausbildungskosten würden von der Kirchenpflege getragen. Wir empfehlen darum die Stelle etwas anders zu besetzen als ursprünglich geplant. Frau B. würde zu 30% in der 1. und 2. Klasse eingesetzt. R. wäre bereit sie etwas zu coachen. Evtl. hätte dies auch eine Erhöhung der Prozente von R. zur Folge. Da es langfristig gesehen ein Gewinn für die Pfarrei ist, wenn wir wieder eine ausgebildete Katechetin haben stellen H. und F. den Antrag dass Frau B. zu 30% als Katechetin in Z. angestellt wird.

Über den Antrag wird abgestimmt. Der Antrag wird einstimmig angenommen.“

2.3 Mit Anstellungsverfügung vom 22. Juni 2013 (act. 8/9/1) wurde B. von der Kirchgemeinde X. als Katechetin in der Pfarrei Z. mit Beginn des Arbeitsverhältnisses am 1. August 2013 und mit einem Beschäftigungsgrad von 30% angestellt. Der dreizehnmal im Jahr auszureichende Monatslohn beträgt gemäss Anstellungsverfügung brutto Fr. 1'885.--. Ergänzend findet sich auf Seite 2 der Anstellungsverfügung der allgemein gehaltene Hinweis auf die für die Anstellung geltenden Bedingungen, welche in der Anstellungsordnung der Römisch-katho-

lischen Körperschaft des Kantons Zürich sowie in den massgebenden berufsbezogenen Bestimmungen und Vollzugserlassen geregelt sind. Im Besonderen findet sich dort auch eine *Rückzahlungsvereinbarung betreffend Weiterbildung*, die wie folgt lautet:

„Wir bestätigen, dass die Kirchenpflege X. anlässlich der Sitzung vom 11. Juni 2013 beschlossen hat die Kosten für Ihre Weiterbildung zur *Katechetin* zu übernehmen.

Die Auszahlung des Beitrages (gegen Vorlage der entsprechenden Zahlungsbelege) wurde unter Vorbehalt des Abschlusses folgender Rückzahlungsvereinbarung bewilligt: Sollten Sie während einer bestimmten Zeit nach Abschluss der Ausbildung das Arbeitsverhältnis kündigen und eine andere Stelle ausserhalb der römisch-katholischen Körperschaft des Kantons Zürich antreten, so wird folgende Klausel zu Anwendung kommen:

Kündigung während der Ausbildung: Rückzahlung des gesamten erhaltenen Betrages
Kündigung im ersten und zweiten Jahr nach Abschluss: Rückzahlung von ½ des erhaltenen Betrages

Kündigung im dritten Jahr nach Abschluss: Rückzahlung von ¼ des erhaltenen Betrages“

2.4 In der Folge ist davon auszugehen, dass die Rekursgegnerin, B., ihre Anstellung angetreten und die Tätigkeit als Katechetin bis Ende des Schuljahres 2014/15, d.h. entsprechend der Kündigung per 31. Juli 2014 bis dahin ausgeübt hat. Während dieser Zeit hat sie auch das erste Jahr der Ausbildung ForModula zur Katechetin an der Fachstelle für Religionspädagogik (FaRP) in Zürich absolviert. Unwidersprochen blieben die Ausführungen zur Motivation der Rekursgegnerin, sich nach einer höher eingestuften Ausbildung umzusehen, welche dazu führte, dass B. die Zulassungsbewilligung zur Ausbildung am Religionspädagogischen Institut (RPI) in Luzern erhielt. Wann genau dies der Fall war, kann den Akten nicht entnommen werden. Offensichtlich und unbestritten ist, dass B. zusammen mit dem Pfarreibeauftragten das Gespräch mit der Personalverantwortlichen der Kirchenpflege gesucht hat, nachdem dieser erfahren hatte, dass B. die Ausbildung ForModula an der FaRP zugunsten einer Ausbildung am RPI abbrechen wolle. In seiner Stellungnahme vom 20.8.2014 hält der Pfarreibeauftragte unwidersprochen zum damaligen Vorgehen sinngemäss fest, dass er mit dem Ausbildungsabbruch an der FaRP nicht einverstanden und dass damit für ihn das Anstellungsverhältnis zu beenden gewesen sei (act. 8/9/6). Am 5. Juni 2014 ist es in der Folge zur Anhörung von B. bzw. zu einem gemeinsamen Gespräch zwischen Vertretern der Rekurrentin und der Rekursgegnerin gekommen. Dazu gibt es in den Akten folgende Unterlagen:

- Ein Gesprächsprotokoll zur Besprechung folgender Personen: H. (Pfarreibeauftragter), B. (Katechetin) und F. (Personalverantwortliche Kirchenpflege X.). Abschliessend wird festgehalten, an diesem Gespräch sei beschlossen worden, das Arbeitsverhältnis per 31. Juli 2014 in gegenseitigem Einvernehmen zu beenden (act. 8/9/2).

- Ein mit „Rechtliches Gehör: Vertragsauflösung zwischen der Katholischen Kirchgemeinde X. und Frau B.“ überschriebenes Dokument, das in den meisten Teilen dem Gesprächsprotokoll entspricht, jedoch zusätzlich festhält, dass B. der Kündigungsgrund dargelegt und ihr dazu das rechtliche Gehör gewährt worden ist. Sodann wird ausgeführt, am 14. Juni 2014 habe ein weiteres Gespräch zwischen F. und B. stattgefunden, an welchem beschlossen und mitgeteilt wurde, dass F. der Kirchenpflege am 17. Juni 2014 beantragen werde, das Arbeitsverhältnis mit B. seitens der Kirchenpflege per 31.7.2014 zu beenden. Ferner ist dieses Dokument mit einer zusätzlichen Vereinbarungsformulierung zur Rückzahlungsverpflichtung gemäss Anstellungsverfügung vom 22. Juni 2013 ergänzt. Diese Zusatzvereinbarung lautet wie folgt (act. 8/9/4):
„Rückzahlungsverpflichtung: Gemäss AV vom Juni 2013 verpflichtet sich Frau B., die Ausbildungskosten, welche die Kirchenpflege X. bezahlt hat, bei einer Kündigung zurück zu bezahlen. Es handelt sich um einen Betrag von Fr. 2'400.--. Unter Berücksichtigung der finanziellen Möglichkeiten von Frau B. und der Tatsache, dass Frau B. weiterhin für die Kirche arbeiten wird, beschliesst die Kirchenpflege an ihrer Sitzung vom 17. Juni 2014 auf 3/4 des Betrages zu verzichten. Gemäss mündlicher Zusage von Frau B. vom 14.6.2014, verpflichtet sie sich bis spätestens 31.12.2014 der Kirchgemeinde Fr. 600.— ihrer Ausbildungskosten zurück zu zahlen.“

- Eine separate Aktennotiz, worin F. erläutert, die Vereinbarung vom 5. Juni 2014 sei am 14. Juni 2014 nochmals von ihr und B. überarbeitet worden und B. sei von ihr gebeten worden, diese bis am 16. Juni 2014 zurückzusenden. B. habe dann jedoch mitgeteilt, dass sie nicht beabsichtige, das Arbeitsverhältnis zu beenden, und deshalb die Vereinbarung nicht unterschreibe (act. 8/9/5).

2.5 Darauf kam es am 17. Juni 2014 zur Kündigungsverfügung (act. 8/2/1) durch die Kirchenpflege X. Darin wird insbesondere Folgendes festgehalten:

- Erwägung 1: „Kündigungsgrund: Abbruch der Ausbildung zur Katechetin, damit fehlt die Voraussetzung für die Anstellung.“
- Erwägung 2: „Gewährung des rechtlichen Gehörs: Das Rechtliche Gehör wurde der Mitarbeiterin am 5.6.2014 gewährt.“
- Beschluss 1: „Das mit B. am 22.6.2013 begründete Anstellungsverhältnis wird gestützt auf den in den Erwägungen dargelegten Grund per 31.7.2014 aufgelöst.“
- Beschluss 4: „Einem allfälligen Rechtsmittel wird die aufschiebende Wirkung entzogen.“

2.6 Gegen diese Kündigungsverfügung reichte B. Rekurs ein (act. 8/1), und es kam zu den eingangs dargestellten Rechtsmittelschritten bis zum aktuell zu beurteilenden Rekurs.

3.

3.1 Ausgehend von den Rekursanträgen geht es darum, folgende Rechtsfragen zu prüfen:

- Wurde das zur Diskussion stehende Arbeitsverhältnis korrekt aufgelöst und welche Konsequenzen ergeben sich allenfalls hinsichtlich einer Lohnfortzahlung? (Erwägungen 3.2)
- Liegt eine sachlich nicht gerechtfertigte bzw. missbräuchliche Kündigung vor und welche Konsequenzen ergeben sich allenfalls bezüglich einer Entschädigung? (Erwägungen 3.3)
- Kommt die Rückzahlungsvereinbarung betreffend Ausbildungskosten gemäss Anstellungsverfügung vom 22. Juni 2013 zur Anwendung und welche Konsequenzen ergeben sich allenfalls bezüglich einer Rückzahlung daraus? (Erwägungen 3.4)
- Hat die Rekursgegnerin Anspruch auf die Bestellung einer unentgeltlichen Rechtsvertretung in der Person von Rechtsanwalt C.? (Erwägungen 3.5)

3.2 Der erste Antrag der Rekurrentin, d.h. der Römisch-katholischen Kirchgemeinde X., verlangt, dass die Gutheissung des erstinstanzlichen Rekurses aufzuheben sei. Dies bedeutet, dass zu prüfen ist, ob der Entscheid, die Kündigungsverfügung der Kirchgemeinde X. aufzuheben, richtig war. Mithin geht es also darum, zunächst zu prüfen, ob das zur Diskussion stehende Arbeitsverhältnis korrekt aufgelöst wurde.

Das Anstellungsverhältnis der Rekursgegnerin ist ein öffentlich-rechtliches und wird in erster Linie durch die Anstellungsordnung der Röm.-kath. Körperschaft des Kantons Zürich vom 22. März 2007 (§ 1 AO; LS 182.41) geregelt. Enthalten die Anstellungsordnung und die zugehörigen Vollzugsverordnungen keine auf den Einzelfall anwendbare Regelung, so gelten gemäss § 2 AO die Bestimmungen des Obligationenrechts sinngemäss (vgl. auch Ullin Streiff /

Adrian von Kaenel / Roger Rudolph, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319 – 362 OR, 7. Auflage, Zürich 2012, Art. 319 N. 22).

Gemäss § 14 Abs. 1 lit. a AO endet das Arbeitsverhältnis unter anderem durch Kündigung. In § 15 AO werden die generellen Kündigungsfristen und Kündigungstermine aufgeführt. Im erstinstanzlichen Rekursentscheid des Synodalrates vom 26.1.2015 wurde unter Bezug auf § 3 AO auf die besonderen Ausführungsbestimmungen des Synodalrates für Katechetinnen und Katecheten (Personalhandbuch des Synodalrates, Ziffer 3.5) und deren Ziffer 7 (Kündigung) verwiesen und gestützt darauf entschieden (act. 8/12, Seite 3 f.). Die genannte Ziffer 7 hält in Abs. 1 und 2 fest:

“¹ Das Arbeitsverhältnis kann von beiden Parteien unter der Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten auf das Ende eines Schulsemesters (28./29. Februar, 31. Juli) aufgelöst werden.

“² Für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch die Kirchenpflege ist der Grundsatz der Einvernehmlichkeit (§ 16 AO) zu beachten.“

In Übereinstimmung mit den Ausführungen der Rekurrentin in der Rekurschrift kommen diese Bestimmungen gestützt auf Ziffer 1 der besonderen Ausführungsbestimmungen des Synodalrates für Katechetinnen und Katecheten jedoch nur für solche in Frage, welche eine Ausbildung an der Fachstelle für Religionspädagogik (FaRP) oder eine gleichwertige, anerkannte Ausbildung *abgeschlossen* haben. Die Rekursgegnerin hat diese Ausbildung offensichtlich noch nicht abgeschlossen, weshalb für ihre Arbeitskonstellation die Kündigungsbestimmungen von § 15 f. AO anwendbar sind.

Danach betragen die anwendbaren Fristen gemäss § 15 Abs. 1 AO für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit im ersten Dienstjahr einen Monat, im zweiten Dienstjahr zwei Monate und ab dem dritten Dienstjahr drei Monate. Die Anstellung erfolgte gemäss Anstellungsverfügung vom 22. Juni 2013 per 1. August 2013 (siehe vorne Erwägungen 2.3). Am 17. Juni 2014, dem Datum der Kündigungsverfügung (siehe vorne Erwägungen 2.5), befand sich die Rekursgegnerin somit noch im 1. Dienstjahr, womit gemäss § 15 Abs. 1 lit. a AO die Kündigungsfrist einen Monat beträgt. Gemäss § 15 Abs. 2 AO kann das Arbeitsverhältnis jeweils auf Ende eines Monats beendet werden. Dies bedeutet vorliegend, dass die Kündigungsverfügung vom 17. Juni 2014 auf 31. Juli 2014, d.h. mit einer einmonatigen Frist per Monatsende Juli 2014, korrekt erfolgte.

Dementsprechend stellen sich die weiteren Fragen gemäss Entscheid der Vorinstanz nach der Fortdauer des Anstellungsverhältnisses wegen verspäteter Kündigung nicht und es besteht kein Anspruch der Rekursgegnerin auf eine Lohnfortzahlung. Die Rekursgegnerin tat zwar durch die Ablehnung der provisorischen Vereinbarung (siehe vorne Ziffer 2.4, act. 8/9/5) kund,

dass sie der Kündigung nicht zustimme, d.h. ihre Arbeitsleistung weiter anbiete, aber auch am Wechsel der Ausbildungsstätte festhalte. Mit einer Kündigung wird jedoch ein rechtsänderndes Gestaltungsrecht ausgeübt. Soweit auf den vorgesehenen Termin gekündigt wird, hat die Gegenseite grundsätzlich nichts dazu zu sagen. Selbst eine ungerechtfertigte, fristlose Kündigung führte zum sofortigen Ende des Arbeitsverhältnisses. Es herrscht grundsätzlich Kündigungsfreiheit (siehe dazu auch Streiff / von Kaenel / Rudolph, Kommentar zu Art. 335 N. 2, Seite 891).

Seitens der Rekurrentin wurde mit der Rekursschrift vom 26.2.2015 (act. 1) sodann geltend gemacht, dass durch den Wechsel der Ausbildungsstätte die Regeln von Art. 151 ff. OR und insbesondere jene von Art. 154 OR über die resolutive Bedingung erfüllt und dementsprechend das Arbeitsverhältnis seitens der Rekursgegnerin aufgelöst worden sei. Unbeachtet der Frage, ob hier von einem Vertrag auszugehen ist, kann festgestellt werden, dass beim vorliegenden Arbeitsverhältnis nirgends von einer auflösenden Bedingung die Rede war, bei deren Eintritt die Anstellung dahinfallen solle. Insbesondere lässt sich aus der Anstellungsverfügung und der darin enthaltenen Rückzahlungsvereinbarung betreffend die Weiterbildungskosten keine entsprechende Willensäußerung erkennen. Dass dies auch von der Rekurrentin nie so verstanden wurde ergibt sich ferner daraus, dass das Arbeitsverhältnis durch eine ordentliche Kündigung aufgelöst wurde.

Unter diesen Voraussetzungen kann nicht vom Eintritt einer das Arbeitsverhältnis auflösenden Bedingung gesprochen werden. Das Vorbringen der Rekurrentin ist in diesem Zusammenhang somit unbeachtlich.

Aufgrund der korrekt erfolgten Kündigung ist der Rekursentscheid der Vorinstanz bezüglich des ersten Teils von Ziffer III des Entscheiddispositivs aufzuheben und durch eine Bestätigung der Kündigungsverfügung der Rekurrentin vom 17. Juni 2014 (act. 8/2/1) zu ersetzen. Da die Rekurrentin beantragt, es sei festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis auf den 31. August 2014 – und nicht 31. Juli 2014 – aufgelöst wurde (act. 1 S. 2), ist dies entsprechend festzuhalten.

3.3 § 16 Abs. 1 AO verlangt, dass die Kündigung durch die Anstellungsinstanz schriftlich und begründet mitgeteilt wird. Dies ist vorliegend mit der schriftlichen Kündigungsverfügung der Kirchenpflege X. vom 17. Juni 2014 erfolgt. Die Begründung findet sich in Ziffer 1 der Kündigungs-Erwägungen: „Kündigungsgrund: Abbruch der Ausbildung zur Katechetin, damit fehlt die Voraussetzung für die Anstellung.“

§ 16 Abs. 5 AO bestimmt, dass vor dem Erlass einer Kündigung der oder die Betroffene anzuhören ist. Davon ist aufgrund der vorne bei Ziffer 2.4 erwähnten Gesprächsnotiz zur Gewährung des Rechtlichen Gehörs (act. 8/2/2 und 8/9/4) auszugehen.

§ 16 Abs. 3 AO besagt ferner, dass die Kündigung durch die Anstellungsinstanz nicht missbräuchlich sein darf und einen sachlich zureichenden Grund voraussetzt. Der Tatbestand der missbräuchlichen Kündigung richte sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts. Im Falle einer missbräuchlichen Kündigung wird auch für die Bemessung der Entschädigung auf die Bestimmungen des OR verwiesen.

Streiff / von Kaenel / Rudolph (Kommentar zu Art. 336, N. 1 ff.) halten dazu fest, dass auch bei rechtmässiger Kündigung das Gebot der schonenden Rechtsausübung beachtet werden muss. Damit verbunden seien hohe Anforderungen an die Schlichtungsbemühungen des Arbeitgebers. Dementsprechend besteht eine gefestigte Rechtsprechung, wonach die Arbeitgeberin vor der Aussprechung der Kündigung Schlichtungsbemühungen ergreifen muss, ansonsten Missbräuchlichkeit der Kündigung droht. In analoger Anwendung von Art. 328 OR gilt dies auch für öffentlich-rechtliche Anstellungsverhältnisse (BGer, 8C_340/2009 vom 24.8.2009 E. 43).

In Art. 336 OR werden verschiedene Gründe aufgeführt, welche zu einer missbräuchlichen Kündigung führen. Diese Aufzählung ist allerdings nicht abschliessend (BGE 136 III 513). Entsprechend können auch weitere Umstände eine Kündigung als missbräuchlich erscheinen lassen. Im Vordergrund steht vorliegend die Prüfung der Frage, ob die Kündigung erfolgte, weil die Rekursgegnerin nach Treu und Glauben Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geltend machte (vgl. Art. 336 Abs. 1 lit. d OR). Die vorliegende Kündigung erscheint jedoch aus all den nachfolgend dargestellten Gründen nicht als missbräuchlich: Im Rahmen zweier Gespräche wurde nach einer einvernehmlichen Lösung mit der Rekursgegnerin gesucht, womit von entsprechenden Schlichtungsbemühungen ausgegangen werden darf. Eine vorangehende akute Konfliktsituation kann verneint werden. Es sind auch keine Gründe für eine Rache Kündigung ersichtlich. Es bleibt deshalb der Fokus auf der näheren Beleuchtung der Frage, ob ein krasses Missverhältnis der Interessen vorlag bzw. ob die Rekursgegnerin als Arbeitnehmerin einen Anspruch auf eine anders geartete Ausbildung aufgrund des bestehenden Arbeitsverhältnisses aus Treu und Glauben geltend machen durfte.

Das Arbeitsverhältnis zwischen Rekurrentin und Rekursgegnerin definiert sich in erster Linie durch die Anstellungsverfügung vom 22. Juni 2013 mit der dort angefügten Rückzahlungsverpflichtung betreffend die übernommenen Ausbildungskosten. Bei den „Besonderen Verpflichtungen und Vereinbarungen“ in der Anstellungsverfügung vom 22. Juni 2013 (act. 8/9/1) heisst es denn auch, die Kirchenpflege X. übernehme die Kosten für die Weiterbildung zur *Katechetin*. Daraus geht hervor, dass es sich nicht um eine Kostenübernahme zur Ausbildung als Religionspädagogin handeln kann, welche von der Rekursgegnerin neu am RPI anvisiert wurde. Zudem ist davon auszugehen, dass sich die übernommenen Ausbildungskosten aufgrund der bereits während einem Jahr erfolgten Ausbildung auf eine solche nach ForModula an

der FaRP bezogen. Von etwas anderem, z.B. der nun anvisierten Ausbildung am RPI in Luzern war nie die Rede. Diese Konstellation, wonach eine Ausbildung nach ForModula an der FaRP vereinbart wurde, ist von der Rekursgegnerin bis zum zweitinstanzlichen Rekursverfahren auch nie bestritten worden. Es wurde von der Rekursgegnerin aber auch nicht dargelegt, dass es ihr frei gestanden sei, die Ausbildungsstätte zu wählen bzw. diese von sich aus zu wechseln und damit nach ihrem Ermessen über die Dauer und die anfallenden Kosten zu entscheiden. Die bisher geleisteten Ausbildungsbeiträge wurden durch den Wechsel der Ausbildungsstätte zudem nutzlos, weil die bisherige Ausbildung an der FaRP in Zürich durch das RPI in Luzern nicht angerechnet wurde. Mit diesen Überlegungen folgt die Rekurskommission den Darlegungen der erneuten Stellungnahme der Rekurrentin vom 13.5.2015 (act. 24). Dementsprechend darf davon ausgegangen werden, dass die Rückzahlungsvereinbarung und damit die Kostentragung die Ausbildung nach ForModula an der FaRP betraf.

Die genannte, vereinbarte Ausbildung ist entsprechend den Ausführungen der Rekurrentin und den Ausführungsbestimmungen des Synodalrates (vgl. Handbuch 3.5., Ziffer 1) nötig für die Anstellung als Katechetin. Es darf zudem von den glaubhaften Darstellungen der Rekurrentin ausgegangen werden, dass die Anstellung ohne abgeschlossene Ausbildung und die Übernahme der diesbezüglichen Kosten ein Entgegenkommen seitens der Rekurrentin darstellen, einschliesslich die für die Rekursgegnerin vorteilhafte Lohn-Einstufung. Dementsprechend ist auch davon auszugehen, dass Veränderungen der bestehenden Arbeits- und Ausbildungssituation ein beiderseitiges Einvernehmen voraussetzen. Indem die Rekursgegnerin Abklärungen für eine Ausbildungsveränderung an die Hand nahm und im Rahmen der Besprechungen mit der Rekurrentin offensichtlich auf einem Schulwechsel beharrte, nahm sie auch in Kauf, dass die bisher bestehenden Arbeitsbedingungen eine Anpassung erfahren könnten. Seitens der Rekurrentin durfte davon ausgegangen werden, dass das Arbeitsverhältnis im einmal begonnenen Rahmen bis zum Abschluss der Ausbildung fortgesetzt wird. Deshalb wurde auch die Rückzahlungsvereinbarung in die Anstellungsverfügung aufgenommen.

Indem die Rekursgegnerin einseitig den Willen bekundete, die Ausbildungsstätte zu wechseln und damit eine längere Dauer der Kostentragung durch die Rekurrentin bewirkt hätte, musste sie mit entsprechenden Anpassungen des Anstellungsverhältnisses rechnen. Insofern liegt kein krasses Missverhältnis vor, wenn trotz Gesprächen und der damit verbundenen Gewährung des rechtlichen Gehörs zur drohenden Auflösung des Arbeitsverhältnisses schliesslich die Kündigung erfolgte. Das Verhalten der Rekurrentin, welche aufgrund der nicht erfolgenden Einigung bezüglich entsprechender längerer Kostentragung die Kündigung aussprach, kann dementsprechend nicht als wider Treu und Glauben bezeichnet werden. Die Kündigung ist deshalb nicht als missbräuchlich zu betrachten. Vielmehr ist davon auszugehen, dass die Rekurrentin die Kündigung möglichst rücksichtsvoll formulierte, indem bewusst nach Rücksprache mit der

synodalrätlichen Verwaltung keine weitergehende sondern nur eine minimale Kündigungsbeurteilung in die Verfügung aufgenommen wurde (siehe Stellungnahme der Personalverantwortlichen F., act. 8/9/5).

Die Argumentation, es handle sich bei der Ausbildung am RPI Luzern um eine gleichwertige Ausbildung bezüglich Katechetinnen-Tätigkeit, weshalb die Rekursgegnerin selbst den Ausbildungsweg wählen könne, greift nicht. Einerseits ist, wie dargestellt, vom Willen der Rekurrentin auszugehen, die Ausbildungskosten an der FaRP in Zürich zu übernehmen, andererseits handelt es sich bei der Ausbildung am RPI in Luzern um eine höherqualifizierte Ausbildung, welche weitere, von der Rekurrentin nicht in Kauf zu nehmende, Nebenwirkungen – insbesondere höhere Kosten bzw. Nutzlosigkeit der bisher aufgewendeten Ausbildungskosten für die FaRP - mit sich gebracht hätte. Der einseitig vorgesehene Wechsel der Ausbildungsstätte durch die Rekursgegnerin kommt einer Nichteinhaltung der Anstellungsabmachung gleich.

Wohl hätte man sich auch andere Lösungen vorstellen können, wie etwa eine Kostentragung der verlängerten Ausbildung am RPI in Luzern durch die Rekursgegnerin bzw. eine Beschränkung der Kostentragung durch die Rekurrentin auf den maximalen Ausbildungsbetrag bei einer Ausbildung nach ForModula. Damit hätte die Rekurrentin aber eine wenigstens ein Jahr längere, gemäss den glaubhaften Ausführungen der Rekurrentin wegen mangelnder Anrechnung des vergangenen Ausbildungsjahres sogar eine bis zu zwei Jahre längere Ausbildung der Rekursgegnerin in Kauf nehmen müssen. Hinzu wäre auch gekommen, dass wegen der künftigen Höhereinstufung der Rekursgegnerin als Religionspädagogin mit höheren Lohnkosten zu rechnen gewesen wäre (vgl. act. 8/11). Auch wenn dies die Rekurrentin allenfalls noch hätte in Kauf nehmen wollen, wobei dazu den Akten nichts entnommen werden kann, so ist dem entgegenzuhalten, dass der Wechsel der Ausbildungsstätte seitens der Rekursgegnerin insbesondere auch mit weitergehenden Berufsaussichten verknüpft war. Dies hätte entsprechend früher oder später zu einem Stellenwechsel durch die Rekursgegnerin auf eine höher eingestufte Stelle führen können, was jedoch nicht im Interesse der Rekurrentin war. Deshalb hat sie auch die Rückzahlungsverpflichtung in die Anstellungsverfügung aufgenommen. Der Rekurrentin ging es darum, möglichst bald über eine ausgebildete Katechetin zu verfügen und, wie dem Protokoll der Kirchenpflegesitzung X. vom 11. Juni 2013 (act. 8/10/2) zu entnehmen ist, langfristig gesehen wieder eine ausgebildete Katechetin zu haben. Dementsprechend wurde damals der Anstellung unter den für die Rekursgegnerin vorteilhaften Bedingungen zugestimmt und entsprechend war der Rekurrentin nun nicht zuzumuten, dem Wechsel der Ausbildungsstätte unter für sie schlechteren Bedingungen zuzustimmen. Auch durfte die Arbeitnehmerin bzw. Rekursgegnerin nicht erwarten, dass ihre Interessen Vorrang geniessen. Vielmehr könnte man sich fragen, wobei dies hier letztlich dahingestellt bleiben kann, ob es nicht Aufgabe der Arbeitnehmerin gewesen wäre, viel früher und vor der Aufnahme von Ausbildungsabklärungen

am RPI in Luzern mit der Rekurrentin Rücksprache zu nehmen. Dies hätte wahrscheinlich bereits von Anfang an Klarheit über die unterschiedlichen Standpunkte gebracht. Richtigerweise hat die Rekursgegnerin zwar als Erstes mit dem Pfarreibeauftragten der Rekurrentin, d.h. ihrem Fachvorgesetzten, gesprochen. Doch dieser wiederum hat sich unmissverständlich gegen einen Wechsel der Ausbildungsstätte ausgesprochen, was aus seiner schriftlichen Stellungnahme hervorgeht (act. 8/9/6).

Zusammenfassend kann somit gefolgert werden, dass aufgrund der vorstehenden Erwägungen das Vorgehen der Rekurrentin nicht unverhältnismässig war und die genannten Umstände die Voraussetzungen für das Vorliegen eines sachlich zureichenden Grundes erfüllen. Es liegt somit keine missbräuchliche Kündigung vor und es ist auch keine Entschädigung gemäss § 16 Abs. 4 AO auszurichten. Der erstinstanzliche Rekursentscheid des Synodalrates gemäss Dispositiv Ziffer IV ist somit aufzuheben.

3.4 Gemäss Anstellungsverfügung vom 22. Juni 2013 (act. 8/9/1) wurde mit einer Rückzahlungsverpflichtung festgehalten, dass die Rekursgegnerin bei Eintritt einer der drei aufgeführten Konstellationen die für ihre Ausbildung erbrachten Leistungen zurückzubezahlen habe. Dabei handelt es sich stets um Fälle einer Kündigung seitens der Rekursgegnerin. Zu prüfen ist nun, ob die vorliegende Situation einerseits einer solchen Rückzahlungskonstellation entspricht bzw. andererseits diese Verpflichtung nicht obsolet geworden ist.

Auch wenn das Verhalten der Rekursgegnerin, d.h. der von ihr beabsichtigte Wechsel Anlass zur Kündigung gab, handelt es sich bei der vorliegenden Kündigung durch die Rekurrentin nicht um eine solche der Rekursgegnerin gemäss Rückzahlungsvereinbarung. Die Kündigung wurde durch die Rekurrentin verfügt. Allein schon deshalb liegt kein Fall gemäss Rückzahlungsvereinbarung vor. Sodann ist zwischen den Rekursparteien anlässlich der Gespräche zum rechtlichen Gehör eine ergänzende Vereinbarung über eine reduzierte Form der Rückzahlung formuliert worden, worin die Rückforderung der Schulgelder gemäss Schreiben von F. vom 21.6.2014 auf Fr. 600.— reduziert wurde (act. 30/3). Allerdings wurde die anfängliche Vereinbarung gemäss Aktennotiz von F. inkl. Mailanhängen vom 21.8.2014 (act. 8/9/5) von der Rekursgegnerin abgelehnt. Den Akten (act. 30/4) ist zu entnehmen, dass durch die Rekursgegnerin eine Teilzahlung in der Höhe von Fr. 260.— erfolgt ist. Die Rekursgegnerin hat im Verfahren nicht geltend gemacht, dass diese Zahlung irrtümlich erfolgt sei, so dass davon ausgegangen werden kann, diese Teilzahlung entspreche einer Teilanerkennung. Es ist jedoch festzustellen, dass für eine weitere Rückzahlung von Seiten der Rekursgegnerin keine Rechtsgrundlage besteht.

3.5 Die Rekursgegnerin stellt mit ihrer Rekursantwort vom 16.4.2015 (act. 16) und wiederholend mit ihrer abschliessenden Stellungnahme vom 10.6.2015 (act. 29) das Begehren um Bestellung eines unentgeltlichen Rechtsvertreters im Rahmen des Rekursverfahrens in der Person von Rechtsanwalt C.

Gemäss § 16 VRG ist Privaten, welchen die nötigen Mittel fehlen und deren Begehren nicht offensichtlich aussichtslos erscheint, auf entsprechendes Ersuchen die Bezahlung von Verfahrenskosten zu erlassen (Abs. 1). Sie haben überdies Anspruch auf die Bestellung eines unentgeltlichen Rechtsbeistands, wenn sie nicht in der Lage sind, ihre Rechte im Verfahren selbst zu wahren (Abs. 2).

Die vorliegend infrage stehende sachliche Notwendigkeit der unentgeltlichen Rechtsverbeiständung setzt voraus, dass das Verfahren in tatsächlicher und rechtlicher Hinsicht Schwierigkeiten bietet, die den Beizug einer Rechtsvertretung erforderlich machen (BGE 130 I 180 E. 2.2; RB 2001 Nr. 6 E. 2c; Kaspar PLÜSS, in: Kommentar VRG, § 16 N. 81).

Die Vorinstanz hat mit Entscheid vom 26.1.2015 die Anträge der Rekursgegnerin gutgeheissen. Dadurch ist erstellt, dass die Begehren der Rekursgegnerin nicht aussichtslos sind. Die Rekurrentin ist anwaltlich vertreten. Dementsprechend ist auch der Rekursgegnerin nach dem Grundsatz der „Waffengleichheit“ eine anwaltliche Vertretung zuzubilligen, um die anstehenden Sach- und Rechtsfragen und damit ihre Interessen in zweiter Instanz ausreichend wahrzunehmen. Schliesslich ist der Rekursgegnerin aufgrund ihrer glaubhaften Darlegungen zu ihrer Mittellosigkeit (act. 16 samt Beilagen act. 17/1-7) zuzubilligen, dass sie nicht in der Lage ist, die erforderliche Rechtsvertretung selbst zu bezahlen. Bestätigung findet dies auch durch die Verfügung der Stadt M. vom 21.4.2015 betreffend die Bezahlung der Krankenkassengrundversicherungsprämien für die Rekursgegnerin mangels der nötigen eigenen Mittel (act. 23).

Unter diesen Umständen ist das Gesuch der Rekursgegnerin um Gewährung der unentgeltlichen Rechtsverbeiständung für das Rekursverfahren gutzuheissen und in der Person von Rechtsanwalt C., ein unentgeltlicher Rechtsvertreter zu bestellen. Letzterer ist aufzufordern, der Rekurskommission seine detaillierte Kostennote einzureichen.

4.

Das Verfahren vor der Rekurskommission ist kostenlos (§ 14 Abs. 1 des Reglements über Organisation und Verfahren der Rekurskommission der Römisch-katholischen Körperschaft des Kantons Zürich vom 1. Oktober 2009, LS 182.51; vgl. auch § 65 AO i.V.m. § 13 Abs. 3 VRG).

5.

Ausgangsgemäss steht der Rekursgegnerin keine Parteientschädigung zu (§ 17 Abs. 2 VRG).

Die Rekurrentin beantragt ebenfalls eine Parteientschädigung. Dem Gemeinwesen steht in der Regel keine Parteientschädigung zu, weil das Erheben und Beantworten von Rechtsmitteln zu den angestammten amtlichen Aufgaben eines Gemeinwesens gehört und die Behörden gegenüber den Privaten meist einen Wissensvorsprung aufweisen (vgl. Kaspar PLUESS, in: Kommentar VRG, § 17 N. 51 ff.). Es liegen keine Umstände vor, welche die ausnahmsweise Zuspreehung einer Parteientschädigung an die Rekurrentin rechtfertigen.

Demnach erkennt die Kammer:

1. In Gutheissung des Rekurses werden Dispositiv-Ziff. II. – V. des Beschlusses des Synodalrates vom 26. Januar 2015 aufgehoben.
2. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis zwischen der Rekurrentin und der Rekursgegnerin auf den 31. August 2014 aufgelöst wurde.
3. Es wird festgestellt, dass keine weitere Rückzahlungspflicht der noch offenen Ausbildungskosten der Rekursgegnerin besteht.
4. Der Rekursgegnerin wird die unentgeltliche Parteivertretung in der Person von Rechtsanwalt C., bewilligt. Letzterer wird aufgefordert, der Rekurskommission seine detaillierte Kostennote einzureichen.

[...]