

R-102-15

## Entscheid

I. Kammer

vom 2. Juni 2016

Mitwirkend: Vizepräsident Dr. G. Betschart (Vorsitz), Dr. W. Lüchinger,  
lic. iur. B. Niedermann, juristische Sekretärin Dr. R. Wallimann

**A.**,

Rekurrentin

vertreten durch Rechtsanwältin B.,

gegen

**Römisch-katholische Körperschaft des Kantons Zürich,**

Rekursgegnerin

betreffend

Auflösung des Arbeitsverhältnisses

**Katholische Kirche im Kanton Zürich**

**Rekurskommission**  
Hirschengraben 72  
8001 Zürich  
www.zhkath.ch

Direktwahl 044 266 12 46  
Fax 044 266 12 47  
rekurskommission@zhkath.ch

**hat sich ergeben:**

Mit Beschluss vom 26. Januar 2015 kündigte der Personalausschuss des Synodalrats der Römisch-katholischen Körperschaft des Kantons Zürich das Arbeitsverhältnis mit A. (Rekurrentin) unter Wahrung der dreimonatigen Kündigungsfrist auf den 30. April 2015. Er sprach der Rekurrentin aufgrund ihres Alters und ihrer individuell schwierigen Arbeitssituation einen Beitrag von pauschal CHF 4'000 zu und stellte sie bis zum Ablauf der Kündigungsfrist von ihrer Tätigkeit frei.

Gestützt auf diesen Beschluss erfolgte in Anwendung von Art. 30 der Personalverordnung mit Schreiben vom 18. Februar 2015 die formelle Kündigung durch den Generalsekretär des Synodalrates unter Anpassung von Dispositiv Ziff. 1 auf den 31. Mai 2015.

Hiergegen erhob die Rekurrentin am 20. März 2015 Rekurs mit dem Antrag, die Kündigung vom 18. Februar 2015 sei aufzuheben und es sei festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis nicht aufgelöst worden sei. Eventualiter sei die Rekursgegnerin zu verpflichten, der Rekurrentin eine Entschädigung von Fr. 23'975.-- zuzüglich 5% Zins ab 19. Februar 2015 zu bezahlen.

Die Rekursgegnerin liess sich zum Rekurs am 11. Juni 2015 vernehmen und beantragte vollumfängliche Abweisung der Anträge der Rekurrentin.

Im Rahmen ihrer Replik hielt die Rekurrentin vollumfänglich an ihren Anträgen fest. Am 17. Dezember 2015 reichte die Rekursgegnerin ihre Duplik ein, ebenfalls unter Festhalten an ihren Anträgen.

**Die Kammer zieht in Erwägung:**

**1.**

**1.1** Gemäss § 10 des Reglements über Organisation und Verfahren der Rekurskommission der Römisch-katholischen Körperschaft des Kantons Zürich vom 1. Oktober 2009 (LS 182.51, Organisationsreglement) entscheidet die Rekurskommission über Rekurse gegen Anordnungen kirchlich-körperschaftlicher Organe, die ihr durch die Kirchenordnung zur Entscheidung zugewiesen sind, wenn die Verletzung kirchlich-körperschaftlichen Rechts geltend gemacht wird. Gemäss Art. 47 lit. d der Kirchenordnung der Römisch-katholischen Körperschaft des Kantons Zürich vom 29. Januar 2009 (LS 182.10, KO) behandelt die Rekurskommission Rekurse gegen personalrechtliche Anordnungen des Synodalrats.

**1.2** Gemäss § 16 Abs. 1 der Anstellungsordnung der Römisch-katholischen Körperschaft des Kantons Zürich vom 22. März 2007 (LS 182.41, AO) wird die Kündigung durch die Anstellungsinstanz schriftlich begründet und mitgeteilt. Gemäss § 4 Abs. 1 AO sind Anstellungsinstanzen

der Synodalrat und die Kirchenpflegen. Die Rekurrentin ist Angestellte der römisch-katholischen Körperschaft. Anstellungsinstanz ist somit der Synodalrat. Die Rekurskommission ist damit zuständig zur Behandlung des vorliegenden Rekurses. Die Frage, ob bei der Kündigung Zuständigkeitsvorschriften missachtet wurden, ist im Rahmen der materiellen Erwägungen zu prüfen.

**1.3** Die römisch-katholische Körperschaft 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 (LS 175.2, VRG) Anwendung (Art. 48 KO).

## **2.**

**2.1** Die Rekurrentin macht zunächst geltend, der Personalausschuss des Synodalrats habe keine Kompetenz zur Entlassung von Mitarbeitern der römisch-katholischen Körperschaft. Diese Kompetenz sei auch dem Generalsekretär nicht übertragen worden, so dass auch dieser nicht zuständig sei. Die Verfügung sei somit aufzuheben, da sie von einer unzuständigen Stelle ausgesprochen worden sei. Die Zuständigkeiten des Personalausschusses seien in den Art. 14 und 15 der Personalverordnung abschliessend geregelt. Art. 30 der Personalverordnung könne daher keine neuen, über Art. 14 und 15 hinausgehenden Kompetenzen begründen. Für alle Belange ausserhalb derjenigen, welche ausdrücklich einem anderen Organ zugeordnet seien, gelte die Generalklausel gemäss Art. 7 der Personalverordnung.

Die Rekursgegnerin führt hierzu aus, gemäss Art. 30 der Personalverordnung sei der Personalausschuss für die Kündigung zuständig. Somit sei die Kündigung sowohl materiell als auch formell korrekt am 18. Februar 2015 per 31. Mai 2015 erfolgt. Das Wort „abschliessend“ in Art. 15 der Personalverordnung sei so zu verstehen, dass diese Geschäfte nicht mehr dem Synodalrat vorgelegt werden müssten. Die Interpretation, wonach es sich um eine abschliessende Aufzählung handle, sei falsch. Art. 14 und 15 der Personalverordnung äusserten sich nicht zu den Themen Anstellung und Entlassung. Gemäss Art. 30 der Personalverordnung erfolge die Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit Ausnahme der Kadermitarbeitenden durch den Personalausschuss.

## **2.2**

**2.2.1** Gemäss § 16 Abs. 1 AO wird die Kündigung durch die Anstellungsinstanz schriftlich begründet und mitgeteilt. Anstellungsinstanzen sind der Synodalrat und die Kirchenpflegen. Der Synodalrat kann die Anstellungsbefugnis der Generalsekretärin bzw. dem Generalsekretär oder den Kommissionen der Dienststellen übertragen (§ 4 Abs. 2 AO).

Die Dienststellen erfüllen Aufgaben im Dienst der Seelsorge, der Verkündigung und der Diakonie und sind in § 5 der Verordnung der römisch-katholischen Zentralkommission des Kantons Zürich und des Generalvikars über die Dienststellen der römisch-katholischen Körperschaft vom 22. Mai 2001 (Dienststellenverordnung) aufgezählt. Beim Personalausschuss des Synodalrats handelt es sich nicht um eine Dienststelle bzw. um eine Kommission einer solchen.

**2.2.2** Die Anstellungsordnung ist ein Gesetz im formellen Sinn und trat am 1. Januar 2008 in Kraft. Die Personalverordnung datiert vom 23. Juni 2003.

Die Regelung der Organisation und der Kompetenzen im Bereich des Personalwesens in einer Verordnung muss entweder - als vollziehende Verordnung - in die gesetzliche vorgesehene Vollzugskompetenz des Ordnungsgebers fallen oder - als gesetzvertretende Verordnung - auf einer hinreichenden Gesetzesdelegation beruhen (vgl. VGr, 19. Juni 2008, VB.2008.00143, E. 5.3). Die Kompetenz zur Übertragung der Anstellungs- und Kündigungsbefugnisse auf dem Verordnungsweg ist durch § 4 Abs. 2 AO umschrieben und beschränkt sich auf die Kommissionen der Dienststellen und die Generalsekretärin oder den Generalsekretär. Auch auf dem Weg seiner allgemeinen Vollzugskompetenz darf der Synodalrat nur dem durch das Gesetz geschaffenen Rahmen entsprechend die im Gesetz gegebenen Richtlinien ausfüllen, nicht ergänzen, insbesondere die Rechte der Betroffenen nicht einschränken oder ihnen neue Pflichten auferlegen (Häfelin/Müller/Uhlmann, Allgemeines Verwaltungsrecht, 7. A., Zürich/St. Gallen 2016, N. 99).

Gemäss § 66 Abs. 1 AO gelten für alle beim Inkrafttreten der AO bereits bestehenden Arbeitsverhältnisse die neue Anstellungsordnung und ihre Ausführungserlasse. Soweit bisherige Anstellungsverhältnisse mit der neuen Anstellungsordnung nicht übereinstimmen, gehen deren Bestimmungen vor. Der Synodalrat hat bis zum heutigen Zeitpunkt gestützt auf die AO keine Ausführungserlasse erlassen und die Personalverordnung vom 23. Juni 2003 auch nicht an die Bestimmungen der AO angepasst. Die Personalverordnung ist somit nur soweit anwendbar, als sie den Bestimmungen der AO nicht widerspricht.

Die Kündigung ist somit aufgrund geltenden Rechts – sofern sie nicht der Dienststelle einer Kommission oder dem Generalsekretär übertragen ist - vom Synodalrat auszusprechen.

**2.2.3** Der Synodalrat kann sowohl beratende Kommissionen zur Vorbereitung einzelner Geschäfte als auch Kommissionen mit selbstständigen Entscheidungsbefugnissen bilden (§§ 33 Abs. 1 und 34 der Geschäftsordnung des Synodalrates der Römisch-katholischen Körperschaft des Kantons Zürich vom 7. Mai 2012, GeschO SyR, LS 182.21). Letzteres bedarf jedoch eines Reglements mit Umschreibung des Auftrags und der Kompetenzen der Kommissionen. Gemäss dem Bericht des Synodalrats zur „Organisationsanalyse 2013“ (verabschiedet am 13. Januar 2014) wird bei den Kommissionen und Ausschüssen für die Verwaltung unterschieden zwischen

Kommissionen und Ausschüssen des Synodalrates (z.B. Personalausschuss und Liegenschaftskommission) sowie beratenden Fachkommissionen des Synodalrates. Es ist somit davon auszugehen, dass es sich beim Personalausschuss um eine Kommission mit selbstständigen Entscheidungsbefugnissen gemäss § 34 GeschO SyR handelt. Die Personalverordnung umschreibt die Aufgaben und Kompetenzen des Personalausschusses, unter anderem in Art. 30, mit welchem ihm die Entscheide über die Kündigung des Arbeitsverhältnisses bei den „übrigen Mitarbeitenden“ zugewiesen werden. Damit liegt eine gültige Delegation der Kündigungsbezugnis des Synodalrats an den Personalausschuss vor, auch wenn sich die Personalverordnung nicht direkt auf die Anstellungsordnung stützt, sondern vorgängig erlassen wurde.

Zusammengefasst ist daher festzuhalten, dass die Kündigung aufgrund von § 4 Abs. 1 AO durch den Synodalrat zu erfolgen hat. Dieser hat seine Kompetenz nach § 34 GeschO SyR i.V.m. Art. 30 der Personalverordnung dem Personalausschuss übertragen. Die Kündigung ist daher von der zuständigen Instanz ausgesprochen worden.

Der Vollständigkeit halber ist anzumerken, dass die Personalverordnung aufgrund der im Jahr 2008 in Kraft getretenen Anstellungsordnung dringenden Revisionsbedarf aufweist.

**3.** Schliesslich macht die Rekurrentin geltend, es seien keine ausreichenden Entlassungsgründe gegeben. Sie verlangt daher die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bzw. eine Entschädigung von Fr. 23'975.-- netto.

**3.1** Mit Schreiben vom 5. Februar 2014 teilte C., damaliger Leiter der Abteilung Z., der Rekurrentin mit, dass die Voraussetzungen für ein Fortführen des Arbeitsverhältnisses aus seiner Sicht nicht mehr gegeben seien. Am 8. April 2014 wandte sich die Rekurrentin an den Bereichsleiter P. des Synodalrats und bat darum, die Situation im Rahmen eines Gesprächs zu klären. Es wurden daraufhin mit beiden Parteien separate Gespräche geführt. Am 11. Juni 2014 beantragte C. dem Personalausschuss, das Arbeitsverhältnis mit der Rekurrentin zu kündigen. Die für die Kündigung geltend gemachten Gründe waren: Verletzung der Verschwiegenheitspflicht, wiederholtes unpünktliches Erscheinen, mangelhafte Ausführung von Arbeiten gemäss Pflichtenheft, Nichteinhalten des Arbeitsplans, Schwierigkeiten bei der termingerechten Bewältigung der Arbeiten, verspätetes oder fehlendes Einreichen des wöchentlichen Arbeitsberichts, mangelnder Respekt gegenüber dem Vorgesetzten.

Am 25. Juni 2014 wurden der Rekurrentin von Vertretern des Personalausschusses die beantragte Kündigung und die geltend gemachten Kündigungsgründe mündlich eröffnet und es wurde ihr im Rahmen der Gewährung des rechtlichen Gehörs Gelegenheit zur Stellungnahme bis zum 30. Juni 2014 gegeben. Daraufhin reichte die Rekurrentin innert erstreckter Frist am 2. Juli 2014 eine ausführliche Stellungnahme zu den Kündigungsgründen ein. Es folgten Ver-

handlungen über eine einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses mittels einer Vereinbarung, welche jedoch ergebnislos verliefen. Mit Schreiben vom 29. August 2014 teilte der Synodalrat der Rekurrentin mit, dass sie im Sinne einer „vorsorglichen Massnahme zur Deeskalation“ von ihrer Tätigkeit bei der Abteilung Z. freigestellt sei. Mit Schreiben vom 27. Oktober 2014 äusserte sich C. zur Stellungnahme der Rekurrentin vom 2. Juli 2014. Am 25. November 2014 wurde der Rekurrentin mitgeteilt, dass C. die Abteilung Z. per 31. Dezember 2014 verlasse und deshalb zu keinen weiteren Gesprächen bereit sei, sowie dass der neue Leiter der Abteilung Z. mitgeteilt habe, Aufgaben neu strukturieren und einen personellen Neuanfang herbeiführen zu wollen. Dazu reichte die Rekurrentin am 9. Dezember 2014 dem Synodalrat eine weitere Stellungnahme ein.

Ab dem 7. Juli 2014 reichte die Rekurrentin sodann mehrere Arztzeugnisse ein, welche ihr eine (fast) durchgehende Arbeitsunfähigkeit bis zum 12. Januar 2015 attestierten.

In der Folge sprach der Personalausschuss am 26. Januar 2015 die Kündigung aus.

**3.2** Das Personalrecht der römisch-katholischen Körperschaft richtet sich nach der Anstellungsordnung. Enthalten diese und die zugehörigen Vollzugsverordnungen keine auf den Einzelfall anwendbare Regelung, gelten sinngemäss die Bestimmungen des Obligationenrechts (§ 2 AO).

**3.3** § 16 Abs. 4 AO lautet wie folgt: „Erweist sich die Kündigung als missbräuchlich oder sachlich nicht gerechtfertigt und wird der oder die Angestellte nicht wieder eingestellt, so bemisst sich die Entschädigung nach den Bestimmungen des Obligationenrechts über die missbräuchliche Kündigung.“ Die Bestimmung stimmt wörtlich überein mit § 18 Abs. 3 Satz 1 des kantonalen Personalgesetzes vom 27. September 1998 (LS 177.10). In Anlehnung an die ständige staatliche Praxis zu dieser Bestimmung verleiht demnach auch § 16 Abs. 4 AO grundsätzlich keinen Anspruch auf Aufhebung der Kündigung und Wiedereinstellung, sondern nur einen solchen auf Entschädigung (VGr, 11. Juni 2003, PB.2003.00011, E. 2b = RB 2003 Nr. 116; VGr, 2. August 2010, PB.2010.00020, E. 4). Infolge der Rechtsweggarantie (Art. 29a BV, Art. 6 Ziff. 1 EMRK) haben die Gerichte zwar auch auf Begehren um Wiedereinstellung einzutreten (vgl. VGr, 18. November 2009, PB.2009.00027, E. 1.1.3), es ist aber mit Blick auf die gefestigte kantonale Rechtsprechung zum Personalrecht davon auszugehen, dass im Regelfall ein Anspruch auf Entschädigung im Vordergrund steht.

**3.4** Gemäss § 16 Abs. 3 AO darf die Kündigung durch die Anstellungsinstanz nicht missbräuchlich sein und setzt einen sachlich zureichenden Grund voraus. Der Tatbestand der missbräuchlichen Kündigung richtet sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts.

Das Personalrecht der Römisch-katholischen Körperschaft des Kantons Zürich lehnt sich somit grundsätzlich an das Obligationenrecht und nicht an das öffentliche Personalrecht des Kantons

Zürich an. Jedoch handelt es sich bei der Römisch-katholischen Körperschaft um eine Körperschaft des öffentlichen Rechts (Art. 1 KO) und sie hat sich somit auch bei der Anwendung des Personalrechts an die allgemeinen öffentlich-rechtlichen Grundsätze für staatliches Handeln zu halten. Somit kann sich der Kündigungsschutz von vornherein nicht auf die Missbrauchstatbestände des Obligationenrechts beschränken, sondern es sind die allgemeinen verfassungsrechtlichen Schranken wie das Willkürverbot, das Verhältnismässigkeitsprinzip und der Grundsatz von Treu und Glauben zu beachten; somit müssen die Gründe, die zur Kündigung Anlass geben, von einem gewissen Gewicht sein (VGr, 6. Juli 2005, PB.2005.00013, E. 3.1). Dies wird bereits durch das Erfordernis des „sachlich zureichenden Grundes“ statuiert, welcher für sich allein weiter geht als die Missbrauchstatbestände des Obligationenrechts (BGer, 22. Mai 2001, 2A.71/2001, E. 2c).

Es ist jedoch nicht erforderlich, dass die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses als unzumutbar erscheint, es reicht aus, wenn die Weiterbeschäftigung des oder der betreffenden Angestellten dem öffentlichen Interesse, insbesondere demjenigen an einer gut funktionierenden Verwaltung, widerspricht. Damit die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht als willkürlich erscheint, müssen sachliche, vertretbare Gründe gegeben sein. Nach dem Grundsatz der Verhältnismässigkeit muss die Kündigung ein geeignetes Mittel zur Problemlösung sein; sie muss in dem Sinn erforderlich sein, dass nicht weniger einschneidende Massnahmen - wie beispielsweise eine Verwarnung – ebenfalls zum Ziel führen könnten und muss infolge einer Abwägung der gegenseitigen Interessen als gerechtfertigt erscheinen (VGr, 29. August 2001, PB.2001.00011, E. 7.a) mit zahlreichen Hinweisen).

Es ist somit eine Prüfung des sachlich zureichenden Grundes bzw. der Verhältnismässigkeit vorzunehmen.

#### **4.**

##### **4.1**

**4.1.1** Nach der Gerichtspraxis zum öffentlich-rechtlichen Dienstrecht kann eine tiefgreifende Störung des Vertrauensverhältnisses zwischen der Arbeitnehmenden und dem Vorgesetzten einen hinreichenden Grund für eine Kündigung darstellen. Auch der Wunsch, sich von einem schwierigen Mitarbeiter oder einer schwierigen Mitarbeiterin zu trennen, kann ein sachlicher Grund für eine Kündigung sein; der Vertrauensverlust muss jedoch durch Verhaltensweisen der entlassenen Person begründet sein, die ihn für Dritte als nachvollziehbar erscheinen lassen, weshalb er zu untersuchen und zu gewichten ist (VGr, 6. Juli 2005, PB.2005.00013, E. 3.2).

**4.1.2** Der Personalausschuss führt zu seinem Kündigungsbeschluss unter dem Titel „Verletzung der Verschwiegenheitspflicht“ aus, die Rekurrentin habe den Neffen ihres Vorgesetzten

in Y. angerufen und über Ereignisse berichtet, von denen sie allein aufgrund ihres Arbeitsverhältnisses Kenntnis gehabt habe und habe dadurch die arbeitsrechtliche Verschwiegenheitspflicht gemäss § 40 Abs. 1 AO verletzt.

Gemäss § 40 Abs. 1 AO haben die Angestellten in allen Angelegenheiten sowohl der Pfarrei als auch der Kirchgemeinde oder der Institution, in deren Dienst sie stehen, die gebotene Verschwiegenheit zu beachten. Die im Interesse der Zusammenarbeit notwendigen gegenseitigen Informationen sind innerhalb des Arbeitsteams und allenfalls gegenüber Vorgesetzten und umgekehrt gestattet. Gemäss Art. 321a Abs. 4 OR darf der Arbeitnehmer geheim zu haltende Tatsachen, von denen er im Dienst des Arbeitgebers Kenntnis erlangt, während des Arbeitsverhältnisses nicht verwerten oder anderen mitteilen. Als Geheimnis im arbeitsrechtlichen Sinn gilt dabei jede Tatsache, die nur einem beschränkten Personenkreis bekannt, also nicht offenkundig ist sowie nicht allgemein zugänglich ist, d.h. nicht auf einfache Weise von jedermann in Erfahrung gebracht werden kann; an der ein berechtigtes Geheimhaltungsinteresse des Arbeitgebers besteht und an welcher der Arbeitgeber einen erkennbaren oder mutmasslichen Geheimhaltungswillen hat (Ullin Streiff/Adrian von Kaenel/Roger Rudolph, Arbeitsvertrag, 7. A., Zürich 2012, Art. 321a N. 12).

**4.1.3** Es kann entgegen der Ansicht der Rekurrentin ohne weiteres festgehalten werden, dass es sich bei der beabsichtigten Demission des Abteilungsleiters um ein Geheimnis im Sinne von § 40 Abs. 1 AO und Art. 321a Abs. 4 OR handelte, solange diese nicht offiziell kommuniziert war. Zur Erkenntnis dieser Tatsache ist auch nicht vonnöten, dass die Rekurrentin den formellen Ablauf der Demission von C. kannte. Vielmehr musste sie aus der Tatsache, dass die Demission bis zu diesem Zeitpunkt nicht öffentlich thematisiert war, schliessen, dass es sich um ein Geheimnis handelte. Sodann entbehrt es jeder Grundlage, dass eine Angestellte davon ausgehen dürfte, dass ein Word-Dokument auf einem Computer nicht der Geheimhaltung untersteht, weil es nicht geschlossen wurde. Es liegt vielmehr gerade in der Natur der Arbeit einer Angestellten, dass sie im Rahmen ihrer Tätigkeit in den privaten bzw. geschäftlichen Räumlichkeiten ihres Vorgesetzten von Tatsachen Kenntnis erhält, welche nicht für die Öffentlichkeit bestimmt sind. Ein Vorgesetzter darf ohne weiteres davon ausgehen, dass eine Angestellte Dokumente, die auf seinem Computerbildschirm sichtbar sind – oder beispielsweise auf seinem Pult liegen – geheim hält und er diese nicht jedes Mal vor dem Tätigwerden seiner Angestellten aktiv verbergen muss.

**4.1.4** Es stellt sich jedoch die Frage nach der Schwere der Geheimnisverletzung mit Blick auf die Verhältnismässigkeit der Entlassung.

Die Rekurrentin stellte die Ereignisse in ihrer Stellungnahme vom 2. Juli 2014 wie folgt dar: Sie habe bei Ausübung ihrer Tätigkeit ein Schreiben des Abteilungsleiters auf dessen Desktop



mit dem Betreff „Demission“ gesehen. Sie habe dem Abteilungsleiter von einer Demission abgeraten und sich gegenüber D. (Mitglied der Personalkommission und Pfarreipflegerin) dahingehend geäußert, dass es dem Abteilungsleiter nicht gut gehe und er Unterstützung brauche. Das Schreiben betreffend Demission habe sie nicht erwähnt. Sie habe alles dafür tun wollen, dass C. der Abteilung erhalten bleibe.

Der Abteilungsleiter führte in seiner Stellungnahme aus, die Rekurrentin hätte zu ihm kommen können, wenn sie ihm habe helfen wollen. Sie habe sogar seine Familie in Y. angerufen und damit Sorgen und Leid in seiner Familie verbreitet.

Gemäss Ausführungen der Rekursgegnerin hat die Rekurrentin gegenüber dem Bereichsleiter P. und dem Bereichsleiter M. zugegeben, dass sie das Demissionsgesuch im Arbeitszimmer des Abteilungsleiters gelesen und D. darüber informiert habe. Dieses Eingeständnis habe sie später wieder relativiert. Dass sie gegenüber D. die Demissionsabsicht ausdrücklich erwähnt habe, wird von der Rekurrentin bestritten.

Betreffend das Telefonat mit den Verwandten des Abteilungsleiters in Y. macht auch dieser selber in seiner Stellungnahme nicht geltend, die Rekurrentin habe von der beabsichtigten Demission erzählt, sondern lediglich, sie habe seinen Nichten gesagt, er sei krank und habe die Nichten beschuldigt, sich nicht um ihn zu kümmern („....dicendo che ero malato e accusando loro di non interessarsi di me“). Dies mag zwar seitens der Rekurrentin eine unangelegene Einmischung in private Belange gewesen sein, eine Verletzung eines mit der Arbeit zusammenhängenden Geheimnisses stellt die dokumentierte Aussage der Rekurrentin jedoch nicht dar.

**4.1.5** Streitig ist somit die Frage, ob die Rekurrentin gegenüber D. lediglich erwähnt hat, dass es dem Abteilungsleiter nicht gut gehe, oder ob sie auch ausdrücklich dessen Demissionsabsicht kundgetan hat. Dies kann jedoch dahingestellt bleiben. Selbst wenn nämlich die Rekurrentin die Demissionsabsicht erwähnt hätte, würde es sich dabei zwar wie ausgeführt um eine Verletzung der Geheimhaltungspflicht handeln, dies allein reicht jedoch nicht aus, eine Entlassung zu begründen. Die Person, mit welcher die Rekurrentin über das Befinden des Abteilungsleiters gesprochen hat, ist ein Mitglied der Kirchenpflege U. und Pfarreipflegerin. Auch dieser gegenüber war die Rekurrentin zwar zur Geheimhaltung mit Bezug auf private Gegebenheiten verpflichtet; eine allfällige Preisgabe des Geheimnisses würde jedoch deutlich weniger schwer wiegen, als wenn sie dieses externen Personen bekannt gegeben hätte. Sodann ist nicht ersichtlich, dass die Rekurrentin mit der allfälligen Preisgabe einen persönlichen Vorteil suchte oder ihrem Vorgesetzten schaden wollte, sondern es erscheint als nachvollziehbar und glaubhaft, dass sich die Rekurrentin Sorgen machte, sei es um das Befinden des Abteilungsleiters oder um ihre eigene Arbeitsstelle. Sodann ist auch zu berücksichtigen, dass es sich – gegebenenfalls – um eine einmalige Verfehlung handelt und dass angesichts der bevorstehenden De-

mission des Vorgesetzten eine allfällige Beeinträchtigung des Vertrauensverhältnisses zwischen diesem und der Rekurrentin weniger schwer ins Gewicht fällt. Insgesamt ist festzuhalten, dass eine Entlassung aufgrund einer Verletzung der Verschwiegenheitspflicht – selbst wenn diese gegeben wäre – im vorliegenden Fall als unverhältnismässig erschiene. Angesichts des Grades der allfälligen Verfehlung wäre eine Abmahnung oder eine vergleichbare Massnahme angemessen gewesen.

**4.2** Der Personalausschuss führt zu seinem Beschluss aus, da der Abteilungsleiter in der letzten Mitarbeiterbeurteilung vom 20. Oktober 2013 die Arbeit der Rekurrentin insgesamt als „sehr gut“ qualifiziert habe, verhalte sich dieser widersprüchlich, wenn er nun Beispiele nenne, wonach die Rekurrentin ihre Aufgaben gemäss Pflichtenheft seit längerer Zeit unzureichend erledige. Die Erklärung, dass er der Rekurrentin lediglich eine Gefälligkeitsbeurteilung erstellt habe, um ihr berufliches Fortkommen zu erleichtern und sie nicht zu demotivieren, reiche nicht aus. Dem ist nichts beizufügen und der Kündigungsgrund der mangelhaften Ausführung von Arbeiten gemäss Pflichtenheft ist demgemäss als nicht gegeben zu betrachten. Unterstützt wird dies zusätzlich durch die beiden in den Akten befindlichen Referenzschreiben aus früheren Jahren, in welchen der Rekurrentin ausgezeichnete Qualifikationen bescheinigt wurden.

#### **4.3**

**4.3.1** Der Personalausschuss sieht es „als gegeben an“, dass nicht nur ein Konflikt zwischen dem Abteilungsleiter und der Arbeitnehmerin bestand, sondern auch ein solcher „zwischen zumindest einem Teil der weiteren Mitarbeitenden der Pfarrei und mit Pfarreiangehörigen, was einer Weiterbeschäftigung abträglich“ sei. Es sei davon auszugehen, dass das Verhältnis mit dem Pfarreiteam insgesamt zerrüttet und eine Zusammenarbeit nicht mehr möglich sei. Zudem wünsche der neue Abteilungsleiter einen personellen Neuanfang und eine rasche Beendigung der personellen Konflikte und sei nicht bereit, die Rekurrentin weiter zu beschäftigen.

Wodurch die Annahme eines zerrütteten Verhältnisses zwischen der Rekurrentin und dem Pfarreiteam begründet ist, führt der Personalausschuss nicht weiter aus. In einer E-Mail vom 11. Juni 2014 erklärte der Abteilungsleiter, das Verhalten der Rekurrentin habe zu einer Verschlechterung des Arbeitsklimas im gesamten Team geführt und er machte auch in seinem Antrag auf Kündigung des Arbeitsverhältnisses geltend, das Verhalten der Rekurrentin weise mangelnden Respekt gegenüber dem Vorgesetzten, dem Team und den Mitgliedern der Pfarrei auf. Dies wird von der Rekurrentin in ihrer Stellungnahme ausdrücklich bestritten.

In den Akten findet sich zur Untermauerung der Zerrüttung des Verhältnisses zwischen der Rekurrentin und dem Team ein einziges Dokument, nämlich ein E-Mail von K., wonach es unmöglich sei, mit der Rekurrentin zusammenzuarbeiten und diese gedroht habe, K. die Treppe hinunterzuwerfen. Hierbei handelt es sich jedoch um die unbestätigte Aussage einer einzelnen Person, und der Vorfall trug sich zu, als das Verfahren zur Kündigung bereits fortgeschritten

war und somit ohnehin eine angespannte Situation herrschte. Wie die Rekurrentin in ihrer Stellungnahme zu Recht ausführt, würden sich allenfalls auch Personen finden lassen, welche das Gegenteil aussagen würden. Soweit ersichtlich wurden bezüglich der Zerrüttung des Verhältnisses im Team keine weiteren Abklärungen gemacht. Es reicht jedoch nicht aus, sich für eine solche Annahme lediglich auf die Aussage des Vorgesetzten sowie einer einzelnen Person zu stützen, zumal sie von der Rekurrentin ausdrücklich bestritten wird.

**4.3.2** Der Amtsantritt des neuen Abteilungsleiters und dessen Neuorganisation seiner Abteilung stellt grundsätzlich einen Grund dar, das Arbeitsverhältnis neu zu organisieren, zumindest was die Aufgaben der Rekurrentin als Angestellte betrifft. Die Kündigung wurde jedoch nicht im Wesentlichen damit begründet und die Neustrukturierung der Aufgaben wurde erst als weiterer Kündigungsgrund angeführt, als das Kündigungsverfahren schon sehr weit fortgeschritten war. Sodann wurde nicht genügend geprüft, ob der Rekurrentin andere Aufgaben als die bisherigen hätten zugeteilt werden können, zumal sie während des Arbeitsverhältnisses auch andere Aufgaben wahrgenommen hatte. Sodann fällt die Kündigung des Arbeitsverhältnisses ohnehin nicht in die alleinige Kompetenz des neuen Abteilungsleiters.

Zusammengefasst ist kein ausreichender sachlicher Grund für die Kündigung ersichtlich. Diese erscheint insgesamt als unverhältnismässig, weshalb der Rekurrentin im Sinne von E. 3.3 eine Entschädigung zuzusprechen ist.

## 5.

**5.1** Bei der Bemessung der Entschädigung nach § 16 Abs. 4 AO i.V.m. Art. 336a Abs. 2 OR wird die Entschädigung vom Richter unter Würdigung aller Umstände festgesetzt, darf aber den Betrag nicht übersteigen, der dem Lohn des Arbeitnehmers für sechs Monate entspricht. Massgebend ist der Bruttolohn (Streiff/von Kaenel/Rudolph, Art. 336a N. 3). Die Bestimmung dient sowohl der Bestrafung als auch der Wiedergutmachung und ist nach der bundesgerichtlichen Rechtsprechung ein mit der Konventionalstrafe vergleichbares Rechtsinstitut (Streiff/von Kaenel/Rudolph, Art. 336a N. 2; BGE 123 III 391, E. 3c). Als pönale Komponenten sind die Schwere der Verfehlung des Arbeitgebers, seine wirtschaftlichen Verhältnisse und die Schwere des Eingriffs in die Persönlichkeit des Arbeitnehmers zu berücksichtigen. Sodann sind ein allfälliges Mitverschulden des Arbeitnehmers, das Vorgehen bei der Kündigung und die Art des Arbeitsverhältnisses miteinzubeziehen. Im Hinblick auf die Wiedergutmachung sind die wirtschaftlichen Auswirkungen der Kündigung für den Arbeitnehmenden zu berücksichtigen, namentlich dessen Alter, berufliche Stellung, soziale Situation, die Schwierigkeiten einer Wiedereingliederung in das Arbeitsleben, die konjunkturelle Lage auf dem Arbeitsmarkt und die Dauer des Arbeitsverhältnisses (vgl. VGr, 17. Mai 2004, PB.2004.00002, E. 2.2).

**5.2** Formell weist die Kündigung vorliegend keine Mängel auf. Auch das Vorgehen bei der Kündigung im Allgemeinen erwies sich als korrekt und im Wesentlichen wohlwollend, indem zunächst versucht wurde, mit der Arbeitnehmerin eine einvernehmliche Lösung zu finden und indem sie auch in zwei Fällen bei der Stellensuche unterstützt wurde. Es liegt zwar eine Kündigung ohne zureichenden sachlichen Grund vor, ein schwerer Eingriff in die Persönlichkeit der Arbeitnehmerin ist jedoch nicht gegeben. Es kann somit von einer leichten bis mittleren Verfehlung des Arbeitgebers ausgegangen werden.

**5.3** Zu berücksichtigen ist jedoch das während vieler Jahre bestehende Arbeitsverhältnis, wobei es für die Bemessung der Entschädigung unerheblich ist, dass die Anstellung erst im Jahr 2013 auf den Synodalrat übergegangen ist. Die Stelle von A. beinhaltet in hohem Mass ein Vertrauensverhältnis zwischen Vorgesetztem und Arbeitnehmerin, welchem auch seitens des Arbeitgebers bei der Kündigung Rechnung zu tragen gewesen wäre. Die Rekurrentin ist über 50 Jahre alt und gewohnt, in einem fremdsprachigen Umfeld zu arbeiten, weshalb ihre Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt mit gewissen Schwierigkeiten verbunden sein dürfte. Insgesamt erscheint eine Entschädigung von drei Monatslöhnen als angemessen. Die Rekurrentin erhielt zuletzt einen Bruttolohn von Fr. 3'688.50 monatlich. Dies ergibt eine Entschädigung von Fr. 11'065.50. Abzuziehen davon ist der bereits vom Personalausschuss zugesprochene Beitrag von pauschal Fr. 4'000.--. Es verbleibt damit eine auszurichtende Entschädigung von Fr. 7'065.50. Auf dieser Entschädigung sind keine Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten (VGer, 18. März 2009, PB.2008.00041, E. 5, und VGer, 5. Juli 2002, PB.2002.00008, E. 3b/bb; BGE 123 V 5).

**5.4** Der Schuldner einer öffentlich-rechtlichen Forderung schuldet ab dem Datum der Mahnung Verzugszins von 5% (§ 29 Abs. 2 Satz 2 VRG). Als Mahnung gilt die gehörige Geltendmachung eines Anspruchs. Sie muss die klare Willensäusserung des Gläubigers ausdrücken, die geschuldete Leistung zu erhalten (vgl. Tobias Jaag, in: Kommentar VRG, 3. A., Zürich 2014, § 29a N. 5 f.). Dies trifft auf die im Rekurs vom 20. März 2015 gestellten Rechtsbegehren zu, es sei der Rekurrentin eine Entschädigung zuzusprechen. Es ist somit ab dem 20. März 2015 Verzugszins von 5% geschuldet.

## **6.**

**6.1** Das Verfahren vor der Rekurskommission ist kostenlos (§ 14 Abs. 1 Organisationsreglement).

**6.2** Im Rekursverfahren kann die unterliegende Partei oder Amtsstelle zu einer angemessenen Entschädigung für die Umtriebe ihres Gegners verpflichtet werden (§ 17 Abs. 2 VRG). Dem

Synodalrat steht als Exekutive der römisch-katholischen Körperschaft keine Parteientschädigung zu; die Rekurrentin unterliegt mit ihren Anträgen überwiegend. Somit bleibt kein Raum für die Festsetzung einer Parteientschädigung (Kaspar Plüss, in: Kommentar VRG, 3.A., Zürich 2014, § 17 N. 19).

**Demnach erkennt die Kammer:**

1. Der Rekurs wird teilweise gutheissen. Die Rekursgegnerin wird verpflichtet, der Rekurrentin zusätzlich zu dem im Kündigungsschreiben enthaltenen Betrag von pauschal Fr. 4'000.-- eine weitere Entschädigung von Fr. 7'065.50 zuzüglich 5% Verzugszins ab dem 20. März 2015 zu bezahlen.

Im Übrigen wird der Rekurs abgewiesen.

2. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.
3. Es wird keine Parteientschädigung zugesprochen.

[...]