

R-103-19

Entscheid

vom 14. Juli 2020

Mitwirkend: Davide Loss (Vorsitz), Astrid Hirzel, Anand Pazhenkottil,
jur. Sekretär Tobias Kazik

In Sachen

A._____

vertreten durch Rechtsanwalt B._____

Rekurrentin

gegen

Römisch-katholische Kirchgemeinde C._____

vertreten durch Rechtsanwalt D._____

Rekursgegnerin

betreffend

Kündigung; Arbeitszeugnis

Katholische Kirche im Kanton Zürich

Rekurskommission
Minervastrasse 99
8032 Zürich
zhkath.ch

Telefon 044 380 82 02
rekurskommission@zhkath.ch

Sachverhalt:

A.

A._____ (nachfolgend: Rekurrentin) war ab dem [Datum] mit unterschiedlichen Pensen als Katechetin bei der Rekursgegnerin angestellt.

B.

Mit Beschluss der Kirchenpflege der Römisch-katholischen Kirchengemeinde B._____ (nachfolgend: Rekursgegnerin) vom [Datum] wurde das Arbeitsverhältnis mit der Rekurrentin – nach Gewährung des rechtlichen Gehörs – per 28. Februar 2018 gekündigt. Als Kündigungsgründe wurden das Erreichen des [...] Altersjahrs der Rekurrentin sowie das stark zerrüttete Vertrauensverhältnis zwischen der Rekurrentin und deren Vorgesetztem angeführt.

C.

Mit Eingabe vom 18. Dezember 2017 erhob die Rekurrentin Rekurs an den Synodalrat der Römisch-katholischen Körperschaft des Kantons Zürich (nachfolgend: Vorinstanz). Sie beantragte, es sei festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen ihr und der Rekursgegnerin per 31. Juli 2018 (statt per 28. Februar 2018) aufgelöst worden sei, dass die Anstellungsverfügung samt Pflichtenheft nicht «rechtsgültig» sei und das Arbeitspensum von 9 % nicht rechtsgültig vereinbart worden sei. Ferner verlangte sie, dass die Rekursgegnerin zu verpflichten sei, der Rekurrentin für den Zeitraum vom 1. August 2017 bis zum 31. Juli 2018 Lohn in der Höhe von CHF [...] brutto pro Monat zzgl. Zins zu 5 % seit dem mittleren Verfallsdatum sowie Spesen in der Höhe von CHF [...] zzgl. Zins zu 5 % seit dem 31. März 2017 zu bezahlen. Schliesslich sei die Rekursgegnerin zu verpflichten, der Rekurrentin ein sehr gutes Arbeitszeugnis auf das Ende des Arbeitsverhältnisses aus- und zuzustellen.

D.

Mit Beschluss der Vorinstanz vom 14. Januar 2019 wurde der Rekurs im Sinn der Erwägungen teilweise gutgeheissen und festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis zwischen der Rekurrentin und der Rekursgegnerin per 28. Februar 2018 aufgelöst wurde und die Rekursgegnerin verpflichtet, der Rekurrentin für den Zeitraum vom 1. August 2017 bis zum 28. Februar 2018 den Monatslohn auf der Basis der Anstellungsverfügung vom 1. Januar 2014 zzgl. Zins zu 5 % seit 1. August 2017 sowie Auslagen in der Höhe von CHF [...] zzgl. Zins zu 5 % seit 1. April 2017 zu bezahlen. Im Übrigen wurde der Rekurs abgewiesen, soweit darauf eingetreten wurde.

E.

Mit Eingabe vom 28. Februar 2019 erhob die Rekurrentin Rekurs an die Rekurskommission und beantragte sinngemäss die Aufhebung des vorinstanzlichen Entscheids sowie die Fest-

stellung, dass das Arbeitsverhältnis zwischen der Rekurrentin und der Rekursgegnerin per 31. Juli 2018 aufgelöst worden sei. Ferner sei die Rekursgegnerin zu verpflichten, der Rekurrentin für den Zeitraum vom 1. März 2018 bis zum 31. Juli 2018 Lohn in der Höhe von CHF [...] brutto pro Monat zzgl. Zins zu 5 % seit dem 1. August 2017 zu bezahlen. Sodann sei die Rekursgegnerin zu verpflichten, der Rekurrentin ein sehr gutes Arbeitszeugnis auf das Ende des Arbeitsverhältnisses per 31. Juli 2018 aus- und zuzustellen. Im Eventualstandpunkt sei die Angelegenheit hinsichtlich des Arbeitszeugnisses an die Vorinstanz zurückzuweisen. Schliesslich sei die vorinstanzlich zugesprochene Parteientschädigung ausgangsgemäss neu zu verlegen (act. 1, S. 2).

F.

Mit Eingabe vom 8. April 2019 reichte die Rekursgegnerin die Rekursantwort ein und beantragte, der Rekurs sei abzuweisen, soweit darauf einzutreten sei (act. 6). Die Vorinstanz verzichtete auf eine Vernehmlassung (act. 10).

G.

Mit Eingabe vom 27. Mai 2019 erstattete die Rekurrentin die Replik, wobei sie an ihren Anträgen und Ausführungen vollumfänglich festhielt (act. 13).

H.

Mit Eingabe vom 21. Juni 2019 reichte die Rekursgegnerin die Duplik ein, wobei sie auf eine Stellungnahme verzichtete (act. 15).

I.

Mit Eingabe vom 4. Mai 2020 verzichtete die Rekursgegnerin auf weitere Ausführungen (act. 20). Es gingen keine weiteren Stellungnahmen ein.

Die Rekurskommission zieht in Erwägung:

1.

1.1. Gemäss § 10 Abs. 1 des Reglements über Organisation und Verfahren der Rekurskommission der Römisch-katholischen Körperschaft des Kantons Zürich vom 1. Oktober 2009 (Organisationsreglement, LS 182.51) beurteilt die Rekurskommission Rekurse nach Art. 47 der Kirchenordnung der Römisch-katholischen Körperschaft des Kantons Zürich vom 29. Januar 2009 (KO, LS 182.10). Gemäss Art. 47 lit. a Ziff. 3 KO können mit Rekurs Entschiede des Synodalrats der Römisch-katholischen Körperschaft des Kantons Zürich über Rekurse zu personalrechtlichen Anordnungen der Kirchgemeinden und Zweckverbände angefochten werden. Vorliegend ist ein Beschluss des Synodalrats der Römisch-katholischen Kör-

perschaft des Kantons Zürich betreffend die Auflösung des Arbeitsverhältnisses zwischen der Rekurrentin und der Rekursgegnerin angefochten. Damit ist die Rekurskommission für die Beurteilung des vorliegenden Rekurses zuständig.

1.2. Gemäss § 9 Organisationsreglement findet auf das Rekursverfahren die KO Anwendung. Gemäss Art. 6 KO wendet die Römisch-katholische Körperschaft das staatliche Recht sinngemäss als eigenes Recht an, wo sie keine eigenen Bestimmungen erlässt. Gemäss Art. 48 Abs. 1 KO finden für das Rekursverfahren vor der Rekurskommission die für das Verwaltungsgericht geltenden Bestimmungen des kantonalen Verwaltungsrechtspflegegesetzes vom 24. Mai 1959 (VRG, LS 175.2) als subsidiäres Recht gemäss Art. 6 KO Anwendung.

1.3. Zum Rekurs ist berechtigt, wer durch die Anordnung berührt ist und ein schutzwürdiges Interesse an deren Aufhebung oder Änderung hat (§ 49 i.V.m. § 21 Abs. 1 VRG).

1.3.1. Die Rekurrentin beantragt die Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis zwischen ihr und der Rekursgegnerin per 31. Juli 2018 aufgelöst worden sei. Gestützt darauf verlangt sie den Lohn im Umfang von fünf Monaten. Schliesslich verlangt sie die Aus- und Zustellung eines sehr guten Arbeitszeugnisses. Als Adressatin des angefochtenen Entscheids ist sie berührt.

1.3.2. Ein Feststellungsinteresse besteht regelmässig dann nicht, wenn die betroffene Person in der betreffenden Angelegenheit ebenso gut bzw. ohne unzumutbare Nachteile eine Gestaltungsverfügung erwirken kann. In diesem Sinn ist der Feststellungsanspruch subsidiär (BGE 137 II 199, 218 f., E. 6.5; Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Zürich PB.2006.00021 vom 8. November 2006, E. 2). Es muss ausgeschlossen sein, dass das schutzwürdige Interesse ebenso gut mit einer rechtsgestaltenden Verfügung gewahrt werden kann (vgl. BGE 126 II 300, 303, E. 2c). Die Subsidiarität darf aber nicht absolut verstanden werden und eine Feststellungsverfügung muss namentlich zulässig sein, wenn sie gewisse grundlegende Rechtsfragen vorweg löst, sodass auf ein unter Umständen aufwändiges Verfahren über Leistungs- oder Gestaltungsbegehren verzichtet werden kann (Boss-HART/BERTSCHI, in: GRIFFEL [Hrsg.], Kommentar zum Verwaltungsrechtspflegegesetz des Kantons Zürich [VRG], 3. Aufl., Zürich 2014 N. 26 zu § 19 VRG, mit weiteren Hinweisen). Kann das von der betroffenen Person Verlangte auch in einer rechtsgestaltenden Verfügung erwirkt werden, ist auf das Feststellungsbegehren nicht einzutreten (statt vieler: Urteil des Bundesgerichts 2C_963/2017 vom 25. Juli 2018, E. 1.2, mit weiteren Hinweisen).

1.3.3. Die Rekurrentin stellt in der Hauptsache zwei Leistungsbegehren (Lohn im Umfang von fünf Monaten sowie Aus- und Zustellung eines Arbeitszeugnisses auf das Ende des Arbeitsverhältnisses per 31. Juli 2018). Ein vom Leistungsbegehren unabhängiges Feststel-

lunginteresse legt die Rekurrentin nicht dar; ein solches ist denn auch nicht ersichtlich. So wird mit der von der Rekurrentin verlangten Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis zwischen Letzterer und der Rekursgegnerin am 31. Juli 2018 (anstatt am 28. Februar 2018) geendet habe, weder über eine grundlegende Rechtsfrage vorab entschieden noch kann damit auf ein aufwändiges Verfahren über Leistungs- oder Gestaltungsbegehren verzichtet werden. Wie die Rekurrentin selbst aufzeigt, ist es ihr ohne weiteres möglich, die entsprechenden Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis als Leistungsbegehren geltend zu machen.

1.3.4. Auf das in Ziff. 1 der Rechtsbegehren gestellte blosse Feststellungsbegehren ist entsprechend nicht einzutreten. Hingegen wird im Rahmen des Leistungsbegehrens vorfrageweise zu prüfen sein, ob das Arbeitsverhältnis, wie von der Rekurrentin behauptet, bis am 31. Juli 2018 gedauert hat.

1.3.5. Weiter beantragt die Rekurrentin, dass die Rekursgegnerin zu verpflichten sei, der Rekurrentin ein sehr gutes Arbeitszeugnis auf das Ende des Arbeitsverhältnisses aus- und zuzustellen. Die Vorinstanz ging auf dieses Begehren nicht ein (recte: trat darauf nicht ein), da dieses Begehren nicht Teil des Rekursverfahrens gebildet habe. Da diesbezüglich ein Nichteintretensentscheid vorliegt, kann die Rekurskommission lediglich – im Rahmen des von der Rekurrentin gestellten Rückweisungsantrags im Eventualstandpunkt – prüfen, ob die Vorinstanz in diesem Punkt zu Unrecht auf den Rekurs nicht eingetreten ist und dadurch eine formelle Rechtsverweigerung begangen hat (vgl. dazu E. 4 unten). Gemäss § 52 i.V.m. § 20a Abs. 1 VRG können im Verfahren vor der Rekurskommission keine neuen Sachbegehren gestellt werden. Gegenstand des (im vorliegenden Verfahren mitangefochtenen) Beschlusses der Kirchenpflege der Römisch-katholischen Kirchgemeinde C._____ vom 2. November 2017 war die Kündigung des Arbeitsverhältnisses zwischen der Rekurrentin und der Rekursgegnerin. Entsprechend konnte die Rekurrentin im Rahmen des Rekursverfahrens den Streitgegenstand nicht auf das Arbeitszeugnis ausdehnen. Das vor der Rekurskommission gestellte Rechtsbegehren betreffend Aus- und Zustellung eines sehr guten Arbeitszeugnisses geht über den Verfahrensgegenstand hinaus. Darüber hinaus führt die Rekurrentin nicht substantiiert aus, welche inhaltlichen Änderungen sie konkret begehrt. Das Begehren im Hauptstandpunkt erweist sich somit als unzulässig, weshalb darauf nicht einzutreten ist.

1.3.6. Die Rekurrentin ist insoweit zum Rekurs legitimiert, als sie den Lohn für fünf Monatslöhne sowie die Rückweisung der Angelegenheit an die Vorinstanz bezüglich der Aus- und Zustellung eines sehr guten Arbeitszeugnisses verlangt (Ziff. 2 und 3 der Rechtsbegehren). Gleiches gilt für die Neuverlegung der vorinstanzlichen Entschädigungsfolge (Ziff. 4 der Rechtsbegehren), welche als Nebenfolge der Hauptsache folgt.

1.4. Der Rekurs ist innert 30 Tagen nach Eröffnung des angefochtenen Entscheids bei der Rekurskommission einzureichen (§ 53 i.V.m. § 22 Abs. 1 Satz 1 VRG). Der angefochtene Entscheid wurde der Rekurrentin am 29. Januar 2019 eröffnet. Mit dem am 28. Februar 2019 erhobenen Rekurs wurde die Rekursfrist gewahrt.

1.5. Auf den im Übrigen formgerecht eingereichten Rekurs ist im dargelegten Umfang einzutreten (§ 54 Abs. 1 und 2 VRG).

2.

2.1. Die Rekurskommission hat von Amts wegen zu prüfen, ob die Prozessvoraussetzungen auch im vorinstanzlichen Rekursverfahren erfüllt waren. Hat die Vorinstanz trotz Fehlens mindestens einer Prozessvoraussetzung materiell entschieden, ist der angefochtene Entscheid in diesem Punkt aufzuheben (BERTSCHI, in: GRIFFEL [Hrsg.], a.a.O., Vorbemerkungen N. 57 zu §§ 19–28a VRG).

2.2. Die Vorinstanz stellte in Dispositivziff. 1 des angefochtenen Entscheids fest, dass das Arbeitsverhältnis zwischen der Rekurrentin und der Rekursgegnerin per 28. Februar 2018 aufgelöst worden sei. Die Rekurrentin hatte vor der Vorinstanz beantragt, es sei festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis per 31. Juli 2018 (statt per 28. Februar 2018) aufgelöst worden sei, dass die Anstellungsverfügung nicht «rechtsgültig» sei und das Arbeitspensum von 9 % nicht rechtsgültig vereinbart worden sei.

2.3. Wie oben dargelegt, fehlt es der Rekurrentin an einem genügenden Feststellungsinteresse hinsichtlich der Feststellung des Beendigungszeitpunkts des Arbeitsverhältnisses (E. 1.3.3). Obwohl die Vorinstanz den Rekurs hinsichtlich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zwischen der Rekurrentin und der Rekursgegnerin abwies, stellte sie dennoch fest, dass dieses per 28. Februar 2018 aufgelöst worden sei. In diesem Punkt mangelt es der Rekurrentin an einem Feststellungsinteresse. Entsprechend ist die Vorinstanz auf den Rekurs hinsichtlich des Feststellungsbegehrens zu Unrecht eingetreten.

2.4. Nach dem Gesagten ist Ziff. 1 des Beschlusses des Synodalrats der Römisch-katholischen Körperschaft des Kantons Zürich vom 14. Januar 2019 aufzuheben.

3.

3.1. Die Rekurrentin rügt, die Vorinstanz habe ihr zu Unrecht keinen Lohn für die Periode vom 1. März 2018 bis zum 31. Juli 2018 zugesprochen. Sie stellt sich auf den Standpunkt, in Ziff. 9 der Anstellungsverfügung vom 11. September 2008 (act. 11/2/12) sei eine Kündi-

gungsfrist von vier Monaten auf das Ende eines Schulsemesters, d.h. per 28. bzw. 29. Februar sowie per 31. Juli, vereinbart worden. Weiter sei festgehalten worden, dass allfällige Änderungen dieser Anstellungsverfügung zu ihrer Gültigkeit der schriftlichen Form bedürften. Die Anstellungsverfügung vom 11. September 2008 habe diejenige vom 20. Oktober 1995 ersetzt. In der Anstellungsverfügung vom 1. Januar 2014 sei «kein Wort zur Kündigungsfrist» gesagt worden. Ebenso wenig habe letztere Anstellungsverfügung diejenige vom 11. September 2008 ersetzt. Im Gegensatz dazu sei in der Anstellungsverfügung vom 21. September 2017, welche nicht in Rechtskraft erwachsen sei, ausdrücklich festgehalten worden, dass sie diejenige vom 1. Januar 2014 ersetze. Daraus ergebe sich, dass mit der nach wie vor rechtskräftigen Anstellungsverfügung vom 11. September 2008 zwischen den Parteien individuell-konkret gültig eine Kündigungsfrist von vier Monaten ausdrücklich vereinbart worden sei. Dies sei zu einem Zeitpunkt geschehen, als die Anstellungsordnung der Römisch-katholischen Körperschaft des Kantons Zürich vom 22. März 2007 (AO, LS 182.41) und die berufsbezogenen Bestimmungen des Synodalrats der Römisch-katholischen Körperschaft des Kantons Zürich (bbB, Handbuch des Synodalrats der Römisch-katholischen Körperschaft des Kantons Zürich vom 1. Dezember 2018, Kapitel 3.2 für Katechetinnen und Katecheten) bereits in Kraft gewesen seien, weshalb von vornherein kein Fall für die Anwendbarkeit der entsprechenden Übergangsbestimmungen vorgelegen habe. Ohnehin bezögen sich diese Bestimmungen nach einem Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Zürich einzig auf verfahrensrechtliche Fragen. Schliesslich sei der Vorinstanz auch darin zu widersprechen, als sie die Vereinbarung einer viermonatigen Kündigungsfrist gestützt auf die genannten Rechtsgrundlagen als unzulässig erachtet habe. Die bbB liessen die Vereinbarung einer viermonatigen Kündigungsfrist zu. Schliesslich sei das Vertrauen der Rekurrentin in die viermonatige Kündigungsfrist zu schützen. Entsprechend komme die gültige viermonatige Kündigungsfrist zum Tragen und das Anstellungsverhältnis habe entsprechend am 31. Juli 2018 geendet (act. 1, S. 3 ff.).

3.2. Die Rekursgegnerin hält dem entgegen, dass im Fall der Rekurrentin die spezifischen bbB für Katechetinnen und Katecheten anwendbar seien. Im Übrigen verweist die Rekursgegnerin auf die Ausführungen im angefochtenen Entscheid (act. 6, S. 4).

3.3. Die Vorinstanz erwog diesbezüglich, für Angestellte der Kirchgemeinden gelte gestützt auf § 15 Abs. 1 AO in der Regel im ersten Dienstjahr eine Kündigungsfrist von einem Monat, im zweiten Dienstjahr eine von zwei Monaten und ab dem dritten Dienstjahr eine von drei Monaten, wobei diese Fristen gestützt auf § 15 Abs. 3 AO im gegenseitigen Einvernehmen verkürzt oder verlängert werden könnten. Mit Bezug auf das Anstellungsverhältnis könnten diese Bestimmungen indes keine Anwendung finden, da die Vorinstanz gestützt auf § 3 AO in den bbB abweichende Bestimmungen für die Katechetinnen und Katecheten erlas-

sen habe. Diese gingen den allgemeinen Bestimmungen der AO vor. Gemäss Ziff. 7 bbB für Katechetinnen und Katecheten könne das Arbeitsverhältnis von beiden Parteien jeweils auf Ende eines Schulsemesters, d.h. per 28. bzw. 29. Februar sowie per 31. Juli aufgelöst werden, wobei eine Kündigungsfrist von drei Monaten eingehalten werden müsse, welche unabhängig von den geleisteten Dienstjahren gelte. Eine Verkürzung oder Verlängerung der dreimonatigen Kündigungsfrist sei gesetzlich nicht vorgesehen. Gestützt auf § 67 AO sei die Verbindlichkeit der AO für alle Kirchgemeinden im Kanton Zürich mit deren Inkraftsetzung per 1. Januar 2018 (recte: 1. Januar 2008, vgl. § 69 AO) eingetreten. Ab diesem Datum hätten die AO und ihre Ausführungserlasse für alle bereits bestehenden Arbeitsverhältnisse Gültigkeit und die Bestimmungen bisheriger Anstellungsverhältnisse, die nicht mit der neuen AO übereinstimmten, seien nicht mehr anwendbar, sondern die neuen Bestimmungen gingen den älteren vor. Für das Arbeitsverhältnis mit der Rekurrentin habe diese Übergangsbestimmung zur Folge, dass mit dem Inkrafttreten der AO ab dem 1. Januar 2008 deren Bestimmungen sowie die bbB Geltung erlangt hätten, da es den Kirchgemeinden nicht mehr erlaubt gewesen sei, individuelle arbeitsrechtliche Vereinbarungen zu treffen, die diesen Bestimmungen zuwiderliefen. Eine vertragliche Verlängerung der Kündigungsfrist auf vier Monate, wie sie in Ziff. 9 der Anstellungsverfügung vom 11. September 2008 erfolgt sei, sei seit dem 1. Januar 2008 nicht mehr zulässig gewesen und könne aufgrund der Übergangsbestimmungen auch nicht mehr zur Anwendung gelangen. Deshalb richte sich die Kündigungsfrist ausschliesslich nach Ziff. 7 bbB (act. 11/32, E. 4.2.1).

3.4. Beim fraglichen Arbeitsverhältnis handelt es sich um ein öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis, das den allgemeinen Verfassungsgrundsätzen zu entsprechen hat. Gemäss § 1 Abs. 1 AO regelt dieser Erlass verbindlich das Arbeitsverhältnis der voll- und teilzeitlichen Angestellten, eingeschlossen die gemäss dem Reglement über die Neuwahl von Pfarrern von den Kirchgemeinden gewählten Pfarrer, Diakone mit Gemeindeleitungsfunktion und Pfarreibeauftragten. Gemäss § 2 AO gelten sinngemäss die Bestimmungen des Bundesgesetzes betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht) vom 30. März 1911 (OR, SR 220). Gemäss § 3 AO kann der Synodalrat für einzelne Personalgruppen insbesondere hinsichtlich Anstellung oder Wahl, Aufsicht, Lohn, Arbeitszeit, Ferien sowie Beendigung des Arbeitsverhältnisses abweichende Bestimmungen erlassen. Gestützt auf § 3 AO erliess die Vorinstanz die bbB. Die AO und die bbB traten am 1. Januar 2008 in Kraft.

3.5. Mit Beschluss der Kirchenpflege der Römisch-katholischen Kirchgemeinde C. _____ vom 2. November 2017 wurde das Arbeitsverhältnis zwischen der Rekurrentin und der Rekursgegnerin aufgelöst. Diese Kündigung ging der Rekurrentin am 16. November 2017 zu,

was unstreitig ist. Im Folgenden ist vorfrageweise zu prüfen, wann das Arbeitsverhältnis zwischen der Rekurrentin und der Rekursgegnerin endete.

3.5.1. Gemäss § 15 Abs. 1 AO betragen die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit im ersten Dienstjahr einen Monat (lit. a), im zweiten Dienstjahr zwei Monate (lit. b) und vom dritten Dienstjahr an drei Monate (lit. c). Gemäss § 15 Abs. 2 AO kann das Arbeitsverhältnis jeweils auf Ende eines Monats beendet werden. Gemäss § 15 Abs. 3 AO kann die Kündigungsfrist im gegenseitigen Einvernehmen verkürzt oder verlängert werden. Gemäss Art. 7 Abs. 1 bbB kann das Arbeitsverhältnis von beiden Parteien unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten auf das Ende eines Schulsemesters (28./29. Februar bzw. 31. Juli) aufgelöst werden.

3.5.2. In Ziff. 9 der Anstellungsverfügung vom 11. September 2008 vereinbarten die Parteien, dass das Anstellungsverhältnis von beiden Parteien mit einer Kündigungsfrist von vier Monaten jeweils auf Ende eines Schulsemesters (28. bzw. 29. Februar sowie 31. Juli) aufgelöst werden könne (act. 2/12). Wie die Rekurrentin zu Recht geltend macht, wurde in der darauffolgenden Anstellungsverfügung vom 1. Januar 2014 bezüglich der Kündigungsfrist nichts ausgeführt. Es wurde lediglich der Hinweis auf die AO und die bbB angebracht (act. 2/10). Gleiches gilt für die Anstellungsverfügung vom 21. September 2017. Entsprechend ist davon auszugehen, dass es dem Willen der Parteien entsprach, die verlängerte Kündigungsfrist sowie die abweichend von der AO festgesetzten Endtermine weiterzuführen.

3.5.3. § 15 Abs. 3 AO lässt eine Verkürzung oder Verlängerung der Kündigungsfrist im gegenseitigen Einvernehmen zu. Entgegen der vorinstanzlichen Auffassung ist nicht einzusehen, weshalb unter Geltung der bbB eine verlängerte Kündigungsfrist unzulässig sein soll. Art. 7 Abs. 1 bbB für Katechetinnen und Katecheten ist als sog. Kann-Bestimmung ausgestaltet. Jedenfalls ist von einem Ausschluss einer abweichenden Regelung der Kündigungsfrist in ebendieser Bestimmung nicht die Rede. Selbst die Rekursgegnerin schien von der Zulässigkeit der verlängerten Kündigungsfrist auszugehen, hat sie doch in Ziff. 9 der Anstellungsverfügung vom 11. September 2008 – und mithin nach Inkrafttreten der bbB – die *viermonatige* Kündigungsfrist statt der in Art. 7 Abs. 1 bbB für Katechetinnen und Katecheten festgehaltenen *dreimonatigen* Kündigungsfrist aufgenommen. Die Rekursgegnerin scheint beim Erlass der Anstellungsverfügung vom 11. September 2008 bewusst von der in § 15 Abs. 3 AO festgehaltenen Möglichkeit der abweichenden Regelung der Kündigungsfrist Gebrauch gemacht zu haben. Entsprechend erscheint es ohne weiteres zulässig, dass die Rekurrentin und die Rekursgegnerin in der Anstellungsverfügung vom 11. September 2008 im gegenseitigen Einvernehmen eine viermonatige Kündigungsfrist vereinbart haben. Mithin kommt die zwischen der Rekurrentin und der Rekursgegnerin vereinbarte viermonatige Kündigungsfrist zur

Anwendung, sofern diese nicht mittels der Anstellungsverfügung vom 1. Januar 2014 oder der Anstellungsverfügung vom 21. September 2017 abgeändert wurde, was im Folgenden zu prüfen ist.

3.5.4. Wie die Rekurrentin zu Recht festhält, enthalten die beiden späteren Anstellungsverfügungen keinerlei Bestimmungen zur Kündigungsfrist. Diese enthalten nur, aber immerhin, einen pauschalen Verweis auf die AO und die bbB (act. 2/10 und 2/3).

3.5.5. Öffentlich-rechtliche Anstellungsverhältnisse haben den allgemeinen Verfassungsgrundsätzen zu entsprechen. Gemäss Art. 29 Abs. 2 BV haben die Parteien Anspruch auf rechtliches Gehör. Dieser Anspruch gibt der betroffenen Person nicht nur das Recht, sich vor Erlass des in ihre Rechtsstellung eingreifenden Entscheids zur Sache zu äussern, sondern auch darauf, dass die Behörde ihre Vorbringen tatsächlich hört, sorgfältig und ernsthaft prüft und sodann bei der Entscheidungsfindung berücksichtigt. Daraus folgt die grundsätzliche Pflicht der Behörden, ihren Entscheid zu begründen. Der Bürger soll wissen, warum die Behörde entgegen seinem Antrag entschieden hat. Die Begründung eines Entscheids muss deshalb so abgefasst sein, dass der Betroffene ihn gegebenenfalls sachgerecht anfechten kann (BGE 129 I 217, amtlich nicht publizierte E. 3.4). Als Ausfluss und in Konkretisierung des Anspruchs auf rechtliches Gehör hält § 62 Abs. 1 AO explizit fest, dass die Angestellten vor Erlass einer sie belastenden Verfügung anzuhören sind.

3.5.6. Eine Änderung der Kündigungsfrist beim Erlass der Anstellungsverfügungen vom 1. Januar 2014 bzw. vom 21. September 2017 hätte mithin der vorgängigen Gewährung des rechtlichen Gehörs an die Rekurrentin bedurft. Da die Rekurrentin von der Rekursgegnerin unbestrittenermassen nicht angehört wurde, fällt eine Abänderung der Kündigungsfrist durch die erwähnten Anstellungsverfügungen von vornherein ausser Betracht. Mithin gelangt die in Ziff. 9 der Anstellungsverfügung vom 11. September 2008 vereinbarte viermonatige Kündigungsfrist zur Anwendung.

3.5.7. Anders als die Kündigungsfrist entzieht § 15 Abs. 3 AO den *Endtermin* des Arbeitsverhältnisses der Parteidisposition. Nach dem klaren Wortlaut von § 15 Abs. 3 AO kann lediglich die *Kündigungsfrist* nach § 15 Abs. 1 AO, nicht aber den *Endtermin* nach § 15 Abs. 2 AO, abweichend geregelt werden. Somit hätten die Parteien gestützt auf § 15 Abs. 3 AO keinen anderen Endtermin als das Monatsende vereinbaren dürfen. Art. 7 Abs. 1 bbB für Katechetinnen und Katecheten vermag daran ebenfalls nichts zu ändern. Eine bewusste Abweichung von den Bestimmungen der AO bezüglich des Endtermins lässt sich der als Kann-Bestimmung ausgestalteten Norm von Art. 7 Abs. 1 bbB für Katechetinnen und Katecheten nicht entnehmen. Ziff. 9 der Anstellungsverfügung vom 11. September 2008 erweist sich hinsichtlich der Vereinbarung des Endes eines Schulsemesters als Endtermin somit als

unzulässig. An deren Stelle tritt der in § 15 Abs. 2 AO enthaltene Endtermin, nämlich das Ende eines Monats.

3.5.8. Bei diesem Ergebnis kann offenbleiben, ob die Synode der Römisch-katholischen Körperschaft des Kantons Zürich – wie für die Berufsgruppe der Katechetinnen und Katecheten geschehen – die Kompetenz zum Erlass von der AO abweichender Bestimmungen für einzelne Personalgruppen, insbesondere hinsichtlich Anstellung oder Wahl, Aufsicht, Lohn, Arbeitszeit, Ferien sowie Beendigung des Arbeitsverhältnisses wie in § 3 AO festgelegt an die Vorinstanz delegieren konnte. Gleichwohl gibt die Regelung von § 3 AO Anlass zu den nachfolgenden Bemerkungen.

3.5.8.1. Werden Rechtsetzungskompetenzen des Gesetzgebers auf den Verordnungsgeber übertragen, liegt eine Gesetzesdelegation vor. Vorliegend liegt mit den bbB eine gesetzesvertretende Verordnung vor. Diese bedarf – anders als Vollzugsverordnungen, welche das Gesetz lediglich konkretisieren, ohne dieses zu ändern oder zu ergänzen – einer gesetzlichen Grundlage. Mit einer Delegationsnorm ermächtigt die Legislative damit im (formellen) Gesetz die Exekutive zum Erlass von gesetzesvertretenden Verordnungen (HÄFELIN/HALLER/KELLER/THURNHERR, Schweizerisches Bundesstaatsrecht, 9. Aufl., Zürich 2016, N. 1857). Die Gesetzesdelegation gilt als zulässig, wenn sie nicht durch die Verfassung ausgeschlossen ist, in einem Gesetz im formellen Sinn enthalten ist, sich auf ein bestimmtes, genau umschriebenes Sachgebiet beschränkt und die Grundzüge der delegierten Materie, das heisst die wichtigen Regelungen, im delegierenden Gesetz selbst enthalten sind. Was als wichtig oder wesentlich erscheint und somit vom Gesetzgeber selbst im Sinn der "Grundzüge der delegierten Materie" festzulegen ist, ergibt sich aus den Umständen des Einzelfalls (Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Zürich VB.2018.00648 vom 17. April 2019, E. 3.5, mit weiteren Hinweisen).

3.5.8.2. Im vorliegenden Fall ist die Delegation der abweichenden Regelung der Anstellung oder Wahl, Aufsicht, Lohn, Arbeitszeit, Ferien sowie Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch die Verfassung des Kantons Zürich vom 27. Februar 2005 (KV, LS 101) nicht ausgeschlossen. Gleiches gilt für die KO. Die Delegationsnorm ist in § 3 AO und mithin in einem Gesetz im formellen Sinn enthalten. Der Wortlaut von § 3 AO ist sehr offen und ohne erkennbare Stossrichtung formuliert. Weder werden in § 3 AO die einzelnen Personalgruppen genannt, bei denen von der AO abgewichen werden kann, noch werden die Regelungsgegenstände, für welche die Exekutive in der Verordnung von der AO abweichen kann, inhaltlich näher bezeichnet. In dieser Norm findet sich lediglich eine beispielhafte Aufzählung von möglichen Regelungsgegenständen, was durch die Verwendung des Begriffs "insbesondere" untermauert wird. Selbst bei einer Beschränkung der Delegationskompetenz auf die in § 3 AO

genannten Regelungssachverhalte der Anstellung oder Wahl, Aufsicht, Lohn, Arbeitszeit, Ferien sowie Beendigung des Arbeitsverhältnisses geht die Delegation sehr weit, da zusätzlich auch hinsichtlich der von der AO ausgenommenen Personalgruppen keinerlei Einschränkungen vorgenommen werden. Auch inhaltlich setzt § 3 AO der Exekutive keinerlei Grenzen. Somit wäre auch die Regelung eines Arbeitsverhältnisses mit grundlegend unterschiedlichen Arbeitsbedingungen, als diese in der AO vorgesehen sind, möglich. Die Formulierung von § 3 AO bietet keinerlei Schutz vor einer kompletten Aushebelung der AO und des damit einhergehenden Schutzes der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Mit anderen Worten müssen Katechetinnen und Katecheten, die den Normtext von § 3 AO lesen, nach Treu und Glauben nicht damit rechnen, dass der Synodalrat mit Erlass der bbB in Bezug auf ihre gesamte Berufsgruppe (und weitere Berufsgruppen) sämtliche Arbeitnehmerschutzbestimmungen (inkl. Kündigungsfrist) aushebeln kann. Dies widerspricht dem Sinn und Zweck der in der AO enthaltenen Arbeitnehmerschutzbestimmungen. Vielmehr stellt § 3 AO eine grenzen- und konturlose Blankettnorm dar, welche in gefestigte Normen der AO zum Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eingreift, ohne den erforderlichen Bestimmtheitsanforderungen zu genügen, ohne in ihrer Weite und Offenheit einem hinreichenden öffentlichen Interesse zu entsprechen und ohne den zugrundeliegenden Arbeitnehmerschutzinteressen mangels jeglicher Grenzen gerecht zu werden (vgl. dazu BGE 136 I 87, 115 f., E. 8.3; Urteil des Bundesgerichts 2C_260/2019 vom 5. Dezember 2019, E. 8.1, zur amtlichen Publikation vorgesehen). Mithin erscheint die Delegationsnorm von § 3 AO kaum mehr auf ein genau umschriebenes Sachgebiet beschränkt. Da diese Norm nach deren Wortlaut der Vorinstanz auch inhaltlich, also hinsichtlich der Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen, keinerlei Grenzen setzt und eine beliebige Abweichung von der AO zulässt, sind die Grundzüge der delegierten Materie, also die wichtigsten Bestimmungen bezüglich Anstellung, Ferien, Kündigung oder Arbeitnehmerschutz, nicht mehr in der AO selbst enthalten. Es bestehen somit erhebliche Zweifel, ob § 3 AO die Voraussetzungen der Gesetzesdelegation (vgl. E. 3.5.8.1 oben) erfüllt.

3.5.8.3. Davon zeugt auch der Umstand, dass der Synodalrat der Römisch-katholischen Körperschaft des Kantons Zürich sehr weitgehend von der Kompetenz zur abweichenden Regelung der Arbeitsverhältnisse Gebrauch gemacht hat. So hat letztere Behörde für nicht weniger als elf Personalgruppen abweichende personalrechtliche Bestimmungen erlassen. Ein Grund für eine abweichende Regelung der Anstellungsverhältnisse für derart viele Personalkategorien erschliesst sich der Rekurskommission nicht.

3.5.8.4. Wenngleich ein Bedürfnis nach einer flexibleren Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse in gewissen Bereichen erkennbar ist, rechtfertigt dies keine schrankenlose Abweichung von den durch die Legislative erlassenen Bestimmungen der AO. Es bestehen er-

hebliche Zweifel, ob die in § 3 AO enthaltene Delegation zum Erlass von generell-abstrakten Normen an die Exekutive mit dem Prinzip der Gewaltenteilung (Art. 3 KV) vereinbar ist.

3.5.8.5. Auch im Rahmen einer rechtsvergleichenden Auslegung der Delegationsnorm von § 3 AO ist diese wohl als zu offen formuliert zu betrachten. So enthält das Personalgesetz vom 27. September 1998 (PG, LS 177.10), das für das Personal des Kantons Zürich und seiner unselbständigen Anstalten Anwendung findet (§ 1 Abs. 1 PG), keine entsprechende Bestimmung. Gemäss § 1 Abs. 2 PG gilt dieses einzig für Lehrpersonen nur insoweit, als nicht besondere Bestimmungen bestehen. Mithin sind die Ausnahmen vom Geltungsbereich des PG klar definiert. Auch § 2 Abs. 1 der Personalverordnung der Evangelisch-reformierten Landeskirche des Kantons Zürich vom 11. Mai 2010 (LS 181.40) lässt, wie sich aus der entsprechenden Marginalie ergibt, eine Abweichung einzig für "Besondere Arbeitsverhältnisse" zu, wobei in der Bestimmung selbst präzisiert wird, dass darunter insbesondere Arbeitsverhältnisse mit Angestellten, deren Lohn durch Drittmittel finanziert wird, bei Lernenden sowie bei Praktikantinnen und Praktikanten gemeint sind. An einer solchen präzisierenden Formulierung mangelt es § 3 AO gänzlich.

3.5.8.6. Personen im öffentlichen Dienst stehen in einem sog. Sonderstatusverhältnis zum Staat. Bei einem solchen vermögen unbestimmt gehaltene Regelungen eher zu genügen. Es ist nicht notwendig, dass das Sonderstatusverhältnis bis in alle Einzelheiten generell-abstrakt geregelt ist; man begnügt sich mit Generalklauseln und relativ offenen, unbestimmten Normen (vgl. HÄFELIN/MÜLLER/UHLMANN, Allgemeines Verwaltungsrecht, 7. Aufl., Zürich/St. Gallen 2016, N. 453; BGE 129 I 12, 24, E. 8.5). Dies gilt indes nur für Einschränkungen von Freiheitsrechten der Privaten, die sich in voraussehbarer Weise aus dem Zweck des Sonderstatusverhältnisses ergeben (vgl. BGE 139 I 280, 286 f., E. 5.3.1). Vorliegend besteht kein Zusammenhang zwischen dem Zweck des Sonderstatusverhältnisses und der Einschränkung von Bestimmungen, die dem Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dienen. Mithin vermöchte auch das Sonderstatusverhältnis, in welchem sich die Rekurrentin zur Rekursgegnerin befand, nichts an der wohl unzureichenden Gesetzesdelegation in § 3 AO zu ändern.

3.5.8.7. Die in § 3 AO enthaltene Gesetzesdelegation an den Synodalrat zur abweichenden Gestaltung der Arbeitsbedingungen für einzelne Personalgruppen vermag den Anforderungen an eine Gesetzesdelegation wohl nicht zu genügen. Das in Art. 2 Abs. 1 KV verankerte Legalitätsprinzip ist verletzt, wenn sich eine Verordnungsnorm auf eine ungenügende gesetzliche Grundlage stützt.

3.5.8.8. Aus Sicht der Rekurskommission besteht somit Handlungsbedarf. Die Synode wird die Norm von § 3 AO hinsichtlich der delegierten Regelungssachverhalte prüfen und

wohl enger fassen müssen. Namentlich wird sie die wichtigsten Bestimmungen bezüglich Anstellung, Lohn, Ferien, Kündigung und übrigen wichtigen Arbeitnehmerschutzbestimmungen bzw. die in der Verordnung zu regelnden Abweichungen davon präzise umschreiben sowie die Personalkategorien, für welche die Abweichungen gelten sollen, genau bezeichnen müssen.

3.5.9. Zu prüfen bleibt schliesslich, ob die Rekursgegnerin, wie diese vorbringt, durch den Erlass der Anstellungsverfügung vom 11. September 2008 bei der Rekurrentin ein berechtigtes Vertrauen dahingehend geschaffen hat, dass – in Abweichung von § 15 Abs. 2 AO – das Arbeitsverhältnis lediglich auf das Ende eines Schulsemesters, d.h. per 28. bzw. 29. Februar sowie per 31. Juli, aufgelöst werden könne.

3.5.10. Gemäss Art. 9 BV hat jede Person Anspruch darauf, von den staatlichen Organen ohne Willkür und nach Treu und Glauben behandelt zu werden (vgl. auch Art. 2 Abs. 3 KV). Nach der Rechtsprechung ergibt sich daraus der so genannte Vertrauensschutz, welcher berechtigtes Vertrauen der Privaten in behördliche Zusicherungen oder sonstiges, bestimmte Erwartungen begründendes Verhalten der Behörden schützt (BGE 126 II 377, 387, mit weiteren Hinweisen). Der Vertrauensschutz bedarf zunächst einer Vertrauensgrundlage. Darunter ist das Verhalten eines staatlichen Organs zu verstehen, das bei den betroffenen Privaten bestimmte Erwartungen auslöst (BGE 129 I 161, 170 ff.; ZBI 107 50, 53 ff.). Handelt es sich hierbei um eine unrichtige behördliche Auskunft, muss ein konkreter Bestimmtheitsgrad gegeben sein; bloss vage Absichtserklärungen genügen nicht (HÄFELIN/MÜLLER/UHLMANN, a.a.O., N. 668 f.). Dabei muss sich die Auskunft grundsätzlich auf einen konkreten Sachverhalt beziehen und die Auskunft erheischende Person direkt betreffen (BGE 131 II 627, 637; BGE 125 I 267, 274 f.). Des Weiteren muss die Auskunft erteilende Behörde zur Auskunftserteilung zuständig sein; soweit nicht eine besondere Regelung vorliegt, schliesst die Kompetenz zum Entscheid auch diejenige zur Auskunftserteilung ein (HÄFELIN/MÜLLER/UHLMANN, a.a.O., N. 676). Weiter muss die Auskunft vorbehaltlos erteilt worden sein; nicht schutzwürdig ist das Vertrauen Privater in eine Auskunft, wenn die Behörde wenigstens dem Sinn nach klar zum Ausdruck bringt, dass sie sich nicht festlegen will (BGE 98 IA 460, 463; HÄFELIN/MÜLLER/UHLMANN, a.a.O., N. 682). Sodann ist erforderlich, dass die Unrichtigkeit der Auskunft nicht erkennbar war; wer die Unrichtigkeit einer behördlichen Auskunft kannte oder hätte erkennen sollen, kann sich mithin nicht auf den Vertrauensschutz berufen (BGE 127 I 31, 36). Für die Berufung auf den Vertrauensschutz ist ausserdem erforderlich, dass der Adressat der falschen Auskunft im Vertrauen auf deren Richtigkeit eine Disposition getroffen oder unterlassen hat, die er nach der allgemeinen Lebenserfahrung ohne die Auskunft nicht getätigt hätte und deren Nachteil nicht leicht wieder gutzumachen ist (BGE 121 V 65). Überdies ist erforderlich, dass keine Änderung des Sachverhalts oder der Rechtslage eingetreten

ist (BGE 118 IA 245, 253 f.; ZBI 100 637, 641 f.). Schliesslich ist noch eine Interessenabwägung zwischen dem Schutz des Vertrauens der Privaten einerseits und der richtigen Rechtsanwendung andererseits vorzunehmen (BGE 114 IA 209, 215 f.; BGE 101 IA 328, 331). Das Prinzip des Vertrauensschutzes soll verhindern, dass die Privaten infolge ihres Vertrauens in das Verhalten von Behörden einen Nachteil erleiden (HÄFELIN/MÜLLER/UHLMANN, a.a.O., N. 700). Dominiert das Interesse am Vertrauensschutz eindeutig gegenüber dem Interesse an der Gesetzmässigkeit, so ist die Vertrauen erweckende Anordnung aufrecht zu erhalten und es tritt ein so genannter Bestandesschutz ein, was zur Folge hat, dass Auskünfte und Zusagen trotz ihrer Unrichtigkeit verbindlich werden (HÄFELIN/MÜLLER/UHLMANN, a.a.O., N. 701).

3.5.11. Zu prüfen ist, ob die Anstellungsverfügung vom 11. September 2008 eine taugliche Vertrauensgrundlage bilden konnte und die Rekurrentin gestützt darauf eine Vertrauensdisposition tätigte.

3.5.12. Unter dem Punkt "Anstellungsbedingungen" wird darauf hingewiesen, dass die Anstellungsbedingungen in der AO sowie den massgebenden bbB und Vollzugserlassen geregelt würden. Die angestellte Person habe das Recht auf ein Exemplar der AO und sämtlicher Vollzugserlasse und sei berechtigt, bei der Anstellungsbehörde Einsicht in Personalvorschriften zu nehmen (11/2/12, S. 2). Ein fast gleichlautender Passus findet sich in der Anstellungsverfügung vom 1. Januar 2014 (act. 11/2/10, S. 2) sowie in der Anstellungsverfügung vom 21. September 2017 (act. 10/2/3, S. 2).

3.5.13. Die Rekurrentin wusste somit, dass die AO anwendbar ist, welche – wie im Übrigen auch die bbB für Katechetinnen und Katecheten – keine abweichende Festlegung des Endtermins zulassen. Die Rekurrentin hätte somit die Unrichtigkeit der behördlichen Auskunft bei Anwendung der erforderlichen Sorgfalt erkennen können. Zumindest hätte sie entsprechend bei der Rekursgegnerin nachfragen müssen, nachdem in den Anstellungsverfügungen vom 1. Januar 2014 und vom 21. September 2014 der Endtermin nicht mehr genannt wurde. Die Rekurrentin behauptet nicht, sich bei der Rekursgegnerin je über den Endtermin des Arbeitsverhältnisses erkundigt zu haben. Solches ergibt auch nicht aus den Akten.

3.5.14. Ausserdem behauptet die Rekurrentin nicht, dass sie im Vertrauen auf die Richtigkeit des in der Anstellungsverfügung vom 11. September 2008 enthaltenen Endtermins eine Disposition getätigt hat. Vielmehr stellt sie sich selber auf den Standpunkt, nur, aber immerhin, auf die viermonatige Kündigungsfrist vertraut zu haben (act. 1, S. 5; act. 13, S. 3). Mit anderen Worten macht die Rekurrentin nicht geltend, sich bei Erhalt der Kündigung auf den Endtermin vom 31. Juli 2018 eingestellt und gestützt darauf Dispositionen getätigt zu haben. Überhaupt fehlen in diesem Punkt substantiierte Behauptungen der Rekurrentin.

3.5.15. Damit mangelt es einerseits an einer trauglichen Vertrauensgrundlage sowie andererseits an einer Vertrauensdisposition. Damit kann die Rekurrentin aus dem Grundsatz des Vertrauensschutzes nichts zu ihren Gunsten ableiten. Die unrichtige Angabe des Endtermins des Endes eines Schulsemesters in der Anstellungsverfügung vom 11. September 2008 ist für die Bestimmung des Endtermins unbeachtlich. Damit gelangt der ordentliche Endtermin des Monatsendes nach § 15 Abs. 2 AO zur Anwendung.

3.5.16. Mithin endete das zwischen der Rekurrentin und der Rekursgegnerin am 16. November 2017 aufgelöste Arbeitsverhältnis, wie bereits in E. 3.5.7 dargelegt, am 31. März 2018.

3.6. Der Rekurrentin ist somit der Lohn für den Zeitraum vom 1. März 2018 bis zum 31. März 2018 zuzusprechen. Indem die Vorinstanz der Rekurrentin für den Monat März 2018 keinen Lohn zusprach, beging sie eine Rechtsverletzung. Das zum Urteilsspruch erhobene Rechtsbegehren soll sodann eine Zwangsvollstreckung ermöglichen, ohne dass daraus eine Fortsetzung des Streits im Vollstreckungsverfahren zu erwarten ist. Zu diesem Zweck ist im Folgenden das massgebende Pensum ziffernmässig zu bestimmen und der Lohn konkret zu berechnen.

3.7. Im Jahr 2017 arbeitete die Rekurrentin in einem Pensum von 36.9 % (act. 11/5/22). Dieses Pensum bildet die Basis für die Berechnung des Monatslohns, wovon auch die Vorinstanz zu Recht ausging (act. 32, S. 15, E. 4.2.2e). Dies ergibt einen Monatslohn in der Höhe von CHF [...] brutto (vgl. dazu act. 11/2/11). Dies ergibt für den Zeitraum vom 1. August 2017 bis zum 31. März 2018 einen Lohnanspruch von insgesamt CHF [...] brutto. Darauf anzurechnen sind allfällige unter diesem Titel für diese Zeit bereits erfolgte Zahlungen an die Rekurrentin.

3.7.1. Ferner hat die Rekursgegnerin der Rekurrentin einen Verzugszins in der Höhe von 5 % seit dem mittleren Verfallsdatum vom 15. Dezember 2017 zu bezahlen (§ 2 AO i.V.m. Art. 104 Abs. 1 OR).

3.7.2. Schliesslich stehen der Rekurrentin die im vorliegenden Verfahren ebenfalls unangefochten gebliebenen und damit in Rechtskraft erwachsenen Spesenauslagen in der Höhe von CHF [...] zzgl. Zins zu 5 % seit dem 1. April 2017 zu.

3.8. Die Rüge der Rechtsverletzung aufgrund des zu niedrigen zugesprochenen Lohns erweist sich damit als teilweise begründet.

4.

4.1. Weiter rügt die Rekurrentin, die Vorinstanz sei in überspitzten Formalismus verfallen und sei rechtsmissbräuchlich vorgegangen, indem sie bezüglich der Frage des Arbeitszeugnisses auf den Rekurs nicht eingetreten sei. Die Rekursgegnerin habe der Rekurrentin das mit der Rekurschrift vom 18. Dezember 2017 geforderte Arbeitszeugnis aus- und zugestellt. Dieses datiere vom 20. März 2018. In der Replik vom 19. April 2018 habe die Rekurrentin Korrekturen des Arbeitszeugnisses verlangt. Die Rekursgegnerin habe zum Korrekturbegehren in ihrer Duplik Stellung genommen und sich geweigert, ein korrigiertes Arbeitszeugnis aus- und zuzustellen. Es gehe nicht an, dass die Rekurrentin angesichts des abschlägigen Bescheids der Rekursgegnerin im Sinn eines formalen Leerlaufs ein zweites Rekursverfahren betreffend das Arbeitszeugnis gegen die Rekursgegnerin führen müsse. Aufseiten der Rekursgegnerin existierten keinerlei schützenswerte Interessen (act. 1, S. 6).

4.2. Die Rekursgegnerin macht diesbezüglich geltend, dass die Rekurrentin das Begehren um Korrektur des Arbeitszeugnisses erst im Verlauf des Verfahrens eingebracht habe. Sie müsse davon ausgehen, dass auf das diesbezügliche Begehren nicht eingegangen werde. In der Sache selbst weist die Rekursgegnerin darauf hin, dass sie der Rekurrentin ein wohlwollendes, korrektes Schlusszeugnis aus- und zugestellt habe. Ausserdem sei zu beachten, dass die Rekurrentin in der Rekurschrift nicht rechtsgenügend dargelegt habe, weshalb das von der Rekursgegnerin ausgestellte Arbeitszeugnis korrigiert werden sollte (act. 6, S. 4 f.).

4.3. Gemäss Art. 29 Abs. 1 BV hat jede Person in Verfahren vor Gerichts- und Verwaltungsinstanzen Anspruch auf gleiche und gerechte Behandlung sowie auf Beurteilung innert angemessener Frist. Aus dem Anspruch auf gleiche und gerechte Behandlung nach Art. 29 Abs. 1 BV sowie aus dem Anspruch auf rechtliches Gehör nach Art. 29 Abs. 2 BV ergibt sich der Anspruch, dass eine Behörde auf ein ihr form- und fristgerecht eingereichtes Rechtsmittel eintritt und materiell darüber befindet. Dabei muss sich die Behörde mit den ihr unterbreiteten Anträgen materiell auseinandersetzen. Nach der Rechtsprechung liegt eine formelle Rechtsverweigerung vor, wenn eine Behörde auf eine ihr frist- und formgerecht unterbreitete Sache nicht eintritt, obschon sie darüber befinden müsste. Der überspitzte Formalismus gilt als besondere Form der Rechtsverweigerung (BGE 142 II 154, 157, E. 4.2).

4.4. Gemäss § 20a Abs. 1 VRG können im erstinstanzlichen Rekursverfahren keine neuen Sachbegehren gestellt werden. Gegenstand des vorinstanzlichen Verfahrens bildete der Beschluss der Kirchenpflege der Römisch-katholischen Kirchgemeinde C._____ vom 2. November 2017, mit welchem die Kündigung des Arbeitsverhältnisses zwischen der Rekurrentin und der Rekursgegnerin ausgesprochen wurde. Entsprechend konnte die Rekurrentin im Rahmen des vorinstanzlichen Rekursverfahrens den Streitgegenstand nicht auf das

Arbeitszeugnis ausdehnen. Im Übrigen sei darauf hingewiesen, dass die Rekurrentin ihre diesbezügliche Kritik am Arbeitszeugnis erst im Rahmen der Triplik vom 19. April 2018 (act. 11/22) formell in das vorinstanzliche Verfahren einbrachte. Die Vorinstanz ist damit zu Recht auf das Begehren betreffend Korrektur des Arbeitszeugnisses nicht eingetreten.

4.5. Es kann im Vorgehen der Vorinstanz kein überspitzter Formalismus erblickt werden. Inwiefern das Vorgehen der Vorinstanz «rechtsmissbräuchlich» sein soll, legt die Rekurrentin nicht substantiiert dar und ist im Übrigen auch nicht ansatzweise ersichtlich.

4.6. Die Rüge der formellen Rechtsverweigerung bzw. des Rechtsmissbrauch erweist sich damit als unbegründet. Es bleibt der Rekurrentin unbenommen, von der Rekursgegnerin den Erlass einer Verfügung betreffend die Aus- und Zustellung des von ihr beehrten sehr guten Arbeitszeugnisses zu verlangen.

5.

Nach dem Gesagten erweist sich der Rekurs als teilweise begründet, soweit er zulässig ist. Der Rekurs ist teilweise gutzuheissen und der Beschluss des Synodalrats der Römisch-katholischen Körperschaft des Kantons Zürich vom 14. Januar 2019 ist aufzuheben. Die Rekursgegnerin ist anzuweisen, der Rekurrentin Lohn in der Höhe von CHF [...] brutto zzgl. Zins zu 5 % seit dem 15. Dezember 2017 sowie CHF [...] zzgl. Zins zu 5 % seit 1. April 2017 zu bezahlen. Im Übrigen ist der Rekurs abzuweisen, soweit darauf einzutreten ist.

6.

6.1. Das Verfahren vor der Rekurskommission ist grundsätzlich kostenlos (§ 14 Abs. 1 Organisationsreglement). Daher sind keine Verfahrenskosten zu erheben.

6.2. Im Rekursverfahren kann die unterliegende Partei oder Amtsstelle zu einer angemessenen Entschädigung für die Umtriebe ihres Gegners verpflichtet werden, namentlich wenn die rechtsgenügende Darlegung komplizierter Sachverhalte und schwieriger Rechtsfragen besonderen Aufwand erforderte oder den Beizug eines Rechtsbeistands rechtfertigte (§ 70 i.V.m. § 17 Abs. 2 VRG).

6.3. Da die Vorinstanz für das vorinstanzliche Verfahren keine Verfahrenskosten erhob, fällt eine Änderung des Kostendispositivs ausser Betracht.

6.4. Vorliegend beantragte die Rekurrentin fünf Monatslöhne sowie die Änderung des Arbeitszeugnisses, welcher der Streitwert von einem Monatslohn beizumessen ist. Mithin obsiegt die Rekurrentin zu einem Sechstel. Da der anwaltlich vertretenen Rekursgegnerin keine Parteientschädigung zusteht, zumal die Behandlung von Rechtsmittelverfahren zu ihrer üblichen Amtstätigkeit gehört und im vorliegenden Verfahren zudem auch kein ausserordentlicher Aufwand anfiel (vgl. dazu: PLÜSS, in: GRIFFEL [Hrsg.], a.a.O., 3. Aufl., Zürich 2014, N. 51 zu § 17 VRG), entfällt ein (teilweises) Wettschlagen der Parteikosten. Entsprechend ist der Rekurrentin daher zulasten der Rekursgegnerin eine um fünf Sechstel gekürzte Parteientschädigung zuzusprechen.

6.5. Der von der Rekurrentin für das vorliegende Verfahren geltend gemachte Aufwand von CHF 3'000.00 erscheint für die lediglich rund siebenseitige Rekurschrift als überhöht. Angemessen erscheint eine Parteientschädigung in der Höhe von CHF 2'000.00 bei vollständigem Obsiegen. Im vorliegenden Fall erscheint eine Parteientschädigung inkl. Barauslagen und MwSt. in der Höhe von CHF 400.00 angemessen.

6.6. Entsprechend dem Verfahrensausgang ist die vorinstanzliche Parteientschädigung neu zu verlegen. Die Vorinstanz sprach der Rekurrentin für das vorinstanzliche Verfahren eine Parteientschädigung in der Höhe von CHF 800.00 inkl. MwSt. für ein Obsiegen im Umfang von rund 48 % zu. Vor der Vorinstanz obsiegte Rekurrentin nach diesem Verfahrensausgang im Umfang von rund 60 %. Die Parteientschädigung für das vorinstanzliche Verfahren ist auf CHF 1'100.00 inkl. Barauslagen und MwSt. festzusetzen.

6.7. Mithin ist der Rekurrentin für das vorinstanzliche sowie für das vorliegende Verfahren zulasten der Rekursgegnerin eine Parteientschädigung in der Höhe von CHF 1'500.00 inkl. MwSt. zuzusprechen.

7.

Der Streitwert beträgt mehr als CHF 15'000.00. Entsprechend ist als Rechtsmittel auf die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten nach Art. 82 ff. BGG zu verweisen (Art. 85 Abs. 1 lit. b BGG).

Demnach erkennt die Rekurskommission:

1. Der Rekurs wird teilweise gutgeheissen und der Beschluss des Synodalarats der Römisch-katholischen Körperschaft des Kantons Zürich vom 14. Januar 2019 wird aufgehoben. Die Rekursgegnerin wird angewiesen, der Rekurrentin für deren Anstellungszeit vom 1. August 2017 bis 31. März 2018 Lohn in der Höhe von CHF [...] brutto zzgl. Zins zu 5 % seit dem 15. Dezember 2017 sowie CHF [...] zzgl. Zins zu 5 % seit dem 1. April 2017 zu bezahlen. Im Übrigen wird der Rekurs abgewiesen, soweit darauf eingetreten wird.
2. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.
3. Die Rekursgegnerin wird verpflichtet, der Rekurrentin für das vorliegende sowie für das vorinstanzliche Verfahren eine Parteientschädigung in der Höhe von insgesamt CHF 1'500.00 inkl. MwSt. zu bezahlen.
4. Mitteilung an die Parteien, an die Rekurrentin unter Beilage einer Kopie von act. 20, je gegen Rückschein, sowie an die Vorinstanz, gegen Empfangsschein.
5. Gegen diesen Entscheid kann Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten nach Art. 82 ff. des Bundesgerichtsgesetzes erhoben werden. Die Beschwerde ist innert 30 Tagen, von der Zustellung an gerechnet, beim Bundesgericht, I. sozialrechtliche Abteilung, Postfach, 6004 Luzern, einzureichen.

Im Namen der Rekurskommission

Der Vorsitzende:

Der juristische Sekretär:

Davide Loss

Tobias Kazik

Versandt: