

R-104-20

Entscheid

vom 15. Januar 2021

Mitwirkend: Beryl Niedermann (Vorsitz), Martin Sarbach, Astrid Hirzel

In Sachen

A._____

vertreten durch Rechtsanwalt B._____

Rekurrent

gegen

Römisch-katholische Kirchgemeinde X._____

handelnd durch C._____

diese vertreten durch D._____

Rekursgegnerin

betreffend

Widerruf Anstellung

Katholische Kirche im Kanton Zürich

Rekurskommission
Minervastrasse 99
8032 Zürich
zhkath.ch

Telefon 044 380 82 02
rekurskommission@zhkath.ch

Sachverhalt:

A.

A._____ wurde mit Verfügung vom 6. Juli 2018 durch die Römisch-katholische Kirchgemeinde X_____ ab 1. August 2018 als Katechet mit einem Pensum von 70 % und einem Monatslohn von Fr. [...] (brutto) angestellt. Mit Beschluss vom 10. April 2019 widerrief die Kirchenpflege X._____ die Anstellungsverfügung und löste das Anstellungsverhältnis per 10. April 2019 auf.

B.

Gegen diesen Beschluss erhob A._____ mit Eingabe vom 15. Mai 2019 Rekurs an den Synodalrat und beantragte, der Beschluss der Römisch-katholischen Kirchenpflege X._____ sei aufzuheben und es sei festzustellen, dass das Anstellungsverhältnis frühestens per 31. Juli 2019 durch Kündigung aufgelöst werden könne, eventualiter sei dem Rekurrenten eine Entschädigung von drei Monatslöhnen wegen ungerechtfertigter fristloser Entlassung zuzusprechen.

Mit Beschluss vom 4. Mai 2020 wies der Synodalrat den Rekurs ab.

C.

Hiergegen erhob A._____ am 12. Juni 2020 Rekurs an die Rekurskommission, mit dem Antrag, der Beschluss des Synodalrats vom 4. Mai 2020 sei aufzuheben, der Beschluss der Römisch-katholischen Kirchenpflege X._____ vom 10. April 2019 sei aufzuheben, es sei festzustellen, dass das Anstellungsverhältnis mit dem Rekurrenten frühestens per 31. Juli 2019 durch ordentliche Kündigung aufgelöst werden konnte, unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zulasten der Rekursgegnerin.

D.

Die Kirchgemeinde X._____ beantragte mit Vernehmlassung vom 25. Juli 2020 Abweisung des Rekurses. Die Parteien liessen sich am 5. Oktober 2020 und am 6. November 2020 je noch einmal vernehmen, wobei sie an ihren Anträgen festhielten.

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 Entscheide 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 Körperschaft des Kantons Zürich betreffend die Auflösung des Arbeitsverhältnisses zwischen dem Rekurrenten und der Rekursgegnerin angefochten. Damit ist die Rekurskommission für die Beurteilung des vorliegenden Rekurses zuständig.

Für das Rekursverfahren finden die Bestimmungen des Verwaltungsrechtspflegegesetzes vom 24. Mai 1959 (VRG, LS 175.2) Anwendung (§ 9 Organisationsreglement i.V.m. Art. 48 Abs. 1 und Art. 6 KO).

1.2. Der Rekurrent beantragt, es sei festzustellen, dass das Anstellungsverhältnis mit dem Rekurrenten frühestens per 31. Juli 2019 durch ordentliche Kündigungen aufgelöst werden konnte. 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). Wie sich aus der Rekurschrift ergibt, möchte der Rekurrent so gestellt werden, wie wenn ihm per 31. Juli 2019 gekündigt worden wäre. Der Antrag ist damit als sinngemässer Antrag auf den entsprechenden Leistungsanspruch zu verstehen.

2.

Der Rekurrent wurde mit Verfügung vom 6. Juli 2018 bei der Rekursgegnerin als Katechet mit einem Beschäftigungsgrad von 70 % und einem Monatslohn von pauschal Fr. [...] angestellt. Unterzeichnet wurde die Anstellungsverfügung von der Präsidentin der Kirchenpflege, Y._____, im Namen der Anstellungsbehörde, sowie vom Pfarrer Z._____ mit dem Vermerk «Zustimmend zur Kenntnis genommen».

Nachdem mit Wirkung auf den 30. Juni 2018 die gesamte vormalige Kirchenpflege unter Präsident E._____ zurückgetreten war, wurden am 22. Juni 2018 drei neue Mitglieder der Kirchenpflege und die Präsidentin Y._____ gewählt. Am 6. Juli 2018 unterzeichnete die neu gewählte Kirchenpflegepräsidentin zusammen mit dem Pfarrer die Anstellungsverfügung für den Rekurrenten. Das Protokoll der konstituierenden Sitzung der Kirchenpflege vom 18. Juli 2018 enthält unter dem Titel «Varia» den Eintrag: «per 01. August 2018 wird A._____ als Katechet angestellt».

Die Rekursgegnerin beschloss an der Sitzung der Kirchenpflege vom 10. Januar 2019 eine Pensumsreduktion des Rekurrenten von 70 % auf 50 % per 1. Februar 2019. Dieser Beschluss wurde dem Rekurrenten am 28. Januar 2019 telefonisch mitgeteilt. Es wurde ihm mitgeteilt, dass er die Wahl habe, sich mit dieser Änderung einverstanden zu erklären oder die Kündigung per 31. Juli 2019 zu erhalten.

Mit Schreiben vom 30. Januar 2019 teilte der Rekurrent mit, dass er mit der Pensumsreduktion nicht einverstanden sei. Am 7. Mai 2019 trat die Präsidentin der Kirchenpflege mit sofortiger Wirkung zurück. In einem Gespräch vom 12. März 2019 eröffneten Vizepräsidentin F. _____ und Finanzverwalterin G. _____ im Beisein des Pfarrers dem Rekurrenten, dass eine Kündigung auf Ende Schulsemester 2019 erwogen werde wegen fehlerhafter Anstellung (Pflichtenheft und Entlöhnung) und Nichtakzeptierens der neuen Anstellungsbedingungen. Zudem seien zwischenzeitlich zahlreiche negative Rückmeldungen und Interventionen erfolgt, die den künftigen Fortbestand des Unterrichts in Frage stellten. Es wurde dem Rekurrenten mitgeteilt, dass die Absicht sei, das Anstellungsverhältnis ohne Schuldzuweisung zu beenden. Es werde eine einvernehmliche Lösung in Form einer Auflösungsvereinbarung bei voller Lohnzahlung bis 31. Juli 2019 angestrebt. Dem Rekurrenten wurde eine Frist bis zum 19. März 2019 zur Stellungnahme angesetzt.

Mit Schreiben vom 19. März 2019 wandte sich die Rechtsschutzversicherung des Rekurrenten an die Rekursgegnerin und teilte mit, dass der Rekurrent unter bestimmten Bedingungen zum Abschluss einer Auflösungsvereinbarung bereit sei. Am 27. März 2019 sandte der inzwischen eingesetzte Sachwalter und interimistische Kirchenpflegepräsident der Rekursgegnerin dem Rekurrenten einen Entwurf für eine Auflösungsvereinbarung. Darin wurde vorgeschlagen, dem Rekurrenten den Lohn inkl. Anteil 13. Monatslohn bis 30. Juni 2019 auszurichten. Überdies wurde im Vereinbarungsentwurf festgehalten, dass die Arbeitgeberin «das Arbeitsverhältnis widerrufen hätte», wenn diese Vereinbarung nicht zustande gekommen wäre. In einer Stellungnahme vom 5. April 2019 hielt die Rechtsschutzversicherungen des Rekurrenten fest, dass die Anstellungsverfügung ihrer Ansicht nach nicht widerrufen werden könne und machte einige Änderungen der Aufhebungsvereinbarung geltend.

Am 10. April 2019 widerrief die Kirchenpflege die Anstellungsverfügung vom 6. Juli 2018 per 10. April 2019, unter Ausrichtung eines «ihm korrekterweise zustehenden» Monatslohns von Fr. [...].

3.

3.1. Die Vorinstanz hat erwogen, die Anstellungsverfügung des Rekurrenten vom 6. Juni 2018 weise sowohl Zuständigkeits- als auch Verfahrens- und Formfehler sowie inhaltliche Mängel auf. Sie schloss jedoch nicht auf Nichtigkeit der Verfügung, da der Rekurrent nicht ohne weiteres erkennen können, dass die infolge der ausstehenden Konstituierung noch nicht im Amt stehende unterzeichnende Kirchenpflegepräsidentin nicht zeichnungsberechtigt war und dass der Anstellungsverfügung kein Beschluss der Gesamtkirchenpflege zugrunde lag.

3.2. Rechtsfehlerhafte Verfügungen, die auf dem ordentlichen Rechtsweg angefochten werden können, sind nur ausnahmsweise nichtig, würde doch die Rechtssicherheit ernsthaft gefährdet und Sinn und Zweck des Verfahrens vereitelt, wenn die formelle Rechtskraft einer mangelhaften Verfügung im Nachhinein jederzeit infrage gestellt werden könnte (Entscheidung des Verwaltungsgerichts Zürich VB.2020.00012 vom 1. April 2020 E. 1.3). Inhaltliche Mängel haben nur in seltenen Ausnahmefällen die Nichtigkeit einer Verfügung zur Folge. Als Nichtigkeitsgrund fallen hauptsächlich funktionelle und sachliche Unzuständigkeit einer Behörde sowie schwerwiegende Verfahrensfehler in Betracht (BGE 132 II 21 E. 3.1 m.H.). Ob Nichtigkeit vorliegt, bestimmt sich gemeinhin nach der Evidenztheorie: Es muss ein schwerwiegender Rechtsfehler vorhanden sein, der Fehler muss offenkundig oder zumindest leicht erkennbar sein, und die Annahme der Nichtigkeit darf nicht zu einer ernsthaften Gefährdung der Rechtssicherheit führen. Diese Voraussetzungen müssen kumulativ erfüllt sein (Entscheidung des Verwaltungsgerichts Zürich VB.2020.00597 vom 13. Februar 2020 E. 2.3).

Bei Bestehen sachlicher oder funktioneller Unzuständigkeit einer entscheidenden Behörde ist sodann von der Nichtigkeit auszugehen, wenn eine qualifiziert unrichtige Instanz entschieden hat und der Mangel schwer und offensichtlich war und die Nichtigkeit die Rechtssicherheit nicht gefährdet. Von blosser Anfechtbarkeit ist hingegen auszugehen, wenn der verfügenden Behörde auf dem betreffenden Gebiet allgemeine Entscheidungsgewalt zukommt oder das Prinzip von Treu und Glauben oder die Rechtssicherheit höher zu gewichten sind als das Interesse an der richtigen Rechtsanwendung (KASPAR PLÜSS, in: Alain Griffel [Hrsg.], Kommentar zum Verwaltungsrechtspflegegesetz des Kantons Zürich [VRG], 3. Aufl., Zürich/Basel/Genf 2014 [nachfolgend: Kommentar VRG], § 5 N. 38 m.H.).

3.3. Gemäss Erwägungen der Vorinstanz sei die Anstellungsverfügung mangelhaft, weil eine Doppelunterschrift der Kirchenpflege fehle und weil die Kirchenpflege bei Unterzeichnung der Verfügung noch nicht konstituiert gewesen sei. Darüber hinaus weise sie inhaltliche Mängel auf.

3.4. Die konstituierende Sitzung der am 22. Juni 2018 neu gewählten Kirchenpflege fand am 18. Juli 2018 statt. Gemäss § 43 des Reglements der Römisch-katholischen Körperschaft des Kantons Zürich über die Kirchengemeinden vom 20. Juni 2017 (KGR, LS 182.60) beginnt die Amtsdauer der Behörden mit der Konstituierung. Auf den gleichen Zeitpunkt endet die Amtsdauer des bisherigen Organs.

Bei Unterzeichnung der Anstellungsverfügung vom 6. Juli 2018 war die unterzeichnende Kirchenpflegepräsidentin somit noch nicht im Amt, wenn sie auch bereits von der Kirchgemeindeversammlung gewählt worden war, und war damit noch nicht befugt und in der Lage, für die Kirchengemeinde bindende Handlungen vorzunehmen. Es liegt somit ein schwerer Verfahrensfehler vor. Dieser führt jedoch nur dann zur Nichtigkeit der Anstellungsverfügung, wenn er offenkundig und leicht erkennbar war und die Rechtssicherheit nicht ernsthaft gefährdet. Dies ist vorliegend zu verneinen: Die Kirchenpflegepräsidentin war an der Kirchgemeindeversammlung vom 22. Juni 2018 als Präsidentin gewählt worden. Zudem wurde an der Kirchgemeindeversammlung darüber informiert, dass die vier bisherigen Mitglieder der Kirchenpflege «mit Datum 30. Juni 2018» zurücktreten. Dass die Amtsdauer der neu gewählten Kirchenpflege nicht mit deren Wahl bzw. mit dem selbst deklarierten Rücktrittsdatum der vormaligen Kirchenpflege beginnt, sondern erst mit der Konstituierung, ist eine Vorschrift, welche ohne weiteres nur für Personen erkennbar ist, welche überdurchschnittlich mit den Grundlagen für die behördliche Tätigkeit vertraut sind. Der Rekurrent ist juristischer Laie und zudem Ausländer, welchem die Funktionsweise schweizerischer Gemeinwesen nicht ohne weiteres bekannt sein dürfte. Dass aus seiner Sicht sowie aus der Sicht eines durchschnittlichen Teilnehmers am Rechtsverkehr die am 22. Juni 2018 gewählte Kirchenpflege am 6. Juli 2018 in der Lage war, seine Anstellung rechtsgültig zu begründen, erscheint als nachvollziehbar. Es liegt damit kein offenkundiger Mangel vor.

3.5. Gemäss § 56 Abs. 1 lit. d KGR steht der Kirchenpflege die Vornahme der ihr übertragenen Anstellungen zu. Gemäss Ziff. 3 von Kapitel 3.5 der berufsbezogenen Bestimmungen für Katechetinnen und Katecheten des Personalhandbuchs vom 1. Dezember 2018 (bbB) werden die Katechetinnen und Katecheten auf Antrag des Pfarrers bzw. der Pfarreibeauftragten/des Pfarreibeauftragten durch die Kirchenpflege formell angestellt. Die Anstellungsverfügung wird durch die zuständige Person der Kirchenpflege sowie den Pfarrer bzw. die Pfarreibeauftragte/den Pfarreibeauftragten unterzeichnet. Gemäss dieser Bestimmung genügt somit die Unterschrift der Präsidentin der Kirchenpflege oder des/der Personalbeauftragten zusammen mit der Unterschrift des Pfarrers. Bei der von der Vorinstanz angeführten Vorlage des Synodalrats für Anstellungsverfügungen gemäss Kapitel 5.14 und 5.15 bbB, gemäss welcher

der/die Personalverantwortliche und der/die Aktuar/in zusammen mit dem Pfarrer unterzeichnen, handelt es sich um ein Muster und nicht um eine generell-abstrakte Regelung, weshalb dieser keine Verbindlichkeit zukommt.

Bezüglich der Vertretung der Gemeinde ist die Exekutive grundsätzlich frei, diese Kompetenzen in einer Unterschriftenregelung festzulegen (VITTORIO JENNI, in: Tobias Jaag/Markus Rüssli/Vittorio Jenni [Hrsg.] Kommentar zum Zürcher Gemeindegesetz, Zürich 2017, § 48 N. 15). Es erübrigt sich jedoch vorliegend abzuklären, wie die Unterschriftenregelungen der Kirchgemeinde im Einzelnen lauten, denn selbst wenn eine Einzelunterschrift der Präsidentin nicht zulässig gewesen wäre, würde es auch diesbezüglich an der für eine Nichtigerklärung notwendigen Offenkundigkeit und im Übrigen auch an der Schwere des Verfahrensfehlers fehlen, zumal die Bestimmungen des Personalhandbuchs eine solche zulassen. Sodann kommt aus Sicht des Rekurrenten auch der Unterschrift des Pfarrers eine Bedeutung zu: Der Pfarrer ist zwar nicht Mitglied der Kirchenpflege, jedoch hat er bei der Einstellung von Katechetinnen und Katechetin insofern eine besondere Stellung, als er sowohl Antrag für ihre Anstellung stellt (Kap. 3.5 Ziff. 3 bbB) als auch die für die Tätigkeit erforderliche kirchliche Beauftragung erteilt (Kap. 3.5. Ziff. 2 bbB). Dass der Rekurrent somit davon ausging, dass dem Pfarrer, welcher auch hierarchisch sein Vorgesetzter war, eine Entscheidungsbefugnis hinsichtlich der Anstellung zukam, ist somit naheliegend.

3.6. Gemäss § 51 Abs. 1 lit. b KGR treten Behördenmitglieder bei der Beratung und Beschlussfassung in den Ausstand, wenn sie in der Sache persönlich befangen erscheinen, insbesondere wenn sie mit einer Partei in gerader Linie oder in der Seitenlinie bis zum dritten Grade verwandt oder verschwägert oder durch Ehe, Verlobung, eingetragene Partnerschaft, faktische Lebensgemeinschaft oder Kindesannahme verbunden sind.

Die unterzeichnende Kirchenpflegepräsidentin ist die Schwiegermutter des Rekurrenten und hätte daher bei dessen Anstellung in den Ausstand treten müssen. Auch diesbezüglich kann jedoch unterstellt werden, dass die Mitwirkung des Pfarrers bei der Auswahl und bei der Anstellung den Rekurrenten davon ausgehen liess, dass die Anstellung transparent und rechtmässig war. Zudem bestanden soweit ersichtlich keine Versuche der Verheimlichung oder stillschweigende oder intransparente Abmachungen zwischen dem Rekurrenten und seiner Schwiegermutter, sondern waren die Anstellungsbedingungen jederzeit für die Mitglieder der Kirchenpflege einsehbar und wurden auch dem Generalvikariat zur Kenntnis gebracht. Somit durfte der Rekurrent zu Recht davon ausgehen, dass die Verfügung rechtmässig war.

3.7. Im Übrigen wäre durch eine Nichtigerklärung der Verfügung auch die Rechtssicherheit ernsthaft gefährdet. Insbesondere in öffentlichen Personalangelegenheiten dürfen sich Arbeit-

nehmende grundsätzlich darauf verlassen, dass die Behörde interne Zuständigkeitsvorschriften wie Unterschriftenregelungen sowie allgemeine Formvorschriften wie Ausstandsregelungen und ihre eigene Entscheidungsbefugnis kennen und einhalten. Gleiches gilt für das vereinbarte Pensum sowie die Einreihung in eine Lohnklasse. Arbeitnehmende sind im Verhältnis mit Behörden nicht gehalten, diese Vorschriften im Einzelnen zu überprüfen. Entsprechende Fehler des öffentlich-rechtlichen Arbeitgebers können ihnen nicht entgegengehalten werden bzw. unter Umständen nur dann, wenn ihnen ebenfalls ein rechtsmissbräuchliches Vorgehen bei der Erwirkung der Anstellungsverfügung vorgeworfen werden könnte. Dies ist vorliegend nicht der Fall.

Die Anstellungsverfügung ist somit nicht nichtig, sondern lediglich anfechtbar. Weil die Anstellungsbehörde innert Frist nicht auf die Anstellungsverfügung zurückgekommen ist, ist die Anstellungsverfügung in formelle Rechtskraft erwachsen.

4.

4.1. Die Vorinstanz hat den Widerruf der Anstellungsverfügung durch die Rekursgegnerin geschützt, da das öffentliche Interesse am korrekten Erlass der Anstellungsverfügung und an der richtigen Besoldung bzw. an der Verhinderung finanziellen Schadens für die Kirchgemeinde grösser sei als das private Interesse des Rekurrenten an der Aufrechterhaltung der Verfügung, zumal auch Zweifel an dessen Gutgläubigkeit beständen.

4.2. Der Widerruf einer Verfügung kommt bei fehlerhaften Verfügungen in Betracht, wobei die Fehlerhaftigkeit ursprünglicher oder nachträglicher Natur sein kann (ULRICH HÄFELIN/GEORG MÜLLER/FELIX UHLMANN, Allgemeines Verwaltungsrecht, 8. Aufl., Zürich/St. Gallen 2020, Rz. 1229). Widerrufen werden kann eine Verfügung, wenn das Interesse an der richtigen Rechtsanwendung grösser ist als dasjenige am Vertrauensschutz und an der Rechtssicherheit. Dem Postulat der Rechtssicherheit kommt in der Regel dann der Vorrang zu, wenn durch die frühere Verfügung ein subjektives Recht begründet worden ist oder wenn die Verfügung in einem Verfahren ergangen ist, in welchem die sich gegenüberstehenden Interessen allseitig zu prüfen und gegeneinander abzuwägen waren, oder wenn der Private von einer ihm durch die fragliche Verfügung eingeräumten Befugnis bereits Gebrauch gemacht hat. Diese Regel gilt allerdings nicht absolut; ein Widerruf kann auch in einem der drei genannten Fälle in Frage kommen, wenn er durch ein besonders gewichtiges öffentliches Interesse geboten ist (Urteil des Bundesgerichts 1C_8/2019 vom 20. Mai 2019 E. 4.2 m.H.).

4.3. Anstellungsverfügungen können in ihrer Eigenschaft als Dauerverfügungen nach der Rechtsprechung unter bestimmten Voraussetzungen – teilweise – widerrufen werden, wenn

sie sich nachträglich als rechtswidrig erweisen (BGE 125 I 14 E. 2i). Dies trifft zu auf Sachverhalte, bei denen sich die Rechtsgrundlagen etwa für den Lohn bzw. die Entschädigung nachträglich geändert haben und die Anstellungsverfügung durch Widerruf den nachträglich eingetretenen Bedingungen angepasst wird (vgl. etwa Entscheid des Verwaltungsgerichts Zürich PB.2000.00015 vom 12. Oktober 2000).

Der Widerruf der Anstellungsverfügung ex tunc, welcher zur Rechtsfolge führte, dass das Arbeitsverhältnis nie entstanden ist, ist jedoch bereits durch die spezialgesetzlichen Schutzvorschriften des Personalrechts ausgeschlossen. Eine Kündigung eines durch Anstellungsverfügung geregelten Arbeitsverhältnisses seitens der Arbeitgeberin stellt demgegenüber bereits ihrer Natur nach einen Widerruf ex nunc der Anstellungsverfügung dar (ANDREAS KEISER, Das neue Personalrecht – eine Herausforderung für die Zürcher Gemeinden, ZBl 2001, S. 561 ff. 3.1.3), welche keinen Raum lässt für eine darüber hinausgehende Anwendung des Widerrufs nach den allgemeinen Bestimmungen des Verwaltungsrechts. Führt die Kündigung zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses, so ist der Widerruf nicht bloss unter allgemeinen Voraussetzungen des Widerrufs einer Verfügung vorzunehmen, sondern steht unter den besonderen Schutzvorschriften des Arbeitsverhältnisses. Die Art und Weise, in welcher dieser Widerruf erfolgen kann, ist abschliessend im Personalrecht geregelt und ist etwa an einen sachlich zureichenden Grund sowie an Kündigungsfristen gebunden. Liegt für den Widerruf eine spezialgesetzliche Grundlage vor, ist er nach deren Vorschriften vorzunehmen und nicht nach den allgemeinen verwaltungsrechtlichen Voraussetzungen (Entscheide des Verwaltungsgerichts Zürich VB.2014.00529 vom 1. Dezember 2014 E. 2.3 und VB.2018.00522 vom 29. November 2019 E. 3.1).

5.

5.1. Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit dem Rekurrenten durch einen Widerruf nach allgemeinen verwaltungsrechtlichen Voraussetzungen stellt daher eine Umgehung der personalrechtlichen Vorgaben dar und ist somit unter den allgemeinen Vorschriften für die Kündigung zu prüfen.

5.2. Die Beendigungsgründe eines Arbeitsverhältnisses sind abschliessend in § 14 der Anstellungsordnung der Römisch-katholischen Körperschaft des Kantons Zürich vom 22. März 2007 (AO, LS 182.41) geregelt. Es sind dies: Kündigung, Ablauf einer befristeten Anstellung, Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen, Auflösung aus wichtigen Gründen (fristlose Kündigung), vorzeitiger Altersrücktritt, Beginn der Rentenberechtigung AHV/IV, Tod.

Gemäss Kapitel 3.5 Art. 7 Abs. 1 bbB kann das Arbeitsverhältnis von beiden Parteien unter der Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten auf das Ende eines Schulsemesters (28./29. Februar, 31. Juli) aufgelöst werden.

Gemäss § 16 Abs. 1 AO wird die Kündigung durch die Anstellungsinstanz schriftlich und begründet mitgeteilt. Die Kündigung durch die Anstellungsinstanz darf nicht missbräuchlich sein und setzt einen sachlich zureichenden Grund voraus, der Tatbestand der missbräuchlichen Kündigung richtet sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts (§ 16 Abs. 3 AO). 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 (§ 16 Abs. 4 AO). Schliesslich ist vor dem Erlass einer Kündigung der oder die Betroffene anzuhören (§ 16 Abs. 5 AO).

5.3. Vorliegend wurde weder die Kündigungsfrist von drei Monaten noch der mögliche ordentliche Kündigungstermin auf Ende eines Schulsemesters (31. Juli, 28./29. Februar) gemäss Art. 7 Kap. 3.5 bbB eingehalten. Gemäss abschliessender Regelung des Personalrechts handelt sich somit um eine fristlose Kündigung, welche am 10. April 2019 per sofort ausgesprochen wurde.

6.

6.1. Gemäss § 18 Abs. 1 AO kann das Arbeitsverhältnis aus wichtigen Gründen beidseitig ohne Einhaltung von Fristen jederzeit aufgelöst werden. Die Auflösung erfolgt schriftlich und mit Begründung. Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zumutbar ist (§ 18 Abs. 2 AO). Tatbestand und Rechtsfolgen der fristlosen Auflösung richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts (§ 18 Abs. 3 AO).

Ob ein wichtiger Grund vorliegt, bestimmt sich nach den konkreten Umständen des Einzelfalls. Dabei ist unter anderem die Stellung der betroffenen Person zu berücksichtigen, namentlich ob diese eine besondere Vertrauens- oder Verantwortungsposition bekleidet (vgl. BGE 130 III 28 E. 4.1, 127 III 86 E. 2c). Zu den Verfehlungen, die eine fristlose Entlassung rechtfertigen können, gehören die Missachtung von Weisungen und andere Verletzungen der Treuepflicht wie etwa ungehöriges und ungebührliches Verhalten in Form von Beleidigungen von Mitarbeitern und Vorgesetzten (Entscheid des Verwaltungsgerichts Zürich, VB.2020.00659 vom 3. Dezember 2020 E. 3.2).

Nach der Rechtsprechung zu Art. 337 und Art. 337c des Obligationenrechts vom 30. März 1911 (OR, SR 220) ist die fristlose Auflösung eines Arbeitsverhältnisses nur zulässig, wenn die geltend gemachten Vorkommnisse einerseits objektiv geeignet sind, die für das Arbeitsverhältnis wesentliche Vertrauensgrundlage zu zerstören oder zumindest so tiefgreifend zu erschüttern, dass dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Vertrags nicht zumutbar ist. Andererseits müssen sie auch tatsächlich zu einer derartigen Zerstörung oder Erschütterung des gegenseitigen Vertrauens geführt haben. Sind die Verfehlungen weniger schwerwiegend, so müssen sie trotz Verwarnung wiederholt vorgekommen sein (BGE 142 II 579 E. 4.2; Entscheide des Verwaltungsgerichts Zürich VB.2019.00676 vom 27. Februar 2020 E. 2.2, VB.2012.00747 vom 20. Februar 2013 E. 3.4.3, je m.H.). Schliesslich ist eine fristlose Kündigung bei gegebenen Voraussetzungen umgehend zu erklären, weil die Arbeitgeberin andernfalls zu erkennen gibt, dass das Einhalten der ordentlichen Kündigungsfrist für sie zumutbar wäre (Entscheid des Verwaltungsgerichts Zürich VB.2019.676 vom 27. Februar 2020 E. 2.3).

6.2. Die fehlerhafte Anstellung des Rekurrenten stellt keinen Grund für eine fristlose Entlassung dar, ist doch die Anstellungsverfügung in formelle Rechtskraft erwachsen und konnte das Anstellungsverhältnis danach nur noch unter Einhaltung der personalrechtlichen Bestimmungen aufgelöst werden (vgl. E. 3). Die Anstellung war transparent und jederzeit für die Kirchenpflege einsehbar und auch gegenüber dem Generalvikariat kommuniziert. Dass die Kirchenpflege deren Mängel während mehrerer Monate nicht bemerkte, ist ausschliesslich der Kirchenpflege als anstellender Behörde anzulasten. Überdies kann die Rekursgegnerin auch nichts für sich ableiten, indem sie zwischen der «Kirchenpflege E. _____» und der «Kirchenpflege Y. _____» unterscheidet. Interne Wechsel, Rücktritte und Querelen innerhalb der Kirchenpflege dürfen sich nicht zulasten des Angestellten auswirken. Die Folgen der dadurch entstandenen unübersichtlichen Zustände waren durch die Behörde zu tragen und zu bereinigen, allenfalls auch unter Inkaufnahme selbst verschuldeter Missstände. Es wäre an der Behörde gewesen, das Verfahren für den korrekten Erlass einer Anstellungsverfügung zu kennen bzw. sich nach ihrer Neuwahl zeitnah mit den bestehenden Anstellungsverhältnissen auseinanderzusetzen. Dass die derzeitige Kirchenpflege das Verschulden für die fehlerhafte Anstellung bei der ehemaligen Kirchenpflegepräsidentin sieht, kann den Angestellten nicht tangieren. Aus seiner Sicht und vorab mit Blick auf die Rechtssicherheit durfte er sich auf behördliche Akte verlassen, unabhängig davon, wie die Behörde zusammengesetzt war. Die Rekursgegnerin verfiel in Willkür in ihrem Streben, die Versäumnisse zweier Kirchenpflegen durch eine fristlose Entlassung eines Angestellten zu bereinigen. Eine Anpassung der Entlohnung bzw. des Pensums des Rekurrenten hätte sodann allenfalls unter Vornahme der gebotenen Interessenabwägung und in Anwendung des dafür vorgesehenen personalrechtlichen Verfahrens oder im Rahmen einer Vereinbarung vorgenommen werden können; die Weigerung des Rekurrenten,

diese anzuerkennen, rechtfertigte jedoch in keiner Weise eine fristlose Entlassung. Eine Entlassung, welche damit begründet würde, erwiese sich vielmehr auch im ordentlichen Verfahren als missbräuchlich (vgl. Art. 336 Abs. 1 lit. c und d OR). Sodann sind auch die von der Rekursgegnerin angeführten Mängel in der Arbeitsweise des Rekurrenten keine wichtigen Gründe im Sinne von § 18 Abs. 1 AO. Die dem Rekurrenten vorgeworfene nicht angemessene Gestaltung des Unterrichts und die wenigen diesbezüglich dokumentierten Rückmeldungen von Unterrichtskindern hätten allenfalls Anlass zu einem Mitarbeitergespräch mit Zielvereinbarung gegeben. Es wäre dabei jedoch bereits zweifelhaft, ob sie für sich allein einen sachlich zureichenden Grund für eine ordentliche Kündigung darstellen; unter keinen Umständen können sie als wichtiger Grund für eine fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses herangezogen werden.

Schliesslich wurde die fristlose Kündigung entgegen den Vorgaben der Rechtsprechung auch nicht umgehend erklärt, sondern es wurde dem Rekurrenten zunächst die Einverständniserklärung mit der Pensums- und Lohnreduktion nahegelegt bzw. eine Auflösungsvereinbarung vorgeschlagen. Erst nachdem sich der Rekurrent mit den Vorschlägen nicht umgehend einverstanden erklärte, wurde die Anstellungsverfügung widerrufen bzw. die fristlose Entlassung vorgenommen.

Die fristlose Entlassung erweist sich damit als ungerechtfertigt.

Das Gericht kann das Beweisverfahren schliessen, wenn die Beweisanträge eine nicht erhebliche Tatsache betreffen oder offensichtlich untauglich sind oder wenn es aufgrund bereits abgenommener Beweise seine Überzeugung gebildet hat und ohne Willkür in vorweggenommener Beweiswürdigung annehmen kann, dass seine Überzeugung durch weitere Beweiserhebungen nicht geändert würde (BGE 136 I 229 E. 5.3 m.H.). Die Beweisanträge des Rekurrenten auf persönliche Befragung und verschiedene Zeugeneinvernahmen sind in antizipierter Beweiswürdigung abzuweisen, weil daraus keine entscheidungswesentlichen neuen Erkenntnisse zu erwarten sind.

6.3. Entlässt der Arbeitgeber den Arbeitnehmer fristlos ohne wichtigen Grund, so hat dieser Anspruch auf Ersatz dessen, was er verdient hätte, wenn das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist oder durch Ablauf der bestimmten Vertragszeit beendet worden wäre (Art. 337c Abs. 1 OR). Der Arbeitnehmer muss sich daran anrechnen lassen, was er infolge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erspart hat und was er durch anderweitige Arbeit verdient oder zu verdienen absichtlich unterlassen hat (Abs. 2). Der Richter kann den Arbeitgeber verpflichten, dem Arbeitnehmer eine Entschädigung zu bezahlen, die er nach freiem Ermessen unter Würdigung aller Umstände festlegt; diese Entschädigung darf jedoch den Lohn des Arbeitnehmers für sechs Monate nicht übersteigen (Abs. 3).

6.4. Die Rekursgegnerin schuldet dem Rekurrenten somit bis zum Ablauf der Kündigungsfrist 31. Juli 2019 den Monatslohn von pauschal Fr. [...] abzüglich der bereits ausgerichteten Fr. [...] sowie unter Anrechnung dessen, was er infolge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erspart hat und was er durch anderweitige Arbeit verdient oder zu verdienen unterlassen hat.

6.5. Der Rekurrent verzichtete auf einen Antrag auf Ausrichtung einer Entschädigung gemäss Art. 337c Abs. 3 OR, während er im Rekursverfahren noch – eventualiter – eine solche verlangt hatte. Das Bundesgericht hat seit BGE 116 II 301 festgehalten, dass eine Entschädigung bei ungerechtfertigter fristloser Entlassung regelmässig geschuldet sei. In neueren Entscheidungen hat es allerdings Zweifel geäussert, ob an dieser Rechtsprechung festgehalten werden könne. Insbesondere bei kurzem Arbeitsverhältnis und fehlender finanzieller Einbusse kann davon abgesehen werden (WOLFGANG PORTMANN, in: Corinne Widmer Lüchinger/David Oser [Hrsg.], Basler Kommentar OR I, 7. Aufl., Basel 2020, Art. 337c N. 5, m.H. auf die bundesgerichtliche Rechtsprechung). Der Rekurrent war weniger als acht Monate bei der Rekursgegnerin angestellt, hatte keine enge Bindung zur Kirchenpflege, arbeitete in einem Teilzeitpensum und brachte wenig Berufserfahrung für die auszuführenden Arbeiten mit. Trotz schwerer Mängel der Kündigung mit Bezug auf Inhalt und Verfahren ist deshalb auf die Ausrichtung einer Entschädigung zu verzichten. Dies insbesondere auch unter Berücksichtigung der Tatsache, dass der Rekurrent während seiner Anstellung einen den Rahmen der Anstellungsordnung bei weitem übersteigenden Monatslohn erhielt.

6.6. Der Schuldner einer öffentlich-rechtlichen Forderung schuldet ab dem Datum der Mahnung Verzugszins von 5 % (§ 29a Abs. 2 Satz 2 VRG). Als Mahnung gilt die gehörige Geltendmachung eines Anspruchs. Sie muss die klare Willensäusserung der Gläubigerin oder des Gläubigers ausdrücken, die geschuldete Leistung zu bekommen (vgl. TOBIAS JAAG, in: Kommentar VRG, § 29a N. 5 f.). Die Mahnung zwecks Auslösens des Verzugszinses ist eine empfangsbedürftige Erklärung (TOBIAS JAAG, in: Kommentar VRG, § 29a N. 7).

Vorliegend hat der Rekurrent in der Rekurschrift vom 15. Mai 2019 erstmals Lohnersatz für die Dauer der ordentlichen Kündigungsfrist geltend gemacht. Die Rekurschrift wurde der Beschwerdegegnerin am 16. Mai 2019 übermittelt. Der Verzugszins ist damit ab dem Folgetag bzw. dem 17. Mai 2019 geschuldet (TOBIAS JAAG, in: Kommentar VRG, § 29a N. 7).

7.

Das Verfahren vor der Rekurskommission ist kostenlos (§ 14 Abs. 1 Organisationsreglement), weshalb keine Verfahrenskosten aufzuerlegen sind. Der Rekurrent obsiegt im Verfahren vor der Rekurskommission, weshalb ihm die Rekursgegnerin für das Rekurs- und das Beschwerdeverfahren eine angemessene Parteientschädigung zu bezahlen hat (§ 17 Abs. 2 lit. a VRG).

8.

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 gutgeheissen. Disp. Ziff. I und III des vorinstanzlichen Entscheids werden aufgehoben. Die Rekursgegnerin wird verpflichtet, dem Rekurrenten Lohnersatz basierend auf dem Monatslohn von pauschal Fr. [...] ab dem 10. April 2019 bis zum 31. Juli 2019 zu bezahlen, abzüglich der bereits ausgerichteten Fr. [...] sowie unter Anrechnung dessen, was er infolge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erspart hat und was er durch anderweitige Arbeit verdient oder zu verdienen unterlassen hat, zuzüglich 5 % Verzugszins seit dem 17. Mai 2019. Die Rekursgegnerin wird verpflichtet, dem Rekurrenten für das vorinstanzliche Verfahren eine Parteientschädigung von Fr. 2'000.- zu bezahlen.
2. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.
3. Die Rekursgegnerin wird verpflichtet, dem Rekurrenten für das Verfahren vor der Rekurskommission eine Parteientschädigung von Fr. 1'500.- zu bezahlen.
4. Mitteilung an die Parteien, 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, 1000 Lausanne 14, einzureichen.

Im Namen der Rekurskommission

Die Vorsitzende:

Der Vizepräsident:

Beryl Niedermann

Martin Sarbach

Versandt: Datum