

R-106-20

R-107-20

Entscheid

vom 8. Juli 2022

Mitwirkend: Davide Loss (Vorsitz), Astrid Hirzel, Annika Burrichter

In Sachen

R-106-20

Kirchgemeinde B._____

vertreten durch Rechtsanwalt X._____,

Rekurrentin

gegen

A._____

vertreten durch Rechtsanwalt Y._____und/oder Rechtsanwältin Z._____,

Rekursgegnerin

Katholische Kirche im Kanton Zürich

Rekurskommission
Minervastrasse 99
8032 Zürich
zhkath.ch

Telefon 044 380 82 02
rekurskommission@zhkath.ch

R-107-20

A._____

vertreten durch Rechtsanwalt Y._____und/oder Rechtsanwältin Z._____

Rekurrentin

gegen

Kirchgemeinde B._____

vertreten durch Rechtsanwalt X._____,

Rekursgegnerin

betreffend

Kündigung; Freistellung; Kostenfolge

Sachverhalt:

A.

A._____ war ab dem 1. Dezember 2005 als Jugendbeauftragte (zu 50 % als Religionspädagogin im Bereich Katechese und zu 50 % als Religionspädagogin im Bereich Jugendarbeit) bei der Römisch-katholischen Kirchgemeinde B._____ angestellt (act. 3/3 und 3/4).

B.

Mit Beschluss der Kirchenpflege der Römisch-katholischen Kirchgemeinde B._____ vom 12. Oktober 2018 wurde A._____ bis auf weiteres von ihrer Arbeitspflicht in sämtlichen Bereichen freigestellt. Gleichzeitig wurde A._____ eine Frist angesetzt, um zusammen mit der Stellungnahme zu den gegen sie erhobenen Vorwürfen, bezüglich derer ihr mit Zirkulationsbeschluss der Kirchenpflege der Römisch-katholischen Kirchgemeinde B._____ vom 28. September 2018 Frist zur Stellungnahme angesetzt worden war (vgl. act. 3/7/1/2/1; act. 3/7/1/2/3), auch zur Freistellung Stellung zu nehmen. Das Dispositiv lautete wie folgt (act. 3/3/2 = act. 3/7/1/2/4):

1. Frau A._____ wird per sofort bis auf Weiteres von sämtlichen Tätigkeiten freigestellt.
2. Frau A._____ wird eine Frist bis 25. Oktober 2018 (Datum des Poststempels) angesetzt, um zusammen mit der Stellungnahme zu den Vorwürfen gemäss Zirkularbeschluss vom 28. September 2018 auch zur mit vorliegendem Beschluss ergehenden Freistellung schriftlich Stellung zu nehmen.
3. [Rechtsmittelbelehrung]
4. Einem allfälligen Rekurs wird die aufschiebende Wirkung entzogen.
5. [Mitteilungen]

C.

Mit Eingabe vom 25. Oktober 2018 reichte A._____ ihre Stellungnahme ein (act. 3/7/1/2/8).

D.

Mit Eingabe vom 8. November 2018 erhob A._____ Rekurs an den Synodalrat der Römisch-katholischen Körperschaft des Kantons Zürich. Sie beantragte im Hauptbegehren, den Beschluss der Kirchenpflege der Römisch-katholischen Kirchgemeinde B._____ vom

12. Oktober 2018 aufzuheben. Im Eventualbegehren beantragte sie, die Freistellung bis zum 20. November 2018 zu beschränken (act. 3/2).

E.

Mit Beschluss der Kirchenpflege der Römisch-katholischen Kirchgemeinde B._____ vom 28. März 2019 wurde die Kündigung des mit A._____ seit dem 1. Dezember 2005 bestehenden Anstellungsverhältnisses per 31. Juli 2019 ausgesprochen. Das Dispositiv lautete wie folgt (act. 3/19/3/2):

- I. Das mit A._____ am 1. Dezember 2005 begründete Anstellungsverhältnis wird gestützt auf die in den Erwägungen dargelegten Gründe per 31. Juli 2019 aufgelöst.
- II. A._____ wird weiterhin und bis zum Ablauf der Kündigungsfrist von sämtlichen Tätigkeiten freigestellt.
- III. Ein allfälliges Guthaben für Mehrarbeitszeit oder Ferien gilt mit der Freistellung als abgegolten.
- IV. [Hinweis betreffend Unfallversicherung]
- V. [Rechtsmittelbelehrung]
- VI. Einem allfälligen Rekurs wird die aufschiebende Wirkung entzogen.
- VII. [Mitteilungen]

F.

Mit Eingabe vom 22. Mai 2019 erhob A._____ Rekurs an den Synodalrat der Römisch-katholischen Körperschaft des Kantons Zürich. Sie beantragte eine Entschädigung in der Höhe von CHF 54'661.75 zzgl. Zins zu 5 % seit 22. Mai 2019 sowie die Aufhebung der Feststellung, wonach ein allfälliges Guthaben für Mehrarbeitszeit oder Ferien mit der Freistellung als abgegolten gälten (act. 3/19/2).

G.

Mit Präsidialverfügung des Synodalrats der Römisch-katholischen Körperschaft des Kantons Zürich vom 25. Juni 2019 wurden das Verfahren betreffend Anfechtung der Freistellung sowie das Verfahren betreffend Anfechtung der Kündigung vereinigt (act. 3/19/9). Mit Beschluss des Synodalrats der Römisch-katholischen Körperschaft des Kantons Zürich vom 8. Juni 2020 wurde der Rekurs teilweise im Sinn der Erwägungen (betreffend die Freistellung) gutgeheissen

und im Übrigen (betreffend die Rechtmässigkeit der Kündigung) abgewiesen. Die Verfahrenskosten in der Höhe von CHF 3'364.60 wurden den Parteien je zur Hälfte auferlegt. Das Dispositiv lautete wie folgt (act. 3/45):

- I. Der Rekurs bezüglich der Freistellung der Rekurrentin betreffend den Beschluss der Rekursgegnerin vom 12. Oktober 2018 wird im Sinne der Erwägungen gutgeheissen.
- II. Der Rekurs bezüglich der Kündigung des Anstellungsverhältnisses betreffend den Beschluss der Rekursgegnerin vom 28. März 2019 wird im Sinne der Erwägungen vollumfänglich abgewiesen.
- III. Die Rekursgegnerin wird verpflichtet, der Rekurrentin für das Rekursverfahren betreffend die Freistellung eine Parteientschädigung von CHF 2'000 (inkl. 7.7 % Mehrwertsteuer) zu bezahlen.
- IV. Die Rekurrentin wird verpflichtet, der Rekursgegnerin für das Rekursverfahren betreffend die Kündigung eine Parteientschädigung von CHF 3'000 (inkl. 7.7 % Mehrwertsteuer) zu bezahlen.
- V. Die Verfahrenskosten betragen:

Gebühren:	2'500.00
Schreibgebühren:	854.00
Porti:	10.60
Total:	3'364.60

Die Kosten werden den Parteien je zur Hälfte (je CHF 1'682.30) auferlegt.

Die Kosten werden mit Eintritt der Rechtskraft des vorliegenden Entscheides fällig und durch die Finanzabteilung der Römisch-katholischen Körperschaft des Kantons Zürich erhoben.

VI. [Rechtsmittelbelehrung]

VII. [Mitteilungen]

H.

Mit Eingabe vom 20. Juli 2020 erhob die Römisch-katholische Kirchgemeinde B._____ Rekurs an die Rekurskommission und beantragte die Aufhebung des Beschlusses des Synodalrats der Römisch-katholischen Körperschaft des Kantons Zürich vom 8. Juni 2020 sowie sinngemäss die Bestätigung des Beschlusses der Kirchenpflege der Römisch-katholischen Kirchge-

meinde B. _____ vom 12. Oktober 2018 (Verfahren R-106-20). Schliesslich seien die Verfahrenskosten A. _____ aufzuerlegen, sofern Verfahrenskosten zu erheben seien (act. 1/1, S. 2).

I.

Mit Eingabe vom 20. Juli 2020 erhob A. _____ Rekurs an die Rekurskommission (Verfahren R-107-20). Sie beantragte die Aufhebung von Ziff. II–V des Beschlusses des Synodalrats der Römisch-katholischen Körperschaft des Kantons Zürich vom 8. Juni 2020, die Zusprechung einer Entschädigung in der Höhe von CHF 54'661.75 zzgl. Zins zu 5 % seit 22. Mai 2019. Zudem sei die Ziff. 3 des Beschlusses der Kirchenpflege der Römisch-katholischen Kirchgemeinde B. _____ betreffend Kündigung vom 28. März 2019 aufzuheben. Weiter beantragte A. _____ die Zusprechung einer Parteientschädigung für das vorinstanzliche Verfahren in der Höhe von CHF 15'000.00 zzgl. MwSt. sowie die Aufhebung der Kostenaufgabe zu ihren Lasten. Eventualiter beantragte sie die Rückweisung der Angelegenheit an die Vorinstanz. In verfahrensrechtlicher Hinsicht beantragte sie den Beizug der vorinstanzlichen Akten, die Abnahme der notwendigen Beweise, namentlich die Einvernahmen von Zeuginnen und Zeugen, sowie die Durchführung einer öffentlichen Verhandlung (act. 2/1, S. 2).

J.

Mit Eingabe vom 15. September 2020 reichte die Römisch-katholischen Kirchgemeinde B. _____ ihre Rekursantwort im Verfahren R-107-20 ein, wobei sie die Abweisung des Rekurses beantragte (act. 2/7).

K.

Mit Eingabe vom 17. September 2020 reichte A. _____ ihre Rekursantwort im Verfahren R-106-20 ein, wobei sie die Abweisung des Rekurses beantragte. Zudem beantragte sie die Abnahme der notwendigen Beweise sowie die Durchführung einer öffentlichen Verhandlung (act. 1/7).

L.

Mit Präsidialverfügung je vom 15. September 2020 reichte die Vorinstanz ihre jeweilige Vernehmlassung ein, wobei sie je die Abweisung des jeweiligen Rekurses beantragte (act. 1/9; act. 2/10).

M.

Mit Verfügung vom 1. Dezember 2021 wurden die Verfahren R-106-20 und R-107-20 vereinigt, den Parteien die abweichende Besetzung des Spruchkörpers angezeigt, die jeweiligen Rekursantworten der betreffenden Gegenpartei zugestellt und die Parteien zu einer öffentlichen Verhandlung auf Donnerstag, 13. Januar 2022, 14:00 Uhr, am Sitz der Römisch-katholischen Körperschaft des Kantons Zürich vorgeladen (act. 1/11; act. 2/12).

N.

Mit Verschiebungsanzeige vom 7. Januar 2022 wurde den Parteien die Vorladung abgenommen und die öffentliche Verhandlung auf Donnerstag, 10. Februar 2022, 14:00 Uhr, verschoben (act. 1/13; act. 2/14).

O.

Am 10. Februar 2022 um 14:00 Uhr fand die öffentliche Verhandlung statt, an welcher A._____ in Begleitung ihrer Rechtsvertretung einerseits sowie C._____ und D._____ für die Römisch-katholische Kirchgemeinde B._____ in Begleitung ihrer Rechtsvertretung andererseits teilnahmen (act. 7 [= Prot.], S. 1).

P.

Mit Verfügung vom 6. Juni 2022 wurden die Vernehmlassungen der Vorinstanz, das Protokoll der Verhandlung vom 10. Februar 2022 den Parteien sowie der Vorinstanz zur Kenntnisnahme zugestellt (act. 9).

Q.

Mit Eingabe vom 23. Juni 2022 liess A._____ die Honorarnote für die anwaltlichen Bemühungen ihrer Rechtsvertretung einreichen (act. 10; act. 11).

R.

Es sind keine weiteren Stellungnahmen eingegangen.

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 über Rekurse zu personalrechtlichen Anordnungen der Kirchengemeinden und Zweckverbände angefochten werden. Vorliegend ist ein Beschluss des Synodalrats der Römisch-katholischen Körperschaft des Kantons Zürich (nachfolgend: Vorinstanz) betreffend Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch die Römisch-katholischen Kirchengemeinde B. _____ (nachfolgend: Arbeitgeberin) mit A. _____ (nachfolgend: Arbeitnehmerin), die Freistellung derselben von der Arbeitspflicht sowie die Kostenaufgabe zu ihren Lasten angefochten. Damit ist die Rekurskommission für die Beurteilung des vorliegenden Rekurses zuständig.

1.2. Gemäss § 9 Organisationsreglement findet für 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 Arbeitnehmerin beantragt eine Entschädigung gestützt auf die ihrer Ansicht nach unrechtmässige Auflösung des Arbeitsverhältnisses bzw. auf die zu Unrecht angeordnete Freistellung. Schliesslich verlangt sie die Aufhebung der Kostenaufgabe zu ihren Lasten. Als Adressatin des angefochtenen Entscheids ist sie berührt. Sie verfügt über ein schutzwürdiges Interesse des angefochtenen Entscheids in ihrem Sinn. Mithin ist die Arbeitnehmerin zum Rekurs legitimiert.

1.4. Gemäss § 49 i.V.m. § 21 Abs. 2 VRG sind Gemeinden und andere Träger öffentlicher Aufgaben beschwerdeberechtigt, wenn sie durch die Anordnung wie eine Privatperson berührt sind und ein schutzwürdiges Interesse an deren Aufhebung oder Änderung haben (lit. a), die Verletzung von Garantien rügen, die ihnen die Kantons- oder Bundesverfassung gewährt (lit. b), oder bei der Erfüllung von gesetzlichen Aufgaben in ihren schutzwürdigen Interessen

anderweitig verletzt sind, insbesondere bei einem wesentlichen Eingriff in ihr Finanz- oder Verwaltungsvermögen (lit. c; vgl. zum Ganzen: BERTSCHI, in: GRIFFEL [Hrsg.], Kommentar zum Verwaltungsrechtspflegegesetz des Kantons Zürich [VRG], 3. Aufl., Zürich/Basel/Genf 2014, N. 102 ff. sowie N.116 ff zu § 21 VRG). Nach der Rechtsprechung verschafft das allgemeine Interesse an der richtigen Anwendung des objektiven Rechts indessen keine Beschwerdebefugnis; insbesondere genügt zur Legitimation nicht, dass ein Gemeinwesen in einem Bereich, in welchem es für die Rechtsanwendung zuständig ist, eine bestimmte Rechtsauffassung vertritt, die im Widerspruch zu derjenigen einer anderen zuständigen bzw. übergeordneten Behörde oder Instanz steht (BGE 134 II 45, 46 f., E. 2.2.1, mit Hinweisen; Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Zürich VB.2016.00317 vom 23. November 2016, E. 1.2; Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Zürich VB.2012.00305 vom 19. September 2012, E. 1.2).

1.4.1. Zwar prüft die Rekurskommission das Vorliegen der Prozessvoraussetzungen und damit der Legitimation grundsätzlich von Amts wegen. Dies entbindet jedoch die Rechtsuchenden nicht davon, ihre Legitimation zu substantiieren. Dies gilt jedenfalls, wenn sie nicht offensichtlich ist (BERTSCHI, in: GRIFFEL [Hrsg.], a.a.O., N. 38 zu § 21 VRG).

1.4.2. Die Arbeitgeberin begründet ihre Legitimation mit keiner Silbe. Damit ist sie ihrer Substantiierungspflicht nur ungenügend nachgekommen. Die Rekurslegitimation der Arbeitgeberin erscheint vorliegend jedoch offensichtlich. Als Anstellungsbehörde ist die Arbeitgeberin in einer vermögensrechtlichen Angelegenheit praxisgemäss wie eine Privatperson betroffen, weshalb sie gestützt auf § 49 i.V.m. § 21 Abs. 2 lit. a VRG zum Rekurs legitimiert ist (vgl. BGE 134 I 204, 206 ff., E. 2.3).

1.5. 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 sowohl der Arbeitnehmerin als auch der Arbeitgeberin frühestens am 18. Juni 2020 eröffnet (act. 3/45, S. 32). Mit den am 20. Juli 2020 erhobenen Rekursen wurde die Rekursfrist jeweils gewahrt.

1.6. Auf die im Übrigen formgerecht eingereichten Rekurse ist einzutreten (§ 54 Abs. 1 und 2 VRG).

2.

2.1. Die Arbeitnehmerin beantragt, es seien die "notwendigen Beweise abzunehmen". Weiter sei eine öffentliche Verhandlung durchzuführen (act. 1/7, S. 2; act. 2/1, S. 2).

2.2. Die Arbeitnehmerin begründete ihren verfahrensleitenden Antrag zur Erhebung weiterer Beweise auch nicht ansatzweise. So führte sie für die von ihr verlangten Beweisabnahmen keine einzige Beweisofferte an. Es erschliesst sich der Rekurskommission daher nicht, welche notwendigen Beweise aus Sicht der Arbeitnehmerin abzunehmen sind. Daher ist auf die beantragten Beweiserhebungen nicht weiter einzugehen. Der Sachverhalt ist hinreichend erstellt; weitere Beweisabnahmen drängen sich nicht auf. Der Fall erweist sich als spruchreif.

2.3. Gemäss § 59 Abs. 1 VRG kann auf Antrag der Parteien oder von Amts wegen eine mündliche Verhandlung angeordnet werden, wobei diese neben der schriftlichen Vernehmlassung durchgeführt werden oder auch an deren Stelle treten kann. Der Entscheid darüber steht im pflichtgemässen Ermessen der Rekurskommission (vgl. dazu: DONATSCH, in: GRIFFEL [Hrsg.], a.a.O., N. 5 zu § 59 VRG). Das Verfahren vor der Rekurskommission ist grundsätzlich schriftlich; persönliche Anhörungen oder mündliche Verhandlungen werden praxisgemäss nur ausnahmsweise durchgeführt (vgl. dazu: Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Zürich VB.2016.00560 vom 21. Dezember 2016, E. 2.1; Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Zürich VB.2007.00418 vom 19. Dezember 2007, E. 1.1). Nach der Rechtsprechung schliesst das Recht auf Äusserung als Teilgehalt des rechtlichen Gehörs keinen Anspruch auf mündliche Anhörung ein. Der Anspruch auf rechtliches Gehör wird durch die Einräumung der Gelegenheit zur schriftlichen Stellungnahme gewahrt (BGE 134 I 140, 148, E. 5.3; BGE 130 II 425, 428 f., E. 2.1; Urteil des Bundesgerichts 2C_333/2015 vom 10. Februar 2016, E. 3.2). Das Gericht darf auf die Abnahme beantragter Beweismittel verzichten, wenn es gestützt auf die Aktenlage oder aufgrund der bereits abgenommenen Beweise seine Überzeugung gebildet hat und ohne Willkür in vorweggenommener Beweismündigkeit annehmen kann, dass seine Überzeugung durch weitere Beweiserhebungen nicht geändert würde (BGE 140 I 285 E. 6.3.1; BGE 136 I 229 E. 5.3 mit Hinweisen). Unter Vorbehalt der sich aus Art. 6 Ziff. 1 der Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten vom 4. November 1950 (Europäische Menschenrechtskonvention, EMRK, SR 0.101) ergebenden Anforderungen haben die Beteiligten keinen Rechtsanspruch auf eine mündliche Verhandlung.

2.4. Gemäss Art. 6 Ziff. 1 EMRK hat jede Person Anspruch darauf, dass über Streitigkeiten in Bezug auf ihre zivilrechtlichen Ansprüche und Verpflichtungen oder über eine gegen sie erhobene strafrechtliche Anklage in billiger Weise öffentlich und innerhalb einer angemessenen Frist von einem unabhängigen und unparteiischen, auf Gesetz beruhenden Gericht verhandelt wird. Der Begriff der "zivilrechtlichen Ansprüche" bzw. "civil rights" bezieht sich nach der Rechtsprechung nicht nur auf zivilrechtliche Streitigkeiten im engeren Sinn, sondern betrifft auch Verwaltungsakte einer hoheitlich handelnden Behörde, sofern diese massgeblich in Rechte und Verpflichtungen privatrechtlicher Natur eingreifen (Urteil des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte 33379/96 vom 27. Juli 2000 i.S. KLEIN gegen Deutschland, § 29;

BGE 130 I 388,394 ff., E. 5 ff., mit Hinweisen). Dabei ist vorausgesetzt, dass sich die Streitigkeit direkt und unmittelbar auf "civil rights" auswirkt; lediglich weit entfernte Konsequenzen reichen hierfür nicht aus (BGE 130 I 388, 397 ff., E. 5.3).

2.5. Die Rekurskommission führte am 10. Februar 2022 eine öffentliche Verhandlung durch, anlässlich welcher den Parteien je zwei Parteivorträge zustanden. Ausserdem erhielten die Parteien die Möglichkeit zur Stellungnahme zu den Vorbringen der jeweiligen Gegenpartei. Auch die Arbeitnehmerin persönlich erhielt Gelegenheit zur Stellungnahme (Prot. S. 2, act. 6).

2.6. Die Arbeitnehmerin rügt, die Vorinstanz habe zu Unrecht keine öffentliche Verhandlung durchgeführt. Sie macht geltend, der Anspruch auf eine öffentliche Verhandlung gelte nicht ausschliesslich vor einer Gerichtsbehörde, sondern müsse auch für ein Verfahren vor einer Verwaltungsbehörde Anwendung finden. Deshalb sei eine öffentliche Verhandlung angezeigt (act. 2/1, S. 46 f.).

2.7. Es kann offenbleiben, ob Art. 6 Ziff. 1 EMRK, der grundsätzlich nur vor Gerichten und gerichtlichen Behörden Anwendung findet, im vorliegenden Fall auch für die Vorinstanz als verwaltungsinterne Rekursinstanz Anwendung findet, wie die Arbeitnehmerin geltend macht. Ein allfälliger Verfahrensmangel der Vorinstanz wäre mit der vor der Rekurskommission durchgeführten öffentlichen Verhandlung geheilt, wovon auch die Arbeitnehmerin auszugehen scheint. Damit erübrigen sich weitergehende Ausführungen zum Anspruch auf eine öffentliche Verhandlung.

3.

3.1. Die Arbeitnehmerin rügt in mehrfacher Hinsicht eine unrichtige bzw. unvollständige Feststellung des Sachverhalts.

3.2. Das Verfahren vor der Vorinstanz richtet sich nach dem VRG. Gemäss § 7 VRG untersucht die Verwaltungsbehörde den Sachverhalt von Amts wegen durch Befragen der Beteiligten und von Auskunftspersonen, durch Beizug von Amtsberichten, Urkunden und Sachverständigen, durch Augenschein oder auf andere Weise. Die sog. Untersuchungsmaxime wird durch die Mitwirkungspflicht der Verfahrensbeteiligten beschränkt (§ 7 Abs. 2 VRG). Die Behörde hat im Rahmen des Zumutbaren den entscheidenderheblich erscheinenden Umständen nachzugehen. Entscheid- bzw. rechtserheblich sind alle Tatsachen, welche die tatbeständlichen Voraussetzungen der anwendbaren Norm erfüllen (Urteil des Bundesgerichts 2C_168/2019 vom 15. April 2019, E. 2.5). Vorliegend steht die Anwendung von § 16 Abs. 3 der Anstellungsordnung der Römisch-katholischen Körperschaft des Kantons Zürich vom 22. März 2007 (AO, LS 182.41) in Frage (vgl. dazu E. 5 unten). Soweit sich die Ausführungen der Arbeitnehmerin unter dem

Titel unvollständige bzw. unrichtige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts auf die Würdigung einzelner Sachverhaltselemente beziehen, ist darauf bei der Beurteilung der Rechtsfrage, ob die Vorinstanz zu Recht vom Bestehen von Kündigungsgründen ausgegangen ist, einzugehen.

3.2.1. Die Arbeitnehmerin moniert, sie habe dargetan, dass der Pfarrer sich ab dem Monat September 2017 faktisch geweigert habe, mit der Arbeitnehmerin weiter zusammenzuarbeiten. Dies sei unbestritten geblieben. Es sei ebenso unbestritten geblieben, dass der Pfarrer eine externe Supervision abgelehnt und die Teamsitzungen abgesagt habe. Die Arbeitgeberin habe es weiter unbestrittenermassen unterlassen, dem Pfarrer entsprechende Weisungen zu erteilen und später im Verfahren behauptet, diese hätten sowieso nichts gebracht. Die Vorinstanz habe es zudem unterlassen, sich mit der Frage der von drei von vier Mitgliedern des Seelsorgeteams geforderten Supervision zu befassen. Dies, obschon sich die Frage stelle, ob dies eine Massnahme zur Konfliktlösung gewesen wäre, welche die Arbeitgeberin auch aus Gründen der Verhältnismässigkeit näher hätte prüfen müssen. Die Vorinstanz habe nicht geprüft, ob und inwieweit es z.B. nützlich und nötig gewesen wäre, dass die Rekursgegnerin auf eine externe Supervision hingewirkt hätte, um die Spannungen im Team zu lösen. Dabei habe die Vorinstanz ihre Pflicht, den relevanten Sachverhalt rechtsgenügend zu erstellen und sich mit den daraus ergebenden Fragestellungen auseinanderzusetzen, verletzt. Erforderlich gewesen wäre dies vor allem deshalb, weil die Arbeitgeberin eine Pflicht getroffen hätte, alles Nötige vorzukehren, damit Spannungen im Team abgebaut und eine Kündigung hätte vermieden werden können (act. 2/1, S. 11).

3.2.2. Die Arbeitgeberin bestreitet, dass sich der Pfarrer faktisch geweigert habe, mit der Arbeitnehmerin zusammenzuarbeiten. In der Tat glaube aber der Pfarrer nicht mehr daran, dass eine Supervision etwas bringen würde (act. 2/7, S. 6). Im Übrigen habe die Arbeitgeberin Massnahmen getroffen, um das zerrüttete Vertrauensverhältnis wieder aufzubauen. So hätten Personalgespräche stattgefunden. So habe es einen Versuch gegeben, mit der Ombudsfrau ein Gespräch aufzugleisen. In der Folge habe unter ihrer Moderation am 13. September 2018 eine Aussprache im Generalvikariat für die Kantone Zürich und Glarus stattgefunden. Anlässlich dieses Gesprächs habe man die Themen, die schliesslich zur Kündigung geführt hätten, besprochen und feststellen müssen, dass seitens der Arbeitnehmerin keine überzeugende Bereitschaft bestanden habe, sich wirklich damit auseinanderzusetzen. In der Folge habe man von weiteren Versuchen abgesehen. Die Arbeitgeberin habe davon ausgehen müssen, dass solche nichts gebracht hätten (act. 2/7, S. 7).

3.2.3. Die Sachverhaltsfeststellung der Vorinstanz ist nicht zu beanstanden. Für die Beurteilung der Rechtmässigkeit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses und die Freistellung der Arbeitnehmerin ist nicht von Belang, ob die Arbeitgeberin alle erdenklichen Schritte für die Wiederherstellung des Vertrauensverhältnisses unternommen hat. Im Übrigen vermag die Arbeitgeberin plausibel aufzuzeigen, dass sie zahlreiche Versuche unternommen hat, um das zerrütete Vertrauensverhältnis wiederaufzubauen. Die Arbeitnehmerin bestreitet dies denn auch nicht substantiiert. Entscheidend ist, ob die Arbeitgeberin ihrer Fürsorgepflicht nachgekommen ist. Diesbezüglich mangelt es an substantiierten Rügen: Die Arbeitnehmerin zeigt nicht auf, welche einzelnen Versäumnisse der Arbeitgeberin auf eine Verletzung der Fürsorgepflicht schliessen lassen. In der Absage von Teamsitzungen und der Verweigerung einer von der Arbeitnehmerin gewünschten Supervision kann freilich keine Verletzung der Fürsorgepflicht erblickt werden. Entsprechend war die Vorinstanz nicht gehalten, diesbezüglich weitere Sachverhaltsfeststellungen zu treffen. Vielmehr stellen die Ausführungen der Arbeitnehmerin eine pauschale Kritik an der Arbeitgeberin bzw. am Pfarrer dar. Solche Kritik ist nicht geeignet, die vorinstanzlichen Sachverhaltsfeststellungen als unvollständig erscheinen zu lassen.

3.2.4. Die Rüge der unvollständigen Feststellung des Sachverhalts erweist sich in diesem Punkt als unbegründet.

3.2.5. Weiter erblickt die Arbeitnehmerin eine unvollständige und unrichtige Sachverhaltsfeststellung im Umstand, dass die Vorinstanz den Sachverhalt hinsichtlich des von ihr ins Feld geführten Mobbings nicht im Ansatz abgeklärt habe. Die Arbeitnehmerin habe insbesondere ausgeführt und belegt, dass der Pfarrer ein Arbeitsklima geschaffen hatte, in welchem sie von seiner Seite gemäss seinen eigenen Aussagen ausgehört und provoziert werden sollte, in welchem ein Klima der Angst geherrscht und in welchem sich die Arbeitgeberin aber offensichtlich trotzdem nicht veranlasst gefühlt habe einzuschreiten. Die Vorinstanz habe sich mit der Erwägung begnügt, die Arbeitnehmerin müsse die Treuepflicht verletzt haben (act. 2/1, S. 12).

3.2.6. Die Arbeitgeberin bemerkt, dass die Arbeitnehmerin wohl "Bossing" und nicht Mobbing meine. Der Vorwurf gehe indes ohnehin an der Sache vorbei. Die Arbeitnehmerin unterlasse es, ihn sachlich zu begründen. Die Vorinstanz habe überzeugend dargelegt, dass die Arbeitnehmerin die Treuepflicht verletzt haben müsse, wenn andere Gemeindemitglieder von sie betreffenden Missständen Kenntnis erlangt hätten. Die Protokolle der beiden Kirchgemeindeversammlungen im Jahr 2018 zeigten in aller Deutlichkeit, dass diese Informationen nur über die Arbeitnehmerin an verschiedene Teilnehmer hätten gelangen können (act. 2/7, S. 7 f.).

3.2.7. Auch in dieser Hinsicht liegt keine unvollständige Sachverhaltsfeststellung vor. Nachdem sich die Arbeitnehmerin auf Mobbing beruft, wäre es an ihr gewesen, im Rahmen ihrer

Mitwirkungspflicht konkrete Beweismittel für das angebliche Mobbing seitens der Arbeitgeberin zu bezeichnen. Es geht nicht an, im Rahmen des vorinstanzlichen Verfahrens lediglich pauschale Vorwürfe an die Adresse der Arbeitgeberin zu erheben und der Vorinstanz hernach eine unrichtige Feststellung des Sachverhalts vorzuwerfen. Auch im vorliegenden Verfahren versäumte es die Arbeitnehmerin, das Mobbing substantiiert und plausibel aufzuzeigen. Unrichtig ist ferner der Einwand der Arbeitnehmerin, die Vorinstanz habe es bei dieser Frage einzig mit der Bemerkung bewenden lassen, die Arbeitnehmerin habe die Treuepflicht verletzt. Dem ist entschieden zu widersprechen. Die Vorinstanz nahm eine sorgfältige und umfassende Würdigung der Beweismittel vor und kam gestützt darauf zum Schluss, die Arbeitnehmerin habe ihre Treuepflicht verletzt, weil einzig durch Letztere die sie betreffenden Missstände an andere Gemeindemitglieder hätten gelangen können. Dies qualifizierte die Vorinstanz als Verletzung der Treuepflicht. Diesbezüglich mangelt es – einmal mehr – an einer substantiierten Kritik an der vorinstanzlichen Beweiswürdigung. Auch der Einwand der Arbeitnehmerin, dass Letztere die Treuepflicht nicht verletzt haben könne, weil es keine "dienstliche Verleumdung und Beschimpfung u. dgl." gebe und dementsprechend derartige Vorgänge bzw. Auswüchse auch nicht der Schweigepflicht unterlägen, und die Vorinstanz davon ausgegangen sei, dass auch über Handlungen, "die aller Wahrscheinlichkeit nach als Vergehen (Verleumdung/Beschimpfung) strafbar und jedenfalls widerrechtlich sind", unter dem Deckmantel der Treuepflicht Stillschweigen zu bewahren sei, lässt die vorinstanzliche Sachverhaltsfeststellung nicht als unvollständig und unrichtig erscheinen. Die Arbeitnehmerin verkennt, dass die Vorinstanz keine Verletzung einer allfälligen Schweigepflicht durch die Arbeitnehmerin sah, sondern ihr vorwarf, dass sie ihre Kritik nie intern vorgetragen habe. Was an dieser Sachverhaltsfeststellung unrichtig bzw. unvollständig sein soll, legt die Arbeitnehmerin nicht näher dar und ist auch nicht ersichtlich.

3.2.8. Die Rüge der unvollständigen und unrichtigen Feststellung des Sachverhalts erweist sich in diesem Punkt als unbegründet.

3.2.9. Weiter beanstandet die Arbeitnehmerin, dass die Vorinstanz den Sachverhalt unvollständig festgestellt habe, indem sie den Umstand ausser Acht gelassen habe, dass der Arbeitnehmerin anlässlich der Mitarbeiterbeurteilung vom 7. Dezember 2017 eröffnet worden sei, dass der Jugendarbeiter inskünftig nicht mehr der Arbeitnehmerin, sondern direkt dem Pfarrer unterstellt sein werde. Damit sei der Arbeitnehmerin eine wichtige und langjährige Kompetenz entzogen worden. Das sei der Beginn der systematischen, unsachlichen und persönlichkeitsverletzenden Vorbereitung der Entlassung der Arbeitnehmerin gewesen. Dies habe die Vorinstanz zu Unrecht unberücksichtigt gelassen (act. 2/1, S. 15).

3.2.10.Die Arbeitgeberin hält dafür, dass der Entscheid des Pfarrers, den Jugendarbeiter sich direkt zu unterstellen, für die Frage der Kündigung irrelevant sei. Ohnehin sei nicht nachvollziehbar, inwiefern dieser Entscheid persönlichkeitsverletzend sei (act. 2/7, S. 10).

3.2.11.Auch in diesem Punkt ist die vorinstanzliche Sachverhaltsfeststellung nicht zu beanstanden. Wie die Arbeitgeberin zu Recht geltend macht, ist die Frage der Unterstellung des Jugendarbeiters für die Frage der Rechtmässigkeit der Kündigung bzw. der Freistellung nicht von Relevanz. Im Übrigen war die Arbeitnehmerin auch nicht als Führungsperson angestellt, womit die Führung von Mitarbeitenden auch nicht zu ihrem Aufgabenbereich gehörte. Schliesslich steht es der Arbeitgeberin als Anstellungsbehörde frei, ihre Organisationsform in den Schranken des Gesetzes frei zu wählen. Dies gilt namentlich für die Fragen zur Personalführung des Jugendarbeiters. Entsprechend war die Vorinstanz nicht gehalten, diesbezüglich weitere Sachverhaltsabklärungen vorzunehmen.

3.2.12.Die Rüge der unvollständigen Feststellung des Sachverhalts erweist sich in diesem Punkt als unbegründet.

3.2.13.Schliesslich rügt die Arbeitnehmerin, die Vorinstanz habe es unterlassen, den rechts-erheblichen Sachverhalt bezüglich der Missbräuchlichkeit der Kündigung zu erstellen (act. 2/1, S. 17).

3.2.14.Auch diesbezüglich liegt keine mangelhafte Sachverhaltsfeststellung vor. Die Arbeitnehmerin unterlässt es aufzuzeigen, welche weiteren Sachverhaltselemente die Vorinstanz ihrer Ansicht nach noch hätte untersuchen müssen. Dies ist im Übrigen auch nicht ersichtlich, stellt doch die Frage der Missbräuchlichkeit eine Rechtsfrage und keine Tatfrage dar. Es ist festzuhalten, dass in tatsächlicher Hinsicht sämtliche Grundlagen vorliegen, um die Rechtmässigkeit bzw. Missbräuchlichkeit der Kündigung beurteilen zu können.

3.2.15.Im Übrigen führte die Arbeitnehmerin erstmals in ihrer Rekurschrift an die Rekurskommission (act. 2/1, S. 31 ff., Rz. 95 und 100) in den Grundzügen und erstmals anlässlich der öffentlichen Verhandlung vom 10. Februar 2022 substantiiert aus, worin sie eine Missbräuchlichkeit der Kündigung durch die Arbeitgeberin erblickt; nämlich in der Art und Weise, wie die Kündigung erfolgt sei (Prot. S. 9). Es wäre mit Blick auf die Mitwirkungspflicht (vgl. dazu E. 3.2 oben) hingegen an der Arbeitnehmerin gewesen, im vorinstanzlichen Verfahren die entsprechenden Tatsachenbehauptungen wenigstens in den Grundzügen darzulegen. Es geht nicht an, der Vorinstanz im Nachhinein vorzuwerfen, diese sei den entscheidungsrelevanten Umständen nicht in genügender Weise nachgegangen.

3.2.16.Die Rüge der unvollständigen Feststellung des Sachverhalts erweist sich in diesem Punkt als unbegründet.

3.3. Insgesamt erweisen sich sämtliche Rügen im Zusammenhang mit der Sachverhaltsfeststellung als unbegründet.

4.

4.1. Vorab rügt die Arbeitnehmerin eine Verletzung des Anspruchs auf rechtliches Gehör. In diesem Zusammenhang macht die Arbeitnehmerin geltend, die Arbeitgeberin habe ihr vor der Anordnung der Entlassung das rechtliche Gehör nur PRO FORMA gewährt. Entsprechend sei ihr Gehörsanspruch verletzt worden und die Kündigung des Anstellungsverhältnisses erweise sich damit als formell mangelhaft. Im Zusammenhang mit einem Gespräch zwischen der Arbeitgeberin und der Arbeitnehmerin verweist die Arbeitnehmerin auf ihre Rekursschrift zuhanden der Vorinstanz. Der Hergang dieses Gesprächs und dessen Inhalt sei insbesondere deshalb relevant, weil mitunter dadurch bewiesen werde, dass die Kündigung beschlossene Sache gewesen und damit das rechtliche Gehör zur Farce verkommen und die Kündigung auch aus diesem Grund mangelhaft sei. Es sei daran erinnert, dass die Arbeitgeberin der Arbeitnehmerin anlässlich dieses Gesprächs u.a. mitgeteilt habe, die gesamte Kirchenpflege der Arbeitgeberin sei der Meinung, das Arbeitsverhältnis müsse beendet werden. Die Arbeitnehmerin solle die Beendigung des Arbeitsverhältnisses über sich ergehen lassen, sonst habe sie keine Zukunft. Sie solle nicht "auf stur" stellen (act. 2/1, S. 39 ff., Rz. 126 ff.).

4.2. Die Arbeitgeberin hält dem entgegen, dass selbstverständlich immer dann, wenn das rechtliche Gehör im Zusammenhang mit Kündigungen gewährt werde, davon auszugehen sei, dass die Arbeitgeberseite grundsätzlich der Meinung sei, eine Kündigung müsse sehr ernsthaft in Erwägung gezogen werden, ansonsten eine solche Gewährung des rechtlichen Gehörs ja auch keinen Sinn mache. Entscheidend sei, wie auf eine solche Aufforderung zur Äusserung reagiert werde. Hätte die Arbeitnehmerin in ihrer Stellungnahme überzeugend darlegen können, dass eine Fortführung des Arbeitsverhältnisses möglich sei oder die ihr vorgeworfenen Kündigungsgründe nicht zuträfen, hätte die Arbeitgeberin durchaus noch die Möglichkeit gehabt, von einem Kündigungsentscheid Abstand zu nehmen. Die Kündigung sei im damaligen Zeitpunkt weder materiell noch formell beschlossen gewesen (act. 2/7, S. 31, Rz. 123).

4.3. Gemäss Art. 29 Abs. 2 der Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft vom 18. April 1999 (BV, SR 101) haben die Parteien Anspruch auf rechtliches Gehör. Der Anspruch auf rechtliches Gehör umfasst als Mitwirkungsrecht all jene Befugnisse, die einem Betroffenen einzuräumen sind, damit er seinen Standpunkt wirksam zur Geltung bringen kann (BGE 135 II 286, 293, E. 5.1). Insbesondere umfasst er das Recht des Betroffenen, sich zu allen relevanten Gesichtspunkten zu äussern und Beweisanträge zu stellen, bevor die Anord-

nung ergeht, sowie das Recht auf Stellungnahme zum Vorbringen der Gegenpartei (HÄFELIN/HALLER/KELLER/THURNHERR, Schweizerisches Bundesstaatsrecht, 10. Aufl., Zürich/Basel/Genf 2020, N. 838; BGE 107 IA 273, 274, E. 2 IN FINE). Nach der Rechtsprechung gilt der Anspruch auf rechtliches Gehör auch im öffentlichen Personalrecht uneingeschränkt (Urteil des Bundesgerichts 8C_340/2014 vom 15. Oktober 2014, E. 5.2). Im Rahmen der Kündigung eines Arbeitsverhältnisses darf die zuständige Behörde erst nach Kenntnisnahme der gesamten entscheidungsrelevanten Sachlage und mithin erst nach Anhörung der betroffenen Person zu einer Entscheidung gelangen. Der Anspruch ist verletzt, wenn eine Entlassung schon vor der Anhörung faktisch feststeht (vgl. Urteil des Bundesgerichts 8C_158/2009 vom 2. September 2009, E. 5.2 und 6.5, nicht amtlich publiziert in: BGE 136 I 39; Urteil des Verwaltungsgeschichtes des Kantons Zürich VB.2019.00700 vom 9. April 2020, E. 3.4; URSPRUNG/RIEDI HUNOLD, Schwerpunkte der neueren bundesgerichtlichen Rechtsprechung zum öffentlichen Personalrecht, ZBI 114 (2013)/6, S. 306).

4.4. Es kann offenbleiben, ob der Verweis der Arbeitnehmerin auf ihre Rekursschrift zuhanden der Vorinstanz der Begründungspflicht nach § 54 Abs. 1 VRG genügt. Vorliegend macht die Arbeitnehmerin keine konkreten Umstände geltend, auf deren Grundlage auf eine längst "beschlossene Sache" durch die Arbeitgeberin zu schliessen wäre. Daran vermag auch der Umstand nichts zu ändern, dass die Arbeitgeberin gegenüber der Arbeitnehmerin anlässlich eines Gesprächs vom 11. April 2018 angeblich ausgeführt habe, die Kirchenpflege der Arbeitgeberin sei der Ansicht, dass das Anstellungsverhältnis aufzulösen sei. Gleiches gilt für die angeblichen Ausführungen von Vertretern der Arbeitgeberin gegenüber der Ombudsstelle der Römisch-katholischen Körperschaft des Kantons Zürich, wonach mit der Arbeitnehmerin der "point of no return" erreicht sei. Damit vermag die Arbeitnehmerin nicht darzulegen, dass sich die Arbeitgeberin bereits in der Weise festgelegt habe, dass sie gegenüber einem anderslautenden Entscheid nicht mehr offen war. Wie die Arbeitgeberin zu Recht ins Feld führt, ist bei einer Gehörgewährung im Hinblick auf eine beabsichtigte Kündigung zwangsläufig davon auszugehen, dass die Arbeitgeberin eine Kündigung sehr ernsthaft in Erwägung zieht.

4.5. Die Ausführungen der Arbeitnehmerin erschöpfen sich vielmehr in einer generellen Kritik an der Arbeitgeberin. Gestützt auf die Akten liegen keinerlei Anhaltspunkte dafür vor, dass die Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit der Arbeitnehmerin durch die Arbeitgeberin bereits vor der Anhörung faktisch feststand.

4.6. Die Rüge der Verletzung des Anspruchs auf rechtliches Gehör erweist sich somit als unbegründet.

5.

5.1. Die Arbeitgeberin stützte ihre Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit der Arbeitnehmerin auf folgende Gründe (act. 3/19/3/2, S. 2 f.): fehlende Kritik- und Feedbackfähigkeit, illoyales Verhalten, Nichtwahrung der nötigen Vertraulichkeit, Absonderung der eigenen Arbeit, Verletzung der Dokumentations- und Herausgabepflicht und damit der Treuepflicht der Arbeitnehmerin. Die Arbeitnehmerin bestreitet das Vorliegen eines sachlichen Grundes für die Kündigung des Anstellungsverhältnisses und folgert daraus, diese sei deshalb unrechtmässig. Als Eventualbegründung macht sie geltend, dass selbst wenn ein sachlicher Grund bestanden haben sollte, die Kündigung dennoch aus verschiedenen Gründen missbräuchlich und überdies diskriminierend sowie persönlichkeitsverletzend sei, was die Vorinstanz zu prüfen unterlassen habe (materielle Rechtsverweigerung; vgl. act. 2/1, S. 30 ff., Rz. 88 ff.). Die Arbeitgeberin erklärt, die Kündigung sei sachlich gerechtfertigt und in keiner Weise missbräuchlich gewesen.

5.2. Die Vorinstanz hat das Bestehen der folgenden Kündigungsgründe bejaht: fehlende Kritik- und Feedbackfähigkeit, illoyales Verhalten, Verletzung der Vertraulichkeit und Verletzung der Treuepflicht durch die Arbeitnehmerin. Die Arbeitnehmerin rügt in diesem Zusammenhang, der Kündigung des Anstellungsverhältnisses durch die Arbeitgeberin seien keine sachlichen Gründe zugrunde gelegen. So sei die mangelnde Sozialkompetenz der Arbeitnehmerin von der Arbeitgeberin zwar in den Raum gestellt, indes nicht als Kündigungsgrund aufgeführt worden. Nur wenn der Arbeitnehmerin ein Fehlverhalten vorgeworfen werden könne und dieses gravierend sei, dass eine Kündigung verhältnismässig erscheine, sei die zu beurteilende Kündigung rechtmässig. Die Mitarbeiterbeurteilungen vor dem Jahr 2017 zeigten auf, dass die Arbeitgeberin sich durchaus auch kritisch mit der Arbeitnehmerin und insbesondere mit deren Sozialkompetenzen auseinandergesetzt habe. Dessen ungeachtet sei die Leistung der Arbeitnehmerin als hervorragend resp. die Arbeitnehmerin als sehr gute und erfolgreiche Mitarbeiterin qualifiziert worden. Es sei kein Grund ersichtlich, weshalb der weder konkretisierte noch belegte Vorwurf der Kritikunfähigkeit der Arbeitnehmerin die Gesamtqualifikation Ende des Jahres 2017 derart drastisch beeinflusst haben soll, sodass eine Herabstufung im genannten Umfang gerechtfertigt gewesen wäre. Noch weniger ersichtlich sei, dass die behauptete Kritikunfähigkeit der Arbeitnehmerin nun auch einen sachlichen Kündigungsgrund darstellen sollte. Dies gelte umso mehr, als die Kritikfähigkeit der Arbeitnehmerin bereits in früheren Mitarbeiterbeurteilungen thematisiert und hinterfragt worden sei. Viel realistischer sei es, dass der Pfarrer nach seinem unentschuldbaren Fehlverhalten die Arbeitnehmerin habe loshaben wollen, was zwar menschlich nachvollziehbar, aber sachlich nicht gerechtfertigt sei und die Kündigung missbräuchlich mache (act. 2/1, S. 18 ff.).

5.3. Die Arbeitgeberin hält dem entgegen, die Argumentation der Vorinstanz und die Begründung der Arbeitgeberin für die Kündigung, wonach die Arbeitnehmerin nicht zu erkennen

vermöge, dass die Arbeitgeberin die mangelnde Kritikfähigkeit als Ausdruck von mangelnder Sozialkompetenz verstehen durfte und dass damit ein sachlicher Kündigungsgrund vorliege, sei zutreffend. Die Arbeitnehmerin verstehe offenbar immer noch nicht, was ihr vorgeworfen werde oder wolle es nicht verstehen. Sie habe mangelnde Kritikfähigkeit an den Tag gelegt; das sei ihr auch vorgeworfen worden. Damit sei sie auch im Mitarbeitergespräch konfrontiert worden. Sie habe darauf nicht reagiert, weil sie für solcherlei offensichtlich nicht empfänglich sei. Dies sei nichts anderes als mangelnde Sozialkompetenz. Wenn die Arbeitnehmerin unbedingt ein Fehlverhalten vorgeworfen haben wolle, so sei es eben das, dass sie nicht bereit sei, auf Kritik einzugehen. Zu einem Arbeitsverhältnis gehöre auch die Fähigkeit, Kritik von Mitwirkenden und insbesondere auch von Vorgesetzten entgegennehmen zu können und diese auch selber einzuordnen. Immerhin gestehe auch die Arbeitnehmerin ein, dass auch schon in früheren Mitarbeiterbeurteilungen die Frage der Kritikfähigkeit thematisiert und hinterfragt worden sei. Die Arbeitnehmerin scheine zu übersehen, dass sie nicht vom Pfarrer, sondern von der Kirchenpflege der Arbeitgeberin entlassen worden sei. Dies vor allem deshalb, weil es nicht gelungen sei, mit der Arbeitnehmerin ins Gespräch zu kommen. Wer mit Vorgesetzten oder mit einer Behörde im Gespräch sei, habe diesen Personen zuzuhören, deren Vorbringen abzuwägen und dann zu antworten. Die Arbeitnehmerin habe aber jeweils Protokoll geführt. Sie habe alles aufgeschrieben und nicht mehr richtig zugehört. Daraus hätten die Beteiligten auf die mangelnde Sozialkompetenz geschlossen. Vorliegend gehe es um eine Kündigung durch die Arbeitgeberin und nicht um das Verhalten des Pfarrers. Anstatt sich mit der Kritik an ihr auseinanderzusetzen, gehe die Arbeitnehmerin zum Gegenangriff über und versuche, den Pfarrer schlechzumachen und ihn mit gezielten Informationen von Dritten in ein schlechtes Licht zu rücken. Dies ändere aber nichts daran, dass die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis mit der Arbeitnehmerin nicht mehr weiterführen könne und wolle, weil sie nicht kritikfähig und entsprechend sozialkompetent aufgetreten sei (act. 2/7, S. 13 f.).

5.4. Die Vorinstanz hielt fest, im Kerngehalt beziehe sich der erste Kündigungsgrund auf die fehlende Fähigkeit der Arbeitnehmerin, Kritik, Feedback und generell andere Meinungen zu akzeptieren, jedoch auch im häufig fehlenden Respekt in ihrem Umgang mit anderen Mitarbeitenden. Zudem würde sie sich nicht an grundlegende Kommunikationsregeln halten und sie sei nicht bereit, die Leitung des Vorgesetzten zu respektieren (angefochtener Entscheid, E. 4.2). In der Mitarbeiterbeurteilung vom 7. Dezember 2017 werde die Leistung der Arbeitnehmerin mit "gut" bewertet. In der Spalte "Bemerkungen" habe der Pfarrer, der die Mitarbeiterbeurteilung als Vorgesetzter der Arbeitnehmerin durchgeführt habe, Folgendes ausgeführt: "CU macht alle Arbeiten in Hinsicht der Fachkompetenz hervorragend; in Hinsicht der Sozialkompetenz hat der Vorgesetzte Anregungen und Fragen gestellt." Es stelle sich nun die Frage, warum es der Arbeitnehmerin gemäss deren Ausführungen im Anschluss an das Gespräch

zeitlich nicht möglich gewesen sein soll, eine persönliche Stellungnahme mündlich abzugeben. Es hätte als Stellungnahme vorliegend genügt, zu vermerken, dass sie die Bemerkung ihres Vorgesetzten "in Hinsicht der Sozialkompetenz hat der Vorgesetzte Anregungen und Fragen gestellt", nicht einordnen könne, denn solche Anregungen und Fragen habe sie im Gespräch nicht mitbekommen. Stattdessen habe die Arbeitnehmerin eine Stellungnahme zum Mitarbeitergespräch verfasst und dabei inhaltlich keinen Bezug zu den diesbezüglichen schriftlichen Unterlagen genommen – vor allem nicht in Bezug auf die Bemerkung des Pfarrers, wonach er Fragen zur Sozialkompetenz gestellt habe. Die Arbeitnehmerin nehme dahingegen ausschliesslich Stellung zum Lob des Pfarrers betreffend ihre hervorragende Fachkompetenz, was nur den Schluss zulasse, dass die Arbeitnehmerin die Fragen des Pfarrers zu ihrer Sozialkompetenz nicht verstanden habe. Das ergebe sich auch aus ihrer Anmerkung, wonach es ihr zeitlich nicht möglich gewesen sei, eine persönliche Stellungnahme im Rahmen des Gesprächs mündlich abzugeben. Offenbar sei es der Arbeitnehmerin nicht gelungen, die Fragen zu ihrer Sozialkompetenz angemessen einzuordnen. So seien dem Pfarrer Verhaltensweisen der Arbeitnehmerin aufgefallen, über die er gerne mit dieser gesprochen hätte. Die überschüssige Reaktion der Arbeitnehmerin, welche sich mit keiner Silbe mit den Fragen des Pfarrers, der damit noch nicht einmal die Sozialkompetenz der Arbeitnehmerin in Frage gestellt habe, auseinandersetzt habe, sei infolgedessen nur dadurch erklärbar, dass die Arbeitnehmerin für Rückfragen des Pfarrers nicht offen oder zugänglich gewesen sei. Der Arbeitnehmerin habe es zugestanden, zu ihrer Mitarbeiterbeurteilung vom 7. Dezember 2007 eine Stellungnahme abzugeben. Sie habe diese Möglichkeit jedoch nicht wahrgenommen, was nicht erstaune, denn zum einen hätte eine Besprechung der in der Stellungnahme aufgeführten Punkte den Rahmen einer Rückmeldung zu einer Mitarbeiterbeurteilung gesprengt, und zum anderen sei es grundsätzlich fraglich, ob die Arbeitnehmerin alle diese Punkte aus der Erinnerung hätte wiedergeben können. Infolgedessen habe sie eine schriftliche Stellungnahme zum angespannten Gespräch verfasst und dieser sieben Beilagen beigelegt. In einer E-Mail an die gesamte Kirchenpflege vom 17. April 2018 sei die Arbeitnehmerin erneut auf die Mitarbeiterbeurteilung vom 7. Dezember 2017 zurückgekommen. Darin habe sie Folgendes ausgeführt: "Bezugnehmend auf verschiedene Ereignisse meines Arbeitsbereichs wurde meine Sozialkompetenz als ausschlaggebender Grund genannt, mich erheblich schlechter zu bewerten als in den letzten Jahren. Meines Erachtens ist die Begründung dafür nicht sachlich, sondern Ausdruck dafür, dass mit den Spannungen im Team nicht sorgfältig umgegangen wird. Um mich zu äussern, habe ich den Weg der Stellungnahme zu meiner Mitarbeiterbeurteilung gewählt, wie dies auch im Formular der Mitarbeiterbeurteilung vorgesehen ist." Es sei der Arbeitnehmerin offenbar nicht in den Sinn gekommen, dass die von Letzterer angesprochenen Spannungen im Team etwas mit ihrer Sozialkompetenz zu tun haben könnten, zu welcher der Pfarrer einige Fragen mit ihr habe besprechen wollen. Damit weise sie den Vorwurf der mangelnden Sozialkompetenz von sich und mache den Pfarrer

allein für die Spannungen im Team verantwortlich. Hinzu komme, dass sie den Sinn einer Stellungnahme zur Mitarbeiterbeurteilung verkenne, da sich ihre Ausführungen inhaltlich nicht auf diese, sondern auf die allgemeine Lage am Arbeitsplatz bezogen hätten. Die Arbeitnehmerin vermöge – wie aus den Akten hervorgehe – offenbar nicht zu erkennen, dass die Arbeitgeberin die mangelnde Kritikfähigkeit durchaus als Ausdruck von mangelnder Sozialkompetenz habe verstehen dürfen. Und allein dies interessiere im vorliegenden Fall bei der Frage, ob die Kündigung des Anstellungsverhältnisses mit der der Arbeitnehmerin sachlich gerechtfertigt gewesen sei. Zusammenfassend sei festzuhalten, dass der Kündigungsgrund der fehlenden Fähigkeit der Arbeitnehmerin, Kritik entgegenzunehmen und angemessen Feedback zurückzugeben, gegeben sei (angefochtener Entscheid, E. 4.2.2 ff.).

5.5. Gemäss § 39 AO haben sich die Angestellten rechtmässig zu verhalten, die Anliegen der Menschen in ihrem Tätigkeitsbereich ernst zu nehmen, die ihnen übertragenen Aufgaben persönlich, sorgfältig, gewissenhaft und wirtschaftlich auszuführen und die Interessen der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers in guten Treuen zu wahren. Die Treuepflicht von Angestellten umfasst nach der Rechtsprechung, dass diese bei der Erfüllung ihrer Aufgabe über die eigentliche Arbeitsleistung hinaus die Interessen des Gemeinwesens wahren. Die Treuepflicht bezweckt, die Funktionstüchtigkeit der öffentlichen Verwaltung zu sichern, indem das Vertrauen der Öffentlichkeit in den Staat nicht untergraben wird. Als unbestimmter Rechtsbegriff muss ihre Tragweite durch Interessenabwägung bestimmt werden. Beschränkungen der Meinungsäusserungsfreiheit gestützt auf die Treuepflicht sind nur zulässig, soweit sie sachlich begründet sind und in einem vernünftigen Verhältnis zu deren Zweck stehen (BGE 136 I 332, 335, E. 3.2.1, mit Hinweisen). Im Rahmen der Verhältnismässigkeit prüft das Gericht namentlich, ob die Staatsangestellten andere – wirkungsvolle – Mittel gehabt hätten, um gegen die von ihnen kritisierte Situation anzugehen, insbesondere behördeninterne Vorgehensweisen (vgl. BGE 136 I 332, 336, E. 3.2.2, mit Hinweisen).

5.6. Gemäss § 16 Abs. 3 AO darf die Kündigung durch die Anstellungsinstanz nicht missbräuchlich sein und setzt einen sachlich zureichenden Grund voraus, wobei sich der Tatbestand der missbräuchlichen Kündigung nach den Bestimmungen des Bundesgesetzes betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches vom 30. März 1911 (Fünfter Teil: Obligationenrecht, OR, SR 220) richtet. Gemäss Art. 336 Abs. 1 OR ist die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses missbräuchlich, wenn eine Partei sie ausspricht wegen einer Eigenschaft, die der anderen Partei kraft ihrer Persönlichkeit zusteht, es sei denn, diese Eigenschaft stehe in einem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtige wesentlich die Zusammenarbeit im Betrieb (lit. a), weil die andere Partei ein verfassungsmässiges Recht ausübt, es sei denn, die Rechtsausübung verletze eine Pflicht aus dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtige we-

sentlich die Zusammenarbeit im Betrieb (lit. b), ausschliesslich, um die Entstehung von Ansprüchen der anderen Partei aus dem Arbeitsverhältnis zu vereiteln (lit. c), weil die andere Partei nach Treu und Glauben Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geltend macht (lit. d) oder weil die andere Partei schweizerischen obligatorischen Militär- oder Schutzdienst oder schweizerischen Zivildienst leistet oder eine nicht freiwillig übernommene gesetzliche Pflicht erfüllt (lit. e). Gemäss Art. 336 Abs. 2 OR ist die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber im Weiteren missbräuchlich, wenn sie ausgesprochen wird, weil der Arbeitnehmer einem Arbeitnehmersverband angehört oder nicht angehört oder weil er eine gewerkschaftliche Tätigkeit rechtmässig ausübt (lit. a), während der Arbeitnehmer gewählter Arbeitnehmersvertreter in einer betrieblichen oder in einer dem Unternehmen angeschlossenen Einrichtung ist, und der Arbeitgeber nicht beweisen kann, dass er einen begründeten Anlass zur Kündigung hatte (lit. b) oder im Rahmen einer Massenentlassung, ohne dass die Arbeitnehmersvertretung oder, falls es keine solche gibt, die Arbeitnehmer konsultiert worden sind (lit. c).

5.6.1. Bei der Frage der Rechtmässigkeit der von der Arbeitgeberin ausgesprochenen Kündigung sind die von der Anstellungsbehörde im Beschluss betreffend Kündigung des Anstellungsverhältnisses vorgebrachten Kündigungsgründe auf ihre sachliche Begründetheit zu überprüfen. Freilich muss sich dabei nicht jeder einzelne Kündigungsgrund vollumfänglich als begründet erweisen. Je mehr Kündigungsgründe erfüllt sind, desto eher erweist sich die Kündigung insgesamt als sachlich gerechtfertigt. Indes sind dabei nicht nach einer mathematischen Berechnung die gerechtfertigten und ungerechtfertigten Kündigungsgründe gegeneinander aufzurechnen, sondern es gilt, die einzelnen Kündigungsgründe nach ihrer Schwere und Relevanz für die Weiterführung des Anstellungsverhältnisses zu gewichten. Dabei sind sämtliche Umstände des Einzelfalls gebührend zu berücksichtigen.

5.6.2. In diesem Zusammenhang liegt die Mitarbeiterbeurteilung vom 7. Dezember 2017 betreffend die Arbeitnehmerin (act. 3/7/2/5/1) sowie die Stellungnahme der Arbeitnehmerin zur Mitarbeiterbeurteilung (act. 3/3/16) im Recht. Dabei fällt auf, dass die Mitarbeiterbeurteilung der Arbeitnehmerin vom 7. Dezember 2017 die Bewertung "gut" enthält, wohingegen die vorangehenden Mitarbeiterbeurteilungen jeweils die Bewertung "sehr gut" enthielten. Es ist in diesem Zusammenhang hervorzuheben, dass der Arbeitnehmerin vom Pfarrer eine hervorragende Fachkompetenz attestiert wurde. Einzig bei der Sozialkompetenz wurde offenbar Kritik angebracht. Die Gesamtleistung der Arbeitnehmerin wurde als "gut" bewertet. Von einer massiven Herabstufung der Leistung der Arbeitnehmerin kann somit – entgegen dem Dafürhalten der Letzteren – keine Rede sein. Hinsichtlich der Sozialkompetenz der Arbeitnehmerin wird festgehalten, dass der Vorgesetzte Fragen gestellt und Anregungen gemacht habe. Insgesamt scheint die Mitarbeiterbeurteilung vom 7. Dezember 2017 differenziert und sachlich.

5.6.3. Nicht nachvollziehbar und sachlich begründet erscheint die Reaktion der Arbeitnehmerin auf die Mitarbeiterbeurteilung vom 7. Dezember 2017. Es steht in tatsächlicher Hinsicht fest, dass die Arbeitnehmerin zu keiner Zeit je mündlich Kritik bei ihrem Vorgesetzten an der Mitarbeiterbeurteilung vom 7. Dezember 2017 anbrachte. Sie fragte auch bei ihrem Vorgesetzten nie nach, was mit den Fragen und den Anregungen hinsichtlich ihrer Sozialkompetenz gemeint war. Stattdessen verfasste die Arbeitnehmerin eine Stellungnahme zu dieser guten Mitarbeiterbeurteilung vom 7. Dezember 2017, welche sie nicht nur an ihren Vorgesetzten, sondern am 17. April 2018 der gesamten Kirchenpflege der Arbeitgeberin zukommen liess. Darin geht die Arbeitnehmerin jedoch mit keinem Wort auf die in der Mitarbeiterbeurteilung lediglich implizit kritisierten Sozialkompetenz ein, was jedoch zu erwarten gewesen wäre. Stattdessen liess sich die Arbeitnehmerin generell über die Personalführung und die Situation an ihrem Arbeitsplatz aus. Es steht ausser Zweifel, dass der Arbeitnehmerin andere wirkungsvolle Mittel zur Verfügung gestanden hätten, um gegen die aus ihrer Sicht mangelhafte Personalführung und die Situation an ihrem Arbeitsplatz vorzugehen. Vor einem solchen Schritt wäre zu erwarten gewesen, dass die Arbeitnehmerin zunächst ihren direkten Vorgesetzten mit ihrer Kritik mündlich oder schriftlich konfrontiert hätte, bevor sie eine Stellungnahme an ihren Vorgesetzten und die gesamte Kirchenpflege versandte. Alternativ hätte die Personalombudsstelle der Römisch-katholischen Körperschaft des Kantons Zürich eingeschaltet werden können. Das Vorgehen der Arbeitnehmerin unter Involvierung weiterer Personen – ohne vorhin überhaupt einmal das Gespräch mit dem Vorgesetzten gesucht zu haben – stellt eine schwerwiegende Verletzung der Treupflicht der Arbeitnehmerin dar. Dass die Arbeitnehmerin in ihrer Stellungnahme demgegenüber einzig die hervorragende Bewertung ihrer Fachkompetenz hervorstrich und die erwähnten Defizite in der Sozialkompetenz vollständig ausblendete, zeigt in aller Deutlichkeit, dass die Arbeitnehmerin offenbar entweder nicht willens oder nicht fähig war, die sachliche Kritik an ihrer Arbeitsweise entgegenzunehmen und richtig einzuordnen.

5.6.4. Mit ihrer sachlich nicht gerechtfertigten Verbreitung von Kritik an ihrem Vorgesetzten gegenüber Dritten, namentlich gegenüber der gesamten Kirchenpflege der Arbeitgeberin, missachtete die Arbeitnehmerin – entgegen der vorinstanzlichen Ansicht – zusätzlich auch grundlegende Kommunikationsregeln. Als langjährige und verdiente Mitarbeiterin wusste die Arbeitnehmerin genau, dass eine solche Art der Kommunikation nicht adäquat und schlicht fehl am Platz war. Es wäre zu erwarten gewesen, dass die Arbeitnehmerin eine unnötige Verbreitung von Kritik vermeidet und – wenn schon – dann zunächst intern anbringt. Indem die Arbeitnehmerin dies vermissen liess, missachtete sie grundlegende Regeln der Kommunikation innerhalb der Kirchengemeinde und am Arbeitsplatz.

5.6.5. Auch fällt auf, dass die Arbeitnehmerin kein Wort der Selbstkritik übt, sondern immer die Schuld bei anderen sucht, namentlich beim Pfarrer. In ihren Rechtsschriften richtet sie eine

Fülle von Vorwürfen an dessen Adresse, ohne dabei substantiiert aufzuzeigen, wodurch damit die Kündigung des Anstellungsverhältnisses mit ihr rechtswidrig bzw. missbräuchlich erscheinen soll. Vielmehr dient dies der Ablenkung von den von der Arbeitgeberin angeführten Kündigungsgründen. Weiter stellt die Arbeitnehmerin auch Entscheidungen des Pfarrers infrage, die ihm kraft seines Amtes zustehen, so z.B. der Entscheid, den Jugendarbeiter direkt seiner Personalführung zu unterstellen.

5.6.6. Die Arbeitnehmerin bringt im Zusammenhang mit ihrer Mitarbeiterbeurteilung für das Jahr 2017 vor, dass diese ihr – im Gegensatz zu allen vorgängigen Mitarbeiterbeurteilungen – nur eine gute Gesamtleistung bescheinige. Damit sei die Gesamtleistung der Arbeitnehmerin massiv herabgestuft worden, ohne dass aus der Mitarbeiterbeurteilung ersichtlich wäre, weshalb. In der Mitarbeiterbeurteilung beschränke sich der Vorgesetzte darauf festzuhalten, dass er hinsichtlich der Sozialkompetenz Anregungen und Fragen gestellt habe. In welche Richtung diese Anregungen und Fragen gegangen seien, lasse sich der Mitarbeiterbeurteilung nicht entnehmen. Die Vorinstanz habe offenbar übersehen, dass das Mitarbeitergespräch vom 7. Dezember 2017 unbestrittenermassen auf Wunsch des Pfarrers abgebrochen worden sei, weil dieser zuhause Besuch vom Klavierstimmer erwartet habe. Durch seine Terminplanung mit dem Klavierstimmer habe der Pfarrer freilich verhindert, dass für das dringend notwendige Mitarbeitergespräch ausreichend Zeit verblieben sei. Schlicht absurd werde es indes, wenn die Vorinstanz zum Schluss komme, der Pfarrer habe die Sozialkompetenz der Arbeitnehmerin anlässlich des Personalgesprächs gar nicht in Frage gestellt, sondern nur ergebnisoffene Fragen und Anregungen gestellt, welche die Arbeitnehmerin nicht habe einordnen können, weil sie für Rückfragen des Pfarrers nicht offen oder zugänglich gewesen sein solle. Die Vorinstanz habe den Sachverhalt aufgrund der verfügbaren Beweismittel zu erstellen und nicht eine eigene Geschichte zu stricken (act. 2/1, S. 13 f.).

5.6.7. Die Arbeitgeberin hält demgegenüber fest, dass die Arbeitnehmerin noch immer verkenne, dass ihr am 7. Dezember 2017 klar und deutlich Fragen zur Sozialkompetenz gestellt und diesbezüglich Anregungen gemacht worden seien. Man habe der Arbeitnehmerin auch eine Weiterbildung im religionspsychologischen Bereich als Fördermassnahme empfohlen. Die Arbeitnehmerin habe anlässlich der Mitarbeiterbeurteilung vom 7. Dezember 2017, anstatt aufmerksam zuzuhören, fleissig Notizen geschrieben, um im Nachgang eine detaillierte Stellungnahme verfassen zu können. Sie habe sich zu den Fragen und Anregungen nichts hören wollen und sich dazu auch nicht geäussert. Wer Fragen nach der Sozialkompetenz und den Hinweis auf eine Weiterbildung im religionspsychologischen Bereich nicht ernst nehme, sondern sich vor allem darauf versteife, im Einzelnen den Pfarrer wieder für ein Fehlverhalten an den Pranger zu stellen, dürfe sich nicht wundern, wenn das Arbeitsverhältnis sich verschlechtere und schlussendlich dazu führe, dass eine vertrauensvolle Zusammenarbeit nicht mehr möglich sei.

Der Pfarrer habe der Arbeitnehmerin vorgehalten, die Schülerinnen und Schüler zum Vorsingen auf dem Hauptplatz in Assisi (Italien) gezwungen zu haben. Die Arbeitnehmerin habe sich mit diesem Vorwurf nicht auseinandergesetzt, sondern generell darauf hingewiesen, den Schülerinnen und Schülern generell nie mit Zwang zu begegnen. Sie habe diese Kritik immerhin schriftlich festgehalten. Sie belege damit ihre mangelnde Kritikfähigkeit. Im Übrigen sei die Geschichte mit dem Klavierstimmer völlig irrelevant (act. 2/7, S. 8 f.).

5.6.8. Auch diesbezüglich ist festzuhalten, dass sich die Vorinstanz detailliert und sachlich mit der Mitarbeiterbeurteilung vom 7. Dezember 2017 auseinandergesetzt hat. Es ist in diesem Zusammenhang hervorzuheben, dass der Arbeitnehmerin vom Pfarrer eine hervorragende Fachkompetenz attestiert wurde. Einzig bei der Sozialkompetenz wurde offenbar Kritik angebracht. Die Gesamtleistung der Arbeitnehmerin wurde als "gut" bewertet. Richtig ist, dass aus der Mitarbeiterbeurteilung vom 7. Dezember 2017 nicht hervorgeht, welche Fragen und Anregungen der Pfarrer gestellt bzw. gemacht hat. Insofern ist die Mitarbeiterbeurteilung unvollständig. Die Arbeitgeberin macht geltend, der Pfarrer habe der Arbeitnehmerin vorgehalten, die Schülerinnen und Schüler zum Vorsingen auf dem Hauptplatz in Assisi (Italien) gezwungen zu haben. Als Fördermassnahme habe der Pfarrer der Arbeitnehmerin eine religionspsychologische Weiterbildung empfohlen. Dieser Sachdarstellung widerspricht die Arbeitnehmerin nicht substantiiert. Unabhängig davon, welche Fragen und Anregungen der Pfarrer gestellt hat, scheint offensichtlich, dass die Arbeitnehmerin mit dieser Beurteilung nicht einverstanden gewesen ist und die Kritik an ihrer Sozialkompetenz offenbar nicht ertragen hat. Es ist deshalb nicht zu beanstanden, wenn die Vorinstanz diesbezüglich von einer mangelnden Kritikfähigkeit ausging. Die Arbeitnehmerin hätte ihre Kritik an dieser guten Mitarbeiterbeurteilung vom 7. Dezember 2017 freilich intern vortragen können, anstatt eine E-Mail an die gesamte Kirchenpflege der Arbeitgeberin zu verfassen, in welcher sie sich dann notabene nicht zur vorgeworfenen mangelnden Sozialkompetenz, sondern über das Arbeitsklima bei der Arbeitgeberin generell ausliess (act. 3/3/23). Ob der Pfarrer nach Eröffnung der Mitarbeiterbeurteilung wegen der Anwesenheit des Klavierstimmers gleich nachhause gehen musste, wie die Arbeitnehmerin ins Feld führt, musste von der Vorinstanz nicht näher abgeklärt werden. So oder anders hätten genügend Möglichkeiten bestanden, ein erneutes Gespräch zu verlangen oder die Kritik an der Mitarbeiterbeurteilung vom 7. Dezember 2017 zunächst intern per E-Mail vorzutragen.

5.6.9. Mithin ist festzuhalten, dass der Schluss der Arbeitgeberin, wonach die Arbeitnehmerin nicht fähig ist, Kritik, Feedback und generell andere Meinungen zu akzeptieren, sich überdies nicht an grundlegende Kommunikationsregeln hält und nicht bereit ist, die Leitung des Vorgesetzten zu respektieren, unter rechtlichen Gesichtspunkten nicht zu beanstanden ist. Der Kündigungsgrund der mangelnden Kritikfähigkeit der Arbeitnehmerin und der Verletzung von grundlegenden Kommunikationsregeln ist aufgrund der Akten erstellt.

5.6.10.Die Vorinstanz verneinte den weiteren Vorwurf der Arbeitgeberin, die Arbeitnehmerin habe zusätzlich fehlenden Respekt im Umgang mit anderen Mitarbeitenden gezeigt, mit der Begründung, die Arbeitgeberin habe den mangelnden Respekt gegenüber anderen Mitarbeitenden nicht nachgewiesen. Dieser Schluss wurde von keiner Partei substantiiert bestritten.

5.6.11.Wie die Vorinstanz zu Recht feststellte, mangelt es an Beweismitteln, welche den Vorwurf des mangelnden Respekts der Arbeitnehmerin gegenüber anderen Mitarbeitenden belegen. Die diesbezüglichen Vorwürfe an die Adresse der Arbeitnehmerin erschöpfen sich weitgehend in reinen Parteibehauptungen. Somit trägt die Arbeitgeberin aufgrund der allgemeinen Beweislastregeln (Art. 8 ZGB) die Folgen der Beweislosigkeit. Mithin ist davon auszugehen, dass der Vorwurf der Arbeitgeberin, die Arbeitnehmerin habe mangelnden Respekt im Umgang mit anderen Mitarbeitenden an den Tag gelegt, nicht erstellt ist.

5.6.12.Mithin ist festzuhalten, dass der Schluss der Arbeitgeberin, wonach die Arbeitnehmerin fehlenden Respekt im Umgang mit anderen Mitarbeitenden gezeigt habe, unter rechtlichen Gesichtspunkten nicht haltbar ist. Der Kündigungsgrund des fehlenden Respekts der Arbeitnehmerin im Umgang mit anderen Mitarbeitenden ist aufgrund der Akten nicht erstellt und stellt keinen sachlich zureichenden Grund i.S.v. § 16 Abs. 3 AO für die Kündigung des Anstellungsverhältnisses mit der Arbeitnehmerin dar.

5.6.13.Weiter moniert die Arbeitnehmerin, die Vorinstanz sei in nicht nachvollziehbarer Weise zum Schluss gekommen, Erstere habe sich illoyal verhalten. Die Vorinstanz begründe die angebliche Illoyalität der Arbeitnehmerin damit, dass diese eine Feedbackumfrage geplant habe, ohne den Pfarrer adäquat zu informieren. Aus arbeitsrechtlicher Sicht sei nicht ersichtlich, warum der Pfarrer dabei hätte eingebunden werden müssen. Solches sei denn auch aus keiner internen Weisung oder anderen Anordnung ersichtlich. Selbstredend habe die Arbeitnehmerin jahrelang mit den Vertretern ihrer Zielgruppe kommuniziert, ohne entsprechende Bewilligungen einzuholen. Die Arbeitnehmerin habe den Eltern der Kinder und Jugendlichen aus dem Unterricht schreiben und nachfragen wollen, wie sie die verschiedenen Angebote der Kinder- und Jugendarbeit beurteilten und welche Wünsche und Bedürfnisse bestünden. Dass man ihr das habe untersagen wollen, sei nur vor dem Hintergrund des persönlichen Konflikts zwischen der Arbeitnehmerin und dem Pfarrer zu verstehen. Bezeichnenderweise komme die Vorinstanz ohne jegliche rechtliche Begründung zum Schluss, dass es einer formellen Anfrage an den Pfarrer bedurft und diese anders hätte ausgestaltet sein müssen. Selbst wenn erstellt wäre, dass die Arbeitnehmerin ihre diesbezüglichen Kompetenzen überschritten hätte, so würde diese einmalige Kompetenzüberschreitung keine Illoyalität darstellen und erst recht keinen sachlichen Kündigungsgrund begründen können. Im Zusammenhang mit der geplanten und nicht durchgeführten Feedbackumfrage habe die Vorinstanz der Arbeitnehmerin unterstellt, sie

habe sich angemasst, allein zu wissen, was in der Pfarrei als positiv und erstrebenswert gälte und ihr wäre die Meinung und der Konsens mit dem Pfarrer egal. Die Vorinstanz habe dies aus der E-Mailkommunikation zwischen der Arbeitnehmerin und dem Pfarrer gefolgert. Die Arbeitnehmerin habe häufig und insbesondere per E-Mail mit ihrer Zielgruppe – namentlich den Eltern der Kinder und Jugendlichen aus dem Unterricht – kommuniziert. Die geplante Feedbackumfrage habe sie auch an ihre Zielgruppe richten wollen. U.a. unter dem Deckmantel des Datenschutzes habe der Pfarrer ihr diese Feedbackumfrage verbieten wollen. Dazu sei der Arbeitnehmerin zu Unrecht unterstellt worden, sie habe dazu unerlaubt die E-Mailadressen der Eltern verwenden wollen. Im Zusammenhang mit der der Arbeitnehmerin vorgeworfenen Feedbackumfrage müsse auch daran erinnert werden, dass die Arbeitnehmerin zuvor durch den Kirchenpflegepräsidenten aufgefordert worden sei, vermehrt Feedback einzuholen. In diesem Kontext habe die Arbeitnehmerin geschrieben, dass sie es nicht verstehen könne, weshalb sie plötzlich diese Daten nicht benutzen dürfe, es sei ja etwas Positives, was sie habe machen wollen. Die Vorinstanz habe den Sachverhaltshergang betreffend die Feedbackumfrage und den ursprünglich damit verbundenen Vorwurf des Datenmissbrauchs ausgeblendet. Es sei abwegig, aus der genannten E-Mail zu schliessen, die Arbeitnehmerin gehe klarerweise davon aus, dass es in ihrer Entscheidung liege, was in der Pfarrei als positiv und erstrebenswert gelte und die Meinung und vor allem der Konsens des Pfarrers dabei irrelevant sei. Im Übrigen habe nicht einmal die Arbeitgeberin jemals einen solchen Vorwurf gegenüber der Arbeitnehmerin erhoben (act. 2/1, S. 20 ff.).

5.6.14.Die Arbeitgeberin entgegnet dem, dass es nicht angehe, dass die Arbeitnehmerin als dem Pfarrer unterstellte Mitarbeiterin eigenmächtig und im Wissen darum, dass der Pfarrer keine Feedbackumfrage wolle, und nach entsprechender Kritik durch den Pfarrer eine solche plane. Die Arbeitnehmerin habe damit versucht, innerhalb der Mitarbeiterschaft bzw. der Arbeitgeberin Anhängerinnen und Anhänger zu rekrutieren. Ein solches Verhalten sei illoyal. Nach Meinung der Arbeitgeberin – und entgegen der Ansicht der Vorinstanz – stelle das Verwenden von Daten zum Zweck einer vom Pfarrer nicht gewünschten Feedbackumfrage einen Missbrauch des Zugangs zu ebendiesen Daten dar. Die Arbeitnehmerin habe ganz genau gewusst, dass sie den Pfarrer hätte einbinden müssen. Sie habe auf ein positives Feedback gehofft, welches sie dann dazu hätte verwenden können, um sich in ein gutes Licht zu rücken. Das Verhalten der Arbeitnehmerin stelle ein gravierendes Fehlverhalten dar und sei insbesondere illoyal. Der Kirchenpflegepräsident habe die Arbeitnehmerin nie um ein vermehrtes Einholen von Feedbacks bei den Gemeindemitgliedern gebeten. Die Arbeitnehmerin habe sich eine Kompetenz angemasst, die ihr nicht zugestanden sei. Sie habe vom Pfarrer mit Entschlossenheit daran gehindert werden müssen. Noch heute meine die Arbeitnehmerin, ihr Verhalten sei in Ordnung. Auch dies belege den Mangel an Kritikfähigkeit der Arbeitnehmerin. Natürlich dürfe

die Arbeitnehmerin eine andere Meinung als ihre Vorgesetzten vertreten. Sie dürfe sich aber nicht über die Meinung der Vorgesetzten hinwegsetzen (act. 2/7, S. 16).

5.6.15.Die Vorinstanz erwog, dass die Arbeitgeberin zu Recht festgehalten habe, dass die Arbeitnehmerin zunächst im bekannten Stil versucht habe, sich mit einer Auflistung von angeblichen, aber zum ihr vorgeworfenen Verhalten in keiner Beziehung stehenden Verhaltens des Pfarrers zu behelfen. Die Arbeitnehmerin habe erneut auf den ihr irrtümlich zugeleiteten E-Mailverkehr zwischen dem Pfarrer und dem Diakon vom 23. September 2017 verwiesen. Es stehe fest, dass insbesondere die E-Mail des Pfarrers an den Diakon vom 23. September 2017 die Arbeitnehmerin verletzt habe. Indem die Arbeitnehmerin im Monat Mai 2019 aber erneut darauf hinweise, dass sie ihre Loyalität gegenüber dem Pfarrer gerade dadurch bewiesen habe, dass sie darauf verzichtet habe, strafrechtliche Schritte gegen diesen einzuleiten und bis dato auch anderweitig keine rechtlichen Schritte gegen ihn unternommen habe, vermöge sie den Vorwurf der Arbeitgeberin des illoyalen Verhaltens nicht zu entkräften. Die Arbeitnehmerin mache den Vorwurf des illoyalen Verhaltens gegenüber dem Pfarrer insbesondere an der von der Arbeitnehmerin geplanten Feedbackumfrage fest. Mit E-Mail vom 17. November 2017 habe die Arbeitnehmerin dem Pfarreisekretariat der Arbeitgeberin sowie weiteren Adressatinnen und Adressaten in Kopie und unter dem Stichwort "Mitarbeiterbeurteilung" mitgeteilt, man möge sich auch 1 ½ Stunden Zeit für die Mitarbeiterbeurteilung des Jugendarbeiters nehmen. Sie mache eine gross angelegte Feedbackumfrage über den Bereich Katechese, Kinder-, Jugend- und Familienarbeit. Diese solle neben dem Erlebten und dem Feedback der Teilnehmenden unter dem Jahr eine möglichst objektive Grundlage dafür bilden, um auf das letzte Jahr zurückzublicken, doch noch viel mehr, um über die Bücher zu gehen, wo man noch Verbesserungen oder auch Veränderungen vornehmen könne. Die Vorbereitung für diese Umfrage habe sehr viel Zeit in Anspruch genommen. Sie (die Arbeitnehmerin) wäre deshalb froh, wenn auch in der Mitarbeiterbeurteilung genug Zeit dafür eingeräumt werden könne. Die Arbeitnehmerin führe diesbezüglich weiter aus, es sei zu beachten, dass sie den Pfarrer von ihrer "nicht abgesprochenen Aktion" informiert habe, bevor sie irgendwelche Schritte gegenüber der Zielgruppe der Feedbackumfrage unternommen habe. Die Arbeitnehmerin habe den Pfarrer nämlich extra in die entsprechende E-Mail einkopiert und darum gebeten, während der Mitarbeiterbeurteilung des Jugendarbeiters, bei der der Pfarrer zugegen sein würde, zusätzlich Zeit zu reservieren, damit das Vorhaben besprochen werden könne. Die Arbeitnehmerin habe dem Pfarrer also von Beginn an ermöglicht, die Feedbackumfrage abzulehnen. Bei einer Feedbackumfrage "im Bereich Katechese, Kinder-, Jugend- und Familienarbeit" sei festzuhalten, dass es in der Praxis grundsätzlich notwendig sei, dass der Pfarreiverantwortliche, d.h. der Pfarrer, von allem Anfang an, also bevor überhaupt irgendwelche personellen Ressourcen zur Vorbereitung einer solchen Umfrage eingesetzt würden, zu informieren ist. Eine solche Umfrage betreffe inhaltlich

einen breiten und wesentlichen Teil der Pfarreiarbeit. Die Zustimmung des Pfarrers zu einer derart wichtigen pastoralen Aktion unter dem E-Mail-Stichwort "Mitarbeiterbeurteilung" – wohlgemerkt nicht diejenige der Arbeitnehmerin, sondern diejenige ihres Mitarbeiters – einzuholen, erscheine weithergeholt zu sein, zumal der Pfarrer aufgrund des Inhalts der E-Mail nicht formell angefragt, sondern vor vollendete Tatsachen gestellt worden sei. Dies gehe klar aus der E-Mail hervor, wonach eine gross angelegte Feedbackumfrage gemacht werden solle und die Vorbereitung dafür sehr viel Zeit in Anspruch genommen habe. Eine formelle Anfrage an den Pfarrer betreffend diese Umfrage hätte anders ausgestaltet sein müssen, was der Arbeitnehmerin mit ihrer langjährigen Erfahrung auch hätte bewusst sein müssen. Aufgrund der E-Mail vom 20. November 2017 werde auch die Haltung der Arbeitnehmerin gegenüber dem Pfarrer deutlich dargelegt, wonach sie nicht verstehe, was los sei. Der Pfarrer spreche über die Rechtslage, ob sie (die Arbeitnehmerin) die Adressen der Familien der Unterrichtskinder benutzen dürfe, um sie zu fragen, wie zufrieden sie mit dem Unterricht seien, oder diejenigen der Lagerkinder betreffend Lager. Das sei doch etwas Positives und Erstrebenswertes. Sie (die Arbeitnehmerin) sei vor den Kopf gestossen gewesen, dass dies verboten sei. Diese E-Mail erhele, dass zum einen seitens der Arbeitnehmerin nie die Absicht bestanden habe, den Pfarrer um Erlaubnis für diese Umfrage zu bitten, ansonsten sie über ein Verbot nicht vor den Kopf gestossen gewesen wäre. Zum anderen werte sie die Umfrage als etwas Positives und Erstrebenswertes. Die Arbeitnehmerin sei also klarerweise davon ausgegangen, dass es in ihrer Entscheidung liege, was in der Pfarrei als positiv und erstrebenswert gelte und dabei die Meinung und vor allem der Konsens des Pfarrers dabei irrelevant seien. Wenn die Arbeitgeberin dieses Verhalten als illoyal gegenüber dem Pfarrer gewertet habe, dann sei ihr in diesem Punkt zuzustimmen, dass ein sachlich zureichender Grund für eine Kündigung vorliege (act. 3/45, S. 17, E. 4.3.3.2).

5.6.16.In diesem Zusammenhang liegt die E-Mail der Arbeitnehmerin vom 17. November 2017 an das Pfarreisekretariat der Arbeitgeberin sowie weitere Adressaten (act. 3/3/38; act. 3/3/39) im Recht. Wie die Vorinstanz richtigerweise feststellte, geht aus dieser E-Mail hervor, dass die Arbeitnehmerin die Feedbackumfrage ohne vorgängige Zustimmung des Pfarrers geplant und dafür bereits erhebliche personelle Ressourcen investiert hatte. Auch erhellt aus dieser E-Mail, dass die Arbeitnehmerin zu keiner Zeit plante, den Pfarrer um Zustimmung zur von ihr geplanten Feedbackumfrage zu bitten. Vielmehr stellte sie damit den Pfarrer und die übrigen Mitarbeitenden der Arbeitgeberin vor vollendete Tatsachen.

5.6.17.In diesem Zusammenhang nicht von Belang ist, ob die Feedbackumfrage aus Sicht der Arbeitnehmerin etwas Positives und Erstrebenswertes darstellte. Mit dieser Aussage scheint die Arbeitnehmerin vollends ihre Kompetenzen und ihren Platz in der Hierarchie der Arbeitgeberin zu verkennen. Entgegen der Ansicht der Arbeitnehmerin hätte diese Umfrage nicht nur

ihren Bereich, sondern das gesamte Wirken der Arbeitgeberin betroffen. Wie die Vorinstanz richtig ausführte, wäre bereits vor der Planung eines derart ressourcenintensiven, weitere Bereiche der Arbeitgeberin betreffenden Projekts die Zustimmung des Pfarreibeauftragten – hier also des Pfarrers – notwendig gewesen.

5.6.18. Nicht stichhaltig ist auch die Einwendung der Arbeitnehmerin, der Kirchenpflegepräsident habe sie zur vermehrten Einholung von Feedbacks aufgefordert. Dieser Einwand ist bereits deswegen unbehelflich, weil diese Anregung – sollte sie tatsächlich erfolgt sein – ziemlich offen und ungenau war, sodass damit nach Treu und Glauben kaum eine solch umfassende Umfrage, wie sie die Arbeitnehmerin vorbereitet hatte, gemeint sein konnte.

5.6.19. Die Vorinstanz legte überzeugend und detailliert dar, dass das Verhalten der Arbeitnehmerin nicht tolerierbar ist und eine gravierende Pflichtverletzung darstellt. Gerade der Umstand, dass die Arbeitnehmerin auch in Bezug auf diesen Punkt keinerlei Einsicht zeigt, sondern weiterhin daran festhält, zur in Eigenregie geplante Feedbackumfrage berechtigt gewesen zu sein, belegt in aller Deutlichkeit, dass die Arbeitnehmerin nicht gewillt war, vertrauensvoll und unter Berücksichtigung der jeweiligen Kompetenzen mit ihrem Vorgesetzten zusammenzuarbeiten. Der Schluss der Vorinstanz, dass in diesem Verhalten ein illoyales Verhalten der Arbeitnehmerin gegenüber ihrem Vorgesetzten liegt, ist in keiner Weise zu beanstanden.

5.6.20. Die Arbeitnehmerin bringt in diesem Zusammenhang vor, die Vorinstanz habe die zeitliche Abfolge der Geschehnisse verkannt und die Situation insgesamt ganz offensichtlich falsch gewürdigt. Die Vorinstanz sei zum Schluss gekommen, dass es ohne E-Mail des Diakons keine E-Mail des Pfarrers gäbe. Mit der E-Mail des Pfarrers habe die Vorinstanz die E-Mail des Pfarrers an den Diakon vom 23. September 2017, 20:53 Uhr gemeint. Dabei habe die Vorinstanz schlicht die zeitliche Abfolge des E-Mailverkehrs verkannt, was indessen wesentlich sei. Die illoyale, diffamierende E-Mail des Pfarrers an den Diakon datiere vom Abend des 23. September 2017. Die E-Mail des Diakons, auf welche sich die Vorinstanz inhaltlich berufen habe, datiere vom frühen Morgen des 24. September 2017. Diese E-Mail des Diakons sei die Reaktion und nicht der Auslöser der E-Mail des Pfarrers gewesen. Diese perfide E-Mailkommunikationen zwischen dem Pfarrer und dem Diakon habe der Pfarrer mit E-Mail vom 24. September 2017 um 14:20 Uhr an die übrigen Mitglieder des Seelsorgeteams sowie an den Hauswart weitergeleitet. Dabei habe die Vorinstanz übersehen, dass die "verletzende, vertrauenszerstörende und teamspaltende" E-Mail des Pfarrers die Reaktion des Pfarrers auf eine vorgängige E-Mail des Diakons, datierend vom Morgen des 23. September 2017 gewesen sei. In dieser habe der Diakon dem Pfarrer freudig mitgeteilt, dass ihm der Jugendarbeiter vom Seelsorgeteam Genesungswünsche übermittelt habe. Mit seiner E-Mail habe der Pfarrer offensichtlich die positiven Gefühle, welche die E-Mail des Jugendarbeiters beim Diakon ausgelöst hätten, zunichtemachen

machen wollen, was ihm leider gelungen sei. In seiner folgenden E-Mail vom 24. September 2017 habe der Diakon dem Pfarrer bezugnehmend auf die infamen Behauptungen des Pfarrers alsdann u.a. mitgeteilt, dass es gut sei, seine Gegner zu kennen und dabei auf seinen früheren Beruf als Kriminalpolizist hingewiesen. Der von der Vorinstanz falsch gewürdigte E-Mailverkehr zwischen dem Pfarrer und dem Diakon belege also nicht nur, dass der Pfarrer persönlichkeitsverletzende Äusserungen getätigt habe, sondern auch, dass es der Pfarrer gewesen sei, der im Team einen illoyalen Umgang gepflegt und offensichtlich Teammitglieder gegeneinander ausgespielt und so einer Spaltung des Teams Vorschub geleistet habe. Die Vorinstanz habe es unterlassen, ihr "eigenwilliges Verständnis von Loyalität" zu begründen. Jedenfalls habe der E-Mailverkehr zwischen dem Pfarrer und dem Diakon nichts mit Loyalität zu tun. Die Vorinstanz habe die E-Mails des Pfarrers als "verbalen Ausbruch, der die Anspielungen des Diakons in ungeschminkter Sprache wiedergab", bezeichnet. Davon könne indes keine Rede sein. Es gebe keine entsprechende Anspielung des Diakons, nur schon, weil seine E-Mail die Antwort gewesen sei und nicht umgekehrt. Die Arbeitnehmerin sehe in dieser Würdigung eine unsorgfältige Analyse des Sachverhalts und ein parteiisches Urteil. Die Vorinstanz scheine die Ansprüche an den Pfarrer und den Diakon mit anderen Ellen zu bemessen und nicht unabhängig zu urteilen (act. 2/1, S. 8 ff.).

5.6.21.Die Arbeitgeberin hält dem entgegen, die Arbeitnehmerin werde nicht müde, in der nicht an sie gerichteten, rein irrtümlich an verschiedene Adressaten versandten E-Mail des Pfarrers vom 23. September 2017 quasi die Hauptursache der Kündigung zu erblicken und ihn als illoyal und diffamierend zu beurteilen. Die Vorinstanz habe diese E-Mail durchaus sehr kritisch gewürdigt. Sie habe aber zu Recht festgestellt, dass dies eben nicht der Grund für die Freistellung und die Kündigung gewesen sei. Die E-Mail, so kritisch sie auch zu beurteilen sei, zeige aber doch in erschreckender Weise, wie schlecht es um die Beziehung zwischen der Arbeitnehmerin und dem Pfarrer gestanden sei. Dass sie ihm dies nun immer wieder und bei jeder Gelegenheit vorwerfe, auch öffentlich, bzw. vorwerfen lasse, zeige eben auch eine illoyale Haltung auf ihrer Seite. Man dürfe es, insbesondere dann, wenn eine E-Mail nicht an einen persönlich gerichtet sei, sondern irrtümlich zu einem komme, auch irgendwann mal gut sein lassen. Dies gelte insbesondere auch im kirchlichen Umfeld (act. 2/7, S. 4, Rz. 12).

5.6.22.Die Vorinstanz würdigte den E-Mailverkehr zwischen dem Pfarrer und dem Diakon durchaus kritisch. So bezeichnete sie die darin verwendete Wortwahl des Pfarrers als unprofessionell und eines Pfarrers unwürdig und unentschuldigbar. Wie sowohl die Vorinstanz als auch die Arbeitgeberin jedoch zu Recht festhalten, war der besagte E-Mailverkehr weder Auslöser für die Kündigung des Anstellungsverhältnisses mit der Arbeitnehmerin noch für ihre Freistellung. Auslöser für die Auflösung des Anstellungsverhältnisses mit der Arbeitnehmerin war viel-

mehr, wie die Vorinstanz zutreffend erkannte, die mangelnde Kritikfähigkeit der Arbeitnehmerin gegenüber dem Pfarrer und der Kirchenpflege der Arbeitgeberin. Die Vorinstanz nannte zahlreiche weitere Anhaltspunkte für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses, so z.B. die E-Mail der Arbeitnehmerin an die gesamte Kirchenpflege, in welcher sie nicht zu ihrer Beurteilung Stellung nahm, sondern diese Stellungnahme dazu benutzte, um allgemein Kritik über die Personalsituation zu üben. Die Vorinstanz würdigte folglich den E-Mailverkehr zwischen dem Pfarrer und dem Diakon zu Recht nicht als Auslöser für die Kündigung des Anstellungsverhältnisses mit der Arbeitnehmerin und die Freistellung derselben. Überdies erhellt nicht, was die Arbeitnehmerin an ihrer pauschal gehaltenen Kritik an der vorinstanzlichen Würdigung im Übrigen zu ihren Gunsten ableiten will; dies ist auch nicht ersichtlich.

5.6.23. Mithin ist festzuhalten, dass der Schluss der Arbeitgeberin, wonach sich die Arbeitnehmerin illoyal gegenüber ihrem Vorgesetzten verhielt, unter rechtlichen Gesichtspunkten nicht zu beanstanden ist. Der Kündigungsgrund des illoyalen Verhaltens der Arbeitnehmerin gegenüber ihrem Vorgesetzten ist aufgrund der Akten erstellt.

5.6.24. Sodann rügt die Arbeitnehmerin, die von der Vorinstanz erwähnten E-Mails vom 3. Juli 2018 seien einem grösseren Personenkreis bekannt gewesen. Dies sei nicht auf die Arbeitnehmerin zurückzuführen. Diese E-Mails seien auch anlässlich der Kirchgemeindeversammlung vom 26. November 2018 vorgelegen. Die Arbeitnehmerin sei nicht Adressatin der besagten E-Mails gewesen. Die Vorinstanz konkludiere jedoch, dass es die Arbeitnehmerin gewesen sein müsse, welche diese E-Mails in Umlauf gebracht habe, weil nur sie sich daraus Vorteile erhoffen können. Solche unbelegten Verdächtigungen dürften nicht als Grundlage für die Sachlichkeit einer Kündigung herangezogen werden. Es gebe durchaus andere Personen, die am Verbleiben der Arbeitnehmerin nachweislich ein persönliches Interesse gehabt hätten. Dabei sei an die Eltern der Unterrichtskinder und Jugendlichen erinnert, denen aus wohlverstandenen Eigeninteressen daran gelegen gewesen sei, die Entlassung der Arbeitnehmerin zu verhindern. Sie hätten durch das Ausscheiden der Arbeitnehmerin eine unbestrittenemassen hervorragende Lehrerin verloren und hätten damit ein grosses eigenes Interesse am Verbleib der Arbeitnehmerin als Religionspädagogin gehabt. Die Vorinstanz habe A PRIORI ausgeschlossen, dass es denkbar sei, dass auch weitere Personen, einschliesslich Kirchenpflegern und anderen Mitgliedern des Seelsorgeteams, welche unter dem Verhalten des Pfarrers ebenfalls gelitten hätten, unter Umständen nicht über sämtliche Vorgänge Stillschweigen bewahrt hätten. Selbst wenn man annehmen wollte, die Arbeitnehmerin habe sich nicht über alle Vorkommnisse ausgeschwiegen, würde sich die Frage stellen, ob nicht ein Rechtfertigungsgrund vorläge, in Anbetracht des Machtgefälles und des rechtswidrigen Vorgehens der Arbeitgeberin, welche das rechtliche Gehör der Arbeitnehmerin zur Farce habe verkommen lassen. Abschliessend müsse festgestellt werden, dass es die Vorinstanz unterlassen habe, auch nur

in Betracht zu ziehen, dass die Arbeitnehmerin sich pflichtgemäss verhalten und eine Drittperson die behaupteten vertraulichen Informationen weitergegeben haben könnte. Dazu komme, dass es die Vorinstanz ebenfalls unterlassen habe, betreffend die der Arbeitnehmerin haltlos unterstellte Pflichtverletzung eine Interessenabwägung vorzunehmen und auszuführen, warum ihre Entlassung verhältnismässig gewesen sei. Ganz ausser Acht gelassen habe die Vorinstanz die Interessen der Schülerinnen und Schüler sowie deren Eltern, welche die Arbeitnehmerin als Pädagogin unbestrittenermassen hervorragend betreut habe. Eine solche Interessenabwägung hätte aber zwingend erfolgen müssen. Der als Kündigungsgrund konstruierte Vorwurf der Absonderung der eigenen Arbeit, sei offensichtlich unzutreffend. Damit sei auch belegt, dass die Arbeit der Arbeitnehmerin nicht nur im Interesse der Kinder und Eltern, sondern der gesamten Gemeinde gewesen sei. Die Vorinstanz habe erwogen, dass ein sachlicher Kündigungsgrund deshalb vorliege, weil die Arbeitgeberin von einer nicht unerheblichen Verletzung der Schweigepflicht seitens der Arbeitnehmerin habe ausgehen dürfen. Die Vorinstanz sei nicht einmal auf die Idee gekommen, eine entsprechende Pflicht zu prüfen, geschweige denn eine solche rechtlich zu begründen. Dazu komme, dass in keiner Weise bewiesen sei, dass die Arbeitnehmerin entsprechende Informationen Dritten zugänglich gemacht habe und die Vorinstanz weder aufgrund von Indizien geschweige denn von Tatsachen davon ausgehen wolle, die Arbeitnehmerin habe entsprechende Pflichten verletzt, sondern damit argumentiert, nur die Arbeitnehmerin habe sich einen entsprechenden Vorteil erhofft. Wenn entsprechende Geheimnispflichten bestanden hätten und die Arbeitnehmerin diese verletzt hätte, müsste aufgrund des Verhältnismässigkeitsprinzips die Schwere der Pflichtverletzung – unter Berücksichtigung der gesamten Umstände – beurteilt werden bzw. ob diese die Entlassung einer langjährigen Mitarbeiterin wie der Arbeitnehmerin rechtfertige. Die der Arbeitnehmerin von der Vorinstanz unterstellte Schweigepflichtverletzung solle sich zwar vor dem formellen Entlassungsbeschluss vom 28. März 2019 zugetragen haben. Die Entlassung der Arbeitnehmerin sei indessen selbst gemäss den Ausführungen der Arbeitgeberin im Zeitpunkt der angeblichen Schweigepflichtverletzung längst besiegelt gewesen (act. 2/1, S. 22 ff.).

5.6.25.Die Arbeitgeberin wendet diesbezüglich ein, die Arbeitnehmerin gestehe immerhin ein, einer Verschwiegenheitspflicht zu unterstehen. Es habe nicht im berechtigten Geheimhaltungsinteresse der Arbeitgeberin stehen können, dass Personalfragen in der Kirchgemeindeversammlung zur Debatte stünden und sich einzelne Gemeindemitglieder darüber enervierten, man wolle die Arbeitnehmerin loshaben. Die Vorinstanz sei nach einer sorgfältigen Abwägung zum Schluss gekommen, dass diese Informationen nur von der Arbeitnehmerin an die Kirchgemeindemitglieder hätten weitergegeben werden können. Denn nur sie, die Mitglieder der Kirchenpflege, der Pfarrer und der Anwalt der Arbeitgeberin hätten von den Gesprächen mit

ihr gewusst. Da niemand ausser der Arbeitnehmerin ein Interesse gehabt habe, diesen unsäglichen Vorwürfen und Fragen der Kirchgemeindeversammlung ausgesetzt zu werden, bedürfe keiner weiterer Erläuterungen. Etwas überspitzt ausgedrückt, habe die Arbeitnehmerin mit den sie unterstützenden Personen die Kirchgemeindeversammlung quasi in ein Tribunal über den Pfarrer und die Kirchgemeinde umfunktionieren wollen. Dies habe sie nur durch die Verletzung ihrer Geheimhaltungspflicht und unter Verstoss gegen die berechtigten Interessen der Arbeitgeberin machen können. Es passe zur Haltung der Arbeitnehmerin, dass sie nun die Verantwortung für die Verletzung ihrer Geheimhaltungspflicht anderen Personen, sogar Kirchenpflegern und Mitgliedern des Seelsorgeteams zuschiebe. Auch werde die Arbeitnehmerin nicht müde zu betonen, die Arbeitgeberin habe ein falsches Spiel betrieben. Weiter stelle sich die Arbeitnehmerin auf den Standpunkt, dass die Interessenabwägung zu ihren Gunsten hätte ausfallen müssen. Dabei verkenne die Arbeitnehmerin, dass offenbar einzig sie im Interesse der Kinder und Jugendlichen gearbeitet habe. Weiter treffe es zu, dass sich die Arbeitgeberin nach Eingang der Stellungnahme der Arbeitnehmerin vom 25. Oktober 2018 im Rahmen des rechtlichen Gehörs zur beabsichtigten Kündigung zur Entlassung der Arbeitnehmerin entschlossen habe, da die Arbeitnehmerin in ihrer 50-seitigen Stellungnahme nicht die kleinste Hoffnung habe aufkommen lassen, man könne sich irgendwie wiederfinden und allenfalls doch auf eine Kündigung verzichten. Diese Eingabe befasse sich nicht wirklich mit den der Arbeitnehmerin vorgehaltenen Kündigungsgründen, sondern diese würden pauschal zurückgewiesen und ein Gegenangriff auf den Pfarrer und die Arbeitgeberin gestartet. Die Arbeitgeberin habe wegen der Arbeitsunfähigkeit der Arbeitnehmerin gar nicht kündigen können. Der nächstmögliche Kündigungstermin sei erst im Monat Juli 2019 gewesen, weshalb sich die Arbeitgeberin habe Zeit lassen können. Der Beschluss selbst sei noch nicht gefasst und der Willensbildungsprozess vor diesem Beschluss noch nicht abgeschlossen gewesen (act. 2/7, S. 16 ff.).

5.6.26.Die Vorinstanz erwog, es sei mit Bezug auf die Kirchgemeindeversammlung vom 4. Juni 2018 festzuhalten, dass unter Traktandum 3 die Erneuerungswahl der Mitglieder der Kirchenpflege und des Präsidenten für die Amtsdauer 2018–2022 stattgefunden habe. Nachdem sich die einzelnen Kandidatinnen und Kandidaten kurz vorgestellt hätten, habe ein Stimmberechtigter die Frage gestellt, wie die zur Wahl antretenden Mitglieder der Kirchenpflege zur Jugendarbeit in der Kirchgemeinde stünden und den Konflikt beurteilten. Weiter sei die Frage aufgeworfen worden, ob die Kirchenpflege gewillt sei, die Jugendarbeit im bisher gewohnten Rahmen weiterzuführen. Ein weiteres Mitglied der Versammlung habe auf die Besorgnis vieler Eltern hingewiesen und sich gewünscht, dass die Jugendarbeit in der Kirchgemeinde so bliebe wie bisher. Es seien weitere Fragen aus den Reihen der Stimmberechtigten gestellt worden, ob die Kirchenpflege, wenn sie schon nichts über den Inhalt des Konflikts mit der Arbeitnehmerin aussagen dürfe, wenigstens den Prozess zur Lösung des Konflikts beleuchten könne.

Das Protokoll halte zum Votum des ehemaligen Kirchenpflegepräsidenten, dieser habe nach erneutem Unterbruch seiner Ausführungen den Ordnungsantrag gestellt, die Diskussion an dieser Stelle abubrechen und zur Wahl zu schreiten. Nach erfolgter Wahl der Kirchenpflege sei von Seiten eines Stimmberechtigten nochmals energisch auf den Umstand hingewiesen worden, dass aus seiner Sicht vonseiten der Kirchenpflege aufgrund der Vielzahl der Schreiben von Eltern bisher enttäuschend über den Konflikt kommuniziert worden sei. Der wiedergewählte Personalverantwortliche der Kirchenpflege habe in der Folge in seinem Votum bedauert, dass die an sich streng vertrauliche Mitarbeiterqualifikation der Arbeitnehmerin zum Opfer von Indiskretionen geworden sei und dieser Umstand zu dieser Situation geführt habe. Protokollarisch sei festgehalten, dass er von Rufen und Meinungsbekundungen aus dem Publikum unterbrochen worden sei. Es könne festgehalten werden, dass zum Zeitpunkt dieser Kirchgemeindeversammlung grundsätzlich von einem Konflikt zwischen der Kirchenpflege, dem Pfarrer und der Arbeitnehmerin in der Kirchgemeinde noch nichts hätte bekannt sein dürfen. Vonseiten der Arbeitgeberin sei der Konflikt erstmals mit den beiden Mitteilungen vom 12. Oktober 2018, zum einen an die Mitarbeitenden der Arbeitgeberin und zum anderen an die Mitglieder, die Eltern und die Jugendlichen der betroffenen Kirchgemeinde, einer breiten Öffentlichkeit bekannt gemacht worden. Dies führe zur Annahme, dass es die Arbeitnehmerin selbst gewesen sei, die ihre Mitarbeiterbeurteilung vom 7. Dezember 2017 Drittpersonen zugespielt hätte, da niemand anders als sie sich aus dieser Indiskretion Vorteile für ihre Position innerhalb des Pfarreiteams hätte erhoffen können. Anlässlich der Kirchgemeindeversammlung vom 26. November 2018 seien gemäss dem Protokoll 51 Anfragen gestellt worden. Im Protokoll würden die Fragen gemäss den Fragestellerinnen und Fragestellern gebündelt. Um die Frage zu entscheiden, ob aus dem Inhalt der Anfragen auf eine mögliche Verletzung der Vertraulichkeit durch die Arbeitnehmerin aus Gesprächen und Teamsitzungen gegenüber Dritten geschlossen werden könne, interessierten insbesondere die Ausführungen der einzelnen Fragestellerinnen und Fragesteller auf die Antworten der Kirchenpflege. So hätten E. _____ und F. _____ in ihren Ausführungen genau erklären können, wie viele Gespräche mit Beteiligung der Arbeitnehmerin stattgefunden hätten. Davon hätten sie allein von der Arbeitnehmerin selbst Kenntnis erhalten können. G. _____ habe in seinen Ausführungen zu seinen beiden gestellten Fragen eine ihm vorliegende E-Mail des Pfarrers vom 3. Juli 2018 genannt. Adressaten dieser E-Mail seien der Kirchgemeindepräsident, in Kopie zwei Mitglieder der Kirchenpflege der Arbeitgeberin und per Weiterleitung der Diakon gewesen. Es sei somit naheliegend, dass der Fragesteller diese E-Mail von der Arbeitnehmerin erhalten habe. H. _____ sei offenbar der Beschluss der Kirchenpflege vom 28. September 2018 bekannt gewesen, mit dem der Arbeitnehmerin das rechtliche Gehör gewährt worden sei. Da Kirchenpflegesitzungen der Geheimhaltung unterstünden und die Mitglieder der Kirchenpflege der Arbeitgeberin an das Amtsgeheimnis gebunden seien, sei offensichtlich, dass der Zugang zu diesem Dokument

durch die Arbeitnehmerin oder deren Rechtsvertreter erfolgt sein müsse. I. _____ verwies in ihren Ausführungen ebenfalls auf die erwähnte E-Mail des Pfarrers vom 3. Juli 2018. Sie nehme dabei Bezug auf die Adressatin J. _____. Es erscheine im Vorliegenden jedoch unwahrscheinlich, dass sie diese E-Mail von J. _____ erhalten habe, zumal diese keinen Vorteil durch die Weiterleitung an eine Drittperson gehabt hätte. Zudem weise I. _____ in ihrer Stellungnahme auf eine E-Mail des Monats September 2017 hin, welche ehrverletzende Äusserungen gegenüber Mitarbeitenden enthalte. Es könne sich dabei allein um den bekannten E-Mailverkehr zwischen dem Pfarrer und dem Diakon vom 23. September 2017 gehandelt haben. Offenbar habe die Arbeitnehmerin diese E-Mail diesen bestimmten Personen aus ihrem Bekanntenkreis zugespielt oder eröffnet. Ausserdem stelle sich die Frage, woher die Fragestellerin ohne Insiderwissen habe wissen können, dass es sich im vorliegenden Personalkonflikt um "Mobbing" gehandelt und dass im Seelsorgeteam ein Klima der Angst geherrscht habe. Solche Feststellungen machten in der Regel nur dann die Runde, wenn Interna nach aussen getragen würden. H. _____ habe in seiner Stellungnahme mit dem Hinweis auf die schändlichen Ehrverletzungen des Pfarrers gegenüber Mitarbeitenden ebenfalls Bezug auf den bereits erwähnten E-Mailverkehr zwischen dem Pfarrer und dem Diakon vom 23. September 2017 genommen. Schliesslich sei ihm offenbar auch die E-Mail des Pfarrers an den Kirchenpflegepräsidenten vom 3. Juli 2018 bekannt gewesen. Aufgrund der vielen Stellungnahmen, welche die Anfragenden auf die Antworten der Kirchenpflege gegeben hätten, habe die Kirchenpflege von einer nicht unerheblichen Verletzung der Schweigepflicht seitens der Arbeitnehmerin ausgehen dürfen. Der Vorwurf der Kirchenpflege, die Arbeitnehmerin wahre die Vertraulichkeit von Gesprächen und Teamsitzungen gegenüber Dritten nicht immer, sei berechtigt und rechtsgenügend dargelegt (act. 3/45, E. 4.3.3.4 ff.).

5.6.27. Diesbezüglich liegen die Protokolle der Kirchgemeindeversammlungen vom 4. Juni 2018 bzw. vom 26. November 2018 (act. 3/7/1/1) im Recht. Daraus ergibt sich, dass diverse Votantinnen und Votanten anlässlich dieser Kirchgemeindeversammlungen über Interna betreffend den Personalkonflikt der Arbeitgeberin mit der Arbeitnehmerin Kenntnis hatten. Einzelnen von ihnen lag der E-Mailverkehr zwischen dem Pfarrer und dem Diakon vom 23. September 2017 vor. Überdies konnten E. _____ und F. _____ in ihren Ausführungen genau erklären, wie viele Gespräche die Arbeitgeberin mit Beteiligung der Arbeitnehmerin geführt hatte.

5.6.28. Wie die Vorinstanz zutreffend feststellte, konnten diese Informationen einzig und allein von der Arbeitnehmerin stammen. Weder der E-Mailverkehr zwischen dem Pfarrer und dem Diakon vom 23. September 2017 noch die exakte Anzahl der mit der Arbeitnehmerin geführten Gespräche können von jemand anderem als von der Arbeitnehmerin an die Votantinnen und Votanten der Kirchgemeindeversammlung vom 26. November 2018 gelangt sein. Weder der

Pfarrer noch der Diakon hätten ein Interesse an der Veröffentlichung des sie in einem schlechten Licht erscheinen lassenden E-Mailverkehrs gehabt. Und die Anzahl Gespräche mit der Arbeitnehmerin konnte nur von dieser selbst bekanntgegeben worden sein, wollte doch die Kirchenpflege eine Bekanntgabe von Informationen rund um den Personalkonflikt mit der Arbeitnehmerin um jeden Preis vermeiden.

5.6.29.Dabei ist unerheblich, ob eine explizite Geheimhaltungspflicht betreffend personalrechtliche Fragen bestand oder nicht. So oder anders war die Arbeitnehmerin aufgrund ihrer Treuepflicht gegenüber der Arbeitgeberin nicht befugt, Interna über den schwelenden Personalkonflikt nach aussen zu tragen.

5.6.30.Somit ist nicht zu beanstanden, wenn die Vorinstanz dieses Verhalten in rechtlicher Hinsicht als Verletzung der Vertraulichkeit von Gesprächen und Teamsitzungen gegenüber Dritten taxierte.

5.6.31.Mithin ist festzuhalten, dass der Schluss der Arbeitgeberin, wonach die Arbeitnehmerin die Vertraulichkeit von Gesprächen und Teamsitzungen verletzte, unter rechtlichen Gesichtspunkten nicht zu beanstanden ist. Der Kündigungsgrund der Verletzung der Vertraulichkeit von Gesprächen und Teamsitzungen ist aufgrund der Akten erstellt.

5.6.32.Die Vorinstanz verneinte sodann das Vorliegen des Kündigungsgrunds der Absonderung der eigenen Arbeit der Arbeitnehmerin sowie die mangelnde Präsenz der Arbeitnehmerin durch Teilnahme an regulären Gottesdiensten mangels Beweise. Die Arbeitgeberin beanstandet die Verneinung dieses Kündigungsgrunds in ihrer Rekursantwort nicht. Deshalb erübrigen sich weitergehende Ausführungen zu diesem Punkt und es ist mit der Vorinstanz davon auszugehen, dass sich der Schluss der Arbeitgeberin, wonach die Arbeitnehmerin ihre eigene Arbeit absonderte und nur ungenügend am Pfarreileben teilnahm, nicht erstellen lässt. Der Kündigungsgrund der Absonderung der Arbeit der Arbeitnehmerin und fehlenden Präsenz innerhalb des Pfarreilebens sowie der Teilnahme an regulären Gottesdiensten erweist sich als ungerechtfertigt.

5.6.33.Sodann stellt sich die Arbeitnehmerin auf den Standpunkt, sie habe die Treuepflicht bzw. die in Art. 321b Abs. 2 OR stipulierte Herausgabepflicht nicht verletzt. Es gehe nämlich nicht darum, ob die Arbeitgeberin davon habe ausgehen dürfen, dass die Arbeitnehmerin tatsächlich ihrer Verpflichtung nicht nachgekommen sei, sondern es gehe darum, ob die Arbeitnehmerin entsprechende Pflichten verletzt habe oder nicht. Gemäss herrschender Lehre und Rechtsprechung müsse bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht restlos alles herausgegeben werden. Insbesondere nicht erfasst seien nämlich Notizen und ähnliches, die Hilfsmittel oder Brücken für die Erzielung des Arbeitsergebnisses und die dem Arbeitgeber nicht

dienlich seien. Von Letzterem sei auch auszugehen, weil der Unterricht stets an die jeweilige Unterrichtsgruppe habe angepasst und inhaltlich aktualisiert werden müssen. Die Arbeitgeberin bzw. deren verbliebene Mitarbeitenden hätten über das gesamte relevante Lehr- und Unterrichtsmaterial, das über persönliche Notizen hinausgehe, sowie über sämtliche administrative Informationen verfügt (act. 2/1, S. 25 f., Rz. 75). Die Konklusion der Vorinstanz, dass das Gesetz der Arbeitnehmerin keinerlei Ermessen darüber lasse, was sie herausgebe, sei nicht haltbar. Wenn persönliche Notizen nicht herausgegeben werden müssten, dann könne es auch nicht verboten sein, solche zu löschen. Dies insbesondere, wenn während über zehn Jahren niemals eine Pflicht bestanden habe, der Arbeitgeberin ebensolche Notizen abzugeben oder irgendwo zu speichern. Selbst wenn entsprechende Notizen von der Herausgabepflicht erfasst wären, sei vorliegend zu beachten, dass die Arbeitgeberin es während 13 Jahren unterlassen habe, diesbezüglich irgendwelche Weisungen zu erteilen. Damit habe die Arbeitgeberin konkludent auf die Herausgabe verzichtet bzw. habe die Arbeitnehmerin nach dem Vertrauensprinzip jedenfalls von einem solchen Verzicht ausgehen dürfen (act. 2/1, S. 26. Rz. 76).

5.6.34.Die Arbeitgeberin hält dem entgegen, es gehe bei diesen Daten nicht um die Notizen der Arbeitnehmerin für den Unterricht, sondern um andere Daten, die notwendig gewesen seien und die klar der Herausgabepflicht unterständen. Damit habe sich die Vorinstanz auseinandergesetzt. Es sei ihr zuzustimmen (act. 2/7, S. 20, Rz. 72).

5.6.35.Die Vorinstanz erwog diesbezüglich, die Arbeitnehmerin habe der Arbeitgeberin alles sofort herauszugeben, was sie in Ausübung ihrer vertraglichen Tätigkeit hervorbringe. Die Herausgabepflicht sei selbstverständlicher Ausfluss der Treuepflicht. Da auch die Arbeitnehmerin die Interessen der Arbeitgeberin in guten Treuen zu wahren gehabt habe, sei sie verpflichtet gewesen, alles herauszugeben, was sie in Ausübung ihrer Tätigkeit jemals hervorgebracht habe. Wie aus den Akten ersichtlich sei, sei sie dieser gesetzlichen Verpflichtung nach eigenen Worten lediglich unvollständig nachgekommen. So halte die Arbeitnehmerin in ihrer E-Mail vom 29. Dezember 2018 fest, dass sie, um diese Anweisung zu befolgen, eine Übersicht der Daten bzw. der gewünschten Arbeitsbereiche zusammengestellt habe. Diese beinhalte sämtliche Listen mit allen Terminen und Daten der Mitarbeitenden, eine Übersicht über alle bevorstehenden Daten der restlichen Veranstaltungen inkl. der Information, welche Termine geplant seien, welche davon schon in welchem Rahmen publiziert oder an die Eltern kommuniziert worden seien und welche nicht, und wo man beispielsweise auf dem Server weitere Daten zu den jeweiligen Arbeitsbereichen finde. Sie habe sich dabei bewusst in die Situation hineinversetzt, auf welche Daten und Informationen man für eine interimsmässige Vertretung angewiesen wäre und habe diese übersichtlich zusammengestellt. Die Arbeitgeberin habe auf diese Mitteilung der Arbeitnehmerin mit Schreiben vom 28. Januar 2019 reagiert und festgehalten, dass sie in der Folge lediglich einige wenige Daten von der Arbeitnehmerin erhalten habe.

Dieses Schreiben sei am 30. Januar 2019 von der Rechtsvertretung der Arbeitnehmerin beantwortet worden. Aufgrund dieser beiden Schreiben der Arbeitnehmerin habe die Arbeitgeberin davon ausgehen dürfen, dass die Arbeitnehmerin tatsächlich ihrer Verpflichtung, alles sofort herauszugeben, was sie in Ausübung ihrer vertraglichen Tätigkeit hervorgebracht habe, nicht nachgekommen sei. Das Gesetz überlasse der Arbeitnehmerin kein Ermessen darüber, welche Dokumente sie der Arbeitgeberin herausgeben wolle und welche nicht, sondern es seien alle herauszugeben. Wenn nun die Arbeitgeberin in diesem Verhalten der Arbeitnehmerin eine Verletzung der Treuepflicht erkenne, dann sei ihr in diesem Punkt zuzustimmen (act. 3/45, S. 24, E. 4.5.2.3).

5.6.36. Gemäss Art. 321b Abs. 2 OR hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber auch alles sofort herauszugeben, was er in Ausübung seiner vertraglichen Tätigkeit hervorbringt. Nach der Rechtsprechung sind Trinkgelder und Gelegenheitsgeschenke von der Herausgabepflicht nicht umfasst (vgl. Urteil des Bundesgerichts 4A_613/2010 vom 25. Januar 2011, E. 4.2, mit Hinweisen).

5.6.37. Der vorinstanzlichen Schlussfolgerung kann uneingeschränkt beigegeben werden. Die Arbeitnehmerin ist ihrer Herausgabepflicht nur ungenügend nachgekommen. Sie hätte *von allem Anfang an* alles herausgeben müssen, was sie im Rahmen ihres Anstellungsverhältnisses an Daten und Arbeitsgeräten in Besitz hatte. Entgegen der Arbeitnehmerin geht es dabei nicht um ihre persönlichen Notizen, sondern um gänzlich alle Daten und Arbeitsgeräte, die das Anstellungsverhältnis hervorgebracht hatte bzw. für dessen Ausführung notwendig gewesen waren. Indem die Arbeitnehmerin lediglich die nach eigenem Gutdünken relevanten Dokumenten der Arbeitgeberin auf erstes Verlangen herausgab, verletzte sie die ihr obliegende Herausgabepflicht. Dabei kann – entgegen der Auffassung der Arbeitnehmerin – offenbleiben, ob auch persönliche Notizen von der Herausgabepflicht umfasst sind, denn solche hat die Arbeitgeberin nachweislich nie einverlangt.

5.6.38. Auch der Umstand, dass es die Arbeitgeberin während 13 Jahren unterlassen habe, diesbezüglich irgendwelche Weisungen zu erteilen, führt nicht dazu, dass die Herausgabepflicht nicht mehr bzw. nur in gemilderter Form gelten würde. Vielmehr gilt diese Pflicht absolut.

5.6.39. Mithin ist festzuhalten, dass der Schluss der Arbeitgeberin, wonach die Arbeitnehmerin die Herausgabepflicht verletzte, unter rechtlichen Gesichtspunkten nicht zu beanstanden ist. Der Kündigungsgrund der Verletzung der Herausgabepflicht der Arbeitnehmerin ist aufgrund der Akten erstellt.

5.6.40. Ferner moniert die Arbeitnehmerin, es sei nicht ersichtlich, warum es dazu gekommen sei, dass die auslaufende MISSIO CANONICA nicht erneuert worden sei. Denn die Vorinstanz

sei zum Schluss gekommen, dass die Nichtverlängerung einem sachlich begründeten Entzug der MISSIO CANONICA gleichkomme und damit das Arbeitsverhältnis zwingend hätte aufgelöst werden müssen. Die Vorinstanz argumentiere dabei zirkelschlüssig, ohne den dem Auslaufen und der Nichterneuerung der MISSIO CANONICA zugrundeliegenden Sachverhalt auch nur zu prüfen (act. 2/1, S. 16 f.).

5.6.41. Bezüglich der MISSIO CANONICA hält die Arbeitgeberin fest, dass diese nicht von der Arbeitgeberin ausgestellt werde. Fehle sie aber oder werde sie nicht mehr erneuert, sei das Arbeitsverhältnis zwingend aufzulösen. Der Zeitpunkt vor Ablauf der MISSIO CANONICA sei das einzig mögliche Datum gewesen, auf welches die Kündigung nun tatsächlich erfolgt sei. Das duale System lasse es nicht zu, eine Person in der Funktion wie diejenige der Arbeitnehmerin ohne MISSIO CANONICA weiter zu beschäftigen. Die Arbeitnehmerin verkenne, dass bei Nichterneuerung der MISSIO CANONICA nicht auf den nächstmöglichen Kündigungstermin nach Ablauf der MISSIO CANONICA gekündigt werden müsse, sondern so, dass die Arbeitnehmerin nicht ohne MISSIO CANONICA hätte tätig sein dürfen. Ein späterer Zeitpunkt der Kündigung wäre nicht in Frage gekommen (act. 2/7, S. 11 f.).

5.6.42. Mit ihren Rügen im Zusammenhang mit der auslaufenden MISSIO CANONICA dringt die Arbeitnehmerin ebenfalls nicht durch. Bei der MISSIO CANONICA handelt es sich um eine rein kirchliche Beauftragung, welche in CIC can. 805 geregelt ist. Es handelt sich dabei um eine *kirchenrechtlich* vorgeschriebene Unbedenklichkeitserklärung, dem sog. NIHIL OBSTAT, welche vom zuständigen Bischof erteilt wird.

5.6.43. Die MISSIO CANONICA hat somit nichts mit dem *staatsrechtlichen* Anstellungsverhältnis zu tun. Damit ist auch gesagt, dass die Frage, ob die MISSIO CANONICA wieder erneuert worden wäre, weder etwas mit der Frage zu tun hat, ob die Kündigung der Arbeitgeberin missbräuchlich erscheint, noch kann die Arbeitnehmerin aus diesem Umstand irgendetwas zu ihren Gunsten ableiten. Wie die Arbeitgeberin zu Recht vorbringt, wird die MISSIO CANONICA vom Bischof – und nicht von der Arbeitgeberin als Anstellungsbehörde – erteilt bzw. erneuert. Bereits aus diesem Grund sind die Hintergründe rund um die Nichtverlängerung der MISSIO CANONICA der Arbeitnehmerin für das in Frage stehende Anstellungsverhältnis ohne Belang. Die AO bestimmt denn auch einzig, dass ein sachlich begründeter Entzug der MISSIO CANONICA, sofern diese für die Anstellung erforderlich ist und vor dem Entzug eine Anhörung durch den Bischof oder seinen Personalverantwortlichen stattfand, zwingend die Kündigung des Arbeitsverhältnisses zur Folge hat (§ 14 Abs. 2 AO).

5.6.44. Schliesslich bringt die Arbeitnehmerin vor, die Art und Weise der Kündigung sei persönlichkeitsverletzend und lasse diese als missbräuchlich erscheinen. In Frage käme vorliegend

der Tatbestand der missbräuchlichen Kündigung wegen persönlicher Eigenschaften der Arbeitnehmerin (Art. 336 Abs. 1 lit. a OR).

5.6.45. Nach der Rechtsprechung liegt eine Beeinträchtigung der Zusammenarbeit bzw. Störung des Betriebsklimas dann vor, wenn Arbeitnehmende eine persönliche Eigenschaft eines Mitarbeitenden nicht akzeptieren und es deshalb zu Spannungen unter den Arbeitnehmenden kommt. Indessen rechtfertigt nach ausdrücklichem Wortlaut von Art. 336 Abs. 1 lit. a OR nur eine wesentliche Beeinträchtigung der Zusammenarbeit im Betrieb eine Kündigung. Geringfügige Spannungen unter den Mitarbeitenden, wie sie in jedem Betrieb vorkommen, reichen für eine Kündigung nicht aus. Die Störung des Betriebsklimas kann eine Kündigung aber nur dann rechtfertigen, wenn der Arbeitgeber als Ausfluss seiner Fürsorgepflicht (Art. 328 OR) vorher zumutbare Massnahmen ergriffen hat, um die Lage zu entspannen (BGE 125 III 70, 73 f., E. 2c). Vorausgesetzt wird mithin, dass der Arbeitgeber den Betriebsfrieden zunächst mit weniger einschneidenden Massnahmen, wie Aussprachen mit den Beteiligten, Abmahnung oder Versetzung, wiederherzustellen versucht hat (TARNUTZER-MÜNCH in: GEISER/MÜNCH [Hrsg.], Stellenwechsel und Entlassung, Basel/Frankfurt a. M. 1997, N. 219; NORDMANN, Die missbräuchliche Kündigung im schweizerischen Arbeitsvertragsrecht unter besonderer Berücksichtigung des Gleichstellungsgesetzes, Basel/Frankfurt a. M. 1998, S. 100 ff.). Gleich wie den privaten (vgl. Art. 328 OR) trifft auch den öffentlichen Arbeitgeber eine Fürsorgepflicht (vgl. § 23 AO). Diese kann darin bestehen, dass er in bestimmten Fällen handeln muss, um die Lage zu entspannen und nicht untätig bleiben darf. Ob und wann eine Reaktion angezeigt ist, hängt indessen stark von der Würdigung der konkreten Lage ab (Urteil des Bundesgerichts 8C_340/2009 vom 24. August 2009, E. 4.3.2; Urteil des Bundesgerichts 1C_245/2008 vom 2. März 2009, E. 4.2; Urteil des Bundesgerichts 1C_406/2007 vom 16. Juli 2008, E. 5.2).

5.6.46. Die Störung des Vertrauensverhältnisses beschlägt das Verhältnis zwischen der Arbeitnehmerin und den ihr vorgesetzten Personen. Der Wunsch, sich von einem schwierigen Mitarbeitenden zu trennen, kann einen sachlichen Grund für eine Kündigung darstellen. Der eingetretene Vertrauensverlust muss jedoch durch Verhaltensweisen der entlassenen Person begründet sein, die ihn für Dritte nachvollziehbar erscheinen lassen. Die Ursachen der Spannungen sind von Bedeutung und gebührend zu berücksichtigen (vgl. Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Zürich PB.2005.00013 vom 6. Juli 2005, E. 3.2).

5.6.47. Das Vertrauensverhältnis zwischen der Arbeitgeberin und der Arbeitnehmerin ist aufgrund der Akten als schwer gestört zu betrachten. Dies scheint zwischen den Parteien auch nicht grundsätzlich umstritten zu sein, auch wenn die Parteien die jeweilige Gegenpartei dafür verantwortlich machen.

5.6.48.Unabhängig von der Frage, wem die Schuld an der (endgültigen) Zerrüttung des Vertrauensverhältnisses zuzuschreiben ist, bilden das Verhalten der Arbeitnehmerin und die von ihr gesetzten Kündigungsgründe wesentliche Ursache für die Spannungen zwischen der Arbeitnehmerin und ihren Vorgesetzten bzw. an der Störung des Betriebsklimas. Damit kann nicht gesagt werden, die Art und Weise der Kündigung der Arbeitgeberin sei missbräuchlich bzw. einzig aufgrund von persönlichen Eigenschaften der Arbeitnehmerin erfolgt.

5.6.49.Mithin erweist sich die Kündigung der Arbeitnehmerin nicht als missbräuchlich i.S.v. Art. 336 Abs. 1 OR.

5.6.50.Im Rahmen einer Gesamtwürdigung ist festzuhalten, dass die Arbeitgeberin über genügend sachliche Kündigungsgründe verfügte, um das Anstellungsverhältnis mit der Arbeitgeberin aufzulösen. In ihrer Gesamtheit wiegen die Kündigungsgründe und das Fehlverhalten der Arbeitnehmerin schwer. Das Vertrauensverhältnis zwischen der Arbeitgeberin und der Arbeitnehmerin war derart schwer zerrüttet, dass der Arbeitgeberin eine Weiterführung des Arbeitsverhältnisses über die ordentliche Kündigungsdauer hinaus nicht mehr zugemutet werden konnte. Die erstellten Kündigungsgründe stellen je einzeln und umso mehr in ihrer Gesamtheit einen sachlich zureichenden Grund i.S.v. § 16 Abs. 3 AO für die Kündigung des Anstellungsverhältnisses mit der Arbeitnehmerin dar. Entsprechend war die Arbeitgeberin berechtigt, das Anstellungsverhältnis zu kündigen.

5.6.51.Schliesslich rügt die Arbeitnehmerin, die Arbeitgeberin habe die ihr obliegende Prüfung milderer Massnahmen unterlassen und damit das Verhältnismässigkeitsprinzip verletzt (act. 2/1, S. 41 f., Rz. 131 f.). Damit zusammenhängend habe die Vorinstanz den Zeitpunkt des erstmaligen Auftretens des angeblichen Fehlverhaltens der Arbeitnehmerin falsch gewürdigt. So habe die Arbeitgeberin geltend gemacht, dass das angeblich vorbestehende Fehlverhalten der Arbeitnehmerin über Jahre gar nicht als solches erkennbar gewesen sei. Gleichzeitig habe sie sich auf den Standpunkt gestellt, dass – nachdem das Fehlverhalten der Arbeitnehmerin erkannt worden sei – Massnahmen von vornherein zum Scheitern verurteilt gewesen wären. Die Vorinstanz habe es gänzlich unterlassen, sich mit dieser merkwürdigen und in sich widersprüchlichen Behauptung der Arbeitgeberin auseinanderzusetzen, und komme zum nicht belegten und damit wenig nachvollziehbaren Schluss, es habe ein Frust des Pfarrers wegen eines Fehlverhaltens der Arbeitnehmerin bestanden und dadurch habe es Spannungen im Team gegeben. Die Arbeitgeberin treffe eine Pflicht zur schonenden Rechtsausübung. Damit verbunden seien hohe Anforderungen an Schlichtungsbemühungen einer jeden Arbeitgeberin. Es bestehe eine gefestigte Rechtsprechung, wonach jede Arbeitgeberin vor dem Aussprechen der Kündigung Schlichtungsbemühungen ergreifen müsse, ansonsten die Missbräuchlichkeit

der Kündigung drohe. In analoger Anwendung gelte dies auch für öffentlich-rechtliche Anstellungsverhältnisse. Sogar wenn es zuträfe, dass die Arbeitnehmerin sich über lange Zeit hin unbemerkt fehlverhalten hätte, wären mit Entdecken dieser Situation Massnahmen seitens der Arbeitgeberin vor dem Aussprechen einer Kündigung angezeigt gewesen; dies erst recht bei einer langjährigen Mitarbeiterin, mit deren Arbeitsleistung man sehr zufrieden gewesen sei (act. 2/1, S. 16 f.).

5.6.52.Die Arbeitgeberin entgegnet, dass es die Haltung bzw. das Verhalten der Arbeitnehmerin gewesen sei, das zu Spannungen im Team geführt habe. Der Pfarrer habe versucht, mit der Arbeitnehmerin ins Gespräch zu kommen, was auch aus der Mitarbeiterbeurteilung vom 7. Dezember 2017 hervorgehe. Das Resultat sei eine mehrseitige Stellungnahme der Arbeitnehmerin gewesen, welche auch nicht im Ansatz erkennen lasse, dass die Arbeitnehmerin bereit gewesen sei, den einen oder anderen Punkt anzuerkennen. So könne man keine erfolgreichen Gespräche führen. Auch die Mitglieder der Kirchenpflege hätten mit der Arbeitnehmerin das Gespräch gesucht, was ebenfalls erfolglos verlaufen sei. Dasselbe gelte für das Generalvikariat, welches unter Moderation der Ombudsfrau ein Gespräch geführt habe. Zwischen der Mitarbeiterbeurteilung vom 7. Dezember 2017 und der Gewährung des rechtlichen Gehörs sei fast ein Jahr verstrichen. In diesem Jahr habe am 4. Juni 2018 die Kirchgemeindeversammlung der Arbeitgeberin stattgefunden, im Rahmen welcher sich die Arbeitnehmerin eine krasse Treuepflichtverletzung habe zuschulden kommen lassen, indem Letztere interne und vertrauliche Informationen an den Tag gebracht habe. In diesem Zusammenhang sei darauf hinzuweisen, dass gerade der Kündigungsgrund, wonach die Arbeitnehmerin nicht fähig sei, Kritik, Feedback und generell andere Meinungen zu akzeptieren, es der Arbeitgeberin massiv erschwert habe, mit der Arbeitnehmerin ins Gespräch zu kommen und Lösungsansätze zu finden. Irgendwann sei die Situation hoffnungslos gewesen (act. 2/7, S. 11 f.).

5.6.53.Im Zusammenhang mit einer Kündigung sind die allgemeinen verfassungsrechtlichen Schranken wie das Willkürverbot, das Verhältnismässigkeitsprinzip sowie der Grundsatz von Treu und Glauben zu beachten. Nach dem Grundsatz der Verhältnismässigkeit muss die Kündigung erstens ein geeignetes Mittel zur Problemlösung sein, muss sie zweitens in dem Sinn erforderlich sein, dass eine nicht weniger einschneidende Massnahme ebenfalls zum Ziel führen würde, und muss drittens eine Abwägung der gegenseitigen Interessen die Kündigung als gerechtfertigt erscheinen lassen (Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Zürich VB.2020.00628 vom 18. März 2021, E. 3.1; Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Zürich VB.2017.00300 vom 8. November 2017, E. 4.2).

5.6.54. Zunächst ist darauf hinzuweisen, dass der exakte Zeitpunkt, wann das Fehlverhalten der Arbeitnehmerin erstmals erkannt wurde, für die Frage der Verhältnismässigkeit der Kündigung bzw. der Freistellung ohne Relevanz ist. Auch bei einem viel früher festgestellten Fehlverhalten der Arbeitnehmerin kann sich die streitgegenständliche Kündigung des Anstellungsverhältnisses mit Letzterer als verhältnismässig erweisen.

5.6.55. Die Kündigung der Arbeitnehmerin erweist sich vorliegend angesichts des schwer gestörten Betriebsklimas und des zerrütteten Vertrauensverhältnisses ohne weiteres als verhältnismässig. Es ist nicht ersichtlich, welches milderes Mittel der Arbeitgeberin zur Verfügung gestanden hätte, um das Betriebsklima wiederherzustellen, als das Anstellungsverhältnis ordentlich zu kündigen.

5.6.56. Mithin erweist sich die Kündigung des Anstellungsverhältnisses der Arbeitgeberin mit der Arbeitnehmerin als verhältnismässig. Auch die übrigen verfassungsmässigen Vorgaben wurden durch die Arbeitgeberin eingehalten.

5.6.57. Damit erweist sich die mit Zirkulationsbeschluss der Arbeitgeberin vom 28. September 2018 ausgesprochene Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit der Arbeitnehmerin als rechtmässig.

5.6.58. Die Rügen der Verletzung von § 16 Abs. 3 AO, der missbräuchlichen Kündigung sowie der Verletzung des Verhältnismässigkeitsprinzips erweisen sich als unbegründet.

6.

6.1. Die Arbeitgeberin rügt, die Vorinstanz sei zu Unrecht davon ausgegangen, dass die von ihr mit Beschluss vom 12. Oktober 2018 angeordnete Freistellung unverhältnismässig gewesen sei. Die Entwicklung des Arbeitsverhältnisses mit der Arbeitnehmerin sei bereits am 28. September 2018 derart negativ verlaufen, dass ihr nichts anderes geblieben sei, als der Arbeitnehmerin das rechtliche Gehör im Hinblick auf eine Entlassung zu gewähren. Sie hätte bereits in diesem Zeitpunkt schon ausreichend Grund gehabt, die Arbeitnehmerin freizustellen. Sie habe dies einzig deswegen nicht getan, weil die Letztere noch mit Kindern in einem Firm lager gewesen sei, welches nicht derart kurzfristig hätte abgesagt werden können. Dies wäre weder für die Kinder noch für deren Eltern zumutbar gewesen, zumal sich Letztere hätten neu organisieren müssen, insbesondere jene, die auf Fremdbetreuung ihrer Kinder angewiesen gewesen seien. Die Arbeitgeberin habe den Entscheid der Freistellung um 14 Tage aufgeschoben, um hierfür den nötigen Spielraum zu schaffen. Dies ändere aber nichts daran, dass alle Gründe für eine Freistellung bereits am 28. September 2018 gegeben gewesen seien. Wenn

die Vorinstanz die am 12. Oktober 2018 angeordnete Entlassung der Arbeitnehmerin als gerechtfertigt erachtet habe, hätte sie konsequenterweise auch eine Freistellung als durchaus angemessen erachten müssen. Im Ergebnis führe die Argumentation der Vorinstanz dazu, dass sie die im Beschluss vom 28. September 2018 genannten Gründe für eine allfällige Kündigung nicht als Gründe für die Freistellung der Arbeitnehmerin anerkenne, weil nicht gleichzeitig deren Freistellung angeordnet worden sei. Die Arbeitgeberin habe durchaus guten Grund gehabt, mit dieser Freistellung etwas zuzuwarten. Sie habe im Rahmen einer Interessenabwägung so entschieden, weil in der Woche vom 8. Oktober 2018 noch das Firmlager stattgefunden habe, dessen Durchführung durch eine sofortige Freistellung der Arbeitnehmerin am 28. September 2018 gefährdet gewesen wäre. Diesem Umstand komme aufgrund der damit verknüpften Interessen diverser Jugendlicher und ihrer Familien erhebliches Gewicht zu. Gerade das Zuwarten zeige die Verhältnismässigkeit der Anordnung der Arbeitgeberin. Es wirke seltsam, wenn die Vorinstanz der Arbeitgeberin den Vorwurf mache, sie hätte im Rahmen der Gewährung des rechtlichen Gehörs bereits eine Freistellung aussprechen müssen, wenn sie die Gründe dafür als gegeben erachtet habe. Sinn des rechtlichen Gehörs sei es, der angestellten Person zunächst Gelegenheit zu geben, sich zu den allfälligen Kündigungsgründen zu äussern. Folglich sei nicht ohne Not – mithin nicht vor Eingang der entsprechenden Stellungnahme – eine Freistellung auszusprechen. Im vorliegenden Fall habe die Stellungnahme nicht mehr abgewartet werden können, weil auf den Beginn der Schulzeit nach den Ferien mit einer Erweiterung und Verschärfung der Konfliktsituation zu rechnen gewesen sei. Wenn die Vorinstanz die Kündigung für rechtmässig halte, so müsse dies für die Freistellung als mildere Massnahme selbstverständlich auch gelten (act. 1/1, S. 4 ff.).

6.2. Die Arbeitnehmerin hält dem entgegen, das Argument der Arbeitgeberin, wonach sie mit der Freistellung ein Involvieren der unterrichteten Kinder und deren Eltern habe verhindern wollen, erscheine arg gesucht, was auch die Vorinstanz erkannt habe. Die Freistellung der Arbeitgeberin vor dem Beginn der neuen Unterrichtsperiode sei somit nicht erforderlich gewesen und damit bereits aus diesem Grund unverhältnismässig. In Anbetracht der Herbstferien habe zu keinem Zeitpunkt ein Grund bestanden, die Arbeitnehmerin freizustellen. Die Arbeitgeberin habe die Kündigungsgründe bis heute nicht nachgewiesen. Das Vorgehen der Arbeitgeberin sei überdies unverhältnismässig, weil der Arbeitnehmerin von der Arbeitgeberin nie eine Bewährungsfrist angesetzt worden sei. Durch ihr unverhältnismässiges Vorgehen habe die Arbeitgeberin der Arbeitnehmerin massiv geschadet. So habe die Arbeitgeberin mit der Freistellung der Arbeitnehmerin mit sofortiger Wirkung am letzten Tag des Firmlagers und der gleichentags vorgenommenen, grossflächigen Kommunikation durch die Arbeitgeberin, wonach die Arbeitnehmerin ab sofort freigestellt sei, als sich Letztere noch in Assisi (Italien) befunden habe, zu Spekulationen und Gerüchten Anlass gegeben, die Arbeitnehmerin habe

sich etwas Gravierendes zuschulden kommen lassen wie beispielsweise einen Übergriff während des Firmlagers. Die Arbeitgeberin habe der Arbeitnehmerin dabei sogar bewusst schaden wollen. Die entsprechenden Gerüchte und Verdächtigungen machten der Arbeitnehmerin bis heute schwer zu schaffen. Es habe keinerlei Gründe gegeben, die Arbeitnehmerin per sofort freizustellen. Wenn schon hätte die Arbeitgeberin im Sinn des Verhältnismässigkeitsprinzips die Arbeitnehmerin nicht per sofort – am letzten Tag des Firmlagers unter entsprechender grossflächiger Kommunikation – freistellen dürfen, sondern – wenn schon – einzig auf den Beginn der neuen Unterrichtsperiode hin. Damit habe die Arbeitgeberin unverhältnismässig agiert. Sie anerkenne damit, dass sie der Arbeitnehmerin bei dieser sehr einschneidenden Massnahme bewusst nicht vorgängig das rechtliche Gehör gewährt habe. Die Arbeitgeberin unterstelle der Arbeitnehmerin implizit, dass sich Letztere obstruktiv verhalten hätte, wenn sie vorgängig zur Freistellung angehört worden wäre. Dieses Vorgehen erscheine überdies stossend, da es sich bei der durch die Arbeitgeberin angeordneten Freistellung um eine von langer Hand geplante Aktion gehandelt habe. Es sei bereits am 3. Juli 2018 ein ausformuliertes Communiqué zur Freistellung und Entlassung der Arbeitnehmerin vorgelegen. Eine sofortige Freistellung der Arbeitnehmerin am Tag der Rückkehr aus dem Firmlager, insbesondere verbunden mit der entsprechenden Kommunikation, wie sie die Arbeitgeberin praktiziert habe, sei ohne weiteres geeignet, den Eindruck zu erwecken, es sei etwas Gravierendes vorgefallen, sodass die Fortsetzung der Zusammenarbeit unzumutbar gewesen sei. Die Aussenwirkung einer ordentlichen Kündigung sei anders. Mit einer ordentlichen Kündigung werde lediglich signalisiert, dass ein Grund vorliege, dass sich die Parteien trennten, aber nicht, dass jegliche weitere Zusammenarbeit mit der Mitarbeiterin unzumutbar sei. Sollte die Rekurskommission die Anordnung der Arbeitgeberin zur Freistellung der Arbeitnehmerin als verhältnismässig erachten, so wären weitere Fragen in Bezug auf die sofortige Freistellung der Arbeitnehmerin zu prüfen, namentlich die Frage, ob effektiv eine genügende gesetzliche Grundlage für eine sofortige Freistellung im ungekündigten Arbeitsverhältnis bestehe und ob ein begründeter Fall i.S.v. § 13 AO vorliege, der eine sofortige Freistellung rechtfertigte (act. 1/7, S. 4 ff.).

6.3. Die Vorinstanz erwog diesbezüglich, es stelle sich zunächst die Frage, ob eine Freistellung in einem ungekündigtem Anstellungsverhältnis im körperschaftlichen Recht grundsätzlich zulässig sei. § 13 AO sei die einzige Norm, die positivrechtlich etwas zur Freistellung regle. Nach althergebrachter Lehre ergebe sich die Kompetenz zur Freistellung des Arbeitnehmers, unter Beibehaltung des Lohnanspruchs, aus der Weisungsbefugnis des Arbeitgebers. Nur in seltenen Fällen verfüge ein Arbeitnehmer über einen eigentlichen Anspruch auf Zuweisung von Arbeit. Mit Blick auf die besondere Fürsorgepflicht und den Persönlichkeitsschutz müsse nach der Rechtsprechung die Freistellung im öffentlichen Interesse liegen und verhältnismässig sein. Dies gelte jedenfalls bei Einzelfällen mit Grundrechtsbetroffenheit. Die Arbeitgeberin habe die

Freistellung in ihrem Beschluss vom 12. Oktober 2018 damit begründet, dass die Arbeitnehmerin die Bereitschaft vermissen lasse, auf die Kritik von Vorgesetzten einzugehen und weil ihr Verhalten in den vorangegangenen Monaten eine Störung der Zusammenarbeit zur Folge gehabt und zu einem klaren Vertrauensverlust geführt habe. Die sofortige Freistellung sei notwendig gewesen, um zu verhindern, dass sich der Konflikt zwischen den Parteien negativ auf die Jugendlichen auswirke, sowie um die nach den Herbstferien erfolgende Ergänzung des Teams durch eine weitere Person nicht zu gefährden. Die konkreten Vorwürfe an die Arbeitnehmerin seien bereits im Beschluss vom 28. September 2018 aufgeführt worden, wobei zu diesem Zeitpunkt auf eine Freistellung verzichtet worden sei. Die Arbeitgeberin habe es somit im Zeitpunkt des Beschlusses vom 28. September 2018 noch nicht als erforderlich erachtet, die Arbeitnehmerin freizustellen. Es gelinge der Arbeitgeberin in ihrem Beschluss vom 12. Oktober 2018 nicht, rechtsgenügend darzulegen, inwiefern die Arbeitnehmerin zwischen dem 28. September 2018 und dem 12. Oktober 2018 dazu Anlass gegeben habe, dass nun eine Freistellung als erforderlich erscheine. Erschwerend komme hinzu, dass vom 6. Oktober 2018 bis zum 21. Oktober 2018 Herbstferien gewesen seien, weshalb das Argument, man wolle mit der Freistellung ein Involvieren der unterrichteten Kinder und deren Eltern verhindern, für diesen Zeitraum doch arg gesucht erscheine. Die Notwendigkeit, die Arbeitnehmerin freizustellen, sei infolgedessen nicht gegeben gewesen, sodass sich diese Massnahme als unverhältnismässig und somit rechtswidrig erweise (act. 3/45, S. 7 ff., E. 3.5.1 ff.).

6.4. 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 OR, sofern die AO und die dazugehörigen Vollzugsverordnungen keine auf den Einzelfall anwendbare Regelung enthalten.

6.4.1. Wie die Vorinstanz richtig erkannte, wird die Frage der Freistellung bei einem *ungekündigtem* Anstellungsverhältnis in der AO nicht geregelt. § 13 Abs. 2 AO regelt unter der Marginalie "Zuweisung anderer Arbeit während der Kündigungsfrist" einzig die Freistellung bei einem *gekündigten* Anstellungsverhältnis. Auch die berufsbezogenen Bestimmungen des Synodalrats (bbB, Handbuch des Synodalrats der Römisch-katholischen Körperschaft des Kantons Zürich vom 1. Dezember 2018, Kapitel 3.4 für Religionspädagoginnen und Religionspädagogen sowie Jugendseelsorgerinnen und Jugendseelsorger) enthalten keine entsprechenden Bestimmungen (vgl. für deren Anwendbarkeit: Entscheid der Rekurskommission R-103-19 vom 14. Juli 2020, E. 3.5.8.1 ff.). Entsprechend ist für die Frage der Freistellung gestützt auf § 2 AO auf die Regelung im OR als ergänzend anwendbares Recht zurückzugreifen.

6.4.2. Gemäss Art. 321d Abs. 1 OR kann der Arbeitgeber über die Ausführung der Arbeit und das Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb oder Haushalt allgemeine Anordnungen erlassen und ihnen besondere Weisungen erteilen. Gemäss Art. 321d Abs. 2 OR hat der Arbeitnehmer die allgemeinen Anordnungen des Arbeitgebers und die ihm erteilten besonderen Weisungen nach Treu und Glauben zu befolgen. Aus dem Weisungsrecht des Arbeitgebers ergibt sich das Recht, auf den Abruf der Arbeitspflicht des Arbeitnehmers ganz oder teilweise zu verzichten (sog. Freistellung). Die Freistellung ist ein einseitiges Rechtsgeschäft, das vom Arbeitgeber aufgrund seines Weisungsrechts ausgeübt wird (BLESIG, Die Freistellung des Arbeitnehmers, Diss. St. Gallen 2000, S. 23 f. und S. 26 ff.). Der Arbeitgeber verzichtet in seinem eigenen Interesse auf die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers. Die Aufhebung der Arbeitspflicht des Arbeitnehmers hat indessen nicht die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zur Folge. Alle übrigen Pflichten des Arbeitnehmers bleiben deshalb bestehen, soweit sie nicht unmittelbar mit der Erbringung der Arbeitsleistung zusammenhängen (BGE 128 III 271, 281, E. 4a.bb). Nur in seltenen Fällen verfügt ein Arbeitnehmer über einen eigentlichen Anspruch auf Zuweisung von Arbeit, nämlich bei Berufsgruppen, bei denen die Beschäftigung dem Erhalt der Berufsfähigkeit gilt (Profisportler, Künstler, Piloten, Forscher) und bei Kadermitgliedern mit langer Kündigungsfrist, bei welchen ein langer Beschäftigungsunterbruch das wirtschaftliche Vorkommen gefährdet (STREIFF/VON KÄNEL/RUDOLPH, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319–362 OR, 7. Aufl., Zürich 2012, N. 17 zu Art. 319 OR). Es ist in jedem Einzelfall gesondert zu prüfen, ob die Arbeitsbefreiung kränkend und deshalb die Persönlichkeit des Arbeitnehmers verletzt (BK-REHBINDER/STÖCKLI, N. 13 zu Art. 319 OR; STREIFF/VON KÄNEL/RUDOLPH, a.a.O., N. 17 zu Art. 319 OR).

6.4.3. Wie die Vorinstanz richtig erwog, ist eine Freistellung im körperschaftlichen Recht bei einem ungekündigtem öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnis gestützt auf das ergänzend anwendbare OR ohne weiteres zulässig. Die Arbeitnehmerin macht denn auch nicht substantiiert geltend, weshalb die Vorinstanz zu Unrecht die Möglichkeit zur Freistellung bejaht haben soll. Auch macht sie zu Recht nicht geltend, über einen eigentlichen Anspruch auf Zuweisung von Arbeit zu verfügen, oder dass die Beschäftigung dem Erhalt der Berufsfähigkeit gegolten hätte. Dies ist auch nicht ersichtlich.

6.4.4. Mithin durfte die Arbeitgeberin gestützt auf ihr Weisungsrecht die Arbeitnehmerin grundsätzlich auch während der Dauer des ungekündigten Arbeitsverhältnisses von der Arbeitspflicht freistellen.

6.4.5. Beim Entscheid über die Freistellung übt die Anstellungsbehörde grundsätzlich ihr Ermessen aus. Sie hat dieses pflichtgemäss auszuüben und die verfassungsrechtlichen Vorgaben zu beachten. Bei Ermessensfragen kann die Rekurskommission nur eingreifen, sofern eine

qualifizierte Unangemessenheit vorliegt, d.h. ein Ermessensmissbrauch oder eine Ermessensüberschreitung oder Ermessensunterschreitung (sog. qualifizierte Ermessensfehler; § 50 Abs. 1 i.V.m. § 20 Abs. 1 lit. a VRG; vgl. DONATSCH, in: GRIFFEL [Hrsg.], a.a.O., N. 25 ff. zu § 50 VRG). Ob ein unangemessener Entscheid vorliegt, kann die Rekurskommission – mit vorliegend nicht relevanten Ausnahmen – hingegen nicht überprüfen (§ 50 Abs. 2 VRG).

6.4.6. Für die auf die Rechtskontrolle beschränkte Rekurskommission ist daher grundsätzlich die Betrachtungsweise der Vorinstanz als (verwaltungsinterne) Rekursinstanz massgebend, soweit deren Entscheid im Rahmen von deren Ermessen liegt. Hat die Rekursinstanz – wie vorliegend – eine von der erstinstanzlichen Verwaltungsbehörde abweichende Ermessensbetätigung vorgenommen, ist diese für die Rekurskommission verbindlich. Die Rekurskommission prüft mit anderen Worten einzig, ob der Entscheid vor Vorinstanz auf einem qualifizierten Ermessensfehler beruht (vgl. DONATSCH, in: GRIFFEL [Hrsg.], a.a.O., N. 41 zu § 50 VRG).

6.4.7. Im Folgenden ist zu prüfen, ob sich die Arbeitgeberin auf die Gemeindeautonomie berufen kann und die Kognition der Vorinstanz dadurch eingeschränkt war.

6.4.7.1. Gemäss Art. 50 Abs. 1 BV ist die Gemeindeautonomie nach Massgabe des kantonalen Rechts gewährleistet. Eine Gemeinde ist in einem Sachbereich autonom, wenn das kantonale Recht diesen nicht abschliessend ordnet, sondern ihn ganz oder teilweise der Gemeinde zur Regelung überlässt und ihr dabei eine relativ erhebliche Entscheidungsfreiheit einräumt. Der geschützte Autonomiebereich kann sich auf die Befugnis zum Erlass oder Vollzug eigener kommunaler Vorschriften beziehen oder einen entsprechenden Spielraum bei der Anwendung des kantonalen oder eidgenössischen Rechts betreffen. Der Schutz der Gemeindeautonomie setzt eine solche nicht in einem ganzen Aufgabengebiet, sondern lediglich im streitigen Bereich voraus. Im Einzelnen ergibt sich der Umfang der kommunalen Autonomie aus dem für den entsprechenden Bereich anwendbaren kantonalen Verfassungs- und Gesetzesrecht (BGE 135 I 233, 241 f., E. 2.2; BGE 129 I 410, 413, E. 2.1; Urteil des Bundesgerichts 8C_145/2011 vom 5. April 2011, E. 2.1; Urteil des Bundesgerichts 8C_848/2010 vom 18. November 2010, E. 4.1).

6.4.7.2. In der Römisch-katholischen Körperschaft des Kantons Zürich sind die Kirchgemeinden in einem Sachbereich autonom, wenn das körperschaftliche Recht diesen nicht abschliessend ordnet, sondern ihn – ganz oder teilweise – der Gemeinde zur Regelung überlässt und ihr dabei eine relativ erhebliche Entscheidungsfreiheit überlässt.

6.4.7.3. Im Bereich des Personalrechts kommt den Kirchgemeinden eine relativ erhebliche Entscheidungsfreiheit zu. Zwar ist für die Kirchgemeinden die AO als körperschaftliches

Recht verbindlich; davon können sie nicht abweichen (§ 67 AO). Die Vornahme der den Kirchgemeinden übertragenen Anstellungen stellt indes eine Befugnis der Kirchenpflege dar (§ 56 Abs. 1 lit. d des Reglements der Römisch-katholischen Körperschaft des Kantons Zürich über die Kirchgemeinden [Kirchgemeindereglement, KGR, LS 182.60]). Dazu gehören auch die Festlegung der von der AO nicht geregelten Modalitäten des Anstellungsverhältnisses, wie z.B. der Lohn, die Arbeitszeit und die Arbeitspflicht. Die Ausgestaltung der kommunalen Anstellungen fällt demnach in den *ausschliesslichen* Kompetenzbereich der Kirchgemeinden, wobei ihnen ein erheblicher Gestaltungsspielraum zukommt. Dies gilt umso mehr, als die AO lediglich die Grundzüge der körperschaftlichen Arbeitsverhältnisse regelt.

6.4.7.4. Mithin können sich die Kirchgemeinden bei der Ausgestaltung der ihnen übertragenen Anstellungen auf die Gemeindeautonomie berufen, soweit die AO keine entsprechenden einschränkenden Bestimmungen vorsieht. Wenn es – wie hier – um die Frage der Freistellung der kommunal angestellten Arbeitnehmerin geht und die AO für diesen Bereich keine einschränkenden Normen vorsieht, so kann sich die Arbeitgeberin auf die Gemeindeautonomie berufen.

6.4.8. Nach der Rechtsprechung ergibt sich aus der Wahrung der Gemeindeautonomie eine Beschränkung der Prüfungsbefugnis im Rahmen des (verwaltungsinternen) Rekursverfahrens. In diesem Fall hat bereits die (verwaltungsinterne) Rekursinstanz die erhebliche Entscheidungsfreiheit der kommunalen Behörden zu respektieren. Im Schutzbereich der Gemeindeautonomie darf deren vertretbare Ermessensausübung nicht durch eine eigene, gleichermassen vertretbare Beurteilung der ersten Rekursinstanz ersetzt werden. Die Rekursinstanz ist in solchen Fällen verpflichtet, sich mit den Entscheidungsgründen der Gemeindebehörde mit besonderer Sorgfalt auseinanderzusetzen. Ist der Entscheid der Gemeindebehörde plausibel und stichhaltig begründet, so bedarf es besonders überzeugender Gründe, um von deren Auslegung und Anwendung kommunalen Rechts abzuweichen. Der Beurteilungsspielraum der Rekursinstanz wird damit durch die Gemeindeautonomie beschränkt (vgl. Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Zürich VB.2014.00232 vom 27. März 2015, E. 4.3.2 f.). Überschreitet die (verwaltungsinterne) Rekursinstanz ihre dergestalt eingeschränkte Kognition, liegt eine Rechtsverletzung vor (vgl. DONATSCH, in: GRIFFEL [Hrsg.], a.a.O., N. 37 zu § 50 VRG).

6.4.9. Vorliegend ist demnach zu prüfen, ob die von der Vorinstanz betätigte Ermessensausübung die relativ erhebliche Entscheidungsfreiheit der Arbeitgeberin hinreichend beachtet.

6.4.9.1. Öffentlich-rechtliche Anstellungsverhältnisse haben den allgemeinen Verfassungsgrundsätzen zu entsprechen. Namentlich haben sie den Anspruch auf rechtliches Gehör nach Art. 29 Abs. 2 BV und das Verhältnismässigkeitsprinzip nach Art. 5 Abs. 2 BV zu beachten.

6.4.9.2. 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.

6.4.9.3. Die Freistellung, welche mit der administrativen Einstellung im Amt vergleichbar ist, zählt zu den vorsorglichen Massnahmen. Vor dem Erlass einer vorsorglichen Massnahme ist den Betroffenen grundsätzlich das rechtliche Gehör zu gewähren, soweit nicht die besonderen Voraussetzungen zum Erlass einer superprovisorischen Massnahme – insbesondere Dringlichkeit aufgrund einer drohenden Gefahr – gegeben sind (BGE 99 IA 22; BGE 74 I 241, 248 f., E. 4; BGE 87 I 153, 155; vgl. IMBODEN, Schweiz. Verwaltungsrechtsprechung, Band II, 5. Aufl., Basel 1976, S. 615; BELLWALD, Die disziplinarische Verantwortlichkeit der Beamten, Diss. Bern 1985, S. 150; HÄNER, Vorsorgliche Massnahmen im Verwaltungsverfahren und Verwaltungsprozess, ZSR 1997, Band II, S. 253 ff., N. 158).

6.4.9.4. Damit wird jedoch die Frage noch nicht beantwortet, ob die Arbeitnehmerin durch die Massnahme überhaupt in rechtlich relevanter Weise betroffen war. Laut der Lehre könnte eine Freistellung, die in diesem Punkt mit einer vorsorglichen Einstellung im Amt gleichzusetzen ist, eine Persönlichkeitsverletzung darstellen (BLESI, a.a.O., S. 131), weshalb zumindest dann ein Anspruch auf rechtliches Gehör gegeben ist, wenn aufgrund der konkreten Umstände von einer gewissen Intensität des Eingriffs auszugehen ist (ALBERTINI, Der verfassungsmässige Anspruch auf rechtliches Gehör im Verwaltungsverfahren des modernen Staates, Diss. Bern 2000, S. 285 f.; vgl. Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Zürich PB.2001.00016 vom 10. Juli 2002, E. 7c). Dies gilt es nachfolgend zu prüfen.

6.4.9.5. Die Arbeitnehmerin war in ihrer Funktion als Religionspädagogin in der ganzen Kirchgemeinde bekannt, insbesondere auch bei den Jugendlichen und deren Eltern. Aufgrund ihres langjährigen persönlichen Engagements bei der Arbeitgeberin war absehbar, dass ihre Freistellung schnell bemerkt werden würde und zu Fragen und Spekulationen über die Gründe für diese Massnahme Anlass geben könnte. Es kann deshalb davon ausgegangen werden, dass

die Freistellung sie in ihrer Persönlichkeit betroffen hat und ihr das rechtliche Gehör im Zusammenhang mit der Freistellung grundsätzlich zu gewähren war.

6.4.9.6. Dabei darf aber nicht aus den Augen verloren werden, dass unter dem Aspekt des bereits eskalierenden personalrechtlichen Konflikts mit der Freistellung nicht beliebig lang zugewartet werden durfte. Vor allem hätte eine Gehörgewährung vor der Freistellung der Arbeitnehmerin den Konflikt noch weiter anheizen können, stand doch unmittelbar ein Firmlager in Assisi (Italien) bevor, bei welchem die Arbeitnehmerin offenbar massgeblich involviert war. Eine vorgängige Gehörgewährung an die Arbeitnehmerin – kurz vor ihrer Abreise ins Firmlager – hätte die Durchführung des besagten Firmlagers erheblich stören, ja gar gefährden können. Zu beachten ist weiter, dass die Arbeitgeberin mit Beschluss vom 28. September 2018 der Arbeitnehmerin das rechtliche Gehör zur beabsichtigten Kündigung des Arbeitsverhältnisses gewährte. Wie die Arbeitgeberin plausibel darlegte, ging sie davon aus, dass im Fall einer Auflösung des Arbeitsverhältnisses die Frage einer Freistellung bei ungekündigtem Arbeitsverhältnis ohnehin nicht im Raum gestanden hätte. Erst nachdem die Arbeitnehmerin mit Eingabe vom 9. Oktober 2018 um Fristerstreckung bezüglich der Stellungnahme zur beabsichtigten Kündigung des Anstellungsverhältnisses ersucht hatte – und sich damit keine baldige Beendigung des Anstellungsverhältnisses abzeichnete –, sah sich die Arbeitgeberin zur Freistellung der Arbeitnehmerin veranlasst. Schliesslich ergab sich aufseiten der Arbeitgeberin aufgrund der im Raum stehenden Vorwürfe eine gewisse zeitliche Dringlichkeit, namentlich den Vorwurf des illoyalen Verhaltens der Arbeitnehmerin gegenüber ihrem Vorgesetzten. Dies gilt unabhängig von der Frage, ob im Zeitpunkt der Aussprache der Kündigung die Herbstferien anstanden oder nicht.

6.4.9.7. Die aufgrund der an die Adresse der Arbeitgeberin erhobenen massiven Vorwürfe geschaffene zeitliche Dringlichkeit lässt damit das Vorgehen der Arbeitgeberin – entgegen der Ansicht der Arbeitnehmerin – als formell korrekt erscheinen. Unter diesen Umständen – insbesondere aufgrund des sich zuspitzenden Personalkonflikts und der sich abzeichnenden Verzögerung der Beendigung des Anstellungsverhältnisses – war die Arbeitgeberin befugt, die Arbeitnehmerin im Sinn einer superprovisorischen Massnahme – und mithin ohne vorgängige Gehörgewährung – bis zum Entscheid über die Kündigung des Arbeitsverhältnisses freizustellen.

6.4.9.8. Mithin beging die Arbeitgeberin keine Gehörsverletzung, als sie die Arbeitnehmerin mit Beschluss vom 12. Oktober 2018 ohne vorgängige Gewährung des rechtlichen Gehörs zumindest bis zum Entscheid über die Kündigung freistellte.

6.4.9.9. Gemäss Art. 5 Abs. 2 BV muss staatliches Handeln im öffentlichen Interesse liegen und verhältnismässig sein. Das Verhältnismässigkeitsprinzip verlangt, dass eine Massnahme für das Erreichen des im öffentlichen oder privaten Interesse liegenden Ziels geeignet und erforderlich ist und sich für die Betroffenen in Anbetracht der Schwere der Grundrechtseinschränkung als zumutbar erweist (vgl. BGE 140 I 2, 24, E. 9.2.2, mit Hinweisen). Nach der Rechtsprechung sprechen in einem gekündigten Dienstverhältnis die zur Kündigung führenden Gründe regelmässig für eine Freistellung. Beispielsweise kann die Störung des Betriebsablaufs durch das Verhalten des Arbeitnehmers oder die Erschütterung des Vertrauensverhältnisses zwischen Arbeitnehmer und Vorgesetzten eine Kündigung und das damit verbundene Interesse an der Beruhigung des Arbeitsklimas und an einem reibungslosen Betrieb eine Freistellung rechtfertigen. Die Rechtmässigkeit der Freistellung ist indes nicht von der formellen und materiellen Rechtmässigkeit der Kündigung abhängig. Daher muss eine Freistellung auch dort statthaft sein, wo eine Kündigung unmittelbar bevorsteht, aber – aufgrund der Gewährung des rechtlichen Gehörs – noch nicht ausgesprochen wurde (vgl. Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Zürich PB.2010.00005 vom 12. Januar 2011, E. 6.2.3).

6.4.9.10. Die Arbeitgeberin begründete die Freistellung der Arbeitnehmerin in ihrem Beschluss vom 12. Oktober 2018 damit, dass sowohl die Verhaltensweisen der Arbeitnehmerin im Rahmen des laufenden Anstellungsverhältnisses als auch ihr Verhalten anlässlich der in den letzten Monaten unter Involvierung der Arbeitgeberin erfolgten Schritte Ausdruck einer erheblichen Störung der Zusammenarbeit seien. Auch sei bezüglich der Arbeitnehmerin ein klarer Vertrauensverlust zu konstatieren. Um zu verhindern, dass sich die derzeit bestehenden Verwerfungen negativ auf die Jugendlichen auswirkten, indem die unterrichteten Kinder involviert würden, sowie mit dem Ziel, die nach den Herbstferien erfolgende Ergänzung des Teams durch eine weitere Person nicht infolge Spaltung des Teams zu gefährden, erweise sich eine Freistellung der Arbeitnehmerin als unumgänglich (act. 3/3/2, S. 2, E. 4).

6.4.9.11. Die Vorinstanz setzte sich nicht im Detail mit den Entscheidungsgründen im Beschluss der Arbeitgeberin vom 12. Oktober 2018 auseinander. Stattdessen setzte sie ihr eigenes Ermessen anstelle desjenigen der Arbeitgeberin, indem sie eine umfassende Abwägung der Argumente für und gegen eine Freistellung der Arbeitnehmerin vornahm. Durch dieses Vorgehen missachtete die Vorinstanz den durch die Gemeindeautonomie geschützten Ermessensspielraum der Arbeitgeberin als Anstellungsbehörde. Vorliegend mangelt es an stichhaltigen Gründen, um von der Ermessensbetätigung der Arbeitgeberin in ihrem Beschluss vom 12. Oktober 2018 abzuweichen.

6.4.9.12. Die Schlussfolgerung der Vorinstanz, wonach die Notwendigkeit, die Arbeitnehmerin freizustellen, nicht gegeben gewesen sei und sich die von der Arbeitgeberin angeordnete

Massnahme als unverhältnismässig erweise, verletzt das der Arbeitgeberin in ihrem von der Gemeindeautonomie geschützten Entscheidungsbereich zustehende Ermessen. Die von der Arbeitgeberin in ihrem Beschluss vom 12. Oktober 2018 betätigte Ermessensausübung erscheint – entgegen der Ansicht der Vorinstanz – plausibel und nachvollziehbar. Das Anstellungsverhältnis zwischen der Arbeitgeberin und der Arbeitnehmerin war unbestritten ermassen erheblich gestört. Auf beiden Seiten war ein erheblicher Vertrauensverlust vorhanden. Dies gilt unabhängig von der Frage, wem die Schuld an der Zerrüttung des Vertrauensverhältnisses zuzuschreiben ist. Indem die Arbeitgeberin die Arbeitnehmerin mit der Begründung freistellte, dass sich der arbeitsrechtliche Konflikt nicht auf Jugendliche auswirken dürfe, sowie mit dem Ziel, die nach den Herbstferien erfolgende Ergänzung des Teams durch eine weitere Person nicht infolge Spaltung des Teams zu gefährden, brachte sie nachvollziehbare Gründe vor. Daran vermag – entgegen den Erwägungen der Vorinstanz – auch der Umstand nichts zu ändern, dass zwischen dem 6. Oktober 2018 und dem 21. Oktober 2018 Herbstferien waren, erfolgte die Freistellung doch nur noch neun Tage vor Ferienende. Gleiches gilt für den Umstand, dass die Arbeitgeberin es im Zeitpunkt des Beschlusses vom 28. September 2018 offenbar noch nicht als erforderlich erachtet hatte, die Arbeitnehmerin freizustellen, und sie nicht darzulegen vermochte, inwiefern Letztere zwischen dem 28. September 2018 und dem 12. Oktober 2018 dazu Anlass gegeben habe. Vielmehr stand es der Arbeitgeberin gestützt auf das ihr zustehende Entschliessungsermessen frei, die Arbeitnehmerin erst am 12. Oktober 2018 freizustellen, nachdem diese bezüglich der Stellungnahme zur beabsichtigten Kündigung des Anstellungsverhältnisses um Fristerstreckung ersucht hatte und sich damit ein längerdauerndes Verfahren abzeichnete. Entgegen der Darstellung der Arbeitnehmerin wurde damit seitens der Arbeitgeberin auch kein Übergriff oder die Begehung einer Straftat im Firmlager in Assisi (Italien) insinuiert, wurde die Arbeitnehmerin doch nicht während des Firmlagers, sondern erst im Anschluss daran freigestellt. Wie die Arbeitgeberin zudem überzeugend geltend macht, musste sie sicherstellen, dass nach den Schulferien der Unterricht mit anderen Personen weitergeführt werden konnte und daher auf eine gewisse Vorlaufzeit angewiesen war (act. 1/1, S. 6, Rz. 14). Auch die nachfolgend eingetretene Arbeitsunfähigkeit der Arbeitnehmerin vermag an dieser Beurteilung nichts zu ändern. Die Vorinstanz legte nicht dar und es ist auch nicht ersichtlich, dass die Freistellung mit der Absicht der Kränkung der Arbeitnehmerin erfolgt sei und deshalb die Persönlichkeit derselben verletzt habe. Im Gegenteil: Die Vorinstanz kam zum Schluss, dass für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit der Arbeitnehmerin sachliche Gründe vorgelegen hätten. Es leuchtet deshalb nicht ein, weshalb die Freistellung als mildere Form der Kündigung unverhältnismässig sein soll. Insgesamt erscheint das Vorgehen der Arbeitgeberin jedenfalls vertretbar.

6.4.9.13. Indem die Vorinstanz die vertretbare Ermessensausübung der Arbeitgeberin durch eine eigene, gleichermaßen vertretbare Beurteilung ersetzt, überschreitet sie ihre Kognition und verletzt damit die der Arbeitgeberin bei der Frage der Ausgestaltung von Arbeitsverhältnissen zustehende Gemeindeautonomie.

6.4.10. Mithin liegt ein qualifizierter Ermessensfehler in Form von Ermessensüberschreitung und somit eine Rechtsverletzung vor.

6.5. Die Rüge der Verletzung der Gemeindeautonomie sowie der Ermessensüberschreitung erweist sich damit als begründet. Mithin erweist sich die mit Ziff. 1 des Beschlusses der Kirchenpflege der Arbeitgeberin vom 12. Oktober 2018 angeordnete sofortige Freistellung der Arbeitnehmerin als rechtmässig.

6.6. Die Arbeitnehmerin erhebt keine substantiierten Rügen im Zusammenhang mit der Saldoregelung, wonach als Folge der (rechtmässigen) Freistellung der Arbeitnehmerin die Guthaben für Mehrarbeit und Ferien als abgegolten zu gelten haben. Sie beziffert weder einen allfälligen restlichen Ferienanspruch noch allfällige Überstunden. Weitere Ausführungen diesbezüglich erübrigen sich aus diesem Grund.

7.

7.1. Schliesslich rügt die Arbeitgeberin, die Vorinstanz habe ihr zu Unrecht Verfahrenskosten auferlegt. Es sei nicht die Arbeitgeberin gewesen, welche mit überbordenden, ausschweifenden Rechtschriften das Verfahren belastet habe, sondern die Arbeitnehmerin, welche bereits im Rekurs gegen die Freistellung eine 60-seitige Rekurschrift eingereicht habe. Dabei hätte die Vorinstanz die Möglichkeit gehabt, diese Rechtschrift als zu weitschweifig zurückzuweisen und eine solche einzufordern, die dem üblichen Mass entspreche. Gleiches gelte für die Replik, die wiederum 74 Seiten umfasst habe. Jedenfalls habe nicht die Arbeitgeberin den exorbitanten Aufwand durch ihre Rechtschriften verursacht (act. 1/1, S. 8).

7.2. Die Arbeitnehmerin äussert sich nicht bezüglich dieser Rüge.

7.3. Die Vorinstanz erwog, dass sich das Vorgehen der Arbeitgeberin bei der Freistellung der Arbeitnehmerin als unverhältnismässig und damit rechtswidrig erwiesen habe. Der mit den entsprechenden Äusserungen verbundene Aufwand der rechtskundig vertretenen Arbeitgeberin sei zur Wahrung der Parteiinteressen objektiv nicht erforderlich gewesen. Hinzu komme, dass der Rechtsstandpunkt der Arbeitgeberin in Bezug auf den Freistellungsentscheid aufgrund der folgenden teilweisen Arbeitsunfähigkeit der Arbeitnehmerin nicht mehr haltbar gewesen

sei und zumindest nach Erhebung des Rekurses hätte in Wiedererwägung gezogen werden können (act. 3/45, S. 30, E. 10.2).

7.4. Gemäss § 65 AO i.V.m. § 13 Abs. 3 VRG werden in Verfahren betreffend personalrechtliche Streitigkeiten keine Kosten erhoben; vorbehalten bleibt die Kostenaufgabe an die unterliegende Partei, die durch ihre Prozessführung einen unangemessenen Aufwand verursacht hat. Bei der Beurteilung der Frage, ob die Arbeitnehmerin als unterlegene Partei betreffend die ordentliche Kündigung einen unangemessenen Aufwand i.S.v. § 13 Abs. 3 VRG verursacht hat, ist insbesondere die Art massgebend, wie die betreffende Partei das Verfahren geführt oder sich daran beteiligt hat. Als unangemessen kann sich der Aufwand etwa dann erweisen, wenn sie ungebührliche oder übermässig weitschweifende Eingaben einreicht (PLÜSS, in: GRIFFEL [Hrsg.], a.a.O., N. 88 zu § 13 VRG).

7.5. Diese Erwägungen der Vorinstanz hinsichtlich der Kostenaufgabe vermögen nur teilweise zu überzeugen. Wie die Arbeitgeberin zu Recht festhält, hat sie keinen übermässigen Aufwand verursacht. Ihre Rechtsschriften hielten sich im Rahmen des Üblichen. Es war das gute Recht der Arbeitgeberin, ihren Rechtsstandpunkt im Rekursverfahren zu verteidigen. Sie war – entgegen der Ansicht der Vorinstanz – auch nicht verpflichtet, ihren ursprünglichen Beschluss in Wiedererwägung zu ziehen.

7.6. Weiter setzt eine Kostenaufgabe gestützt auf § 65 AO i.V.m. § 13 Abs. 3 VRG ein Unterliegen voraus. Eine Kostenaufgabe zulasten einer Partei, welche durch ihre Prozessführung einen unangemessenen Aufwand verursacht hat, kann nach dem klaren und unmissverständlichen Wortlaut von § 65 AO i.V.m. § 13 Abs. 3 VRG lediglich zulasten der (ganz oder teilweise) unterliegenden Partei erfolgen.

7.7. Weshalb die Vorinstanz der Arbeitgeberin im Ergebnis Kosten auferlegte, geht aus dem angefochtenen Entscheid nicht hinreichend klar hervor. Die hälftige Kostenaufgabe an die Parteien hält jedenfalls vor § 65 AO i.V.m. § 13 Abs. 3 VRG nicht stand.

7.8. Ohnehin kann die Arbeitgeberin nach dem vorliegenden Verfahrensausgang nicht als unterliegende Partei i.S.v. § 65 AO i.V.m. § 13 Abs. 3 VRG betrachtet werden. Vielmehr obsiegt sie vollumfänglich, weshalb auch aus diesem Grund keine Kostenaufgabe zu ihren Lasten erfolgen darf.

7.9. Wie die Vorinstanz bezüglich des von der Arbeitnehmerin verursachten Aufwands indes zu Recht festhielt, sind sowohl die Rekurschrift an die Vorinstanz im Umfang von 154 Seiten (ohne Beilagenverzeichnis) als auch die Replik an die Vorinstanz mit einem Umfang von 140 Seiten (ohne Beilagenverzeichnis) als übermässig und weitschweifend zu bezeichnen. Dies gilt umso mehr, als diese Rechtsschriften unzählige Wiederholungen enthielten und teilweise

am Prozessthema vorbeigehen. "Wer schreibt, sollte stets bedenken, dass seine Leserschaft die gelieferten Informationen aufnehmen und verarbeiten muss. Wer im Interesse seiner Mandatschaft die Aufmerksamkeit des Gerichts erlangen will, soll diesem gut verdaubare Informationshäppchen liefern. (...) Unter Berücksichtigung der generell hohen Belastung der Gerichte tut ein Anwalt gut daran, sich an den Grundsatz 'In der Kürze liegt die Würze' zu halten und dem Gericht mühsame Wiederholungen zu ersparen" (MEYER/SUTTER, Die überzeugende Rechtschrift, Anwaltsrevue 2019, S. 470). Diesem Zitat ist vollumfänglich beizupflichten. Aufgrund der überaus weitschweifigen Rechtschriften an die Vorinstanz rechtfertigt sich eine Kostenaufgabe zulasten der Arbeitnehmerin grundsätzlich.

7.10. Die Kostenaufgabe für das vorinstanzliche Verfahren richtet sich grundsätzlich nach kantonalem Recht (§ 5 Abs. 3 des Kirchengesetzes vom 9. Juli 2007 [KiG, LS 180.1]). Gemäss § 1 der Gebührenordnung für Verwaltungsbehörden vom 30. Juni 1966 (LS 682) werden zur Deckung der Kosten, die dem Staat durch Inanspruchnahme der Amtstätigkeit von Behörden, Beamten und Angestellten der Staats- und Bezirksverwaltung entstehen, soweit nicht durch besondere Gesetze oder Verordnungen anderes bestimmt ist, Staats- und Schreibgebühren nach Massgabe dieser Gebührenordnung erhoben. Gemäss § 5 der Gebührenordnung für Verwaltungsbehörden werden für Entscheide im Rechtsmittelverfahren Staatsgebühren zwischen CHF 50.00 und CHF 4'000.00 erhoben.

7.11. Die von der Vorinstanz angesetzte Staatsgebühr in der Höhe von CHF 2'500.00 erscheint angesichts der Schwierigkeit des Verfahrens sowie des verursachten Aufwands als angemessen. Auch die Schreib- und Zustellgebühren bewegen sich im Rahmen der Gebührenordnung für Verwaltungsbehörden. Indes gilt es zu berücksichtigen, dass für personalrechtliche Streitigkeiten grundsätzlich die Kostenfreiheit gilt. Da nicht der gesamte von der Arbeitnehmerin verursachte Aufwand übermässig war, dürfen der Arbeitnehmerin nicht die gesamten Verfahrenskosten auferlegt werden. Vorliegend ist davon auszugehen, dass die Rechtschriften mindestens um zwei Drittel hätten gekürzt werden können, ohne dass dabei Substanz verloren gegangen wäre. Die sehr weitschweifigen Rechtschriften verursachten im vorinstanzlichen Verfahren einen unnötigen Aufwand im Umfang von rund der Hälfte des Gesamtaufwands. In diesem Umfang sind der Arbeitnehmerin die vorinstanzlichen Verfahrenskosten aufzuerlegen.

7.12. Mithin sind der Arbeitnehmerin (reduzierte) Verfahrenskosten in der Höhe von CHF 1'682.30 aufzuerlegen. Im Übrigen sind für das vorinstanzliche Verfahren keine Verfahrenskosten zu erheben.

8.

Nach dem Gesagten erweist sich der Rekurs der Arbeitnehmerin als unbegründet und der Rekurs der Arbeitgeberin als begründet. Der Rekurs der Arbeitnehmerin ist abzuweisen. Der Rekurs der Arbeitgeberin ist gutzuheissen und der Beschluss des Synodalarats der Römisch-katholischen Körperschaft des Kantons Zürich vom 8. Juni 2020 ist betreffend die Freistellung der Arbeitnehmerin aufzuheben. Der Beschluss der Kirchenpflege der Römisch-katholischen Kirchgemeinde B._____ vom 12. Oktober 2018 ist zu bestätigen. Für das vorinstanzliche Verfahren sind der Arbeitnehmerin reduzierte Verfahrenskosten aufzuerlegen und diese ist zu verpflichten, der Arbeitgeberin eine angemessene Parteientschädigung auszurichten (§ 17 Abs. 2 lit. a VRG).

9.

9.1. Das Verfahren vor der Rekurskommission ist grundsätzlich kostenlos (§ 14 Abs. 1 Organisationsreglement). Gemäss § 14 Abs. 2 Organisationsreglement können bei leichtfertigen oder mutwilligen Rekursen der fehlbaren Partei ganz oder teilweise die Verfahrenskosten und eine Parteientschädigung auferlegt werden.

9.2. Zwar sind auch die Rechtsschriften und Parteivorträge der Arbeitnehmerin im vorliegenden Verfahren durchaus als umfangreich zu bezeichnen. Sie halten sich aber gerade noch im Rahmen des Vertretbaren; von einer mutwilligen Prozessführung ist nicht auszugehen.

9.3. Daher sind keine Verfahrenskosten zu erheben.

9.4. 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 lit. a VRG).

9.5. Die Arbeitgeberin beantragt die Zusprechung einer Parteientschädigung inkl. MwSt., ohne diese zu beziffern. Vorliegend ist die Arbeitgeberin als Anstellungsbehörde wie eine Privatperson betroffen. Im vorliegenden Fall hatte die Arbeitgeberin als Anstellungsbehörde zu diversen Vorwürfen Stellung zu nehmen und nahm überdies an der öffentlichen Verhandlung teil. Dieser Aufwand übersteigt den Rechtsverfolgungsaufwand im Rahmen der üblichen Amtspflichten einer im reinen Milizamt tätigen Kirchenpflege einer Kirchgemeinde deutlich, wie auch die Vorinstanz zu Recht festhielt. Da die Arbeitnehmerin im vorliegenden Verfahren vollständig unterliegt, ist der Arbeitgeberin zulasten der Arbeitnehmerin eine Parteientschädigung in der Höhe von CHF 4'000.00 inkl. Barauslagen und MwSt. zuzusprechen.

9.6. Entsprechend dem Verfahrensausgang ist die vorinstanzliche Parteientschädigung neu festzusetzen. Die Vorinstanz sprach der Arbeitgeberin für das vorinstanzliche Verfahren eine Parteientschädigung in der Höhe von CHF 3'000.00 inkl. MwSt. für ein überwiegendes Obsiegen zu. Die Vorinstanz nahm indes keine quotenmässige Bemessung des Obsiegens der Arbeitgeberin vor. Im vorliegenden Fall ist zu berücksichtigen, dass die Arbeitgeberin im vorinstanzlichen Verfahren (teilweise sehr weitschweifende) Rechtsschriften der Arbeitnehmerin zu beantworten hatte, die einen besonderen Aufwand verlangten. Weiter ist die Arbeitgeberin als vollständig obsiegende Partei zu behandeln. Die Parteientschädigung für das vorinstanzliche Verfahren ist ebenfalls auf CHF 4'000.00 inkl. Barauslagen und MwSt. festzusetzen.

9.7. Mithin ist der Arbeitgeberin für das vorliegende sowie für das vorinstanzliche Verfahren zulasten der Arbeitnehmerin eine Parteientschädigung in der Höhe von insgesamt CHF 8'000.00 inkl. MwSt. zuzusprechen.

10.

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 des Bundesgesetzes über das Bundesgericht vom 17. Juni 2005 [Bundesgerichtsgesetz, BGG, SR 173.110]).

Demnach erkennt die Rekurskommission:

1. Der Rekurs im Verfahren R-106-20 wird gutgeheissen und Ziff. I und III des Beschlusses des Synodalrats der Römisch-katholischen Körperschaft des Kantons Zürich vom 8. Juni 2020 werden aufgehoben. Der Beschluss der Kirchenpflege der Römisch-katholischen Kirchgemeinde B. _____ vom 12. Oktober 2018 wird bestätigt.
2. Der Rekurs im Verfahren R-107-20 wird abgewiesen.
3. In Abänderung von Ziff. V des Beschlusses des Synodalrats der Römisch-katholischen Körperschaft des Kantons Zürich vom 8. Juni 2020 werden A. _____ für das vorinstanzliche Verfahren Verfahrenskosten in der Höhe von CHF 1'682.30 auferlegt. Im Übrigen werden für das vorinstanzliche Verfahren keine Verfahrenskosten erhoben.
4. Für das Verfahren vor der Rekurskommission werden keine Verfahrenskosten erhoben.
5. In Abänderung von Ziff. IV des Beschlusses des Synodalrats der Römisch-katholischen Körperschaft des Kantons Zürich vom 8. Juni 2020 wird A. _____ verpflichtet, der Römisch-katholischen Kirchgemeinde B. _____ für das Verfahren vor dem Synodalrat eine Parteientschädigung in der Höhe von CHF 4'000.00 inkl. MwSt. zu bezahlen.
6. A. _____ wird verpflichtet, der Römisch-katholischen Kirchgemeinde B. _____ für das Verfahren vor der Rekurskommission eine Parteientschädigung in der Höhe von CHF 4'000.00 inkl. MwSt. zu bezahlen.
7. Mitteilung an die Parteien, je gegen Rückschein, an die Römisch-katholischen Kirchgemeinde B. _____ unter Beilage einer Kopie der Eingabe von A. _____ vom 23. Juni 2022 inkl. Beilage, sowie an die Vorinstanz und die Rechnungsführerin der Römisch-katholischen Körperschaft des Kantons Zürich, je gegen Empfangsschein.
8. 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, Schweizerhofquai 6, Postfach, 6004 Luzern, einzureichen.

Im Namen der Rekurskommission

Der Vorsitzende:

Die Vizepräsidentin:

Davide Loss

Astrid Hirzel