

**Rekurskommission der  
Evangelisch-reformierten Landeskirche  
des Kantons Zürich**

Geschäft Nr. 2019-05

**Rekursentscheid  
der 2. Abteilung vom 6. Mai 2021**

**Mitwirkende:**

Margreth Frauenfelder (Vorsitz), Stephan Kübler, Joachim Reichert

In Sachen

**A.**

vertreten durch RA Z.

**Rekurrentin**

gegen

**Kirchenrat der Evangelisch-reformierten Landeskirche des Kantons Zürich,  
Hirschengraben 50, Postfach, 8024 Zürich**

**Rekursgegner**

**betreffend Abberufung aus dem Amt**

hat sich ergeben:

- I. In der Evangelisch-reformierten Kirchgemeinde B. wählte die ausserordentliche Kirchgemeindeversammlung am 6. Februar 2011 nach dem altersbedingten Rücktritt von Pfarrer C. und dem Wegzug von Pfarrer D. auf Vorschlag der Kirchenpflege Pfarrer E. auf die ordentliche Pfarrstelle (100%) sowie Pfarrerin A. auf die zeitlich befristete Pfarrstelle (Ergänzungspfarrstelle 100%); der Stellenantritt erfolgte gemeinsam am 1. Juli 2011. An der Urnenwahl von März 2012 wurden die beiden Pfarrpersonen für die Amtsperiode 2012 bis 2016 bestätigt.

Per Ende 2013 gab Pfarrer E. seinen Rücktritt bekannt, und Pfarrerin A. wurde von der Kirchgemeindeversammlung am 17. November 2013 per 1. Januar 2014 auf die ordentliche Stelle (100%) berufen. Der pensionierte Pfarrer C. wurde für die Zeit vom 1. Januar 2014 bis 30. Juni 2015 mit einem 80% Pensum als Verweser eingestellt.

- II. Auf die Ausschreibung der Pfarrstelle 60-80% mit Schwerpunkt Jugend per 1. Juli 2015 gingen diverse Bewerbungen ein, aus denen die Pfarrwahlkommission Pfarrerin F. vorschlug. Im "Chilebrief" (Gemeindebeilage zur Zeitung "reformiert") vom 27. Februar 2015 wurde der Wahlvorschlag präsentiert und ausgeführt, Pfarrerin F. werde in der Kirchgemeinde - neben der üblichen pfarramtlichen Tätigkeit in den Gottesdiensten, Kasualien und in der Seelsorge - schwerpunktmässig das Aufgabenfeld Familien-, Jugend- und Generationenkirche betreuen. Die ausserordentliche Kirchgemeindeversammlung vom 12. April 2015 wählte Pfarrerin F. auf die Ergänzungspfarrstelle.

- III. In der Kirchgemeinde B. bestand bereits seit längerer Zeit eine belastete Zusammenarbeitssituationen innerhalb der Kirchenpflege, insbesondere zwischen einem Mitglied der Kirchenpflege und dem Kirchenpflegepräsidenten. Zudem ergaben sich Schwierigkeiten bei der Erarbeitung einer Pfarrdienstordnung - eine solche bestand weder beim Stellenantritt von Pfarrerin A. noch von Pfarrerin F. Einerseits gab es Spannungen innerhalb des Pfarrkonvents, andererseits zwischen Pfarrerin A. und dem Kirchenpflegepräsidenten. Aus diesen Gründen befassten sich die Bezirkskirchenpflege G, der Dekan H. sowie der Kirchenrat, insbesondere der Kirchenratsschreiber, der Verantwortliche für die Personalführung Pfarrschaft sowie der Leiter Rechtsdienst mehrfach mit den Problemstellungen.

- IV. Nachdem die Kirchenpflege B. am 22. September 2015 beschlossen hatte, die Pfarrerinnen A. und F. zur Wiederwahl vorzuschlagen, erhob Pfarrerin A. mit E-Mail vom 23.

September 2015 Aufsichtsbeschwerde an die Bezirkskirchenpflege G. gegen den Kirchenpflegepräsidenten I. und einzelne nicht näher bezeichnete Kirchenpfleger. Dies weil sie am letzten Treffen mit dem Verantwortlichen für die Personalführung Pfarrrschaft, J. (Präsident Bezirkskirchenpflege G.), K. (Mitglied Kirchenpflege B.) und I. eine entwürdigende und die persönliche Integrität sowohl von ihr als auch von ihrem Kollegen C. aufschwerste verletzende Mobbingattacke erlebt habe.

Am 17. November 2015 luden der Kirchenratsschreiber und der Verantwortliche für die Personalführung Pfarrrschaft Pfarrerin A. wegen der schwierigen Ausgangslage mit Konfliktpotential bezüglich der Zusammenarbeit zwischen den Pfarrpersonen und zwischen der Kirchenpflege und ihr zu einem Gespräch ein.

Während laufender Aufsichtsbeschwerde publizierte der Kirchenpflegepräsident im Chilebrief vom 29. Januar 2016 einen Artikel zum schwelenden Konflikt im Pfarrkonvent betreffend die Arbeitsteilung, worauf sich Pfarrerin A. erneut mit einer Aufsichtsbeschwerde an die Bezirkskirchenpflege wandte und dagegen protestierte, da der für sie negative Artikel kurz vor der Pfarrwahl an der Urne erschien. Die Bezirkskirchenpflege trat darauf nicht ein und überwies die Sache an den Bezirksrat (Entscheid vom 21. Februar 2016).

Am 28. Februar 2016 bestätigten die Stimmberechtigten der Kirchengemeinde B. Pfarrerin A. mit 77% Ja-Stimmen im Amt, Pfarrerin F. mit 95%.

Mit Entscheid vom 15. März 2016 wies die Bezirkskirchenpflege G. die Aufsichtsbeschwerde betreffend Mobbing ab und forderte Pfarrerin A. auf, gemeinsam mit Pfarrerin F. ihre Tätigkeiten und Arbeitszeiten mit dem Online-Hilfsmittel der Reformierten Kirche Bern-Jura-Solothurn ("Berner Modell") während mindestens fünf bis zwölf Monaten zu erfassen und anschliessend umgehend mit Pfarrerin G. einen Entwurf einer Pfarrdienstordnung zuhanden der Kirchenpflege zu verfassen. Die Kirchenpflege wurde aufgefordert, nach Erhalt des Entwurfes diesen zu prüfen und dann ohne Verzug eine Pfarrdienstordnung zu erlassen.

Nachdem Pfarrerin A. wiedergewählt worden war, zog sie die Aufsichtsbeschwerde betreffend den Artikel im Chilebrief zurück. Der Bezirksrat G. schrieb das Verfahren am 21. April 2016 ab, im Rahmen seiner Aufsichtsfunktion forderte er den Kirchenpflegepräsidenten jedoch mit einem Schreiben auf, sich künftig an die im Schreiben angeführten gesetzlichen Rahmenbedingungen zu halten und im Vorfeld von Wahlen keine

Informationen, die im Zusammenhang mit Wahlkandidaten und -kandidatinnen stehen, zu veröffentlichen.

- V. Die Kirchenpflege B. verabschiedete am 29. März 2016 einen Vorschlag für eine Pfarrdienstordnung, den sie dem Verantwortlichen für die Personalführung Pfarrschaft zur Begutachtung schickte. Der Kirchenpflegepräsident stellte sich in einer E-Mail an die Visitatorin der Bezirkskirchenpflege auf den Standpunkt, das Vorgehen sei kompatibel mit dem Entscheid der Bezirkskirchenpflege vom 15. März 2016, die Kirchenpflege sei gemäss Art. 115 KO kompetent, eine Pfarrdienstordnung zu erlassen, was im Interesse der Pfarrpersonen wie auch der ganzen Kirchgemeinde liege, nach Ablauf der Erfassungsphase werde es möglich sein, das ganze System nochmals zu justieren und die Pfarrdienstordnung nach Bedarf anzupassen. Auf Intervention des Kirchenrates vom 11. Mai 2016, wonach es gestützt auf den Entscheid des Bezirkskirchenrates noch zu früh sei, jetzt eine Pfarrdienstordnung zu erlassen, ordnete die Kirchenpflege in der Folge einzig den Start der Erfassungsphase an.
- VI. Am 24. März 2016 erhielt Pfarrerin A. ein anonymes Paket mit einem Kettengürtel und ein anonymes Schreiben, worauf sie Strafanzeige gegen vorerst Unbekannt, am 7. April 2016 gegen Pfarrerin F. wegen Gewalt und Drohung gegen Beamte und Ehrverletzung erstattete. Diesen Sachverhalt teilte die damalige Rechtsvertreterin von Pfarrerin A. am 7. April 2016 dem Kirchenrat mit, nachdem sie tags zuvor bereits den Kontakt zum Kirchenratspräsidenten gesucht hatte, und stellte in Aussicht, dass sie auch eine Strafanzeige gegen den Kirchenpflegepräsidenten wegen Amtsgeheimnisverletzung und Amtsmissbrauch einreichen werde, was sie am 12. April 2016 tat. In der Folge ging Pfarrerin A. ein weiteres anonymes Schreiben zu, wie auch dem pensionierten Pfarrer C. und dem ehemaligen Präsidenten der Kirchenpflege B., L. (der bereits am 18. November 2015 ein Schreiben erhalten hatte), jeweils mit wirren und ehrverletzenden Äusserungen. Auch der Kirchenrat erhielt ein anonymes Schreiben. Das Obergericht erteilte der Staatsanwaltschaft mit Beschluss vom 27. Mai 2016 die Strafverfolgungsermächtigung gegen Pfarrerin F., mit Beschluss vom 11. Juli 2016 gegen I.

Mit Eingabe vom 18. April 2016 liess Pfarrerin A. dem Kirchenratspräsidenten beantragen, Pfarrerin F. sowie den Kirchenpflegepräsidenten I. im Amt einzustellen und ihr Kostengutsprache gemäss § 49 der Personalverordnung zu gewähren. Diese Gesuche erneuerte sie am 11. Juli 2016 und am 20. August 2016.

- VII. Am 17. Juni 2016, nachdem Pfarrerin A. zuvor von Mitte April bis Mitte Mai 2016 krankgeschrieben war, wies ihre Rechtsvertreterin den Kirchenratspräsidenten darauf hin, Pfarrerin A. lasse sich für Sitzungen der Kirchenpflege und des Pfarrkonvents teilweise krankschreiben, worauf der Leiter des Rechtsdienstes sie im Auftrag des Kirchenratschreibers an die Gesamtverantwortung im Gemeindepfarramt erinnerte und auf die Möglichkeit hinwies, dass sich Pfarrerin A. vollständig krank melden könne und der Kirchenrat bereit sei, für sie eine Stellvertretung anzuordnen. In der Folge führten der Kirchenratschreiber und der Leiter Rechtsdienst Gespräche mit dem Kirchenpflegepräsidenten, Pfarrerin F. sowie mit Pfarrerin A. und deren Rechtsvertreterin durch.
- VIII. Nachdem eine Gruppe engagierter Kirchenmitglieder, darunter der ehemalige Kirchenpflegepräsident L. und Pfarrer C., den Kirchenrat um ein Gespräch bezüglich der belasteten Situation in der Kirchengemeinde ersucht hatten, das am 31. Mai 2016 im Beisein je einer Delegation der Bezirkskirchenpflege G. sowie der Kirchengemeinde B. stattgefunden hatte, und nach Gesprächen des Kirchenratschreibers sowie des Leiters Rechtsdienst mit Pfarrerin F. und dem Kirchenpflegepräsidenten, hielt der Kirchenrat dafür, es werde weder der Kirchenpflege noch dem Pfarrkonvent je in ihrem Zuständigkeitsbereich gelingen, die belastete Situation zu stabilisieren und zu klären. Daher ordnete der Kirchenrat, nachdem die Bezirkskirchenpflege G. zuvor um Anordnung eines Coachings für die Kirchengemeinde B. ersucht hatte, am 13. Juli 2016 ein Coaching für die Kirchenpflege B., deren Präsidenten sowie den Pfarrkonvent an, vorläufig befristet bis Ende April 2017. Mit dem Coaching wurde Frau M. beauftragt (KRB Nr. 213).
- IX. Mit Schreiben vom 21. Juli 2016 liess Pfarrerin F. den Kirchenrat um Gewährung von bezahltem Urlaub ersuchen, der ihr aufgrund einer erheblichen Belastungssituation vorerst bis Ende August 2016 gewährt und hernach mehrfach verlängert wurde.
- X. Nachdem die Zeitungen N. und O. bezüglich der Situation in der Kirchengemeinde B. tätig geworden waren, informierte der Kirchenrat am 20. Juli 2016 mittels Medienmitteilung im N. über die Situation und die gegen Pfarrerin F. gerichtete Strafanzeige. Die Rechtsvertreterin von Pfarrerin A. liess sich im O. vom 27. Juli 2016 vernehmen, worauf der Leiter Rechtsdienst diese gleichentags namens des Kirchenrates unter Hinweis auf § 87 PVO ersuchte, inskünftig persönlichkeitsverletzende Äusserungen betreffend Pfarrerin

F. in der Öffentlichkeit zu unterlassen. Darauf erhob die Rechtsvertreterin gegenüber dem Leiter Rechtsdienst und dem Kirchenratspräsidenten schwere Vorhaltungen.

In Erneuerung des erstmals am 18. April 2016 gestellten Gesuches, liess Pfarrerin A. am 20. August 2016 ihre Anträge auf Amtseinstellung und Kostengutsprache (Ziff. VI hievor) bekräftigen und überdies beantragen, die vom Kirchenrat am 13. Juli 2016 angeordnete Begleitung für Kirchenpflege, Kirchenpflegepräsidium sowie Pfarrkonvent sei bis zum Abschluss der laufenden Strafverfahren aufzuschieben, zudem habe der Leiter Rechtsdienst wegen Befangenheit in den Ausstand zu treten.

In der Kirchenpflegesitzung vom 22. August 2016 teilte der Kirchenratsschreiber der Kirchenpflege und Pfarrerin A. mit, dass sich der Auftrag von M. vorläufig nicht auf den Pfarrkonvent erstrecke.

Mit Beschluss vom 21. September 2016 gewährte der Kirchenrat Pfarrerin A. die Kostengutsprache gemäss § 49 PVO, wies jedoch die übrigen Anträge mit eingehender Begründung ab. Gegen diesen Beschluss liess Pfarrerin A. Beschwerde ans Verwaltungsgericht des Kantons Zürich erheben. Dieses wies das Rechtsmittel, soweit es darauf eintrat, mit Beschluss vom 19. April 2017 ab (VB.2016.00678).

- XI. Ende Oktober 2016 unterbreitete M. dem Kirchenrat auftragsgemäss ihre Analyse zur Situation in der Kirchgemeinde B. Sie schlug verschiedene Massnahmen betreffend das Kirchenpflegepräsidium sowie die Kirchenpflege vor. Zudem wies sie darauf hin, Pfarrerin A. sei nach ihrer Einschätzung gesundheitlich stark belastet, sie empfehle eine Überprüfung der Arbeitsfähigkeit. Auch dürfte sie in der Kirchenpflege und unter den Mitarbeitenden über keinen sowie in der Gemeinde offenbar nur vereinzelt über Rückhalt verfügen. In Erwägung, dass der Kirchenrat hinsichtlich des Gesundheitszustandes, der Arbeitsfähigkeit und der Amtsführung von Pfarrerin A. über keine gesicherten Kenntnisse verfüge und in Anbetracht dessen, dass die aufsichtsrechtliche Verantwortung des Kirchenrates gegenüber der Kirchgemeinde und dem Pfarramt sowie die Fürsorgepflicht des Kirchenrates als Arbeitgeber zur Klärung dieser Fragen bezüglich Pfarrerin A. es gebiete, ordnete er am 9. November 2016 ein Administrativverfahren gegen Pfarrerin A. an. Gleichzeitig setzte der Kirchenrat Pfarrerin A. Frist an, sich zur vorsorglichen Einstellung im Amt sowie zur Anordnung einer vertrauensärztlichen Untersuchung vernehmen zu lassen.

XII. Das Strafverfahren gegen Pfarrerin F. stellte die Staatsanwaltschaft am 24. November 2016 ein, worauf die Pfarrerin den Kirchenrat darüber orientierte, dass sie die pfarramtliche Tätigkeit in B. Anfang Januar 2017 nicht wieder aufnehmen werde. Sie wolle innerhalb der Landeskirche pfarramtliche Stellvertretungen übernehmen. Der Kirchenrat verlängerte den bezahlten Urlaub in der Folge bis längstens Ende Dezember 2017. Gegen die Einstellungsverfügung vom 24. November 2016 erhob Pfarrerin A. Beschwerde beim Obergericht, das die Sache in Gutheissung des Rechtsmittels an die Staatsanwaltschaft zurückwies, die das Verfahren mit Verfügung vom 13. Oktober 2017 erneut einstellte. Das Strafverfahren gegen I. stellte die Staatsanwaltschaft am 17. Oktober 2017 ein.

XIII. Mit Beschluss vom 18. Januar 2017 stellte der Kirchenrat Pfarrerin A. per sofort bis auf Weiteres - mindestens aber für die Dauer des im November 2016 eröffneten Administrativverfahrens - vorsorglich im Amt ein unter Weiterausrichtung des Lohnes, ordnete eine Administrativuntersuchung an, mit deren Leitung er den Kirchenratsschreiber beauftragte, und entzog einer Beschwerde die aufschiebende Wirkung. Das von Pfarrerin A. angerufene Verwaltungsgericht des Kantons Zürich trat auf ihre Beschwerde gegen diesen Beschluss mangels eines nicht wiedergutzumachenden Nachteils nicht ein (Verfügung vom 17. März 2017; VB.2017.00128).

Ebenfalls am 18. Januar 2017 eröffnete der Kirchenrat in einem separaten Beschluss in Bezug auf die Evangelisch-reformierte Kirchenpflege B., Kirchenpflegepräsident I. und Kirchenpflegemitglied P. ein Administrativverfahren, ordnete eine Administrativuntersuchung an und gab den beiden Betroffenen Gelegenheit, Stellung zur vorgesehenen vorsorglichen Einstellung im Amt zu nehmen, welche in der Folge am 8. Februar 2017 längstens bis zum Ende der Amtsdauer 2014-2018 verfügt wurde. Gleichzeitig setzte der Kirchenrat einen Interimspräsidenten für die Kirchenpflege B. ein.

Mit den Administrativuntersuchungen beauftragte der Kirchenratsschreiber Frau Rechtsanwältin Q. Nach einer Besprechung im Februar 2017 wurde der Auftrag am 22. Mai 2017 verschriftlicht.

XIV. Bereits Anfang April und Mai 2017 hatten der Kirchenratsschreiber und der Leiter Rechtsdienst auf Wunsch von Pfarrerin A., seit Februar 2017 durch Rechtsanwalt Z. vertreten, zwei Gespräche mit Blick auf den Abschluss einer Aufhebungsvereinbarung durchgeführt. Nachdem der Kirchenratsschreiber Pfarrerin A. Ende Mai 2017 die aus kirchlicher Sicht zwingend zu beachtenden Rahmenbedingungen mitgeteilt hatte, kam

es nochmals zu mehreren Kontakten zwischen dem Rechtsvertreter und dem Leiter Rechtsdienst, worauf Pfarrerin A. am 18. Juli 2017 mitteilen liess, die Vorschläge des Kirchenrates seien nicht annehmbar, insbesondere stimme sie einer psychiatrischen Untersuchung mit Blick auf die weitere Tätigkeit in der Landeskirche nicht zu.

- XV. Zwischen dem 10. Juli 2017 und dem 23. April 2018 befragte Rechtsanwältin Q. 13 Personen, darunter am 11. April 2018 auch Pfarrerin A. Vom Entwurf des Untersuchungsberichtes vom 17. August 2018 nahm der Kirchenrat am 12. September 2018 Kenntnis. Daraufhin setzte der Kirchenrat Pfarrerin A. am 18. September 2018 Frist an, um zum Bericht, den Befragungsprotokollen, den weiteren Akten sowie zur im Bericht empfohlenen Abberufung aus dem Amt Stellung zu nehmen. Sie liess sich innert zweifach erstreckter Frist mit Eingabe vom 30. November 2018 vernehmen.
- XVI. Die gegen die Kirchenpflege B., deren inzwischen wiedergewählten Präsidenten und den inzwischen aus der Kirchenpflege ausgeschiedenen P. geführte Administrativuntersuchung stellte der Kirchenrat mit Beschlüssen vom 18. Oktober 2018 ein. Der Kirchenpflege und deren Präsidenten empfahl der Kirchenrat, sich von externen Fachpersonen schulen, unterstützen und begleiten zu lassen. Gleichzeitig wies er die Bezirkskirchenpflege G. an, die Kirchenpflege B. eng zu begleiten. Das Interimspräsidium und die Einstellung im Amt von I. beendete der Kirchenrat per Ende 2018.
- XVII. Pfarrerin A. hatte im Fristerstreckungsgesuch vom 23. Oktober 2018 ihr Interesse an einem weiteren Gespräch über eine einvernehmliche Lösung kund getan, worauf ein solches am 10. Januar 2019 mit dem Kirchenratschreiber und dem Leiter Rechtsdienst stattfand. Da sich die Parteien nicht einigen konnten, gewährte der Kirchenrat Pfarrerin A. mit Schreiben vom 4. Februar 2019 eine Ergänzung des rechtlichen Gehörs. In der Folge wurden auf Antrag von Pfarrerin A. neun weitere Personen sowie Pfarrerin F. von Rechtsanwältin Q. befragt und die Akten der Bezirkskirchenpflege G. beigezogen. Weitergehende Anträge wies der Kirchenrat ab, so insbesondere den Beizug der Akten der gegen I., P. und die Kirchenpflege B. geführten Administrativuntersuchungen.
- XVIII. Rechtsanwältin Q. erstattete am 25. Juni 2019 den Schlussbericht, worauf der Kirchenrat Pfarrerin A. in Aussicht stellte, sie gestützt auf die Empfehlung im Schlussbericht aus dem Amt abuberufen. Denn die grundsätzlichen Anfragen hinsichtlich der Amtswürdigkeit und Amtsfähigkeit sowie der Verursachung schwerer Misstände in der

Kirchgemeinde B. bestünden unverändert. Pfarrerin A. liess sich am 22. August 2019 abschlägig vernehmen und beantragte, die vorsorgliche Einstellung im Amt vom 18. Januar 2017 sei aufzuheben, auf eine Abberufung sei zu verzichten, und sie sei für ihre Umtriebe im Zusammenhang mit der Administrativuntersuchung mit Fr. 22'145.15 zu entschädigen.

- XIX. Mit Beschluss des Kirchenrates vom 2. Oktober 2019 wurde Pfarrerin A. gestützt auf Art. 133 der Kirchenordnung mit sofortiger Wirkung aus dem Amt als Pfarrerin in der Evangelisch-reformierten Kirchgemeinde B. abberufen. Gleichzeitig ordnete der Kirchenrat ohne Anerkennung einer Rechtspflicht die Lohnfortzahlung bis 31. Oktober 2019 an und wies die Kirchenpflege B. an, Pfarrerin A. die Pfarramtswohnung bis am 31. Oktober 2019 zu den bisherigen Bedingungen zu überlassen und bei Bedarf mit ihr einen Mietvertrag bis mindestens Ende März 2020 abzuschliessen. Zudem verpflichtete der Kirchenrat Pfarrerin A. zur Räumung der Amtsräume sowie zur Abgabe von Schlüsseln und der Übergabe verschiedener Geräte, Zugangscodes sowie Unterlagen an die Kirchenpflege. Zur Begründung führte der Kirchenrat im Wesentlichen - hier stark verkürzt wiedergegeben - an, Pfarrerin A. habe sich aufgrund ihres Verhaltens, insbesondere in den Bereichen Zusammenarbeit und Kommunikation, zur Führung eines Pfarramtes als unfähig und unwürdig erwiesen. Unter diesen Vorzeichen werde es ihr nicht gelingen, das Vertrauen der Kirchgemeinde in der erforderlichen Klarheit wiederzugewinnen. Der Kirchgemeinde und der Kirchenpflege sei eine weitere Zusammenarbeit mit ihr nicht zumutbar, da die dafür erforderliche Vertrauensgrundlage nicht mehr vorhanden sei. Auch müsse davon ausgegangen werden, dass sich die bisherigen Spannungen und Konflikte fortsetzen würden.

Am 9. Oktober 2019 erliess der Kirchenrat eine Medienmitteilung, wonach die vorsorglich im Amt eingestellte Pfarrerin von B. aus dem Amt abberufen und damit das letzte noch hängige Administrativverfahren in der Kirchgemeinde B. abgeschlossen worden sei. In der Mitteilung wurde u.a. ausgeführt, Pfarrerin A. habe sich zur Führung eines Pfarramtes als unfähig und unwürdig erwiesen.

Nachdem der Kirchenrat das Gesuch von Pfarrerin A., es sei festzustellen, dass diese Medienmitteilung widerrechtlich gewesen sei, mit Beschluss vom 4. Dezember 2019 abwies (KRK 2019-785), gelangte sie an das Verwaltungsgericht. Dieses hob den Beschluss des Kirchenrates in teilweiser Gutheissung der Beschwerde auf und stellte fest, der

Inhalt der Medienmitteilung vom 9. Oktober 2019 sei im Sinn der Erwägungen teilweise widerrechtlich gewesen (Urteil vom 1. September 2020, VB.2020.00120).

XX. Gegen den Beschluss des Kirchenrates vom 2. Oktober 2019 erhob A. mit Eingabe vom 7. November 2019 Rekurs an die Rekurskommission der Evangelisch-reformierten Landeskirche des Kantons Zürich mit folgenden Anträgen:

- "1. Der angefochtene Entscheid sei aufzuheben.*
  - 2. Es sei festzustellen, dass die Abberufung der Rekurrentin nicht gerechtfertigt war.*
  - 3. Der Rekursgegner sei zu verpflichten, der Rekurrentin Lohn im Betrag von Fr. 96'340.65 brutto nebst Zins zu 5% ab Einreichung des vorliegenden Rekurses zu bezahlen.*
  - 4. Der Rekursgegner sei zu verpflichten, die Arbeitgeberbeiträge für die berufliche Vorsorge für die Monate November 2019 bis Juni 2020 im Betrag von Fr. 14'826.00 in die Pensionskasse einzuzahlen.*
  - 5. Der Rekursgegner sei zu verpflichten, der Rekurrentin eine Entschädigung von Fr. 72'225.50 netto nebst Zins zu 5% ab Einreichung des vorliegenden Rekurses zu zahlen.*
- Alles unter Kosten- und Entschädigungsfolge zuzüglich MwSt zu lasten des Rekursgegners."*

Sodann stellte die Rekurrentin die folgenden prozessualen Anträge:

- "1. Es sei die aufschiebende Wirkung des vorliegenden Rekurses wieder herzustellen.*
- 2. Es seien folgende Akten beizuziehen:  
Akten der Administrativuntersuchung betr. die Rekurrentin  
Akten der Administrativuntersuchung betr. I.  
Akten der Administrativuntersuchung betr. die Kirchgemeinde B.,  
je mit Untersuchungsbericht."*

Gleichzeitig mit dem Rekurs an die Rekurskommission erhob die Rekurrentin auch Beschwerde an das Verwaltungsgericht des Kantons Zürich mit denselben Anträgen und der Begründung, die Abberufung beende das Arbeitsverhältnis der Rekurrentin und sei daher eine personalrechtliche Anordnung. Gemäss § 18 Abs. 2 des Kirchengesetzes i.V.m. Art. 228 Abs. 2 der Kirchenordnung sei deshalb das Verwaltungsgericht zuständig.

Nachdem der Präsident der Rekurskommission einen Meinungs austausch mit der Präsidentin der 4. Abteilung des Verwaltungsgerichts vorgenommen hatte, trat das Verwaltungsgericht mit Verfügung vom 12. November 2019 nicht auf die Beschwerde ein

(VB.2019.00729). Die Geschäftsleitung der Rekurskommission trat mit Zwischenentscheid vom 15. November 2019 vorläufig auf den Rekurs ein, teilte ihn der 2. Abteilung zur Behandlung zu, wies das Gesuch um Wiederherstellung der aufschiebenden Wirkung ab und setzte dem Rekursgegner Frist zur Einreichung einer Rekursantwort an. Gegen diesen Zwischenentscheid wurde kein Rechtsmittel eingelegt.

XXI. In seiner Rekursantwort vom 18. Dezember 2019 schloss der Rekursgegner auf Abweisung des Rekurses, soweit darauf eingetreten werden könne, unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zu Lasten der Rekurrentin (act. 6). Gleichzeitig reichte er die umfangreichen Akten ein (act. 7/1-204, 8/1-379). Im von der Verfahrensleitung angeordneten zweiten Schriftenwechsel reduzierte die Rekurrentin ihre Forderung gemäss Rekursantrag 3 auf Fr. 91'681.05 brutto. Duplicando hielt der Rekursgegner an seinen Anträgen fest.

Nach Zustellung der Duplik ersuchte die Rekurrentin um Fristansetzung für eine Triplik, welchem Antrag die Verfahrensleitung entsprach. Mit Triplik vom 5. Juni 2020 reduzierte die Rekurrentin ihre Forderung gemäss Rekursantrag 3 auf Fr. 58'675.55 brutto. Die Quadruplik des Rekursgegners ging am 15. Juni 2020 bei der Rekurskommission ein und wurde der Rekurrentin zur Kenntnisnahme zugestellt.

Auf die Ausführungen der Parteien ist, soweit für die Entscheidungsfindung erforderlich, in den Erwägungen einzugehen.

Die Rekurskommission zieht in Erwägung:

#### 1. Eintreten - Kognition

1.1 Die Zuständigkeit der Rekurskommission ist von Amtes wegen zu prüfen (Art. 229 Kirchenordnung der Evangelisch-reformierten Landeskirche des Kantons Zürich vom 17. März 2009 [KO; LS 181.10] i.V.m. § 70 Verwaltungsrechtspflegegesetz vom 24. Mai 1959 [VRG; LS 175.2] i.V.m. § 5 Abs. 1 VRG).

Der vorliegende Rekurs richtet sich gegen eine erstinstanzliche Anordnung des Kirchenrates in einer personalrechtlichen Angelegenheit. Dafür ist die Rekurskommission - entgegen den Vorbringen der Rekurrentin (act. 1 S. 2 Ziff. 3) - sachlich zuständig (Art. 228 Abs. 1 lit. c KO in der seit dem 1. Januar 2019 geltenden Fassung).

1.2 Der Rekurs ist innert der Rekursfrist von 30 Tagen erhoben worden. Auch die übrigen Prozessvoraussetzungen sind erfüllt, weshalb auf den Rekurs einzutreten ist.

1.3

1.3.1 Die Rekurskommission der Evangelisch-reformierten Landeskirche ist ein Spezialverwaltungsgericht. Vor ihr können gemäss Art. 229 Abs. 1 KO i.V.m. § 50 Abs. 1 VRG und § 20 lit. a und b VRG nur Rechtsverletzungen sowie die unrichtige Feststellung des Sachverhalts gerügt werden; die Rüge der Unangemessenheit ist grundsätzlich ausgeschlossen (§ 50 Abs. 2 VRG).

- a) Bezüglich der in Frage stehenden Abberufung nach Art. 133 KO - wonach der Kirchenrat gewählte Pfarrerinnen und Pfarrer abberufen kann, die sich zur Weiterführung ihres Amtes als unfähig oder unwürdig erwiesen haben oder deren Verhalten Ursache schwerer Missstände in der Kirchgemeinde ist - liegt ein unbestimmter Rechtsbegriff vor, da der Rechtssatz die Voraussetzungen (Unfähigkeit, Unwürdigkeit, schwere Missstände) der Rechtsfolge (Abberufung) in offener, unbestimmter Weise umschreibt (vgl. dazu Häfelin/Müller/Uhlmann, Allgemeines Verwaltungsrecht, 7. Aufl., Zürich 2016, N. 413). Den Eintritt der Rechtsfolge hat der Gesetzgeber dagegen ins Ermessen des Kirchenrates (Kann-Bestimmung) gestellt.
- b) Sowohl beim Ermessen als auch beim unbestimmten Rechtsbegriff liegen offene Formulierungen vor, die den Verwaltungsbehörden einen Entscheidungsspielraum gewähren (Häfelin/Müller/Uhlmann, a.a.O., N. 421). Nach der herrschenden Lehre und Rechtsprechung sollen Ermessensentscheidungen der Verwaltungsbehörden von Verwaltungsgerichten grundsätzlich nur beschränkt, die Anwendung von unbestimmten Rechtsbegriffen dagegen voll überprüft werden können. Gemäss einer neueren Lehrmeinung räumen alle offenen Normen Ermessen ein; auf die Figur des unbestimmten Rechtsbegriffs kann danach verzichtet werden (Häfelin/Müller/Uhlmann, a.a.O., N. 415; vgl. Marco Donatsch, Kommentar VRG, § 50 N. 19 f.). Für die Überprüfbarkeit von Entscheidungen der Verwaltungsbehörden ist gemäss dieser neueren Lehrmeinung darauf abzustellen, zu welchem Zweck der Gesetzgeber den Verwaltungsbehörden mit der offenen Normierung einen Entscheidungsspielraum gewährt hat (Häfelin/Müller/Uhlmann, a.a.O., N. 393; vgl. eingehend dazu N. 426 und N. 444).
- c) Aufgrund der klaren gesetzlichen Grundlage in § 50 VRG besteht für die Rekurskommission kein Anlass, die neuere Lehrmeinung zu berücksichtigen; es wäre Aufgabe des

Gesetzgebers, diese bei Bedarf ins zürcherische (Kirchen)Recht zu implementieren. Daher kann die Rekurskommission die Ermessensausübung des Rekursgegners nur auf Missbrauch, Über- oder Unterschreitung hin überprüfen. Die Auslegung von unbestimmten Rechtsbegriffen prüft die Rekurskommission hingegen grundsätzlich uneingeschränkt (vgl. Marco Donatsch, Kommentar VRG, § 50 N. 23).

Diese Grundsätze gelten selbst dann, wenn die Rekurskommission - wie im vorliegenden Fall - als erste Rechtsmittelinstanz über eine erstinstanzliche Anordnung des Kirchenrates, eines obersten Verwaltungsorganes also, entscheidet (vgl. Marco Donatsch, Kommentar VRG, § 50 N. 67). Nach dem Willen des Gesetzgebers haben die obersten Verwaltungsorgane die Angemessenheit ihrer Entscheide selbst zu verantworten; das Verwaltungsgericht - respektive vorliegend die Rekurskommission - soll nicht deren Ermessen durch das eigene ersetzen (Weisung des Regierungsrates vom 29. April 2009 zum Gesetz über die Anpassung des kantonalen Verwaltungsverfahrensrechts, ABl 2009, 801 ff., 860).

- d) Unangemessenheit liegt vor, wenn die Behörde den zu überprüfenden Entscheid nach dem ihr zustehenden Ermessen im Einklang mit den allgemeinen Rechtsprinzipien getroffen hat, dieser jedoch zweckmässigerweise anders hätte ausfallen sollen. Unangemessenheit bedeutet somit inopportune Wahl einer (von mehreren) rechtlich zulässigen Rechtsfolgen (vgl. BGE 137 V 71 E.5.2 S. 74; 126 V 75 E.6 S. 81). Verkennt die Behörde demgegenüber das Vorliegen oder die Bedeutung eines Ermessensspielraums, liegt eine Rechtsverletzung vor. Diese kann in Gestalt einer Ermessensüber- oder -unterschreitung oder in Form von Ermessensmissbrauch auftreten.

Ermessensmissbrauch liegt vor, wenn die im Rechtssatz umschriebenen Voraussetzungen und Grenzen des Ermessens zwar beachtet worden sind, aber das Ermessen nach unsachlichen, dem Zweck der massgebenden Vorschriften fremden Gesichtspunkten betätigt wird oder allgemeine Rechtsprinzipien wie das Verbot von Willkür und rechtungleicher Behandlung, das Gebot von Treu und Glauben sowie der Grundsatz der Verhältnismässigkeit verletzt werden (BGE 141 V 365 E. 1.2 S. 366). Der Ermessenmissbrauch zeichnet sich nach dieser Definition durch zwei Merkmale aus: Formell hält sich die Verwaltungsbehörde an den Entscheidungsspielraum, den ihr der Rechtssatz einräumt. Der Entscheid ist aber nicht nur unzweckmässig oder unangemessen, sondern unhaltbar, er steht im Widerspruch zu Verfassungsprinzipien oder zu Sinn und Zweck

des Gesetzes (Häfelin/Müller/Uhlmann, Allgemeines Verwaltungsrechts, 7. Aufl., Zürich 2016, N. 435).

1.3.2 Die Rekurrentin macht geltend, die Beschränkung der Anfechtungsgründe in § 50 VRG erkläre sich daraus, dass dem Beschwerdeverfahren ein Rekursverfahren vorausgegangen sei, in welchem die Angemessenheitskontrolle stattgefunden habe. Da im vorliegenden Fall kein zweistufiges Verfahren festgelegt sei, könne die Kontrolle der Angemessenheit nicht ausgeschlossen werden. Das ergebe sich auch aus Art. 29a BV. Da die Rekurskommission die einzige Instanz sei, die als Gericht im Sinne dieser Bestimmung in Frage komme, müsse sie auch volle Kognition haben und alle Rechts- und Sachverhaltsfragen beurteilen können. Aus den §§ 20 und 50 VRG ergebe sich klar, dass eine Angemessenheitsüberprüfung nur dann ausgeschlossen werden könne, wenn es eine untere Rechtsmittelbehörde gebe, die eine Anordnung auch auf Angemessenheit prüfen könne (act. 11 S. 2 Ziff. 4 f.). Die vorliegende Rechtsstreitigkeit könne dem Anwendungsbereich von Art. 29a BV nicht entzogen werden, der Ausschluss der Angemessenheitsprüfung wäre eine Verletzung der Bundesverfassung (act. 19 S. 2 f. Ziff 4).

Damit kann die Rekurrentin nicht gehört werden. Art. 29a der Bundesverfassung vom 18. April 1999 (BV, SR 101) verlangt nicht, dass eine Angemessenheitskontrolle bzw. Ermessensüberprüfung stattfindet (BGE 142 II 49 E. 4.4 S. 53; BGr, 26. März 2013, 2C\_114/2012, E. 2.3). Auch Art. 77 der Verfassung des Kantons Zürich vom 27. Februar 2005 (KV; LS 101) verlangt nicht, dass im vorliegenden Verfahren eine Ermessensüberprüfung stattfindet (vgl. Isabelle Häner, in: Häner/Rüssli/Schwarzenbach [Hrsg.], Kommentar zur Zürcher Kantonsverfassung, Zürich 2007, Art. 77 N. 15 ff.). Die Kognition der Rekurskommission bleibt daher auf Sachverhalts- und Rechtsfragen beschränkt (vgl. Ziff. 1.3.1 hievov).

## 2. Prozessuale Anträge

2.1 Der Antrag der Rekurrentin auf Wiederherstellung der aufschiebenden Wirkung des Rekurses hat die Geschäftsleitung der Rekurskommission bereits mit Zwischenentscheid vom 15. November 2019 abgewiesen (act. 3); dieser Entscheid ist unangefochten in Rechtskraft erwachsen.

### 2.2

2.2.1 Dem Antrag der Rekurrentin auf Beizug der Akten ihrer Administrativuntersuchung wurde entsprochen, indem der Rekursgegner diese Akten mit der Rekursantwort vom 18. Dezember 2019 einreichte (act. 7/1-204).

Mit weiteren Anträgen beantragt die Rekurrentin den Beizug der Akten der Administrativuntersuchungen gegen I. und die Kirchgemeinde B. Dies sei wichtig, um aufzuzeigen, dass der Kirchenrat mit zwei verschiedenen Ellen messe. Verhaltensweisen, die bei der Rekurrentin beanstandet würden, lasse der Kirchenrat bei I. und der Kirchenpflege offenbar durchgehen. Diese einseitige Optik sei zu korrigieren, wozu diese Akten benötigt würden (act. 11 S. 2 Ziff. 1 f.).

Der Rekursgegner macht geltend, seine Beauftragte (Rechtsanwältin Q.) habe nur einen Untersuchungsbericht verfasst, der neben umfassenden Abklärungen und Würdigungen der Gesamtsituation je einen besonderen, auf die individuelle Situation der einzelnen Betroffenen eingehenden Abschnitt enthalte. Aus Gründen des Persönlichkeitsschutzes seien im Untersuchungsbericht, wie er der Rekurrentin zugestellt worden sei, einzelne Passagen erkennbar ausgeblendet worden. Die Verfahrenseröffnung und -erledigung in separaten Verfahren habe es ermöglicht, im Rahmen der Verfahrenserledigung je gesonderte Anordnungen zu treffen (act. 6 S. 2 Ziff. 5).

2.2.2 Die Rekurskommission hat einzig zu beurteilen, ob die Rekurrentin zu Recht aus dem Pfarramt abberufen wurde. Darüber, ob die Schlussfolgerungen der vom Kirchenrat mit der Administrativuntersuchung beauftragten Rechtsanwältin bezüglich I. und der Kirchenpflege B. angemessen und die darauf gestützten Beschlüsse des Kirchenrates vom 18. Oktober 2018 rechtens waren, hat die Rekurskommission hingegen nicht zu befinden. Der Rekursgegner hat über die Mitglieder der Kirchenpflege B. die Oberaufsicht (Art. 220 Abs. 2 lit. m KO), bezüglich der Rekurrentin trägt er jedoch die Personalverantwortung (Art. 220 Abs. 2 lit. k KO), was im Rahmen von Administrativverfahren von Vornherein zu unterschiedlichen Ergebnissen führen kann. Selbst wenn die Gründe für die Einstellungen der übrigen Administrativuntersuchungen (vgl. Ziff. XVI hievor) unangemessen oder sogar rechtswidrig gewesen sein sollten, kann die Rekurrentin daraus nichts zu ihren Gunsten ableiten, da es keinen Anspruch auf Gleichbehandlung im Unrecht gibt (Häfelin/Müller/Uhlmann, a.a.O., N. 599).

Sodann ist festzuhalten, dass in den unzensuriert vorliegenden Gesprächsprotokollen (act. 7/103-115, 7/143-146, 7/149-154) auch die Themata der drei andern Administrativuntersuchungen erörtert wurden, weshalb die Rekurrentin durchaus in der Lage ist, sich ein Bild darüber zu verschaffen. Wenn der Rekursgegner der Rekurrentin die Einsicht in Dokumente, die in den andern Administrativuntersuchungen beigezogen wurden, unter Hinweis auf den Persönlichkeitsschutz verweigerte (act. 7/137 S. 5 Ziff. 2 und

Anhang; 7/139; 7/155), wird die Rekurrentin dadurch nicht beschwert, da diese Dokumente im Abschlussbericht einzig im Rahmen der Darstellung der Chronologie angeführt werden, ohne dass eine inhaltliche Bezugnahme erfolgt (act. 7/139, 7/176).

Es besteht daher kein rechtlich geschütztes Interesse der Rekurrentin daran, die Schlussfolgerungen gemäss Schlussbericht vom 25. Juni 2019 (act. 7/176) in Erfahrung zu bringen, weshalb ihre Anträge auf Beizug der Akten und der Untersuchungsberichte betreffend I. und betreffend die Kirchenpflege B. abzuweisen sind.

### 3. Verletzung des Anspruchs auf rechtliches Gehör

- 3.1. Das rechtliche Gehör dient einerseits der Sachaufklärung, andererseits stellt es ein persönlichkeitsbezogenes Mitwirkungsrecht beim Erlass eines Entscheides dar, welcher in die Rechtsstellung des Einzelnen eingreift. Dazu gehört insbesondere das Recht des Betroffenen, sich vor Erlass eines solchen Entscheids zur Sache zu äussern, erhebliche Beweise beizubringen und Einsicht in die Akten zu nehmen. Der Anspruch auf rechtliches Gehör umfasst als Mitwirkungsrecht somit alle Befugnisse, die einer Partei einzuräumen sind, damit sie in einem Verfahren ihren Standpunkt wirksam zur Geltung bringen kann (BGE 144 I 11 E. 5.3 S. 17 mit Hinweisen).

In Bezug auf die Begründung eines Entscheides verlangt der Anspruch auf rechtliches Gehör, dass die Behörde die Vorbringen des vom Entscheid in seiner Rechtsstellung Betroffenen auch tatsächlich hört, prüft und in der Entscheidfindung berücksichtigt. Daraus folgt die Verpflichtung der Behörde, ihren Entscheid zu begründen. Dabei ist es nicht erforderlich, dass sie sich mit allen Parteistandpunkten einlässlich auseinandersetzt und jedes einzelne Vorbringen ausdrücklich widerlegt. Vielmehr kann sie sich auf die für den Entscheid wesentlichen Punkte beschränken. Die Begründung muss so abgefasst sein, dass sich der Betroffene über die Tragweite des Entscheids Rechenschaft geben und ihn in voller Kenntnis der Sache an die höhere Instanz weiterziehen kann. In diesem Sinne müssen wenigstens kurz die Überlegungen genannt werden, von denen sich die Behörde hat leiten lassen und auf die sich ihr Entscheid stützt (BGE 143 III 65 E. 5.2 S. 70 mit Hinweisen).

#### 3.2

- 3.2.1 Die Rekurrentin moniert, der Rekursgegner habe ihr vor Erlass des Entscheides die Tatsachen nicht bekannt gegeben, auf die sich der Entscheid stütze. Vor dessen Erlass habe der Rekursgegner nur mitgeteilt, die grundsätzliche Anfrage hinsichtlich der

Amtswürdigkeit und Amtsfähigkeit der Rekurrentin sowie die Verursachung schwerer Misstände in der Kirchgemeinde B. bestünden weiter, der Rekursgegner habe ihr die im Entscheid angeführten Gründe vorgängig nicht genannt. Der Rekursgegner hätte die Gründe offen legen müssen, auf die er sich stütze (act. 1 S. 3 f. Ziff. 8 f.; act. 11 S. 3 Ziff. 6 f.). Diese schwerwiegende Gehörsverletzung sei keiner Heilung zugänglich. Die Zustellung von Akten mit Fristansetzung zur Stellungnahme habe nicht der Gewährung des rechtlichen Gehörs entsprochen, weil die Rekurrentin nicht gewusst habe, welche Relevanz die Akten für den späteren Entscheid haben könnten (act. 1 S. 3 f. Ziff. 10 f.). Das rechtliche Gehör der Rekurrentin sei auch insofern verletzt worden, als sich der Rekursgegner nicht auf dieselben Gründe berufe, die im Schlussbericht Q. genannt würden. Zudem befasse sich der Rekursgegner nicht mit den von der Rekurrentin angeführten Argumenten. Es fehle jede Auseinandersetzung mit den Gründen, die zum Konflikt mit F. geführt hätten, die Rolle von I. werde ebenfalls mit keinem Wort gewürdigt (act. 11 S. 3 Ziff. 7 f.).

3.2.2 Dem hält der Rekursgegner entgegen, sowohl aus dem der Beauftragten erteilten Auftrag wie auch aus deren Untersuchungsbericht ergebe sich, dass der Rekursgegner eine Abberufung der Rekurrentin aus dem Amt ins Auge gefasst habe, ausdrücklich erwähnt würden in diesen beiden Dokumenten auch die Gesichtspunkte der Amtsunfähigkeit und Amtsunwürdigkeit. In den Schreiben des Rekursgegners an die Rekurrentin vom 18. September 2018 (act. 7/117) und 27. Juni 2019 (act. 7/178) werde ebenfalls auf den Untersuchungsbericht und dessen Schlussfolgerungen Bezug genommen. Die Rekurrentin nehme in ihren Stellungnahmen vom 30. November 2018 und 22. August 2019 denn auch ausführlich zu einer Abberufung Stellung und lege dar, weshalb aus ihrer Sicht die Voraussetzungen dafür nicht erfüllt seien (act. 6 S. 3 Ziff. 13a). Es bestehe kein Anspruch auf eine Stellungnahme zum vorgesehenen Entscheid und dessen Begründung. Mit der während des Administrativverfahrens wiederholt gewährten Möglichkeit, sich zu den Akten zu äussern, sowie der Möglichkeit, sich zum Entwurf des Untersuchungsberichts sowie abschliessend zu den Akten und dem Verfahren als Ganzem zu äussern, wie auch mit der ausführlichen Begründung des angefochtenen Entscheides sei das rechtliche Gehör umfassend gewährt worden (act. 6 S. 3 Ziff. 13b und c).

### 3.3

3.3.1 Diesen Ausführungen des Rekursgegners ist vorbehaltlos zuzustimmen. Die Rekurrentin äusserte sich bereits anlässlich der Beschwerde gegen die vorsorgliche Einstellung im Amt zur im Raume stehenden Abberufung, es könnten ihr keine Vorwürfe gemacht

werden, die eine Abberufung rechtfertigten würden (act. 7/57 S. 3 Ziff. 4). In ihrer Stellungnahme vom 30. November 2018 zum Berichtsentwurf zur Abberufung liess sich die Rekurrentin zu den Begriffen "Unfähigkeit" und "Unwürdigkeit" vernehmen (act. 7/126). Im Gespräch vom 11. Januar 2019 mit dem Kirchenratsschreiber und dem Leiter Rechtsdienst äusserte sich der Rechtsvertreter der Rekurrentin zur Abberufung, und die Vertreter des Rekursgegners wiesen darauf hin, auch die Wahrung des Ordinationsgelübdes stehe in Frage (act. 7/131). Die Rekurrentin machte in ihrer Eingabe vom 24. April 2019 geltend, dem Rekursgegner gehe es um nichts weniger als die Beurteilung der Frage, ob ein genügender Grund für eine Abberufung der Rekurrentin gegeben sei (act. 7/155 S. 2). Nachdem der Rekursgegner im Schreiben vom 27. Juni 2019 zur Gewährung des rechtlichen Gehörs ausgeführt hatte, er nehme gestützt auf die Empfehlung von Rechtsanwältin Q. im Schlussbericht nach wie vor in Aussicht, die Rekurrentin nach Art. 133 KO aus dem Amt abuberufen (act. 7/178), war die Rekurrentin auch in der Stellungnahme vom 22. August 2019 in der Lage, sich zur Frage der Abberufung wie auch zu einzelnen Punkten des Schlussberichtes vernehmen zu lassen (act. 7/181).

Da die Rekurrentin bereits vor Erlass des Beschlusses vom 2. Oktober 2019 in der Lage war, in Kenntnis der gesamten Verwaltungsakten inklusive der Befragungsprotokolle (act. 7/117, 7/139, 7/178) ihren Standpunkt zu den Abberufungsgründen einlässlich darzulegen, kann ihr Einwand, sie habe diese Gründe nicht gekannt, nicht gehört werden. Eine Verletzung ihres Gehörsanspruches vor Erlass des Beschlusses vom 2. Oktober 2019 ist daher zu verneinen.

3.3.2 Der ausführlich motivierte Beschluss des Rekursgegners vom 2. Oktober 2019 (act. 2/1) genügt den Anforderungen an die Begründungsdichte eines Entscheides vollumfänglich (E. 3.1 hievor), war die Rekurrentin doch in der Lage, die Tragweite des Beschlusses zu erkennen und dagegen sachgerecht zu rekurrieren, wovon die umfangreiche Rechtschrift vom 7. November 2019 (act. 1) zeugt.

Der Rekursgegner hat sich im angefochtenen Beschluss mit den am 22. August 2019 vorgetragenen formellen Rügen der Rekurrentin auseinandergesetzt (act. 2/1 S. 4-6), mit den gegen die Abberufung vorgetragenen materiellen Argumenten partiell (act. 2/1 S. 7 f. Ziff. 5a + b; S. 10 lit. e). Die Rekurrentin begnügte sich in ihrer Stellungnahme vom 22. August 2019 (act. 7/181) damit, den Schlussbericht der Administrativuntersuchung zu kommentieren, sie setzte sich nicht mit den diesem Bericht zugrunde liegenden Gesprächsprotokollen (act. 7/103-115, 7/ 7/143-146, 7/149-154) und den restlichen

Verwaltungsakten auseinander, die ihr allesamt vorlagen (vgl. E. 3.3.1 hievor). Im Gegensatz zum Rekursgegner, der sowohl die Gesprächsprotokolle wie auch die restlichen Verwaltungsakten direkt in die Entscheidung einfließen liess. Dies erhellt, weshalb sich der Rekursgegner teilweise auf Gründe berief, die im Schlussbericht der Administrativuntersuchung (act. 7/176) nicht explizit angeführt werden. Dieses Vorgehen des Rekursgegners war rechtens, oblag ihm doch die Pflicht, den Sachverhalt von Amtes wegen festzustellen und das Ergebnis der Untersuchung frei zu würdigen (§ 7 VRG). Nur am Rande sei vermerkt, dass das im Schlussbericht vom 25. Juni 2019 als erfüllt erachtete Mitverschulden der Rekurrentin an den Missständen in der Kirchgemeinde B. (act. 7/176 S. 89) vom Rekursgegner gerade nicht als Abberufungsgrund angerufen wurde (act. 2/1 S. 15 f. Ziff. 15).

Aus den vorstehenden Gründen ist eine Gehörsverletzung bezüglich der Begründungspflicht ebenfalls zu verneinen.

#### 4. Fehlerhafte Administrativuntersuchung

##### 4.1

4.1.1 Die Rekurrentin macht geltend, im Recht der Landeskirche fehle eine gesetzliche Grundlage für die Übertragung der staatlichen Aufgabe an Private (im Unterschied zu Art. 27d RVOV [Regierungs- und Verwaltungsorganisationsverordnung des Bundesrates vom 25. November 1998; SR 172.010.1]). Die Übertragung der Administrativuntersuchung an Rechtsanwältin Q. sei rechtswidrig gewesen (act. 1 S. 4 Ziff. 13). Es seien vier Administrativuntersuchungen in Auftrag gegeben worden, obschon die Probleme in der Kirchgemeinde B. das Resultat des Zusammenwirkens von verschiedenen Personen und Behörden gewesen sei. Durch die Auftrennung sei es der Rekurrentin verunmöglicht, insbesondere den Beitrag von I. zu den Problemen der Kirchgemeinde und deren Aufarbeitung im Bericht I. zu überprüfen. Daher sei die Auftragserteilung mangelhaft (act. 1 S. 4 f. Ziff. 14). Die Zerlegung der Untersuchung in einzelne Teile habe es dem Rekursgegner ermöglicht, z.B. das Verhalten von I. viel milder zu beurteilen als jenes der Rekurrentin. Welche Beschlüsse der Kirchenrat gefasst habe, sei nicht entscheidend. Das Ziel einer Administrativuntersuchung sei immer eine Gesamtschau (act. 11 S. 3 Ziff. 9 f.). Rechtsanwältin Q. sei nicht nur beauftragt worden, das Tatsachenfundament zu erstellen, sondern auch das Vorliegen der Voraussetzungen für eine Abberufung zu beurteilen, was zu beanstanden sei, da dies Aufgabe des Kirchenrats sei (act. 1 S. 5 Ziff. 15). Zu

beanstanden sei weiter die ausserordentlich lange Dauer der Administrativuntersuchung, die keine Schwierigkeiten aufgewiesen habe (act. 1 S. 5 Ziff. 16 f.).

4.1.2 Dem hält der Rekursgegner entgegen, gemäss dem von der Rekurrentin referenzierten Regierungsratsbeschluss Nr. 1416 vom 11. September 2002 könne eine Administrativuntersuchung auch von verwaltungsexternen Personen durchgeführt werden. Zudem seien der Beauftragten keine hoheitlichen Befugnisse übertragen worden, sie sei weder befugt gewesen Anordnungen zu treffen noch Weisungen zu erteilen. Die Hoheit über das Administrativverfahren und die Administrativuntersuchung habe stets beim Rekursgegner gelegen (act. 6 S. 3 Ziff. 14a). Der Auftrag der Beauftragten sei von Anfang an bekannt gewesen, die Rekurrentin habe dagegen vor Beginn der Untersuchungshandlungen keine Einwände erhoben (act. 6 S. 3 Ziff. 14c). Aus Gründen der Verfahrensökonomie und des Persönlichkeitsschutzes seien separate Administrativverfahren geführt worden. Betreffend die Rekurrentin habe es sich um ein personalrechtliches Verfahren gehandelt, während die drei andern Verfahren aufsichtsrechtlicher Natur gewesen seien (act. 14 S. 2 Ziff. 8a). Der Rekursgegner habe den Kirchenpflegepräsidenten nicht geschützt oder milder beurteilt, sondern mit Bezug auf diesen im Rahmen eines aufsichtsrechtlichen und nicht eines personalrechtlichen Verfahrens zu entscheiden gehabt (act. 14 S. 4 Ziff. 15); dabei habe sich die zu beachtende Gemeindeautonomie unmittelbar auf die Handlungsmöglichkeiten des Rekursgegners ausgewirkt (act. 14 S. 2 Ziff. 8a). Der Rekursgegner habe nicht einfach die Ausführungen im Schlussbericht der Untersuchungsbeauftragten übernommen, was belege, dass er der Verpflichtung gemäss § 7 Abs. 4 VRG nachgekommen sei, das Ergebnis der Administrativuntersuchung frei zu würdigen (act. 14 S. 2 Ziff. 7).

4.2 Die Administrativuntersuchung ist ein spezielles Instrument der Dienstaufsicht der Exekutive über die Verwaltung. Mit der Administrativuntersuchung sollen allfällige Fehlentwicklungen und mögliches Fehlverhalten in staatlichen Dienststellen seriös aufgedeckt werden. Dies hat durch eine von der zu überprüfenden Verwaltungseinheit unabhängige Kontrollinstanz zu geschehen. Da im Kanton Zürich spezielle Regeln für Administrativuntersuchungen fehlen, kommen die allgemeinen Grundsätze des Verwaltungsrechtspflegegesetzes zur Anwendung. Überdies sind nach der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichts bei Administrativuntersuchungen verfassungsrechtliche Prinzipien wie insbesondere der Anspruch auf rechtliches Gehör gemäss Art. 29 Abs. 2 BV oder das

Verhältnismässigkeitsgebot gemäss Art. 5 Abs. 2 BV zu beachten (VGr ZH, 29. Mai 2013, VB.2012.00808, E. 2.2 und 2.3 je mit zahlreichen Hinweisen).

Daher durfte der Rekursgegner auch ohne explizite gesetzliche Grundlage eine Administrativuntersuchung durchführen; er musste damit eine ausserhalb der Kirchenverwaltung stehende Person beauftragen. Die Übertragung der Administrativuntersuchung an Rechtsanwältin Q. war - entgegen der Rekurrentin - rechtmässig. Aufgrund der dem Rekursgegner bekannten Vorkommnisse in der Kirchgemeinde B. (vgl. E. III-XI hievor) mit u.a. einer belasteten Zusammenarbeit unter den Pfarrpersonen und im Verhältnis der Rekurrentin zum Kirchenpflegepräsidenten, mit einer Aufsichtsbeschwerde gegen den Kirchenpflegepräsidenten, Stellung von Anträgen gegen die Mitpfarrerin und den Kirchenpflegepräsidenten beim Kirchenrat, den Strafanzeigen, dem medialen Echo wie auch den zahlreichen Eingaben von besorgten Mitgliedern der Kirchgemeinde B. beim Kirchenrat und teilweise bei der Kirchensynode (act. 7/15-16, 7/27-30, 7/32; 8/218, 8/227-233, 8/243, 8/247, 8/254 f., 8/265 f., 8/269-273, 8/284-286, 8/288, 8/290, 8/293, 8/299, 8/314-318, 8/328) sowie dem Bericht von M., hatte der Rekursgegner guten Grund, eine Administrativuntersuchung durchführen zu lassen. Der Einsatz dieses Instrumentes war verhältnismässig, gehört es doch zu den Pflichten der vorgesetzten Behörde, Vorwürfen gewissenhaft nachzugehen; dies auch zum Schutz der durch die Vorwürfe belasteten Personen. Es bestand ein erhebliches öffentliches Interesse an der korrekten Amtsführung der Rekurrentin (vgl. dazu VGr ZH, 4. Dezember 2002, PB.2002.00031, E. 2b). Im Übrigen kann auf die zutreffenden Ausführungen des Rekursgegners verwiesen werden (E. 4.1.2 hievor).

- 4.3 Der Rekursgegner ordnete die Administrativuntersuchung am 18. Januar 2017 an (act. 7/47), erteilte nach gescheiterten Vergleichsverhandlungen mit der Rekurrentin am 22. Mai 2017 den schriftlichen Auftrag an Rechtsanwältin Q. (act. 7/76) und erhielt den Schlussbericht Ende Juni 2019 (act. 7/176). Rein zeitlich betrachtet erscheint der Rekurskommission die Dauer von 25 Monaten als sehr lang und - entgegen den Ausführungen des Rekursgegners (act. 2/1 S. 4 f. Ziff. 1) - nicht durchwegs schlüssig erklärbar. Die lange Dauer ändert jedoch nichts daran, dass die Durchführung der Administrativuntersuchung und die Beauftragung von Rechtsanwältin Q. rechtens war, der Rekurrentin das rechtliche Gehör gewährt wurde (E. 3.3.1 hievor) und die Administrativuntersuchung daher Grundlage für den Entscheid über die Abberufung der Rekurrentin sein konnte.

## 5. Abberufung

5.1. Nach Art. 133 KO kann der Kirchenrat Pfarrerinnen und Pfarrer abberufen, die sich zur Weiterführung ihres Amtes als unfähig oder unwürdig erwiesen haben oder deren Verhalten Ursache schwerer Missstände in der Kirchgemeinde ist.

5.1.1 Das Verwaltungsgericht erwog in einem älteren Entscheid, für die Abberufung aus dem Pfarramt wegen Unfähigkeit komme es darauf an, ob die betroffene Pfarrperson objektiv unfähig sei, ihr bisheriges Amt in der Kirchgemeinde weiterzuführen. Die Unfähigkeit könne in fachlichen Gründen oder in persönlichen Ursachen liegen; ebenso sei eine Kombination von sachlichen und persönlichen Gründen denkbar (Urteil VGr ZH, 26. Januar 2000, PB.1999.00020, E. 3 a mit zahlreichen Hinweisen). Weiter erwog das Verwaltungsgericht, die Abberufung könne nur bei Vorliegen wichtiger Gründe erfolgen, an die Art der Gründe sei ein strenger Massstab anzulegen. Eine Abberufung setze voraus, dass die Pfarrperson zur befriedigenden Fortsetzung des Amtes in der Kirchgemeinde unfähig und untragbar geworden und es unwahrscheinlich sei, dass sie angesichts der geschehenen Vorkommnisse das Vertrauen der Kirchgemeinde in der erforderlichen Klarheit zurückgewinnen könnte (Urteil VGr ZH, 26. Januar 2000, PB.1999.00020, E. 3 f und 3 g mit zahlreichen Hinweisen). Dieser Auslegung schliesst sich die Rekurskommission an.

5.1.2 Die Amts-Würde einer Pfarrerin bzw. eines Pfarrers ist eine zugesprochene, beauftragte Würde zum Dienst am göttlichen Wort, in der Kirche, an der christlichen Gemeinde und an der Öffentlichkeit (Welt). Diese Amts-Würde ist in der reformierten Tradition kein Habitus, sondern lebt davon, im Dienst am Wort Gottes, der Verkündigung des Evangeliums Jesu Christi in Wort, Tat und Verhalten ihren Ausdruck zu finden. Zum Dienst einer Pfarrperson in reformierter Tradition gehört deshalb unabdingbar die Verpflichtung, die berufliche Stellung (Amtswürde), die Verkündigung des Evangeliums mit dem eigenen Leben in Wort und Tat zu bezeugen. Dies kommt im Ordinationsgelübde zum Ausdruck:

"Ich gelobe vor Gott, den Dienst an seinem Wort aufgrund der Heiligen Schrift Alten und Neuen Testamentes in theologischer Verantwortung und im Geiste der Reformation zu erfüllen. Ich gelobe, im Gehorsam gegenüber Jesus Christus diesen Dienst durch mein Leben zu bezeugen, wo immer ich hinberufen werde."

Die ordinierten Theologinnen und Theologen sind an dieses Gelübde gebunden (§ 87 Abs. 2 der Personalverordnung der Evangelisch-reformierten Landeskirche des Kantons Zürich vom 11. Mai 2010 [PVO; LS 181.40] i.V.m. Art. 108 Abs. 3 KO). Dazu gehört eine

grosse Loyalität zur anvertrauten Gemeinde und der Landeskirche mit ihren Strukturen, die kollegiale Zusammenarbeit mit Amtskollegen, Mitarbeitern und Behörden (soziale Kompetenz) und eine selbstkritische Hinterfragung bei Meinungsverschiedenheiten (Selbstkompetenz) (vgl. Art. 87 Abs. 1 PVO). Das Verhalten einer Pfarrperson, auch im privaten Bereich, welches das Ansehen/die Würde oder das Funktionieren einer lebendigen christlichen Gemeinde beschädigt, macht diese Person ihres Amtes unwürdig.

## 5.2

5.2.1 Die Rekurrentin führt aus, bei Pfarrern sei der Entlassungsgrund der Abberufung eine Entlassungsart, die der fristlosen Entlassung entspreche. Wegen der Verweise in § 14 PVO und § 31 Abs. 3 PVO sei die Rechtsprechung zur fristlosen Entlassung gemäss Art. 337 OR auch bei der Abberufung heranzuziehen (act. 1 S. 6 f. Ziff. 18). Die Abberufung dürfe nur dann in Betracht gezogen werden, wenn die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar geworden sei (act. 11 S. 4 Ziff. 14). Dem Rekursgegner sei es nicht freigestellt, wann er die Abberufung ausspreche; ein längeres Zuwarten bedeute, dass eine Weiterführung des Arbeitsverhältnisses zumutbar sei (act. 11 S. 4 Ziff. 18). Die Administrativuntersuchung sei zur Klärung der Sachverhalte, die der Kirchenrat der Rekurrentin vorwerfe, gar nicht nötig gewesen, da der Hauptvorwurf, gegen den Kirchenpflegepräsidenten und die Mitpfarrerin Strafanzeigen eingereicht zu haben, dem Kirchenrat seit April 2016 bekannt gewesen sei. Auch habe der Kirchenrat vor Einleitung der Administrativuntersuchung Kenntnis davon gehabt, dass die Rekurrentin Aufsichtsbeschwerde bei der Bezirkskirchenpflege G. eingereicht habe. Ebenso sei der Abberufungsgrund der Zeiterfassung dem Kirchenrat längst vor Einleitung des Administrativverfahrens bekannt gewesen. Gründe für eine fristlose Entlassung dürften nicht Jahre zurückliegen, die vom Kirchenrat behauptete fehlende Eignung der Rekurrentin sei durch den Tatbeweis der fünfeinhalbjährigen Tätigkeit der Rekurrentin als Pfarrerin widerlegt. Mit hin sei die Abberufung verwirkt (act. 1 S. 6 f. Ziff. 21-27). Ein Beleg für das erfolgreiche Wirken der Rekurrentin sei die Stellungnahme von R., aber auch die zahlreichen Dankesbezeugungen, die sie habe erfahren dürfen (act. 11 S. 5 Ziff. 25; act. 12/1-2). Davon zeuge auch, dass an der Abschiedsfeier der Rekurrentin vom 29. November 2019 rund 100 Gemeindeglieder teilgenommen hätten, die ihr Ausscheiden sehr bedauert hätten. Das Pfarrkapitel G. habe das Ausscheiden der Rekurrentin ebenfalls bedauert, was sich an dessen Brief an sie ablesen lasse (act. 11 S. 6 Ziff. 27 f., act. 12/3-4).

Weiter lässt die Rekurrentin sinngemäss geltend machen, nach ihrer Stellungnahme zum Abschlussbericht von Rechtsanwältin Q. am 22. August 2019 sei der Beschluss über die

Abberufung aus dem Amt aus taktischen Gründen auf die Zeit nach der Wiederwahl des Kirchenratspräsidenten gelegt worden, um seine Wiederwahl nicht zu gefährden. Die Entscheidung der Abberufung sei absichtlich und aus sachfremden Gründen verzögert worden, was ebenfalls Grund für die Verwirkung sei (act. 1 S. 6 f. Ziff. 28). Nach Abschluss der Abklärungsphase mit der Stellungnahme der Rekurrentin am 22. August 2019 sei dem Rekursgegner nur noch eine kurze Überlegungsfrist zuzugestehen, um der Verwirkung der Entlassungsgründe zu entgehen; die 40 Tage, die der Rekursgegner beansprucht habe, seien bei weitem zu lang (act. 11 S. 6 Ziff. 31).

5.2.2 Nach § 27 PVO endet das Arbeitsverhältnis gewählter Pfarrpersonen durch a) Nichtwiederwahl oder Verzicht auf Wiederwahl bei Ablauf der Amtsdauer, b) Rücktritt gemäss Art. 132 KO, c) Abberufung gemäss Art. 133 KO, d) Beendigung invaliditätshalber, e) vorzeitigen Altersrücktritt und Beendigung altershalber oder f) Tod. Die fristlose Beendigung durch Kündigung aus wichtigen Gründen (§ 31 PVO) ist bei Arbeitsverhältnissen mit Angestellten vorgesehen (§ 26 lit. c PVO), nicht jedoch bei gewählten Pfarrpersonen (§ 27 PVO). Wie der Rekursgegner zu Recht geltend macht (act. 6 S. 4 Ziff. 15a), handelt es sich bei der Abberufung (Art. 133 KO) gerade nicht um eine fristlose Kündigung gemäss § 31 PVO, sondern um eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses eigener Art.

Die Besonderheit des Arbeitsverhältnisses bei gewählten Pfarrpersonen liegt darin begründet, dass sie von der Kirchgemeinde gewählt werden (§ 13 des Kirchengesetzes vom 9. Juli 2007 [KiG; LS 180.1]), die Personalverantwortung jedoch beim Kirchenrat liegt (Art. 220 Abs. 2 lit. k KO), der das Arbeitsverhältnis durch Verfügung regelt (§ 18 Abs. 2 PVO) und auch die Löhne der Pfarrpersonen festlegt (Art. 100 Abs. 2 KO). Der Kirchenpflege steht die Aufsicht über die Amtsführung der Pfarrpersonen zu (Art. 164 lit. c KO), ebenso der Bezirkskirchenpflege (Art. 186 lit. b KO); die Kirchenpflege kann Verweise und Ordnungsbussen aussprechen, ebenso die Bezirkskirchenpflege, die überdies auch aufsichtsrechtliche Massnahmen gegen Pfarrpersonen anordnen kann (Art. 186 lit. d KO; § 9 der Verordnung über die Aufsicht und die Visitation in den Kirchgemeinden vom 26. Januar 2011; LS 181.43).

Die Abberufung ist - wie es der Rekursgegner anschaulich ausdrückt - ein Notventil. Damit wird in ein Wahlverhältnis eingegriffen, das auf Amtsdauer begründet und seitens des Rekursgegners vor Ablauf der Amtsdauer grundsätzlich nicht beendbar ist (act. 6 S. 4 Ziff. 15a). Bei der Abberufung geht es darum, das Verhalten einer Pfarrperson in Bezug auf die Amtsfähigkeit und -würdigkeit als Ganzes und über einen längeren Zeitraum zu

beurteilen, und die Zeitspanne zwischen einem zu beanstandenden Vorfall oder Verhalten und dem Abberufungsentscheid ist - anders als bei der fristlosen Kündigung - gerade nicht ausschlaggebend, da vorgängig die Abberufungsgründe sorgfältig und umfassend abzuklären sind. Entsprechend sieht die Kirchengesetzgebung keine Fristen vor, die bei einer Abberufung einzuhalten sind, weshalb sie nicht ex lege verwirken können.

Eine Abberufung aus dem Amt könnte allenfalls als missbräuchlich qualifiziert werden, wenn für die Abberufung einzig auf Gründe abgestellt würde, die dem Rekursgegner bereits seit längerer Zeit bekannt waren, von ihm aber bewusst geduldet wurden, ohne dagegen zu intervenieren, so dass sich der Rekursgegner mit der Abberufung widersprüchlich verhielte, er wider den Grundsatz von Treu und Glauben (Art. 5 Abs. 3 BV) handeln würde. Solche Umstände sind vorliegend nicht gegeben: Nachdem der Rekursgegner spätestens ab August 2015 in die Causa B. involviert war, wiederholten sich frühere Zutragungen und ereigneten sich neue Vorfälle, die nach Auffassung des Rekursgegners Abberufungsgründe darstellen. Der Rekursgegner brachte sich ab August 2015 aktiv in das Geschehen ein, führte zahlreiche Gespräche und ordnete ein umfassendes Coaching für die Kirchgemeinde an, bis er schliesslich im November 2016 ein Administrativverfahren gegen die Rekurrentin eröffnete, am 18. Januar 2017 die Administrativuntersuchung anordnete (E. III-XI hievor).

Selbst wenn der Rekursgegner - wie von der Rekurrentin unterstellt - den Abberufungsbeschluss mit Blick auf die Wiederwahl des Kirchenratspräsidenten terminiert haben sollte, könnte die Rekurrentin daraus nichts zu ihren Gunsten ableiten. Denn der Rekursgegner war an keine Fristen gebunden, und die monierten 40 Tage zwischen dem Eingang der Stellungnahme der Rekurrentin (act. 7/181) und dem Beschluss vom 2. Oktober 2019 (act. 2/1) erscheinen angesichts der Tatsache, dass sich drei Kirchenrätinnen und vier Kirchenräte mit dem komplexen Fall befassen mussten, als angemessen.

Die Einrede der Rekurrentin, die Abberufung sei verwirkt, ist daher abzuweisen.

- 5.3 Nachfolgend ist auf die vom Rekursgegner angerufenen Abberufungsgründe Unfähigkeit und Unwürdigkeit einzugehen, dabei steht der Rekurskommission die volle Kognition zu (E. 1.4.1 c hievor).
- 5.3.1 Der Rekursgegner führt im angefochtenen Entscheid bezüglich dem Abberufungsgrund der **Unfähigkeit** aus, hinsichtlich der Erfüllung der Amtspflichten gemäss Art. 113 Abs. 1 KO treffe die Rekurrentin kein Vorwurf (act. 2/1 S. 8 Ziff. 6).

a) Soweit der Rekursgegner ausführt, die Rekurrentin habe sich bezüglich der Gestaltung von und Mitwirkung in religionspädagogischen Angeboten der Amtspflicht durch eine Weigerungshaltung entzogen, indem sie erst nach der Wahl in die ordentliche Pfarrstelle (2014) signalisiert habe, die Jugendarbeit nicht machen zu wollen (act. 2/1 S. 8 Ziff. 7), trifft dies nicht zu. Bereits während der Amtszeit von Pfarrer E. wurde eine Lösung getroffen, wonach die Rekurrentin schwergewichtig die Altersarbeit, die Spitalseelsorge und den Gemeindeaufbau übernahm, Pfarrer E. widmete sich der Jugendarbeit (act. 7/106, S. 4 Ziff. 20; 7/112 S. 5 Ziff. 14; 7/114 Ziff. 5; 7/115 Ziff. 105), weil die Rekurrentin, die ohne Berufserfahrung frisch von der Uni kam, Defizite im Bereich Jugend und Unterricht hatte (act. 7/111, S. 3 Ziff. 9; 7/112, S. 5, Ziff. 14). Während der Stellvertretungszeit durch Pfarrer C. wurde dies weiter so gehandhabt (act. 7/115 S. 38). Gemäss der Stellenausschreibung für die Ergänzungspfarrstelle im Herbst 2014 wurde eine Pfarrperson (60-80 Stellenprozent) mit Schwerpunkt Jugend gesucht, die die Verantwortung für den gesamten RPG-Bereich der Kirchgemeinde übernimmt (act. 7/111 Ziff. 94; 7/113 im Anhang). Art. 115 Abs. 1 KO (in der bis 31. Dezember 2018 gültig gewesenen Fassung) sah denn auch vor, dass die Pfarrarbeit in Kirchgemeinden mit mehreren Pfarrstellen im Einverständnis mit der Kirchenpflege untereinander nach Schwerpunkten aufgeteilt werden kann. Mit einer Aufteilung der Arbeit nach Schwerpunkten kann den besonderen Gaben der Pfarrpersonen Rechnung getragen werden, diese Möglichkeit dürfte insbesondere für den Unterricht in der Schule von Bedeutung sein (vgl. Eduard Rübel, Kirchengesetz und Kirchenordnung der Zürcher Landeskirche, Kurzkomentar zum Kirchengesetz, 2. Aufl., Zürich 1983, S. 95; vgl. zur Aufgabenteilung auch § 62 der Verordnung über das Pfarramt in der Landeskirche [LS 181.402]). Überdies ist anzumerken, dass die Kirchgemeinde B. die Aufgabenteilung auch weiterhin so lebt, sucht sie doch per Inserat im "reformiert" Nr. xx/xx 2021 (S.xx) eine Pfarrperson für 100 Stellenprozent mit Schwerpunkt Jugendarbeit (auch wenn der Kirchgemeinde B. nunmehr nur noch 130 Stellenprozent zustehen).

b)

aa) Der Rekursgegner führt aus, seit ihrem Amtsantritt in der Kirchgemeinde B. habe die Rekurrentin den Pfarrkonvent geleitet. Dabei habe sie ihre Aufgabe nicht wahrgenommen und den Konvent ins Leere laufen lassen, weder habe sie dafür gesorgt, dass die Sitzungen in einem angemessenen Rhythmus stattgefunden hätten, noch sei sie dafür besorgt gewesen, dass anstelle von Privatem die Themen des Gemeindeaufbaus aus theologischer Sicht zur Sprache gekommen wären. Während der Stellvertretungszeit von

Pfarrer C. habe dieser in den Kirchenpflegesitzungen für den Pfarrkonvent das Wort ergriffen. Die Rekurrentin habe bewusst in Kauf genommen, dass es zu keiner Zusammenarbeit zwischen den Pfarrpersonen im Pfarrkonvent gekommen und jede Pfarrperson ihre Aufgabe für sich selbst erledigt habe. Bereits hier zeige sich das Unvermögen der Rekurrentin zur Zusammenarbeit im Pfarrteam (act. 2/1 S. 8 f. Ziff. 8).

bb) Die Rekurrentin hält dem entgegen, Art. 114 KO sei eine reine Organisationsvorschrift, Unfähigkeit einen Pfarrkonvent zu leiten bedeute, nicht in der Lage zu sein, diese Aufgabe wahrzunehmen. Gespräche über Privates, Zuspätkommen oder das Ausfallenlassen einzelner Termine wiesen keine Unfähigkeit nach, sondern wären höchstens Nachlässigkeiten (act. 1 S. 9 Ziff. 37).

cc)

aaa) Art. 114 Abs. 2 KO in der bis am 31. Dezember 2018 gültig gewesenen Fassung bestimmte, dass der Vorsitzende des Pfarrkonventes in erster Linie verantwortlich für die Zusammenarbeit mit der Kirchenpflege und dem Gemeindegemeinderat sei; erst in der ab 1. Januar 2019 gültigen Fassung der Kirchenordnung wurde normiert, dass der Pfarrkonvent verantwortliche Aufgaben im Pfarramt in theologischer Hinsicht (vgl. auch § 62 der Verordnung über das Pfarramt in der Landeskirche [LS 180.402], in der ab 1. Juli 2019 gültigen Fassung, wonach die Aufgabenteilung im Pfarramt vorab den Gesamtzusammenhang der Gemeinde sowie die Verantwortung für die theologische Reflexion des Gemeindeaufbaus berücksichtigt). Der Pfarrkonvent dient seit jeher der Behandlung gemeinsamer Probleme der Pfarrpersonen und der Antragstellung in allen Fragen der Dienstordnung an die Kirchenpflege. Der Pfarrkonvent ist in erster Linie verantwortlich für die geordnete Zusammenarbeit mit der Kirchenpflege und den vorgesetzten kirchlichen Instanzen (Eduard Rübel, Kirchengesetz und Kirchenordnung der Zürcher Landeskirche, Kurzkomentar zum Kirchengesetz, 2. Aufl., Zürich 1983, S. 94). Erst seit 1. Januar 2019 ist gesetzlich normiert, dass der Pfarrkonvent die Pfarrdienstordnung innert sechs Monaten seit der letzten Wahl zu erarbeiten und sie der Kirchenpflege zur Genehmigung vorzulegen hat (Art. 115 Abs. 1 KO), zuvor konnte die Kirchenpflege die Aufgabenteilung in einer Pfarrdienstordnung regeln (aArt. 115 Abs. 3 KO).

bbb) Pfarrer E. berichtete, wegen den Problemen zwischen ihm und der Rekurrentin habe der Pfarrkonvent nicht funktionieren können; wobei er keine Hilfe vom Kirchenpflegepräsidenten erhalten habe (act. 7/109, Seite 6, Ziff. 10). Pfarrer S., der Stellvertreter von Pfarrerin F. von August 2016 bis April 2017, erwähnte, er habe die Rekurrentin einmal pro

Monat im Konvent angetroffen (act. 7/143). Pfarrerin T., die Pfarrerin F. von November 2016 bis Juni 2017 für den RPG-Bereich vertrat, erwähnte, der Konvent sei wenig strukturiert gewesen, es sei eher ein Geplauder gewesen (act. 7/145), was auch Pfarrerin F. geltend machte; die letzte Sitzung mit ihr habe im April 2016 stattgefunden (act. 8/155 S. 2). In der Rekurschrift führte die Rekurrentin verschiedene Sitzungsdaten des Pfarrkonvents an (act. 1 S. 9 Ziff. 36). In der Administrativuntersuchung führte die Rekurrentin aus, sie hätte sich bemüht, die Sitzungen mit Pfarrerin F. so zu lagern, dass sie sich vor den Kirchenpflegesitzungen für ein Gespräch getroffen hätten, um die Sitzung noch zu besprechen. Pfarrerin F. habe ihr dann immer viel Privates erzählt. Das habe sie etwas irritiert, da sie an sich die anstehende Sitzung habe vorbereiten wollen (act. 7/114 S. 17 Ziff. 114). Für sie sei es etwas schwierig gewesen, dass Pfarrerin F. in diesen Pfarrkonventssitzungen so unheimlich persönlich gewesen sei, viel Privates preisgegeben habe und gleichzeitig unnahbar gewesen sei, wenn es um die relevanten Informationen gegangen sei (act. 7/114 S. 17 Ziff. 116).

- ccc) In der Administrativuntersuchung hat die Beauftragte nicht systematisch erhoben, in welchem Rhythmus die Pfarrkonventssitzungen stattfanden und ob die Rekurrentin nur bei Pfarrer E. verspätet zu Sitzungen kam oder diese gar ganz ausfallen liess (act. 7/109 Ziff. 6). Ob die Angaben der Kirchenpflegerin U. zur Häufigkeit der Pfarrkonventssitzungen (act. 7/106 S. 4 Ziff. 21) verlässlich sind, zumal sie davon höchstens vom Hörensagen Kenntnis haben konnte, kann offen bleiben. Denn über Notwendigkeit und Häufigkeit der Sitzungen haben die Pfarrpersonen zu entscheiden, die den Pfarrkonvent bilden. Das Ausfallenlassen von Sitzungen oder das Zuspätkommen an dieselben sind nicht mit einem Unvermögen der Rekurrentin gleichzusetzen. Wenn sodann Pfarrer C. in den Kirchenpflegesitzungen für den Pfarrkonvent das Wort ergriff, mag dies nicht zu erstaunen, fühlte er sich der Rekurrentin doch geradezu väterlich verpflichtet und unterstützte sie, wo er konnte (C.: "Ich habe Pfarrerin A. von Anfang an beraten, man hat es als Coaching verstehen können" [act. 7/111 Ziff. 20]).

Nach dem Gesagten ist zu schliessen, dass die Rekurrentin Pfarrkonvente einberief, diese aber unzureichend leitete.

c)

- aa) Bezüglich der Zusammenarbeit hält der Rekursgegner dafür, sobald die kollegiale Unterstützung zur gemeinsamen Bewältigung anstehender pfarramtlicher Aufgaben gefordert gewesen sei, habe sich die Rekurrentin der Zusammenarbeit etwa durch die

Übernahme von zusätzlichen Gottesdiensten oder die Übernahme von Aufgaben im Bereich der religionspädagogischen Angebote verweigert. Stattdessen habe sie immer wieder auf die seinerzeitigen Stellenausschreibungen, auf frühere Stellenbeschreibungen und in der Vergangenheit erstellte Tätigkeitserfassungen verwiesen (act. 2/1 S. 9 Ziff. 9a). Sie sei nicht an einer konstruktiven Zusammenarbeit interessiert gewesen und habe es bevorzugt, ihre pfarramtlichen Aufgaben für sich selber und in Abgrenzung zu ihrem Pfarrkollegen bzw. ihrer Pfarrkollegin wahrzunehmen. Die gegenüber diesen und der Kirchenpflege wiederholt gezeigte Verweigerungshaltung und das Beharren auf einer einmal eingenommenen Position, ohne diese begründen zu können oder wollen, offenbarten grundlegende Mängel im Zusammenarbeitsverhalten (act. 2/1 S. 10 Ziff. 9f). Dass das Einreichen von Strafanzeigen gegen eine Pfarrkollegin und gegen den Kirchenpflegepräsidenten sowie die Aufsichtsbeschwerde gegen ihn einer gelingenden Zusammenarbeit nicht förderlich gewesen sei, brauche nicht näher erörtert zu werden (act. 2/1 S. 11 Ziff. 9h).

bb) Die Rekurrentin lässt dagegen vorbringen, der Grund für die Probleme mit der Zusammenarbeit hätten nicht bei ihr, sondern bei Pfarrerin F. und I. gelegen. Mit Pfarrer E. habe es keine wesentlichen Zusammenarbeitsprobleme gegeben, was sich auch daraus ergebe, dass sie in die ordentliche Pfarrstelle gewählt worden sei. Die Zusammenarbeit mit Pfarrer C. sei unproblematisch gewesen. Die Probleme mit Pfarrerin F. seien die Folge davon gewesen, dass diese ihren Anteil an Gottesdiensten nicht übernehmen wollen. Ebenso habe auch I. seinen Anteil zur schwierigen Situation in B. geleistet, hätte er seine Verantwortung wahrgenommen und vermittelt, wären die Probleme in B. nicht derart eskaliert. Die Strafanzeigen der Rekurrentin seien schon von allem Anfang an bekannt gewesen, es könne nicht angehen, dreieinhalb Jahre später daraus einen Entlassungsgrund zu machen (act. 1 S. 8 ff.).

cc)

aaa) Vorab ist festzuhalten, dass es in der Kirchengemeinde B. beim Stellenantritt der Rekurrentin im Jahr 2011 keine Pfarrdienstordnung gab, zu deren Erlass die Kirchenpflege berechtigt gewesen wäre (Art. 115 Abs. 3 KO in der bis am 31. Dezember 2018 gültig gewesenen Fassung). Eine Pfarrdienstordnung erliess die Kirchenpflege auch nicht, nachdem es zwischen Pfarrer E. und der Rekurrentin zu Unstimmigkeiten bezüglich der Aufgabenteilung gekommen war. Die Bezirkskirchenpflege G. wusste seit Oktober 2012 darum, dass die Zusammenarbeit zwischen den beiden Pfarrpersonen nicht gut

funktionierte (act. 7/136/1 S. 2, Protokoll Bezirkskirchenpflege G. vom 2. Oktober 2012), dass sie ein gegenseitiges Kommunikations- und Organisationsproblem hatten (act. 7/136/1 Protokoll vom 4. Dezember 2012). Dem Protokoll vom 9. April 2013 ist zu entnehmen, die Kommunikationsprobleme bestünden nach wie vor, die angelaufene Intervision werde demnächst beendet (vgl. dazu Intervisionsbericht vom 3. Mai 2013, Abbruch der Intervision nach sieben Sitzungen, die Rekurrentin konnte sich auf verschiedenen Ebenen nicht einlassen, sie erlebte die Intervision als nicht effektiv [act. 7/136/55/24 Beilage 20]). Sowohl der Vizedekan als auch der Kirchenratsschreiber seien über die Problematik im Bilde, die Kirchenpflege werde beide Pfarrpersonen an ihre Pflichten erinnern und Massnahmen einleiten, wenn eine Person nicht einsichtig sei (act. 7/136/1 Protokoll vom 9. April 2013). Gemäss dem Protokoll vom 25. Juni 2013 hatte sich das Kommunikationsproblem etwas verbessert. Pfarrer E. reichte seine Kündigung Ende Juni 2013 [per Ende 2013] ein (Protokoll vom 10. September 2013). Gemäss den in der Administrativuntersuchung erhobenen Angaben von Pfarrer E. verliess er die Kirchengemeinde letztlich deshalb, weil Kirchenpflegepräsident I. die gute Arbeit von Pfarrer E. aktiv schlecht gemacht hatte (act. 7/109 S. 10 Ziff. 19). K. sagte, als Pfarrer E. gekündigt habe, habe er sich nicht über Pfarrerin A. beschwert (act. 7/108 S. 5 Ziff. 30). Pfarrer C. sprach davon, er habe in den 1 ½ Jahren mit der Rekurrentin [1.1.14-30.6.15] eine hervorragenden Arbeitsteilung erlebt, er und sie hätten mehrere Projekte erfolgreich und kurzfristig verwirklichen können (act. 7/136/1 Beilage 17 [=136/55 Beilage 18]).

Seit dem Beschluss des Kirchenrates vom 9. Juli 2014 war der Kirchengemeinde B. bekannt, dass die Ergänzungspfarrstelle bis spätestens zu den Wahlen 2015 zu 80% als Stellvertretung geführt werden durfte, danach auf 60% gekürzt werde. Gemäss dem Protokoll der Bezirkskirchenpflege G. vom 9. September 2014 (act. 7/136/1) verlangte die Kirchenpflege darauf von der Rekurrentin die Einreichung einer Arbeitszeiterfassung bzw. konkrete Angaben, welche Tätigkeiten sie eigentlich ausübe (Anzahl Spitalbesuche, Seelsorgegespräche, Aufwand für Altersarbeit etc.). Die Rekurrentin stelle sich auf den Standpunkt, dass sie dies bereits im Sommer 2013 noch zusammen mit Pfarrer E. und Dekan H. gemacht habe, und dass die Aufteilung genüge. Die Kirchenpflege wolle allerdings neue und genauere Angaben, um das Tätigkeitsprofil der zu suchenden Pfarrperson besser skizzieren zu können (act. 7/136/1 Protokoll vom 4. November 2014).

An der Sitzung vom 18. November 2014 versuchte die Kirchenpflege, die Folgen einer Pensumsreduktion bei der zweiten Pfarrstelle abzuschätzen. Dabei lag ihr ein vom Pfarrkonvent (C./Rekkurrentin) erarbeitetes Dokument vom 17. November 2014 vor, wonach

der Konvent der Kirchenpflege seit Januar 2014 angeboten habe, zusammen mit ihr ein Anforderungsprofil für die vakante Pfarrstelle auszuarbeiten, was nicht umgesetzt worden sei. Der Pfarrkonvent verwies auf die mehreren, sich bereits im Besitz der Kirchenpflege befindlichen Zeitaufwand-Modelle, so auf jenes vom 19. November 2011 (Vereinbarung über die Arbeitsteilung beider Pfarrpersonen in einer Notiz des Präsidenten festgehalten). Sodann verwies er auf dasjenige vom 20. Februar bis am 18. März 2012 (wöchentliche Zeiterfassung von Pfarrerin A. zuhanden des Präsidenten) und dasjenige von Frühjahr 2012 (vom Dekan angeordnete Auflistung der geleisteten Arbeitsstunden; die kodifizierte Form dieser Zeiterfassung sei von der Kirchenpflege an der Sitzung vom 22. Mai 2012 gutgeheissen worden). Weiter verwies der Pfarrkonvent auf das Dokument vom 29. August 2014 (Richtlinien für die Erstellung des Predigtplans und der Amtswochenuteilung, ausgearbeitet durch die Kirchenpflege). Nach Meinung des Pfarrkonvents eigneten sich die vorhandenen Modelle auch für die Zukunft, und er sehe deshalb keinen Bedarf, weitere Modelle zu erstellen. Die neue Stelle solle mit Stellenschwerpunkt Kind - Jugend - Familie ausgeschrieben werden, so dass die Aufgaben der neuen Stelle den Aufgabenbereich der ordentlichen Pfarrstelle nur punktuell tangiere. Es bestehe also keine Notwendigkeit, einzelne Tätigkeiten von der einen Stelle zur andern zu verlagern. Realistisch sei, dass in der Zukunft gewisse Dienstleistungen abgebaut werden müssten, welche Praxis heute in andern Kirchgemeinden als Folge von Sparmassnahmen bereits Wirklichkeit sei. Allenfalls könne eine gemeindeeigene Ergänzung (gemeindeeigene Pfarrstelle) errichtet werden (act. 7/136/3 Blätter 5 f.).

Der Kirchenpfleger V. hielt jedoch zu den vom Pfarrkonvent für die 60%-Stelle aufgelisteten Aufgaben fest, dass diese einzig die etwa 10 jugendbezogenen Gottesdienste übernehmen könne, somit müsse die Rekurrentin die restlichen 42 Gottesdienste machen und das würde bedeuten, dass sie 140% arbeiten müsste, Abstriche seien in diesem Fall unumgänglich, solche Situationen müssten irgendwie abgedeckt werden (act. 7/136/55/24 Beilage 19). Bezirkskirchenpflegepräsident J. notierte auf das Papier des Pfarrkonvents vom 17. November 2014 handschriftlich, "Aufteilung Pfarrpersonen dann eventuell, wenn von C. neuer Pfr. zur Diskussion steht!" (act. 7/136/3 Blatt 6). Dies wird im Protokoll der Bezirkskirchenpflege vom 16. Dezember 2014 bestätigt: danach hatte eine Aussprache zwischen der Rekurrentin, Pfarrer C., I. und J. stattgefunden bezüglich insbesondere der Arbeitszeiterfassung. Es sei beschlossen worden, dass während der Stellvertretungszeit von Pfarrer C. darauf verzichtet werde (act. 7/136/1).

bbb) Mit Dekan H. ist festzuhalten, dass es an der Kirchenpflege B. gelegen hätte, bereits im Vorfeld der Wahl von Pfarrerin F. darüber zu befinden, wie das verkleinerte Pensum zu den bisherigen Anforderungen passt, welche Angebote abgebaut oder durch Stellvertretungen erbracht werden können, um hernach den Prozess zur neuen Struktur soweit voran zu treiben, dass vor der Stellenausschreibung die neue Situation im Grundsatz geklärt ist (act. 7/24/2 [=7/136/55/17/5 Blatt 2]).

Die Kirchenpflege hat die ihr obliegenden Verpflichtung zur Organisation der Kirchgemeinde (Art. 163 Abs. 2 lit. b KO) in diesem Punkt nicht genügend wahrgenommen. Sie hat zwar versucht, die Auswirkungen der für die Kirchgemeinde bedeutsamen Pensumsreduktion in der Ergänzungspfarrstelle (von 80 auf 60%) zu evaluieren, hat das Problem aber nicht nachhaltig gelöst. Es vermag daher nicht zu erstaunen, dass Pfarrerin F. beim Stellenantritt am 1. Juli 2015 eine zu hohe Arbeitslast hatte (vgl. dazu act. 7/24/2; act. 7/136/14 S. 3 [=8/41]; act. 7/150 S. 9).

Im Rahmen der Administrativuntersuchung macht J. geltend, in der Kirchenpflege B. habe Ferienstimmung geherrscht, es habe keine Führung gegeben durch den Kirchenpflegepräsidenten, er habe die Führung an die Bezirkskirchenpflege und an den Bezirksrat delegiert, Kirchenpflegepräsident I. sei ein Narzist (act. 7/103, S. 2 f.). Und im Protokoll der Bezirkskirchenpflege vom 9. Juni 2015 wird erwähnt, der Kirchenpflegepräsident pflege einen autoritativen Führungsstil, dies führe zu Schikanen gegenüber der Rekurrentin. Pfarrerin F. habe eigene Vorstellungen zu den Schwerpunkten ihrer Arbeit. Die Pfarrperson habe aber den Auftrag wahrzunehmen, den ihr die Gemeinde erteilt habe. Der Dekan werde sich der Sache zusammen mit dem Präsidenten der Bezirkskirchenpflege annehmen (act. 7/136/1).

In der Folge gelang es Dekan H. nicht, eine einvernehmliche Aufteilung der pfarramtlichen Tätigkeiten herbeizuführen. Eine Aufteilung der Anzahl Amtswochen und Gottesdienste im Verhältnis 62,5:37,5% (act. 7/136/55/5/1) akzeptierte die Rekurrentin mit der Bemerkung, sie bringe eine Mehrbelastung von einem Viertel mit sich (act. 7/136/55/4). Diese Aufteilung scheiterte am 1. Juli 2015 jedoch am Veto von Pfarrerin F. und am Kirchenpflegepräsidenten, der dafür hielt, er müsste das vorgeschlagene Ergebnis zuerst mit der Kirchenpflege diskutieren (act. 7/136/15 S. 3; 8/41 S. 2). Der Hinweis der Rekurrentin (act. 1 S. 10 Ziff. 44) trifft zu, dass I. am 26. Juli 2015 eine "Arbeitsaufteilung auf beide Pfarrstellen" erliess, welches Dokument - entgegen der Annahme der Rekurrentin - im Anhang ihrer Einvernahme vom 11. April 2018 abgelegt ist (act.

7/114) und im Übrigen auch in den Akten zur Aufsichtsbeschwerde vom 23. September 2015 (act. 7/136/55/5/4 und 7/136/55/17/4). Dieses Papier stellt jedoch lediglich den Status quo mit der Aufteilung der Gottesdienste und Amtswochen im Verhältnis 62,5:37,5% (entsprechend 100 und 60 Stellenprozente) dar. Diese Aufteilung hatte Dekan H. bereits am 1. Juli 2015 vorgeschlagen, sie wurde seit dann provisorisch angewandt, wie einer E-Mail der Rekurrentin an die Bezirkskirchenpflege vom 24. Oktober 2015 zu entnehmen ist (act. 7/136/55/4; was sie auch in ihrer Stellungnahme an die Bezirkskirchenpflege vom 30. November 2015 bestätigte [act. 7/136/55/16 S. 4 oben]). Die Verteilung 62,5 zu 37,5% lehnte Pfarrerin F. jedoch wegen Überlastung ab.

Aufgrund seines Scheiterns übergab Dekan H. am 31. August 2015 die Verantwortung für die Kirchgemeinde B. der Personalentwicklung der Kantonalkirche, dem Verantwortlichen für die Personalführung. Der Dekan machte geltend, die Situation erfordere eine Klärung der Zuständigkeiten zwischen der Kompetenz und Verantwortung des Präsidenten gegenüber dem Pfarramt und zweitens eine verbindliche Abmachung der Zuständigkeiten der Pfarrpersonen untereinander sowie ein verbindliches Kommunikationskonzept (act. 7/136/55/17/5; act. 8/9).

- ccc) Mit Beschluss vom 25. August 2015 forderte die Kirchenpflege B. - auf Rat des Verantwortlichen für die Personalführung Pfarrschaft (act. 8/41 S. 2) - die Pfarrfrauen auf, den Pfarrkonvent zu bilden und bis am 1. Dezember 2015 eine Pfarrdienstordnung zu entwerfen und diese der Kirchenpflege zur Beurteilung und Beschlussfassung vorzulegen; unter Beizug einer kompetenten Person zur Beratung (act. 8/5). Dies belegt, dass das von I. am 26. Juli 2015 aufgesetzte Papier (act. 7/114 Anhang [=act. 7/136/55/5/4 und 7/136/55/17/4]) gerade nicht den Charakter einer ausgearbeiteten Pfarrdienstordnung hatte.

Da sich die Rekurrentin nicht mit der von der Kirchenpflege für den Pfarrkonvent mandatierten W. in Verbindung gesetzt hatte, fand am 17. September 2015 eine Sitzung mit der Rekurrentin, dem Kirchenpflegepräsidenten und der Vizepräsidentin K. statt, zu der auch J. und der Verantwortliche für die Personalführung Pfarrschaft eingeladen wurden, weil die Rekurrentin es abgelehnt hatte, alleine mit der Kirchenpflege zusammen zu sitzen (act. 8/12). J. verliess die Sitzung vorzeitig. Der Verantwortliche für die Personalführung Pfarrschaft hielt tags darauf in einer E-Mail an I. fest, er hoffe, dass die Bereitschaft und Einsicht gewachsen sei, für externe Beratung und Unterstützung des Pfarrteams (act. 8/13).

Nachdem der Kirchenpflegepräsident die Rekurrentin am 21. September 2015 per E-Mail zu einem Gespräch zu fünf - I., K., Pfarrerin F., Moderation durch den Verantwortlichen für die Personalführung Pfarrschaft - eingeladen hatte (act. 8/15), erwiderte die Rekurrentin zwei Tage später - wohl *nach* Erhalt der E-Mail des Kirchenpflegepräsidenten vom 22. September 2015, 23:05 Uhr, mit dem er der Rekurrentin und Pfarrerin E. mitteilte, sie seien zur Wiederwahl vorgeschlagen (act. 8/17) - am 23. September 2015, 12:59 Uhr, in einer E-Mail mit dem Betreff: "Untersuchung Bezirkskirchenpflege", sie habe am letzten Gespräch [vom 17. September] "eine derart entwürdigende und die persönliche Integrität sowohl von mir als auch von meinem Kollegen C. aufs schwerste verletzende Mobbingattacke erlebt, dass ich nach dieser Erfahrung keinesfalls an einem Gespräch in der von dir genannten Runde teilnehmen werde. Ich brauche meine Energie um meine Amtsführung mit der 100% Stelle endlich ungestört und verantwortungsvoll wahrnehmen zu können" Die E-Mail enthielt einen weiteren Abschnitt mit dem Titel Beschwerde, mit dem die Rekurrentin Beschwerde wegen Mobblings gegen sie durch den Präsidenten und durch einzelne Kirchenpfleger an die Bezirkskirchenpflege als Oberbehörde erhob. Sie ersuchte um gründliche Untersuchung in dieser Sache, sie sei sicher, dass damit die ganze Geschichte von Anfang an lückenlos aufgerollt und auch aufgeklärt werden könne (act. 8/16). Eine nachvollziehbare Begründung des Mobbingvorwurfes fehlte und wurde auch im darauf eröffneten Aufsichtsbeschwerdeverfahren vor der Bezirkskirchenpflege nicht nachgeliefert.

Am 30. November 2015 nahm die Rekurrentin eingehend Stellung betreffend die Pfarrdienstordnung und machte am Ende der Eingabe eigene Vorschläge (act. 7/136/55/16; vgl. hernach zitiert aus S. 7). In ihrer Eingabe vom 30. Dezember 2015 an die Bezirkskirchenpflege machte die Rekurrentin, bezugnehmend auf zwei E-Mails von L. und C. vom 24. und 25. September 2015 an die Bezirkskirchenpflege - I. qualifizierte diese E-Mails als koordinierte und abgesprochene Verleumdungsaktion, initiiert von der Rekurrentin (act. 7/136/55/23 S. 15) - geltend, sie könne bestätigen, dass versucht werde, die Mitglieder des Pfarrkonvents gegeneinander aufzubringen, ihre Arbeit werde seitens der Mehrheit der Kirchenpflege seit dem Weggang von C. nicht mehr wertgeschätzt. Sie hoffe, "dass sich die verfahrenen Verhältnisse mit Hilfe der Bezirkskirchenpflege etwas lösen lassen und wir Pfarrpersonen uns wieder auf unseren Hauptauftrag, die Verkündigung des Evangeliums und die Seelsorge, konzentrieren können" (act. 7/136/55/22). Am 29. Januar 2016 monierte die Rekurrentin gegenüber der Bezirkskirchenpflege den Artikel des Kirchenpflegepräsidenten im Chilebrief "Zur Arbeitsteilung im Pfarramt",

wonach die Rekurrentin im Gegensatz zu Pfarrerin F. noch keine Auskunft zu ihren Tätigkeitsfeldern und den dazugehörigen ungefähren Zeitaufwand abgegeben habe, und im zweiten Semester 2015 aufgrund des Amtswochenplanes von insgesamt 10 Beerdigungen deren 7 auf Pfarrerin F., deren 3 auf die Rekurrentin entfallen seien (act. 7/136/55/28 f.). Am 23. Februar 2016 nahm die Rekurrentin erneut Bezug auf eine Stellungnahme von I. zur Pfarrdienstordnung (act. 7/136/55/32). Mit Beschluss vom 15. März wies die Bezirkskirchenpflege die Aufsichtsbeschwerde betreffend Mobbing ab (act. 8/62).

L. machte in der vorerwähnten E-Mail vom 25. September 2015 an J. geltend, die Rekurrentin werde seit Monaten von der Kirchenpflege aufs schwerste gemobbt, die Sitzungen seien für sie ein Spiessrutenlauf, sie sei in Not (act. 7/136/55/15 S. 2). Bezüglich des Mobbingvorwurfes hielt K. in einer E-Mail vom 5. November 2015 an J. fest, an der Sitzung vom 2. November mit Anwesenheit des Verantwortlichen für die Personalführung Pfarrrschaft habe der Mobbingvorwurf entkräftet werden können; es habe damals sehr wohl kritische Bemerkungen gegenüber der Rekurrentin gegeben, auf diese habe sie direkt Bezug nehmen können. Der Verantwortliche für die Personalführung Pfarrrschaft habe keine Zeichen von Mobbing festgestellt (act. 7/136/12).

ddd) Die beigezogene W. legte ihr Mandat bereits nach der ersten Sitzung mit den beiden Pfarrern nieder. Sie empfahl den Pfarrpersonen am 23. September 2015 die Einführung einer Arbeitszeiterfassung. Für die gemeinsame Erarbeitung der Pfarrdienstordnung empfahl sie, die Vollzugsordnung zur Personalverordnung und das Berechnungsmodell der reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn könnten als Referenzrahmen dienen. Voraussetzung sei eine transparente Auflistung der Arbeiten, Arbeitszeiten und offene Kommunikation von beiden Pfarrpersonen. Die Rekurrentin zeige sich in der Sitzung nicht gewillt, mit einer Arbeitszeiterfassung und Berechnung ihren Aufgabenfeldern den entsprechenden Zeitaufwand zuzuweisen, sie bestehe auf der Besprechung der schon erarbeiteten Unterlagen. Schon erarbeitete Unterlagen sollten genügen, diese wolle sie Pfarrerin F. allerdings nicht zeigen mit der Begründung, sie habe dies mit dem vorherigen Kollegen auch nicht gemacht (act. 7/136/14, Aktennotiz 23.9.15 S. 2 [=8/29]). In einer E-Mail an I. und den Verantwortlichen für die Personalführung Pfarrrschaft hielt W. fest, die Rekurrentin habe ihres Erachtens keine Bereitschaft gezeigt, eine Pfarrdienstordnung zu erstellen. Sie könne keine klare Auskunft über ihre Tätigkeiten und zeitlichen Aufwand geben, sie sei auch nicht gewillt, dies zu tun. Zumindest sei dies

das Resultat der Sitzung gewesen (act. 8/24). Die Rekurrentin hielt noch am 30. November 2015 dafür, es seien genügend Grundlagen vorhanden zur Erstellung einer Pfarrdienstordnung, die Aufteilung der allgemeinen pfarramtlichen Tätigkeiten proportional zu den Stellenprozenten wie vom Dekan und vom Kirchenpflegepräsidenten am 26. Juli 2015 vorgeschlagen, scheine ihr die einfachste und naheliegendste Lösung zu sein. Sie würde es begrüßen, wenn zur Entlastung von Pfarrerin F. durch die Kirchenpflege ergänzende Ressourcen (Katechetinnen, Mithilfe Ressort Kirchenpflege, Freiwillige) bereitgestellt würden (act. 7/136/55/16 S. 7).

Am 20. Oktober 2015 machte die Kirchenpflege den Pfarrfrauen - nach deren vorgängiger Anhörung (act. 8/41 S. 3) - die Auflage, eine prozentuale Auflistung ihrer Tätigkeitsfelder in ihrem Arbeitsbereich einzureichen und die damit verbundene Arbeitszeit gemäss dem Berner Modell zu erfassen, und zwar bis am 30. Oktober 2015 (act. 7/37 [=7/136/55/9]). Am 5. November 2015 schrieb der Verantwortliche für die Personalführung Pfarrerschaft, unterstützt vom Leiter Rechtsdienst, in einer E-Mail an I., sollte die Rekurrentin das von ihr Verlangte nicht eingereicht haben, solle ihr eine Frist von 10 Tagen angesetzt werden (act. 7/136/55/11]). Pfarrerin F. reichte eine Auflistung ein, die Rekurrentin jedoch nicht, worauf der Kirchenpflegepräsident die Rekurrentin am 12. November abmahnte und ihr eine 10 tägige Frist ansetzte (act. 7/37 [=7/136/55/9]).

Bereits am 2. November 2015 führte die Kirchenpflege mit dem Verantwortlichen für die Personalführung Pfarrerschaft eine ausführliche Besprechung durch, bei der dieser davon abriet, eine Pfarrdienstordnung zu verordnen. Er wies darauf hin, dass die beteiligten Pfarrpersonen bezüglich der Ausgestaltung der Pfarrdienstordnung in einen aktiven, gemeinsam verantworteten Prozess treten müssten (act. 7/136/14 S. 3). In ihrer Sitzung vom 3. November 2015 hielt die Kirchenpflege B. fest, der Erarbeitungsprozess habe bisher nicht funktioniert. Sie stellte der Bezirkskirchenpflege daher den Antrag, den Termin für die Inkraftsetzung einer neuen Pfarrdienstordnung bis auf weiteres zu verschieben. Der vorliegende Antrag impliziere, dass vorderhand mit dem Status quo weitergefahren werde, also mit jener Arbeitsverteilung, welche im gegenwärtigen Zeitpunkt real praktiziert werde und mit einem Vorschlag kongruent sei, welchen Dekan H. im Frühling bzw. Sommer 2015 gemacht habe. Dabei war der Kirchenpflege bewusst, dass Pfarrerin F. gemäss ihrer detaillierten Aufstellung ein 80% Stellenpensum versah, obschon sie nur eine 60%-Stelle inne hatte (act. 7/136/14 [=act. 8/41]).

Nachdem die Bezirkskirchenpflege G. Pfarrerin A. im laufenden Aufsichtsbeschwerdeverfahren eine Frist zur Stellungnahme gesetzt hatte, hielt X., Leiter Ressort Rekurse und Beschwerden der Bezirkskirchenpflege G., Kirchenpflegepräsident I. am 17. November 2015 per E-Mail an, die Fristansetzung der Kirchenpflege an die Rekurrentin sei zur Zeit nicht sachdienlich. Die Bezirkskirchenpflege werde ihrerseits dem gestellten Antrag der Kirchenpflege, den Termin für die Inkraftsetzung einer neuen Pfarrdienstordnung bis auf weiteres zu verschieben, nachkommen (act. 7/136/16 [=7/136/55/10]). Worauf der Kirchenpflegepräsident der Rekurrentin am 18. November 2015 mitteilte, die ihr ange-setzte Frist sei aufgehoben (act. 7/136/55/14).

Am 17. November 2015 trafen sich der Kirchenratschreiber und der Verantwortliche für die Personalführung Pfarrrschaft mit der Rekurrentin zu einem Gespräch, um die schwierige Ausgangslage mit Konfliktpotential bezüglich der Zusammenarbeit zwischen den Pfarrpersonen und zwischen der Kirchenpflege und der Rekurrentin zu besprechen. Zur Pfarrdienstordnung legte die Rekurrentin Unterlagen aus dem Jahr 2014 vor, die teilweise Anfangs 2015 überarbeitet wurden, jedoch nicht mit Pfarrerin F. Gemäss der vom Verantwortlichen für die Personalführung Pfarrrschaft verfassten Aktennotiz über das Gespräch machte die Rekurrentin geltend, es sei ihr neu, dass die Kirchenpflege die Kompetenz habe, Aufträge zu erteilen. Sie habe gedacht, wenn der Dekan eine neue Pfarrdienstordnung nicht für nötig halte und einer Quantifizierung der Arbeitsbereiche kritisch gegenüberstehe, müsse sie den Auftrag der Kirchenpflege nicht nachkommen. Später im Gespräch bemühte die Rekurrentin ältere Entwürfe von Pfarrdienstordnungen und stellte sich auf den Standpunkt, die in den Stellenausschreibungen aufgeführten Arbeitsgebiete genügten als Pfarrdienstordnung. Bezüglich der von der Kirchenpflege B. geforderten Unterlagen weigerte sich die Rekurrentin, eine Terminierung ins Auge zu fassen. Sie äusserte sich sowohl zur Reaktivierung des Coachings wie auch zum Wiedereingangbringen des vertagten Gespräches zwischen der Kirchenpflege und den beiden Pfarrfrauen abschlägig (act. 7/136/55/17/8 [=8/47]).

- eee) Der vorstehende Aktenauszug (E. ccc-ddd) belegt, dass zwischen dem Kirchenrat als Personalverantwortlichem für die Rekurrentin, der Kirchenpflege B. und der Bezirkskirchenpflege G. keine institutionalisierte Koordination bezüglich der längst bekannten Problemfelder in der Kirchgemeinde B. erfolgte. Das lässt sich durch die unterschiedlichen Aufgabenstellungen der Behörden erklären (vgl. E 5.2.2 hievore) und der fehlenden gesetzlichen Grundlage für ein - in casu wünschenswertes - koordiniertes Vorgehen unter der Oberleitung einer der Behörden. Das teilweise unkoordinierte Vorgehen der

Behörden kann der Rekurrentin nicht zur Last gelegt werden, daraus dürfen ihr in Bezug auf die Abberufung keine Nachteile erwachsen. Wenn die Kirchenpflege B. der Rekurrentin am 4. Februar 2016 erneut eine Frist ansetzte, um gemäss den Ausführungen der Rekurrentin "eine Auflistung der Tätigkeitsbereiche anzugeben und unter Anwendung des Berner Modells eine Studenauflistung zu erstellen" (act. 7/136/24 [=7/136/55/31]), und sich Pfarrerin A. unter Hinweis auf das Verfahren vor der Bezirkskirchenpflege und die Tatsache, dass X. die Kirchenpflege am 17. November 2015 wegen der angesetzten Frist zurückgepfiffen hatte, nicht auf die Frist eintrat (act. 7/136/24), darf daraus nichts zu ihren Lasten abgeleitet werden.

Nicht unproblematisch wirkte sich in casu aus, dass der Kirchenrat eine Arbeitgeberfunktion hatte, die Kirchenpflege als primäre Ansprechpartnerin der Rekurrentin jedoch bezüglich ihrer Amtsführung nur Aufsichtsfunktion (Art. 164 lit. b KO) und die Rekurrentin in der Einteilung ihrer 5½-Tage-Woche im Rahmen der Erfordernisse des Pfarramtes und dessen Aufgaben frei war (§ 131 Abs. 2 und 3 der Vollzugsverordnung zur Personalverordnung [LS 181.401]). Dennoch oder gerade wegen der einer selbständigen Tätigkeit angenäherten Arbeitnehmerstellung als Pfarrerin war die Rekurrentin verpflichtet, sich rechtmässig zu verhalten, die Würde und die Rechte der Mitglieder der Landeskirche und anderer Personen zu achten und die Interessen der Landeskirche in guten Treuen zu wahren (§ 87 Abs. 1 PVO). Die Rekurrentin war als ordinierte Theologin überdies an das Ordinationsgelübde gemäss Art. 108 Abs. 3 KO gebunden (§ 87 Abs. 2 PVO).

Soweit die Rekurrentin geltend macht, das Ordinationsgelübde habe ausschliesslich religiöse Bedeutung und begründe keine besonderen arbeitsrechtlichen Pflichten (act. 1 S. 13 Ziff. 67), aus Art. 108 KO ergebe sich eindeutig, dass es rein theologische Bedeutung habe, Pfarrer würden auf die Bibel und die Reformation verpflichtet, nicht auf ihren Arbeitgeber, es sei nur insoweit relevant, als es dem Pfarrer verbiete, den Grundannahmen des Tendenzbetriebes Kirche zuwider zu handeln (act. 11 S. 9 Ziff. 45 f.), kann sie nicht gehört werden. Aufgrund seiner expliziten Erwähnung in § 87 PVO verpflichtet das Ordinationsgelübde eine Pfarrperson auch als personalrechtliche Vorschrift, die Werte des Evangeliums durch ihr ganzes Leben zu bezeugen, d.h. sowohl durch die Amts- als auch durch die eigene Lebensführung (vgl. auch E. 5.1.2 hievore).

In diesem Rahmen war die Rekurrentin insbesondere gehalten, Weisungen der Kirchenpflege Folge zu leisten. Zwar darf eine Pfarrperson gegenüber der Kirchenpflege kritisch eingestellt sein und sich ihr gegenüber kritisch äussern. Die Rekurrentin ging jedoch weit

darüber hinaus: Sie verweigerte im Ergebnis das Gespräch und die Zusammenarbeit mit der Kirchenpflege, und sie verweigerte im Ergebnis die Erarbeitung einer Pfarrdienstordnung. Die Rekurrentin ist nicht zu hören, wenn sie geltend macht, auch Dekan H. habe eine neue Pfarrdienstordnung nicht für nötig gehalten. Dieser hatte die Rekurrentin darin unterstützt, sie müsse keine detaillierten Angaben über ihre Tätigkeit im Sinne einer Arbeitszeiterfassung machen, wie es die Kirchenpflege B. offenbar noch im Herbst 2014 von ihr verlangt hatte (E. c/cc/aaa hievor). Eine solche Erfassung ist für die Zeit vom 20. Februar bis 20. März 2012 aktenkundig (act. 7/130/31). Es kann offen bleiben, ob im Herbst 2014 tatsächlich eine minutengenaue Aufzeichnung verlangt wurde, was C. in der Administrativuntersuchung sinngemäss geltend machte: Kirchenpflegepräsident I. habe darauf bestanden, dass sie alles minutiös aufschreiben müssten, J. habe jedoch gesagt, sie müssten dies nicht machen, dies sei nicht sinnvoll, ebenfalls habe der Dekan dafür gehalten, sie müssten es nicht machen (act. 7/111, Ziff. 68). Eine solche Aufzeichnung zu verlangen, wäre unzulässig gewesen, da nur der Kirchenrat von den Pfarrpersonen verlangen kann, auf Vertrauensbasis eine persönliche Zeitbuchhaltung zu führen (§ 131 Abs. 4 Vollzugsverordnung zur Personalverordnung; vgl. auch act. 7/165 S. 2).

Massgebend ist, dass die Versuche von Dekan H. wie auch von M. zur Erarbeitung einer Pfarrdienstordnung ergebnislos blieben, weil die Rekurrentin nicht bereit war, über ihre Tätigkeit als Pfarrerin Auskunft zu geben und lediglich auf veraltete oder nicht massgebende Dokumente verwies. Zumal die Ergänzungspfarrstelle nur noch 60% betrug und Pfarrerin F. den gesamten RPG-Bereich abzudecken hatte, der zuvor von Pfarrer E. mit einem 100%-Pensum und danach von Pfarrer C. mit einem 80%-Pensum bedient wurde. Dekan H. hielt dazu fest, er teile die Auffassung von Pfarrerin F., dass es nicht möglich gewesen sei, mit einem 60% Pensum die ihr zugeteilten pfarramtlichen Grundaufgaben und den ihr zugeteilten Bereich RPG zu bewältigen; viele Kirchenpflegen unterschätzten den Aufwand im Bereich RPG (act. 7/150 S. 9). Allerspätestens seit dem 25. August 2015 wusste die Rekurrentin um den offiziell erteilten Auftrag der Kirchenpflege, zusammen mit Pfarrerin F. eine Pfarrdienstordnung zu entwerfen. Und spätestens seit dem 23. September 2015 musste ihr auch die Erfassung der Arbeitsbereiche nach Berner Modell ein Begriff sein, welche Erfassungsmethode die Kirchenpflege von ihr darauf explizit verlangte. Es ist nicht nachvollziehbar, weshalb sich die Rekurrentin, die schon mit Pfarrer E. wegen der Arbeitsteilung Unstimmigkeiten hatte, im Wissen um den spätestens seit Amtsantritt von Pfarrerin F. erneut eskalierten Streit über eine faire Arbeitsteilung nicht aktiv Hand bot, der Auflage der Kirchenpflege B. nachzukommen. Noch am 17.

November 2015 zeigte sie keine Bereitschaft, eine Erfassung nach Berner Model zu machen. Dies obwohl die Rekurrentin eine Mehrbelastung von einem Viertel zu tragen hatte (act. 7/136/55/4) und ihr bewusst sein musste, dass Pfarrerin F. zu 80% ausgelastet war. Damit steht aber fest, dass die Rekurrentin nicht nur die Zusammenarbeit mit der Kirchenpflege verweigerte, für die sie insbesondere auch in ihrer Eigenschaft als Vorsitzende des Pfarrkonventes verantwortlich war (Art. 114 Abs. 3 KO [in der bis 31. Dezember 2018 gültig gewesenen Fassung]), sondern auch der ihr obliegenden Verpflichtung gegenüber Pfarrerin F. nicht nachkam, sie zu unterstützen (§ 89 Abs. 2 PVO). Die Feststellung des Rekursgegners, das hievon aufgezeigte Verhalten der Rekurrentin offenbare grundlegende Mängel im Zusammenarbeitsverhalten, ist daher zu bestätigen.

- fff) Für die Rekurskommission ist die am 23. September 2015 erhobene Aufsichtsbeschwerde wegen Mobbing nicht nachvollziehbar, dabei handelt es sich um einen sehr schweren Vorwurf an die Kirchenpflege. Mobbing ist nach einer vom Bundesgericht wie auch vom Verwaltungsgericht des Kanton Zürich verwendeten Definition ein systematisches, feindliches, über einen längeren Zeitraum andauerndes Verhalten, mit dem eine Person an ihrem Arbeitsplatz isoliert, ausgegrenzt oder gar von ihrem Arbeitsplatz entfernt werden soll. Das Opfer befindet sich oft in einer Situation, wo jede Einzelhandlung unter Umständen als zulässig zu beurteilen ist, jedoch die Gesamtheit der Handlungen zu einer Destabilisierung des Opfers und bis zu dessen Entfernung vom Arbeitsplatz führen kann. Mobbing liegt aber nicht schon dann vor, wenn ein Arbeitskonflikt oder eine schlechte Arbeitsatmosphäre besteht, oder wenn eine angestellte Person aufgefordert wird - selbst wenn es auf eindringliche Weise oder mit der Androhung von Disziplinar-massnahmen oder einer Entlassung geschieht - ihren Arbeitspflichten nachzukommen (BGr 7. August 2018, 8C\_107/2018, E 5; VGr, 26. Mai 2015, VB.2014.00333, E. 7.2 [nicht publiziert] mit Verweis auf BGr, 25. Januar 2011, 8C\_446/2010, E. 4.2.3).

Auch wenn umgangssprachlich bei Konflikten am Arbeitsplatz rasch von Mobbing gesprochen wird, darf von einer studierten Pfarrerin erwartet werden, dass sie sich sorgfältig überlegt, ob solches auf sie zutrifft. Die von der Rekurrentin vor der Bezirkskirchenpflege erhobenen Mobbing-Vorwürfe blieben nebulös, die Diskussion konzentrierte sich im Wesentlichen auf die von der Kirchenpflege verlangte Erstellung einer Pfarrdienstordnung, weshalb die Bezirkskirchenpflege mit Beschluss vom 15. März 2016 nicht nur die Aufsichtsbeschwerde abwies, sondern die Pfarrerrinnen verpflichtete, ihre Tätigkeiten und Arbeitszeiten mit dem Online-Hilfsmittel der Reformierten Kirche Bern-Jura-Solothurn ("Berner Modell") während mindestens sechs bis zwölf Monaten zu erfassen

und anschliessend umgehend einen Entwurf einer Pfarrdienstordnung zuhanden der Kirchenpflege zu verfassen (act. 7/39 [=7/136/32, =7/136/55/37, =8/62]).

Die Rekurrentin gab in der Administrativuntersuchung zu Protokoll, bis ins Jahr 2014 sei die Zusammenarbeit mit der Kirchenpflege gut gewesen (act. 7/114 Ziff. 149), dann sei Sand ins Getriebe gekommen (act.7/114 Ziff. 156). Anlässlich der Sitzung von Herbst 2015, als der Verantwortliche für die Personalführung Pfarerschaft die Sitzung, in der es eskaliert sei, verlassen habe, sei ihr schon lange klar gewesen, dass sie etwas machen müsse, für sie habe es schon lange nicht mehr gestimmt (act. 7/114 Ziff. 169). Gleichwohl konnte sich die Rekurrentin von einer Aufsichtsbeschwerde nicht ernstlich erhoffen, dass ihre Arbeit danach seitens der Mehrheit der Kirchenpflege wieder mehr wertgeschätzt würde (act. 7/136/55/22), oder dass sich das Verhältnis zu Kirchenpflegepräsident I. und einzelnen nicht namentlich benannten Kirchenpflegern dadurch verbessere.

Es kann an dieser Stelle offen bleiben, ob die Aufsichtsbeschwerde aus echter Not erhoben wurde - wie von L. geltend gemacht (act. 7/136/55/15 S. 2) - oder aus strategischen Gründen, um weitere Gespräche zur Erfassung der Arbeitsbereiche nach Berner Modell sowie die Erarbeitung einer für beide Pfarrerrinnen annehmbaren Pfarrdienstordnung zu vermeiden. Im gesamten Kontext belegt die Ergreifung der Aufsichtsbeschwerde, dass die Rekurrentin kein Interesse an einer einvernehmlichen, zielführenden Zusammenarbeit mit der Kirchenpflege hatte.

Verständlich erscheint der Rekurskommission einzig, dass die Rekurrentin nach Erscheinen des Chilebrief vom 29. Januar 2016 "Zur Arbeitsteilung im Pfarrkonvent" (act. 7/136/55/29 [=8/54]) erneut die Bezirkskirchenpflege anrief, weil dieser Artikel, der ein eher negatives Bild von der Rekurrentin zeichnete, kurz vor den Pfarrwahlen im Februar erschien und die Rekurrentin befürchten musste, abgewählt zu werden. Nach ihrer Wiederwahl zog die Rekurrentin die Aufsichtsbeschwerde beim Bezirksrat G. denn auch zurück, und dieser forderte den Kirchenpflegepräsidenten auf, sich künftig an die gesetzlichen Rahmenbedingungen zu halten und im Vorfeld von Wahlen keine Informationen, die im Zusammenhang mit Wahlkandidaten und -kandidatinnen stehen, zu veröffentlichen (act. 8/79).

dd) Als Zwischenergebnis ist festzuhalten, dass die Rekurrentin aufgrund der aufgezeigten Mängel im Zusammenarbeitsverhalten mit der Kirchenpflege, mit M. wie auch mit

Pfarrerin F. in diesem Punkt subjektiv unfähig ist für die Zusammenarbeit im Gemeindepfarramt. Denn ohne die Fähigkeit und Bereitschaft, mit verschiedenen Gruppen, Berufskolleginnen, Mitarbeitenden und Behörden eng und verbindlich zusammenzuarbeiten, kann ein Gemeindepfarramt in einer Kirchgemeinde nicht gelingen. Insoweit liegt auch eine objektive Unfähigkeit vor, das Amt weiter zu führen, da ein solches Verhalten weder der Kirchenpflege noch der Mitpfarrerin zumutbar ist.

- d) Der von der Rekurrentin gestellte Strafantrag gegen Pfarrerin F. und die Strafanzeige gegen I. sind im Rahmen des Abberufungsverfahrens wie folgt zu werten.
- aa) Die Rekurrentin macht geltend, die Strafanzeigen seien von allem Anfang an bekannt gewesen, und der Kirchenrat habe die Rekurrentin gewähren lassen, ohne Bedenken zu äussern; dieser Abberufungsgrund sei verwirkt. Wenn der Kirchenrat die Strafanzeige gegen F. als Abberufungsgrund gesehen hätte, hätte er vielmehr auf die Rekurrentin zugehen und ihr nahelegen müssen, ihr Desinteresse an der Strafverfolgung zu erklären. Auch die Strafanzeige gegen I. sei verwirkt, es würden dieselben Überlegungen wie bei der Strafanzeige gegen F. gelten. Auch in dieser Beziehung hätte der Kirchenrat darauf hinweisen müssen, dass er diese Strafanzeige als Abberufungsgrund betrachte, zumal er davon vor Einreichen der Strafanzeige Kenntnis erhalten habe (act. 1 S. 13 f. Ziff. 68 ff.). Die Strafanzeigen hätten nicht einem Verhaltensmuster entsprochen, sie seien in einer Ausnahmesituation erstattet worden und nach Einholung fachkundigen Rates (act. 11 S. 9 Ziff. 47).
- bb)
- aaa) Die Rekurrentin erhielt am 24. März 2016 ein anonymes Paket mit einem Kettengürtel und ein anonymes Schreiben. Gemäss Polizeirapport vom 7. April 2016 suchte sie die Polizeistelle B. bereits am 24. März 2016 auf, unmittelbar, nachdem sie das Paket mit dem Gürtel und dem Brief geöffnet hatte (act. 7/40 S. 4 Ziff. 23). Damals äusserte sie der Polizei gegenüber, sie wisse nicht, wer ihr solche Briefe senden sollte, sie habe keinen Verdacht. Sie sei erst 5 Jahre als Pfarrerin in der Gemeinde B. tätig (...) Sie habe Angst und möchte eine Anzeige gegen Unbekannt wegen Drohung erstatten (act. 7/40 S. 1 f. Ziff. 5). Damals wurde das Paket samt Inhalt sichergestellt und an das forensische Institut zur DNA-Überprüfung sowie einer Handschriftenanalyse weitergeleitet. Auch die Briefe an C. und L. wurden am 31. März 2016 sichergestellt und damit gleich verfahren (act. 7/41 S. 3). In der Administrativuntersuchung äusserte die Rekurrentin, das Paket und die Schreiben hätten bei ihr Angst bewirkt, die Schreiben seien voller Hass gewesen (act. 7/ 114, Ziff. 258-260).

Es ist noch nachvollziehbar, dass die Rekurrentin nach Erhalt der bei ihr Angst auslösenden Post zur Polizei ging, so dass die Spuren an Paket und Brief gesichert werden konnten.

Anlässlich der polizeilichen Einvernahme vom 7. April 2016 machte die Rekurrentin geltend, sie empfinde das Paket und den Brief als Drohung gegen sie, jemand möchte sie weg haben, sie habe Angst und frage sich, wie es weiter gehe. Es sei ganz klar, dies schreibe man, um jemandem Angst zu machen (act. 7/40 S. 4 Ziff. 25). Aufgrund der Details im Brief müsse es sich um jemanden handeln, der in ihrem Gottesdienst dabei gewesen sei, jemand habe sich wirklich mit ihrer Person befasst bzw. auseinandergesetzt, das mache ihr Angst. Sie habe schon gedacht, dass der Gurt bezwecke, dass sie entweder gehe oder sich mit dem Gurt umbringen solle (act. 7/40 S. 5 Ziff. 30, 33). Die Person habe einen Hass auf sie (act. 7/40 S. 5 Ziff. 30, 37). Sie möchte Anzeige gegen F. machen, was sie im Wesentlichen mit deren Insiderwissen begründete, das in den Briefen an sie, C. und L. zum Ausdruck komme (act. 7/40 S. 6 Ziff. 38). Pfarrer L., der wie Pfarrer C. ebenfalls Strafantrag wegen dem an ihn adressierten Brief erstattet hatte, gab am 31. März 2016 bei der Polizei zu Protokoll, die Rekurrentin und Herr C. hätten beide keine Namen nennen wollen, er wisse aber, dass beide, wie er selber, auch diesen Verdacht gegen F. hätten (act. 7/41 S. 4).

Die Namensnennung begründete die Rekurrentin damit, die angeführten Interna seien an Kirchenpflegesitzungen erzählt worden, an denen sie nicht teilgenommen habe, aber Pfarrerin F. Es habe so viel Anhaltspunkte gegeben. Sie habe mit ihr nicht darüber gesprochen, sie habe Angst gehabt (act. 7/114, Ziff. 258-260).

Fakt ist, dass die damalige Rechtsvertreterin der Rekurrentin sich am 6. April 2016 beim Sekretariat des Kirchenrates meldete und geltend machte, sie vertrete Mandanten in drei laufenden Strafverfahren gegen Pfarrpersonen. Es würde ein schlechtes Licht auf die Kirche werfen, sollte von diesen Fällen etwas publik werden. Es könnte aber innerkirchliche Lösungen geben. Sie würde darüber gerne baldmöglichst mit dem Kirchenratspräsidenten reden (act. 8/67). Dieses Gespräch fand tags darauf, am 7. April 2016, statt (act. 8/68 a.E.), am gleichen Tag also, als die Rekurrentin den Strafverfolgungsbehörden den Namen von Pfarrerin F. nannte. Die Rechtsvertreterin orientierte den Kirchenrat nicht nur über die Strafanzeige gegen Pfarrerin F., sondern stellte auch in Aussicht, eine Strafanzeige gegen den Kirchenpflegepräsidenten von B. wegen Amtsheimisverletzung und Amtsmissbrauch einzureichen, was sie am 12. April 2016 tat. Dies,

nachdem die Presse nach dem Erscheinen des Chilebrief vom 29. Januar 2016 "Zur Arbeitsteilung im Pfarrkonvent" (act. 7/136/55/29 [=8/54]) das Thema weiterverfolgte und die Zeitung N. am 19. Februar 2016, kurz vor den Pfarrwahlen in B., einen Artikel "Pfarrerin will keine Arbeitszeit angeben" veröffentlicht hatte, in dem sich I. zu verschiedenen Pfarr-Themata zitieren liess (vgl. act. 8/60). Zur Begründung der Strafanzeige führte die Rechtsvertreterin an, I. habe sich in den beiden Artikeln negativ über die Rekurrentin geäußert. Im Rahmen dieser Publikationen habe er dem Amtsgeheimnis von Kirchenpflegen unterliegende Angelegenheiten, nämlich die Regelung von Arbeitszeiten und deren Erfassung unter den in der Kirchgemeinde B. angestellten Pfarrpersonen preisgegeben (act. 8/357).

Am 18. April 2016 stellte die Rechtsvertreterin der Rekurrentin beim Kirchenrat den Antrag, I. aus wichtigen Gründen in seinem Amt einzustellen, der Rekurrentin sei die Zusammenarbeit mit Herrn I. nicht mehr zumutbar. Die laufende Strafanzeige ermögliche es dem Kirchenrat, Herrn I. im Sinne einer vorsorglichen Massnahme sofort einzustellen (act. 8/70 S. 11 Ziff. 4). Sinngemäss machte die Rechtsvertreterin dies auch in Bezug auf Pfarrerin F. geltend (act. 8/70 S. 13) und stellte einen Antrag auf Kostengutsprache im Sinne von § 49 PVO (act. 8/70 S. 15).

bbb) Obschon die Rekurrentin in der Administrativuntersuchung angegeben hatte, sie habe nichts gegen Pfarrer E. (act. 7/114, Ziff. 266), hatte sie im April 2016 auch gegen ihn einen Strafantrag gestellt (act. 7/109 S. 18 Ziff. 40). Dies erscheint in Bezug auf die Kirchgemeinde B. insofern unproblematisch, als Pfarrer E. die Kirchgemeinde B. bereits Ende 2013 verlassen hatte und seither in Y. ein Pfarramt leitete.

Hingegen ist unverständlich, weshalb die Rekurrentin die Mitpfarrerin anzeigte. Selbst wenn sie den starken Verdacht hatte, es könnte sich bei der Täterschaft um Pfarrerin F. handeln, hätte sie diese Information vorerst zurückbehalten können; die Spurensicherung war bereits erfolgt. Es hätte genügt, wenn die Herren C. und L. - mit diesen stand die Rekurrentin offensichtlich durchgängig in Kontakt - den Namen von Pfarrerin F. genannt hätten und die Rekurrentin abgewartet hätte, welches Ergebnis das gegen Pfarrer E. eingeleitete Verfahren zeigt. Die Rekurrentin war damals anwaltlich vertreten, nach einer anwaltlichen Aufklärung lege artis über die Bedeutung der Stellung eines Strafantrages musste sich die Rekurrentin über die persönlichen und beruflichen Folgen bewusst sein, die bei der Beanzeigten eintraten. Insbesondere musste der Rekurrentin klar

sein, dass sie mit der Stellung eines Strafantrages die Handlungsfähigkeit der Mitpfarrerin beschränkte.

Gleiches gilt für die Anzeige gegen I. Die Rekurrentin war am 28. Februar 2016 trotz der beiden vorgenannten Zeitungsartikel als Pfarrerin bestätigt worden, und sie hatte bereits gegen den Artikel im Chilebrief Aufsichtsbeschwerde wegen drohender Wahlverfälschung erhoben, die sie in der Folge zurückzog. Es bestand daher kein sachlich vertretbarer Grund mehr, am 12. April 2016 noch strafrechtlich gegen I. vorzugehen.

Auffallend ist, dass die Rekurrentin den Kirchenrat bereits am 18. April 2016 aktiv ersuchte, die Beanzeigten im Amt einzustellen (act. 8/70, 8/172, 8/224). Deshalb fragt sich die Rekurskommission, ob die Stellung eines Strafantrages gegen Pfarrerin F. und die Strafanzeige gegen I. einzig aus dem Grund erfolgten, um eine der Rekurrentin in Bezug auf die Arbeitsteilung lästig gewordene Pfarrkollegin, einen ihr nicht genehmen und ihr nicht (mehr) zugeneigten Kirchenpflegepräsidenten aus dem Amt zu drängen.

- ccc) Diese Frage muss nicht abschliessend beantwortet werden, denn der Rekurrentin ist vorzuwerfen, dass sie nicht versuchte, vorgängig der Strafanzeigen das Gespräch mit dem Kirchenrat zu suchen, diesen vielmehr vor vollendete Tatsachen stellte. Der Rekursgegner hielt dafür, er hätte vor Erhebung der Strafanzeigen keine Gelegenheit gehabt, mit den Beanzeigten zu sprechen. Nach der Information darüber habe er keine Rücksprache mehr mit diesen nehmen können, ansonsten er sich dem Vorwurf der Begünstigung ausgesetzt hätte (act. 2/1 S. 15 lit. b und c). Dieser Auffassung stimmt die Rekurskommission vollumfänglich zu. Auch wenn über den Inhalt des Gespräches vom 7. April 2016 zwischen der Rechtsvertreterin der Rekurrentin und dem Kirchenratspräsidenten nichts bekannt ist, ist nicht davon auszugehen, dass der Rekurrentin seitens des Kirchenrates nahegelegt wurde, den Strafantrag gegen Pfarrerin F. aufrecht zu erhalten und I. zu beanzeigen.

In der Reformierten Kirche des Kantons Zürich sind Pfarrpersonen verpflichtet, die Interessen der Landeskirche als Ganzes zu wahren (§ 87 PVO). Die auf allen Ebenen zu beachtende kirchliche Leitung erfordert ein Zusammenarbeiten in gegenseitiger Achtung und in offener Kommunikation (Art. 88 Abs. 3 KO). Behörden und Organe klären Spannungen und Konflikte im Gespräch (Art. 148 Abs. 1 KO). Mit den ohne Not erhobenen Strafanzeigen gegen Pfarrerin F. und I. verunmöglichte die Rekurrentin, dass diesen

Grundsätzen nachgelebt werden konnte; und sie verhinderte insbesondere, dass der Rekursgegner hätte aktiv werden können.

Obschon der Rechtsvertreterin der Rekurrentin am 6. April 2016 bewusst war, dass es ein schlechtes Licht auf die Kirche werfen würde, sollten die Strafanzeigen publik werden (act. 8/67), nannte die Rekurrentin am Tag darauf den Namen der Mitpfarrerin und beanzeigte den Kirchenpflegepräsidenten sechs Tage später, was ein in sich widersprüchliches Verhalten ist. Aufgrund der bisherigen medialen Berichterstattung über die Kirchgemeinde B. konnte die Rekurrentin damit rechnen, dass die Strafanzeigen früher oder später publik würden, was denn auch geschah. Die Presse bekam Wind von der Sache und begann in B. zu recherchieren (act. 8/186), weshalb der Beschwerdegegner am 20. Juli 2016 ein Mediencommuniqué herausgab und das Strafverfahren gegen Pfarrerin E. mit Namensnennung publik machte (act. 8/185). Darauf kam eine Medienlawine ins Rollen (act. 8/193, 8/200, 8/204-206, 8/214).

- ddd) Für die Rekurrentin musste von vornherein erkennbar sein, dass die Beanzeigung ihrer Mitpfarrerin und des Kirchenpflegepräsidenten sowie das mehrfache Beharren auf deren Einstellung im Amt das bereits zerrüttete Vertrauensverhältnis zu diesen beiden Personen vollends zerstören und eine weitere Zusammenarbeit nicht mehr möglich sein wird. Die Rekurrentin setzte damit gleichzeitig ihre Pfarrstelle aufs Spiel, denn es konnte weder der bisherigen noch einer andern Pfarrperson und auch nicht der Kirchenpflege zugemutet werden, mit einer Pfarrerin zusammenzuarbeiten, die sich illoyal verhält, die sich um die ihr obliegenden Pflichten gemäss dem Kirchenrecht foutiert, die ihre eigenen Interessen über diejenigen der Landeskirche stellt, obschon dazu keine objektiv nachvollziehbaren Gründe bestanden.

Aufgrund der gesamten Umstände im Zusammenhang mit den Strafverfahren, die die Staatsanwaltschaft allesamt einstellte, wurde die Rekurrentin subjektiv unfähig für das Pfarramt in der Kirchgemeinde B., und es lag gleichzeitig auch eine objektive Unfähigkeit vor. Mit den Strafanzeigen beschädigte die Rekurrentin das Ansehen der Landeskirche, denn "alles, was ein Pfarrer oder eine Pfarrerin tut, wirkt auf das Ganze der Landeskirche zurück" (aus Vorlage und Beleuchtender Bericht zur neuen Kirchenordnung der Evangelisch-reformierten Landeskirche des Kantons Zürich, Informationen des Kirchenrates zur Abstimmung vom 27. September 2009, 3. Teil: Pfarramt und Dienste der Kirche [Art. 98–142] [Abl 2009, 1268 ff., S. 1274]).

e) Nach dem Gesagten ist der Abberufungsgrund der Amts-Unfähigkeit zu bestätigen. Gleichzeitig ist aber auch der Abberufungsgrund der Amts-**Unwürdigkeit** (E. 5.1.2 hievov) zu bejahen. Denn durch das vorgenannt beschriebene Verhalten und Agieren - illoyales Verhalten, nicht beweisbare öffentliche Anschuldigungen gegen Mitpfarrerin und Kirchenpflegemitglieder, Weigerung zur kollegialen Zusammenarbeit, Unfähigkeit oder keine Bereitschaft, die eigene Meinung im Kontext der Mitarbeiter und Vorgesetzten zu beleuchten - schadete die Rekurrentin in unwürdiger Weise dem Ansehen des Pfarrberufs, der Kirchengemeinde und der Gesamtkirche.

5.4 Der Rekursgegner hat die Rekurrentin am 2. Oktober 2019 mit sofortiger Wirkung aus dem Amt als Pfarrerin der Evangelisch-reformierten Kirchengemeinde B. abberufen. Die Abberufung war nicht zwingende Folge der festgestellten Mängel, sondern lag im Ermessen des Rekursgegners (Kann-Formulierung in Art. 133 KO). Der Rekurskommission ist es verwehrt, die Angemessenheit des Ermessens-Entscheidens zu überprüfen (E. 1.3.1 c hievov).

Der Rekursgegner zeigte der Rekurrentin vor und nach Durchführung der Administrativuntersuchung verschiedene von ihm einseitig oder im gegenseitigen Einvernehmen zu treffende Lösungswege auf (vgl. act. 7/68; 7/77; 7/78; 7/81; 7/131), zu denen die Rekurrentin Gegenvorschläge unterbreitete, die vom Rekursgegner wiederum abgelehnt wurden, so dass keine Einigung zustande kam (act. 7/68; 7/84; 7/132).

In Anbetracht der Tatsache, dass das Administrativverfahren gegen die Rekurrentin fast drei Jahre dauerte (von November 2016 bis Oktober 2019), die Amtszeit der Rekurrentin Ende Juni 2020 zu Ende gegangen wäre und der Rekursgegner aufgrund der Personalverantwortung für die Pfarrschaft (Art. 220 Abs. 2 lit. k KO) eine Fürsorgepflicht hatte, wären auch andere Lösungen als die Abberufung denkbar gewesen. Die Einstellung im Amt (Art. 224 Abs. 1 und 2 KO) verwarf der Rekursgegner mit dem Argument, dass dadurch weder die festgestellte Unfähigkeit und Unwürdigkeit der Rekurrentin behoben noch die Situation in der Kirchengemeinde B. geklärt würde (act. 2/1 S. 16 Ziff. 17a). Bei einer Einstellung im Amt hätte sich die Rekurrentin möglicherweise einer Wiederwahl gestellt. Immerhin hätte der Souverän der Kirchengemeinde derart die Möglichkeit gehabt, in Kenntnis der medialen Berichterstattung über die Causa B. einen demokratischen Entscheid zu fällen.

Da der Rekursgegner sein Ermessen weder über- noch unterschritten hat und die Rekurskommission auch keinen Ermessensmissbrauch feststellt, ist die Abberufung der Rekurrentin mit sofortiger Wirkung aus dem Amt als Pfarrerin der evangelisch-reformierten Kirchgemeinde B. zu bestätigen.

- 5.5 Da sich die vom Rekursgegner mit sofortiger Wirkung ausgesprochene Abberufung der Rekurrentin vom 2. Oktober 2019 als rechtmässig erweist, hat die Rekurrentin weder Ansprüche auf Lohnersatz noch auf die Einzahlung von Arbeitgeberbeiträgen in die Pensionskasse für die Monate November 2019 bis Juni 2020, und es steht ihr auch keine Entschädigung zu.

Dies führt zur vollständigen Abweisung des Rekurses.

## 6. Kosten- und Entschädigungsfolgen

### 6.1

- 6.1.1 Die Rekurrentin macht geltend, das Verfahren sei gestützt auf § 13 Abs. 3 VRG kostenlos (act. 1 S. 16 Ziff. 78). Dies auch unter dem Gesichtspunkt, dass das Rechtsmittelsystem der Landeskirche den Anforderungen von Art. 77 KV (wirksame Rekursinstanz mit Weiterzug an ein Gericht) nicht genüge. Die Verkürzung gegenüber dem kantonalen Rechtsmittelsystem dürfe nicht auch noch dazu führen, bereits das erste Rechtsmittel gegen den personalrechtlichen Entscheid einer Verwaltungsbehörde für kostenpflichtig zu erklären (act. 11 S. 2 Ziff. 3).

Der Rekursgegner weist darauf hin, das Gesetz könne gemäss Art. 77 KV in begründeten Fällen Ausnahmen vorsehen. Erstinstanzliche Anordnungen des Regierungsrates und anderer Exekutivbehörden seien unmittelbar beim Verwaltungsgericht anfechtbar. Wenn Art. 228 Abs. 1 lit. c KO vorsehe, dass erstinstanzliche Anordnungen des Kirchenrates bei der Rekurskommission anfechtbar seien, so sei ein im Sinne von § 18a Abs. 1 KiG gleichwertiger Rechtsschutz gewährleistet. Entsprechend sei das Verfahren nicht kostenlos (act. 14 S. 1 f. Ziff. 5).

- 6.1.2 Diesen zutreffenden Ausführungen des Rekursgegners hat die Rekurskommission nichts beizufügen (vgl. auch E. 1.3.2 hievor). Die Rekurrentin hat Forderungen über Fr. 183'392.15 gestellt (Lohnersatz Fr. 96'340.65, Einzahlung von Arbeitgeberbeiträgen in die Pensionskasse Fr. 14'826.00, Entschädigung Fr. 72'225.50; act. 1 S. 2), welcher

Betrag dem Streitwert entspricht. Dieser reduziert sich nicht im Ausmass der während des Rekursverfahrens reduzierten Lohnforderung (zuletzt auf Fr. 58'675.55; act. 19 S. 2). Da der Streitwert des personalrechtlichen Rekurses weit über Fr. 30'000.00 liegt, ist das Verfahren vor Rekurskommission kostenpflichtig (§ 65a Abs. 3 VRG i.V.m. Art. 229 Abs. 1 KO).

- 6.2 Ausgangsgemäss sind die Verfahrenskosten der unterliegenden Rekurrentin aufzuerlegen (§ 65a Abs. 2 i.V.m. § 13 Abs. 2 Satz 1 VRG). Die Rekurskommission legt die Gerichtsgebühr nach dem Zeitaufwand, der Schwierigkeit des Falls sowie nach dem Streitwert fest. Die Gebühr beträgt in der Regel Fr. 500 bis Fr. 50'000 und richtet sich im Übrigen nach der Verordnung des Verwaltungsgerichts (Art. 27a Abs. 1 und 2 VRG). Gemäss § 3 der Gebührenordnung des Verwaltungsgerichts (GebV VGr, LS 175.252) beträgt die Gerichtsgebühr bei einem Streitwert von Fr. 100'000.- bis 250'000.- Fr. 6'600.- bis 11'000.-. In besonders aufwändigen Verfahren kann die Gerichtsgebühr verdoppelt werden (§ 4 Abs. 1 GebV VGr).

Im vorliegenden Rekurs wurde auf Ersuchen der Rekurrentin ein dreifacher Schriftenwechsel durchgeführt, und es waren sehr umfangreiche Verwaltungsakten inklusive den Akten der Administrativuntersuchung (7/1-204, 8/1-379) zu würdigen. Es rechtfertigt sich daher, die Gerichtsgebühr von Fr. 9'000.00 auf Fr. 11'000.00 zu erhöhen.

- 6.3 Der unterliegenden Rekurrentin steht ausgangsgemäss keine Parteientschädigung zu. Der obsiegende Rekursgegner beantragte die Zusprechung einer Parteientschädigung (act. 6 S. 1), ohne diesen Antrag zu begründen (act. 6, 14, 22). Dem Gemeinwesen sowie öffentlichrechtlichen Körperschaften und Anstalten steht in der Regel keine Parteientschädigung zu, weil das Beantworten von Rechtsmitteln zu deren üblichen Tätigkeit gehört, so dass sie sich so zu organisieren haben, dass sie Verwaltungsstreitsachen selbst durchfechten können. Zudem übersteigt der in einem Rechtsmittelverfahren entstandene Aufwand vielfach jenen nicht wesentlich, der im vorangehenden nichtstreitigen Verfahren ohnehin erbracht werden musste (Kaspar Plüss, Kommentar VRG, § 17 N. 51 f.).

Der Rekursgegner hat das Administrativverfahren gegen die Rekurrentin sowie die Administrativuntersuchung veranlasst und gestützt auf die daraus gewonnenen Erkenntnisse den angefochtenen Entscheid vom 2. Oktober 2019 (act. 2/1) verfasst. Mithin hatte sich der Rekursgegner bereits sehr vertieft mit der Causa B. auseinandergesetzt. Auch

wenn ein dreifacher Schriftenwechsel durchgeführt wurde, konnte sich der Rekursgegner in den drei Rechtsschriften auf die ihm bereits bekannten Akten und den eigenen Entscheid beziehen, weshalb besondere Umstände zu verneinen sind. Dem Rekursgegner ist daher keine Parteientschädigung zuzusprechen.

Demgemäss beschliesst die Rekurskommission:

Die Anträge der Rekurrentin auf Beizug der Akten der Administrativuntersuchungen betreffend I. und betreffend die Kirchenpflege B., je mit Untersuchungsbericht, werden abgewiesen;

und entscheidet:

1. Der Rekurs wird abgewiesen.
2. Die Verfahrenskosten werden festgesetzt auf:  
Fr. 11'000; die übrigen Kosten betragen:  
Fr. 170 Zustellkosten,  
Fr. 11'170 Total der Kosten.
3. Die Kosten werden der Rekurrentin auferlegt. Rechnungstellung und Zahlungskontrolle erfolgen durch die Kanzlei des Kirchenrates.
4. Es werden keine Parteientschädigungen zugesprochen.
5. Gegen diesen Entscheid kann Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten nach Art. 82 ff. des Bundesgerichtsgesetzes erhoben werden. Eine allfällige Beschwerde ist mit Anträgen und Begründung innert 30 Tagen von der Zustellung des vorliegenden Entscheids an gerechnet beim Bundesgericht, Schweizerhofquai 6, 6004 Luzern, einzureichen. Der Entscheid ist beizulegen.
6. Schriftliche Mitteilung (eingeschrieben) an:
  - Rechtsanwalt Z, zuhanden der Rekurrentin,
  - Kirchenrat der Evangelisch-reformierten Landeskirche des Kantons Zürich, Hirschengraben 50, Postfach, 8024 Zürich.

Für die 2. Abteilung der Landeskirchlichen Rekurskommission

Margreth Frauenfelder

Stephan Kübler

Versand: 27. Mai 2021