

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

Geschäft Nr. 2022-05

**Rekursentscheid
der 1. Abteilung vom 30. Mai 2022**

Mitwirkende:

Tobias Jaag (Vorsitz), Katrin Chanson-Hildebrandt, Joachim Reichert

In Sachen

A.

Rekurrent

gegen

Evangelisch-reformierte Kirchgemeinde B.

Rekursgegnerin

und

Evangelisch-reformierte Bezirkskirchenpflege C.

Vorinstanz

betreffend
Lohneinstufung

hat sich ergeben:

I. A. wurde mit Verfügung vom 4. Juni 2020 per 1. Juli 2020 als Chorleiter mbA im Kirchenkreis X. der Evangelisch-reformierten Kirchgemeinde B. (nachfolgend Kirchgemeinde) angestellt. Er wurde in die Lohnstufe 12 der Lohnklasse 12 eingestuft, der Beschäftigungsgrad betrug 12.5%, entsprechend 5.25 Stunden wöchentlich. Mit Verfügung vom 16. Juli 2021 wurde der Beschäftigungsgrad ab 1. Oktober 2021 befristet bis zum 30. Juni 2022 um 12.5% auf 25% erhöht. Die übrigen Anstellungsbedingungen blieben unverändert. Mit E-Mail vom 6. September 2021 verlangte A. einen rechtsmittelfähigen Entscheid. Mit Verfügung vom 8. September 2021 bestätigte die Kirchgemeinde die bisherige Lohneinreihung als Chorleiter mbA in der Lohnstufe 12 der Lohnklasse 12.

II. Gegen diese Verfügung erhob A. mit Eingabe vom 12. September 2021 Rekurs bei der Bezirkskirchenpflege C. und beantragte, er sei rückwirkend in die Lohnstufe 16 einzustufen. Mit Beschluss vom 10. Januar 2022 wies die Bezirkskirchenpflege den Rekurs ab, soweit sie darauf eintrat.

III. Hiergegen erhob A. mit Eingabe vom 28. Januar 2022 innert Frist Rekurs bei der Rekurskommission der Evangelisch-reformierten Landeskirche des Kantons Zürich und hielt an seinen Anträgen fest, im Wesentlichen mit der Begründung, sein Aufgabengebiet entspreche vollumfänglich der Beschreibung für «Kantorat» gemäss Funktionsbeschreibungen der reformierten Kirche. Ausserdem seien Arbeitskollegen, die in der gleichen Kirchgemeinde die gleiche Arbeit (gleiches Arbeitsgebiet) ausübten und eine gleichwertige oder sogar weniger qualifizierte Ausbildung als er hätten, alle in der Lohnstufe 16 bzw. Lohnklasse 16 angestellt.

Mit Zirkulationsbeschluss vom 16. Februar 2022 beschloss die Geschäftsleitung der Rekurskommission, auf den Rekurs vorläufig einzutreten und ihn der 1. Abteilung zur Bearbeitung zuzuweisen.

IV. Mit Schreiben vom 18. Februar 2022 verzichtete die Kirchgemeinde sinngemäss auf eine Stellungnahme und reichte die bisher ergangenen Akten ein. Die Bezirkskirchenpflege C. verzichtete mit Schreiben vom 21. Februar 2022 auf eine Vernehmlassung und reichte die Akten ein.

V. Da bei einem Mitglied der 1. Abteilung der Rekurskommission ein Ausstandsgrund vorlag, wurde es durch ein Mitglied der 2. Abteilung ersetzt.

Auf die Vorbringen der Parteien wird, soweit erforderlich, in den nachfolgenden Erwägungen eingegangen.

Die Rekurskommission zieht in Erwägung:

1. Eintreten

1.1 Gemäss Art. 228 Abs. 1 lit. a der Kirchenordnung der Evangelisch-reformierten Landeskirche des Kantons Zürich vom 17. März 2009 (KO; LS 181.10) ist die Rekurskommission zuständig für die Beurteilung von Rekursen gegen Rekursentscheide der Bezirkskirchenpflegen. Das Verfahren richtet sich nach den Bestimmungen des Verwaltungsrechtspflegesetzes vom 24. Mai 1959 (VRG; LS 175.2) über das Beschwerdeverfahren vor Verwaltungsgericht (Art. 229 Abs. 1 KO; §§ 41 ff. VRG).

1.2 Der Rekurrent ist gemäss § 49 in Verbindung mit § 21 Abs. 1 VRG zum Rekurs berechtigt, da er durch den angefochtenen Beschluss der Bezirkskirchenpflege vom 10. Januar 2022 berührt ist und ein schutzwürdiges Interesse an dessen Änderung oder Aufhebung hat.

1.3 Soweit der Rekurrent dielohneinstufung vom 4. Juni 2020 anfechtet und eine rückwirkende Einstufung in die Lohnstufe 16 beantragt, ist Folgendes festzuhalten: Mit der Verfügung vom 4. Juni 2020 wurde dem Rekurrenten angezeigt, dass er innert 10 Tagen seit der Mitteilung schriftlich eine Begründung verlangen könne und die Rechtsmittelfrist mit der Zustellung des begründeten Entscheids zu laufen beginne. Indem der Rekurrent innert Frist keine Begründung verlangte, verzichtete er endgültig darauf. Fristversäumnis zieht grundsätzlich die Verwirkung des Begründungsanspruchs und damit auch des Rechtsmittels nach sich (Kaspar Plüss, in: Alain Griffel [Hrsg.], Kommentar zum Verwaltungsrechtspflegesetz des Kantons Zürich, 3. Aufl., Zürich etc. 2014, § 10a N. 12 ff.). Damit ist die Verfügung vom 4. Juni 2020 betreffend die (unbefristete) Anstellung als Chorleiter im Umfang von 12.5% in Rechtskraft erwachsen.

1.4 Der Umfang der Tätigkeit der Rechtsmittelbehörden wird durch den Streitgegenstand umrissen. Gegenstand des Rekursverfahrens kann nur sein, was auch Gegenstand der erstinstanzlichen Verfügung war bzw. nach richtiger Gesetzesauslegung hätte sein sollen. Nicht die Anordnung bildet den Rahmen des Streitgegenstands, sondern das Rechtsverhältnis, das sie regelt bzw. hätte regeln sollen, vorliegend das zusätzliche befristete Anstellungsverhältnis zwischen dem Rekurrenten und der Kirchgemeinde im Umfang von 12.5%, welches letztere am 16. Juli 2021 verfügte (vgl. zum Ganzen Martin Bertschi, Kommentar VRG, Vorbemerkungen zu §§ 19-28a, N. 44 ff.).

1.5 Gemäss der angefochtenen erstinstanzlichen Verfügung vom 16. Juli 2021 wurde der Rekurrent ab 1. Oktober 2021 als Chorleiter mbA mit einem Beschäftigungsgrad von 25% angestellt. In der Verfügung wurde des Weiteren Folgendes festgehalten: «Der Beschäftigungsgrad wird befristet vom 01.10.2021 bis 30.06.2022 um 12.5% auf 25% erhöht. Die übrigen Anstellungsbedingungen bleiben unverändert.» Mit der erstinstanzlichen Verfügung vom 16. Juli 2021 wurde somit – zusätzlich zum bereits bestehenden unbefristeten Anstellungsverhältnis mit einem Beschäftigungsgrad von 12.5% (gemäss Verfügung vom 4. Juni 2020) – ein befristetes Anstellungsverhältnis installiert, ebenfalls mit einem Beschäftigungsgrad von 12.5%, wobei die Verfügung vom 16. Juli 2021 ausdrücklich festhält, dass die Anstellungsbedingungen im Übrigen unverändert bleiben. Daraus ergibt sich zunächst, dass die unbefristete Anstellung des Rekurrenten unverändert weiter besteht und von der Verfügung vom 16. Juli 2021 nicht betroffen ist. Weiter ergibt sich daraus, dass die Verfügung vom 16. Juli 2021 lediglich das *befristete Anstellungsverhältnis zwischen dem Rekurrenten und der Kirchgemeinde im Umfang von 12.5%* regelt bzw. hätte regeln sollen, *nicht jedoch die (unbefristete) Anstellung gemäss Verfügung vom 4. Juni 2020*. Streitgegenstand ist somit die Lohnfestsetzung für die befristete Anstellung des Rekurrenten als Chorleiter mbA für den Projektchor Z. vom 16. Juli 2021.

1.6 Soweit der Rekurrent seine LohnEinstufung für die (in Rechtskraft erwachsene) *unbefristete* Anstellung als Chorleiter mbA (respektive als musikalischer Leiter des Chors Y.) vom 4. Juni 2020 anfiicht und dafür rückwirkend eine höhere LohnEinstufung begehrt, ist nach dem Gesagten auf den Rekurs nicht einzutreten. Im Übrigen ist auf den frist- und formgerecht erhobenen Rekurs einzutreten, da die weiteren Prozessvoraussetzungen erfüllt sind.

2. Parteistandpunkte

2.1 Der Rekurrent beantragt, er sei rückwirkend in die Lohnstufe 16 einzustufen, im Wesentlichen mit der Begründung, er habe noch vor Antritt der unbefristeten Stelle das Einstufungsproblem bemängelt und explizit dafür eine Besprechung mit den zuständigen Mitgliedern der Kirchenpflege sowie zwei Vertretern der katholischen Kirche einberufen. An diesem Gespräch sei ihm versprochen worden, dass weitere Abklärungen erfolgen würden. Es habe sich nicht um ein Akzeptieren der Lohnstufe 12 gehandelt, sondern um einen vorläufigen Antritt der Arbeit, mit dem Versprechen, dass die zuständigen Mitglieder der Kirchenkreiskommission sich um das Problem kümmern würden; er habe die Stelle angetreten unter dem Vorbehalt, dass er innerhalb eines Jahres Klarheit haben möchte. Er habe in guten Treuen und auf die ihm gemachten Versprechungen hin geduldig zugewartet und den Zusicherungen seiner Vorgesetzten vertraut, dass sie sich für eine korrekte Neueinrichtung einsetzen würden. Wenn man ihm nun dieses Zuwarten und Vertrauen vorwerfe, empfinde er dies als unfair und krassen Verstoss gegen Treu und Glauben. Seine Arbeit entspreche vollumfänglich den Aufgaben eines Kantors respektive der Beschreibung für «Kantorat», nur stufe ihn die reformierte Kirche mehrere Stufen tiefer ein. Sein Aufgabengebiet sei identisch mit den Aufgaben seiner Berufskollegen in anderen Kirchenkreisen, die in Lohnstufe 16 seien. Seine 12.5%-Chorstelle sei in Wahrheit Teil einer grossen Kantoreiarbeit. Dies treffe auch für die zusätzlichen, befristeten 12.5% zu. Arbeitskollegen übten in der reformierten Kirche die gleiche Arbeit aus und hätten eine gleichwertige oder sogar weniger qualifizierte Ausbildung als er und seien dennoch alle in der Lohnstufe 16. Aufgrund seiner breiten, äusserst qualifizierten Ausbildung und dem Aufgabengebiet erachte er die Lohnklasse 16 als gerechtfertigt.

2.2 Die Rekursgegnerin bringt im Wesentlichen vor, der Rekurrent sei in die Lohnstufe 12 der Lohnklasse 12 eingereiht worden, da keine Stelle als Kantor vorliege und der Kirchenkreis X. die Klassierungsmerkmale für ein Kantorat gemäss Funktionsbeschreibung der Landeskirche aktuell nicht erfülle. Grundlage für die Bestimmung der Funktion gemäss Funktionsbeschreibung sei nicht allein die Ausbildung, sondern auch die für die Funktion definierten Anforderungen und der Umfang der Stelle. Die kantonale Gemeindegemeinschaft stehe nicht für sich allein; vielmehr sei sie in die gesamte Gemeindegemeinschaft eingebunden und erfolge in Zusammenarbeit mit den Zuständigen der anderen Dienste wie Sozialdiakonie, Religionspädagogik, Theologie, Erwachsenenbildung. Ein Kantor habe die Kirchengemeinde bzw. den

Kirchenkreis als Ganzes im Blick und plane und arbeite zugeschnitten auf die Bedürfnisse der Kirchgemeinde bzw. des Kirchenkreises. In seiner Funktion sei er, eventuell gemeinsam mit den Organisten, für die Vielfalt der Musik in der Kirchgemeinde bzw. im Kirchenkreis verantwortlich und koordiniere und fördere diese. Um eine genügende Präsenz in der Kirchgemeinde bzw. im Kirchenkreis sicherzustellen, sollte eine Kantorenstelle in der Regel 50% umfassen. Die beiden Anstellungen des Rekurrenten deckten diese Klassierungsmerkmale nicht ab.

3. Rechtsgrundlagen

Gemäss Art. 100 KO legen die Kirchgemeinden die Löhne ihrer Angestellten fest (Abs. 1). Von dieser Regelung ausgenommen sind die Löhne der Pfarrerinnen und Pfarrer sowie der Angestellten der gesamtkirchlichen Dienste, diese werden vom Kirchenrat festgelegt (Abs. 2). Gestützt auf Art. 99 Abs. 2 KO hat die Synode die Personalverordnung der Evangelisch-reformierten Landeskirche des Kantons Zürich vom 11. Mai 2010 (PVO; LS 181.40) erlassen, welche insbesondere die Begründung, Ausgestaltung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses, die sich aus diesem ergebenden Rechte und Pflichten sowie die Entlohnung der Angestellten der Kirchgemeinden und der Landeskirche und der Pfarrerinnen und Pfarrer *nach einheitlichen Grundsätzen* regelt (Art. 99 Abs. 3 KO).

Gemäss § 55 Abs. 1 PVO richtet sich der Lohn nach den Anforderungen der Arbeitsstelle, der vorausgesetzten Aus- und Weiterbildung und der übertragenen Verantwortung. Die Anstellungsinstanz berücksichtigt bei der Festsetzung des Lohns die Leistung, die in Bezug auf die Stelle getätigte Weiterbildung sowie die nutzbare Erfahrung aus Berufs-, Behörden-, Familien- und Freiwilligentätigkeit. Sie kann überdies der Situation auf dem Arbeitsmarkt Rechnung tragen (§ 55 Abs. 2 PVO). Der Jahreslohn wird in 13 gleichen Teilen ausbezahlt, zwölf davon monatlich. Der Kirchenrat regelt die Einzelheiten der Lohnzahlung in der Vollzugsverordnung (§ 59 PVO).

Das Lohnsystem für die Angestellten der Evangelisch-reformierten Kirche des Kantons Zürich basiert auf einem Lohnstufenmodell. Die Festsetzung des Lohns ist in den §§ 60 und 61 PVO geregelt. Gemäss § 60 Abs. 1 PVO legt der Kirchenrat den Einreihungsplan für die Funktionen in den Kirchgemeinden und der Landeskirche in der Vollzugsverordnung (vom 6. Juli 2011 [VVO; LS 181.401]) fest, welche der Kirchenrat gestützt auf Art. 99 Abs. 4 KO

und § 104 PVO erlassen hat. Der Einreihungsplan gliedert sich nach der Zahl der Lohnklassen. Der Kirchenrat reiht jede Funktion entsprechend ihren Anforderungen in eine oder mehrere Lohnklassen ein (§ 60 Abs. 2 und 3 PVO). Es bestehen 21 Lohnklassen. In jeder Lohnklasse bestehen ein unterer Bereich mit 14 Stufen sowie ein mittlerer und ein oberer Bereich mit je 10 Stufen. Dem unteren Bereich ist eine Anlaufstufe vorangestellt (§ 61 Abs. 1 und 2 PVO). In § 61 Abs. 3 PVO wird das Lohnband innerhalb der Lohnklassen definiert, indem jeweils das Maximum der drei Bereiche in Prozenten des Minimums der jeweiligen Lohnklasse festgelegt wird. Das Minimum des unteren Bereichs und das Maximum jedes Bereichs sind im Anhang zur PVO festgelegt. Im Übrigen bestimmt der Kirchenrat die Beträge der einzelnen Stufen in der Vollzugsverordnung (§ 61 Abs. 4 PVO). Gemäss § 63 Abs. 1 PVO setzt die Anstellungsinstanz den Anfangslohn fest; die Einzelheiten regelt die VVO.

Gemäss § 40 Abs. 1 VVO erfolgt die Einreihung der Funktionen in den Kirchgemeinden in eine oder mehrere Lohnklassen aufgrund einer einheitlichen Funktionsbewertung. Massgebend für die Funktionsbewertung sind vorausgesetztes Fachwissen, erforderliche Kenntnisse von Strukturen und Abläufen, geforderte soziale Kompetenzen, Denkraum und Schwierigkeitsgrad in der Auftragserfüllung, Entscheidungsspielraum sowie Verantwortung bei der Auftragserfüllung und für die Zielerreichung (§ 40 Abs. 2 lit. a-f VVO). Der Kirchenrat umschreibt die Funktionen in den Kirchgemeinden, in Kirchgemeindeverbänden und in der Landeskirche sowie die Voraussetzungen für die Zuordnung einer Stelle zu einer Funktion. Er kann die Umschreibungen nach Funktionsbereichen gliedern (§ 41 Abs. 1 VVO). Der Einreihungsplan enthält die Funktionsbereiche Kirchgemeinden, Kirchgemeindeverbände, Kirchenleitung, Pfarramt und gesamtkirchliche Dienste (§ 41 Abs. 2 lit. a-e VVO). Der Einreihungsplan für die Funktionen in den Kirchgemeinden, in Kirchgemeindeverbänden und in der Landeskirche ist im Anhang 1 zur VVO festgelegt, die Beträge der einzelnen Lohnklassen und Stufen im Anhang 2 (§ 42 VVO).

4. Lohnklasse und Lohnstufe

Der Rekurrent verwendet die Begriffe «Lohnklasse» und «Lohnstufe» nicht einheitlich. So bringt er beispielsweise vor, aufgrund seiner breiten, äusserst qualifizierten Ausbildung und dem Aufgabengebiet, welches er erfülle, erachte er die Lohnklasse 16 als gerechtfertigt. Etwas weiter unten beantragt er die rückwirkende Korrektur seiner Lohnstufe auf Lohnstufe 16.

Die Jahreslöhne in der Lohnklasse 12 betragen zwischen CHF 83'647 und CHF 120'672 (Lohnstufen 1 bis 36), während die Jahreslöhne in der Lohnklasse 16 (ebenfalls Lohnstufen 1 bis 36) Beträge zwischen CHF 107'935 und CHF 155'709 umfassen. In der Lohnstufe 12 der Lohnklasse 12 generiert der Rekurrent einen Jahreslohn von CHF 95'989. In der Lohnstufe 16 der Lohnklasse 12 würde er einen Jahreslohn von CHF 100'102 erzielen, also CHF 4'113 mehr. Würde sein Rekurs dahingehend ausgelegt, dass er eine Einreihung in die Lohnklasse 16 beantragt, wäre eine Festsetzung seines Lohns nicht möglich: Der konkrete, betragsmässig festgelegte Lohn eines bzw. einer Angestellten wird *nicht* durch die Lohnklasse allein definiert, sondern *immer* durch die *Kombination* von Lohnklasse und Lohnstufe. In der Rekursschrift führt der Rekurrent des Weiteren aus, Arbeitskollegen, welche die gleiche Arbeit ausführten, mit gleichwertiger oder sogar weniger qualifizierter Ausbildung, seien alle in der Lohnklasse 16; es sei unverständlich, dass er, der Rekurrent, vier Lohnstufen tiefer eingestuft werde. Dementsprechend ist davon auszugehen, dass sich der Rekurswille des Rekurrenten nicht gegen die Einreihung in die Lohnklasse 12, sondern gegen die Einstufung in die Lohnstufe 12 (der Lohnklasse 12) richtet.

In seiner E-Mail vom 7. Mai 2020 hielt der Präsident der Kirchenkreiskommission X., D., sodann fest, es gehe «um nicht sehr viel Geld» – er nannte einen Betrag von CHF 2'000. Aus derselben E-Mail geht hervor, dass offenbar zunächst auch eine Einstufung in die Lohnstufe 14 in Betracht gezogen wurde, was unbestritten blieb. Mit einer Einstufung in die Lohnstufe 14 (der Lohnklasse 12) wäre der Jahreslohn des Rekurrenten rund CHF 2'000 höher ausgefallen als in der Lohnstufe 12 (vgl. VVO, Anhang 2) – also etwa im Umfang des von D. erwähnten Betrags. Auch dieser Umstand deutet darauf hin, dass der Rekurrent vorliegend die Korrektur der Lohnstufe – und nicht der Lohnklasse – begehrt.

Zusammenfassend ist aufgrund der Auslegung der Rekursschrift und der vorliegenden Akten somit davon auszugehen, dass der Rekurrent die *Korrektur der Lohnstufe*, nicht der *Lohnklasse*, beantragt.

5. Einreihung respektive Einstufung als Chorleiter mbA oder als Kantor

5.1 Der Rekurrent macht zunächst geltend, sein Aufgabengebiet entspreche vollumfänglich der Beschreibung für «Kantorat» und sei identisch mit den Aufgaben seiner Berufskollegen in anderen Kirchenkreisen, die in Lohnstufe 16 seien. Sodann rügt er die in seinen Augen willkürliche Anstellungspolitik bei der reformierten Kirche.

5.2 Enthält das materielle Recht keine Beweislastregeln, so gilt als allgemeine Regel gestützt auf eine analoge Anwendung von Art. 8 des Schweizerischen Zivilgesetzbuchs (ZGB) der Grundsatz, dass jene Partei die Folgen der Beweislosigkeit trägt, die aus der unbewiesenen gebliebenen Tatsache Rechte für sich ableitet. Bleiben diese Tatsachen unbewiesen, so fällt dies grundsätzlich zu ihrem Nachteil aus (Kaspar Plüss, Kommentar VRG, § 7 N. 159). Der Rekurrent reicht für seine Behauptung keinerlei Belege ein, welche seine Ausführungen untermauern würden; seine diesbezüglichen Ausführungen bleiben unsubstantiiert. Damit erübrigen sich grundsätzlich weitere Ausführungen.

5.3 Anzumerken ist in diesem Zusammenhang immerhin, dass den politischen Behörden bei der Ausgestaltung der Besoldungsordnungen ein grosser Spielraum zusteht. Innerhalb der Grenzen des Willkürverbots und des Rechtsgleichheitsgebots sind sie befugt, diejenigen Kriterien auszuwählen, die für die Besoldung des Personals massgeblich sein sollen. Verfassungsrechtlich wird verlangt, dass sich die für die Besoldungshöhe relevanten Anknüpfungspunkte vernünftig begründen lassen. Neben der Qualität der geleisteten Arbeit werden in der Gerichtspraxis Motive wie Alter, Dienstalter, Erfahrung, Familienlasten, Qualifikation, Art und Dauer der Ausbildung, Arbeitszeit, Leistung, Aufgabenbereich oder übernommene Verantwortlichkeit als sachliche Kriterien zur Festlegung der Besoldungsordnung erachtet. Auch ein gewisser, aus praktischen Gründen bestehender Schematismus innerhalb der Besoldungsordnung hält vor dem Rechtsgleichheitsgebot stand, selbst wenn er Grenzfällen nicht immer gerecht zu werden vermag (Entscheid des Bundesgerichts vom 29. Mai 2009, 1C_295/2008, E. 2.6 und 2.7, je mit weiteren Hinweisen). Willkür liegt sodann nicht bereits dann vor, wenn eine andere Auslegung ebenfalls vertretbar oder sogar zutreffender erscheint, sondern erst, wenn ein Entscheid *offensichtlich unhaltbar* ist. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn er zur tatsächlichen Situation in klarem Widerspruch steht, eine Norm oder einen unumstrittenen Rechtsgrundsatz krass verletzt oder in stossender Weise dem Gerechtigkeitsgedanken zuwiderläuft. Dass eine andere Lösung ebenfalls als vertretbar oder gar zutreffender erscheint, genügt nicht (Ulrich Häfelin/Georg Müller/Felix Uhlmann, Allgemeines Verwaltungsrecht, 8. Auflage, Zürich etc. 2020, N. 605 mit weiteren Hinweisen).

5.4 Vorliegend begründete die Rekursgegnerin die Einstufung des Rekurrenten als Chorleiter mbA in die Lohnstufe 12 der Lohnklasse 12 im Wesentlichen damit, dass es sich bei

der Stelle des Rekurrenten entgegen dessen Darstellung um eine Chorleiterstelle handle, nicht um eine Kantorenstelle.

5.4.1 Die Funktion «Chorleiter mbA» ist gemäss Einreichungsplan (Anhang 1 zur VVO) in die Lohnklassen 11, 12 oder 13 eingereiht, während die Funktion «Kantor» in die Lohnklassen 14, 15 oder 16 eingereiht ist. Gemäss der *Funktionsbeschreibung Kirchenmusik Kirchgemeinde* in der Fassung vom 1. November 2018 (nachfolgend Funktionsbeschreibung) wird bezüglich Ausbildungsabschluss für die Funktion «Chorleiter/in mbA» ein Master Chorleitung bzw. ein Diplom Kantorat vorausgesetzt, während für die Funktion «Kantor/in» ein Diplom Kantorat sowie ein Instrumentaldiplom vorausgesetzt werden. Für beide Funktionen werden je unterschiedliche Tätigkeiten aufgezählt, welche als «Klassierungsmerkmale» dienen.

Für die *Funktion «Chorleiter/in mbA»* nennt die Funktionsbeschreibung folgende Klassierungsmerkmale:

- Leiten eines Kirchenchores, eines Kinder- oder Jugendchores, einer Musikgruppe
- Gottesdienste mit vielfältigen Singformen
- Gemeindesingleitung
- offene Singen
- Chorkonzerte von hohem künstlerischem Wert
- Pflege vielfältiger Musikstile.

Für die *Funktion «Kantor/in»* nennt die Funktionsbeschreibung folgende Klassierungsmerkmale:

- Leitung des Kantorats
- Umfassende kirchenmusikalische Verantwortung
- konzeptionelle und operative Mitverantwortung für den Gemeindeaufbau
- kirchenmusikalische Gemeindearbeit mit allen Alters- und Anspruchsgruppen
- Kantaten- und Oratorienaufführungen von höchstem künstlerischem Wert
- Pflege einer breiten Vielfalt von Musikstilen und Musizierformen.

Laut Website der Landeskirche gehören zu den Hauptaufgaben eines Kantors folgende Tätigkeiten:

- Vorbereitung und Durchführung von chorischer Mitwirkung und Einbezug der singenden Gemeinde in Gottesdiensten

- Singveranstaltungen mit der Gemeinde oder einzelnen Gruppen
- kirchenmusikalische Anlässe wie Morgen- und Abendmusiken
- Tagzeitengebete (z.B. Vesper)
- Konzerte
- Aufbau und Leitung von Kinder-, Jugendchören sowie von Instrumentalgruppen
- Kantorinnen/Kantoren engagieren sich neben regelmässigen Proben auch in Singwochenenden und -wochen. Im Zentrum der Singleitung steht die Pflege des Gemeindegesanges bei dafür geeigneten Anlässen (Offene Singen), in verschiedenen Gemeindekreisen, in Jugend- und in Gemeinde-Gottesdiensten.

5.4.2 Ein zentrales Kriterium ist demnach die musikalische Arbeit mit der (singenden) Gemeinde – also nicht (nur) mit einem verhältnismässig homogenen Chor von interessierten, motivierten Mitgliedern, die sich meist regelmässig treffen und oft sehr viel musikalische Erfahrung mitbringen, sondern mit mehr oder weniger regelmässigen Kirchgängern und anderen Gemeindemitgliedern unterschiedlichen Alters, welche möglicherweise ausserhalb eines Gottesdienstes selten bis nie singen. Dementsprechend hält die Kirchengemeinde fest, die kantonale Gemeindegliederarbeit stehe nicht für sich allein, sondern sei vielmehr in die Gemeindegliederarbeit eingebunden und erfolge in Zusammenarbeit mit den Zuständigen der anderen Dienste (Sozialdiakonie, Religionspädagogik, Theologie, Erwachsenenbildung). Ein Kantor habe die Kirchengemeinde bzw. den Kirchenkreis als Ganzes im Blick und plane und arbeite zugeschnitten auf die Bedürfnisse der Kirchengemeinde bzw. des Kirchenkreises. In seiner Funktion sei er, evtl. gemeinsam mit dem Organisten, für die Vielfalt der Musik in der Kirchengemeinde bzw. im Kirchenkreis verantwortlich und koordiniere und fördere diese. Deshalb solle eine Kantorenstelle in der Regel 50% umfassen, um eine genügende Präsenz in der Kirchengemeinde bzw. im Kirchenkreis sicherzustellen.

5.4.3 Die Anstellung des Rekurrenten ist auf die *Chorleitung* des Chors Z. (respektive des Chors Y.) beschränkt; das zentrale Kriterium für die Funktion des Kantors, nämlich die Arbeit mit der (singenden) Gemeinde bzw. die Mitverantwortung für den Gemeindeaufbau, ist damit nicht erfüllt. Nicht bestritten ist sodann, dass die Tätigkeit des Rekurrenten als Chorleiter des Chors Z. (wie auch jene als Leiter des Chors Y.) im Wesentlichen auf den Kirchenort E. ausgerichtet ist, nicht auf den gesamten Kirchenkreis X., der auch die Orte F., G. und H. umfasst. Auch daraus geht hervor, dass einerseits die musikalische Leitung für den Kirchenkreis nicht zum Pflichtenheft des Rekurrenten gehört und andererseits die

Pflege des Gemeindegesangs nicht im Zentrum der Tätigkeit des Rekurrenten steht. Zusammenfassend ergibt sich, dass der Rekurrent entgegen seiner Darstellung nicht die Funktion eines Kantors ausübt, sondern diejenige eines Chorleiters.

5.4.4 Die Chorleiterinnen und Chorleiter werden gemäss Einreichungsplan in die Lohnklassen 6 bis 11 eingereiht, Chorleitende mbA in die Lohnklassen 11 bis 13 (vgl. VVO, Anhang 1). Der Rekurrent wurde als Chorleiter mbA in die mittlere der für diese Funktion vorgesehenen Lohnklassen, nämlich in die Lohnklasse 12, eingereiht. Anzumerken ist, dass er mit dem vorliegenden Rekurs nicht die Einreihung in die höchste der für die Funktion Chorleiter mbA vorgesehene Lohnklasse beantragt.

5.5 Für die Einreihung der Funktion «Kantor» sind die Lohnklassen 14 bis 16 vorgesehen (VVO, Anhang 1). In der Lohnklasse 12 ist diese Funktion nicht vorgesehen. Insofern erweisen sich die Ausführungen des Rekurrenten darüber, dass es sich bei seiner Stelle um eine Kantoratsstelle handle, als unbehelflich und zielen ins Leere. Soweit er daraus für sich eine höhere Einstufung in der Lohnklasse 12 ableiten sollte, ist Folgendes anzumerken:

5.5.1 Als professioneller Kantor wird gemäss Website der Landeskirche von reformierter Seite nur anerkannt, wer ein Kantorinnendiplom bzw. ein Kantorendiplom vorweisen kann. Zum Kantorat führt ein Doppelstudium (Hauptfach Kantoratsführung und Instrumental- bzw. Gesangshauptfach), welches mindestens zehn Semester umfasst (vgl. zum Ganzen auch die durch den Kirchenrat erlassenen «Richtlinien zur Einstufung von Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusikern» vom 30. Mai 2012). Der Rekurrent kann unbestrittenermassen kein Diplom als Kantor vorweisen. Damit mangelt es ihm an der für die beantragte Einstufung als Kantor vorausgesetzten Ausbildung.

5.5.2 Der Rekurrent bringt vor, er habe einen Bachelorabschluss mit kirchenmusikalischer Vertiefung, einen Masterabschluss, ein künstlerisches Zusatzsemester und sogar noch einen zusätzlichen Weiterbildungsstudiengang in Gesang absolviert. Gerade eben habe er erneut eine berufsbegleitende Weiterbildung in Stimmphysiologie begonnen. Aufgrund dieser breiten, äusserst qualifizierten Ausbildung und dem Aufgabengebiet, welches seitens der Kirchgemeinde an ihn gestellt werde, erachte er die Lohnklasse – recte die Lohnstufe (vgl. vorstehend E. 4) – 16 als gerechtfertigt.

5.5.3 Die Kirchgemeinde anerkennt, dass der Rekurrent eine fundierte Ausbildung im Bereich Kirchenmusik mitbringt. Dieser ist denn auch in die mittlere der drei für die Einreihung

der Funktion «Chorleiter mbA» vorgesehenen Lohnklassen 11 bis 13 eingereiht worden. Die Kirchgemeinde macht indes geltend, dass Grundlage für die Bestimmung der Funktion gemäss Funktionsbeschreibung nicht allein die Ausbildung sei, sondern auch die für die Funktion definierten Anforderungen sowie der Umfang der Stelle. Die beiden Anstellungen des Rekurrenten im Kirchenkreis X. deckten die Klassierungsmerkmale für eine Kantorenstelle nicht ab, da sie vorläufig einzig auf die beiden Chöre Y. und Z. fokussiert seien.

5.5.4 Selbst wenn der Rekurrent ein Kantoratsdiplom vorweisen könnte – was unbestrittenmassen nicht der Fall ist – würde er nicht zwingend als Kantor in eine der einschlägigen Lohnklassen 14 bis 16 eingereiht: Je nach Art der übernommenen Aufgaben bzw. je nach Pflichtenheft sind auch Angestellte, welche ein Kantoratsdiplom erworben haben, als Chorleiter/in mbA einzureihen (vgl. vorstehend E. 5.4.1 sowie Funktionsbeschreibung Kirchenmusik Kirchgemeinde). Auch die Tätigkeit als Chorleiter mbA stellt demnach hohe Anforderungen an den Stelleninhaber, wie die Vorinstanz zutreffend ausführt (vgl. dazu vorstehend E. 5.4).

5.5.5 Anzumerken ist sodann, dass – selbst wenn es den Tatsachen entsprechen sollte, dass Berufskollegen des Rekurrenten in anderen Kirchenkreisen in der Lohnstufe 16 eingestuft sind – dies nicht bedeuten würde, dass der Rekurrent zwingend ebenfalls in diese Lohnstufe einzustufen wäre. In der Lohnstufe 12, in welcher der Rekurrent aktuell eingestuft ist, generiert er einen Jahreslohn von CHF 95'989. In der beantragten Lohnstufe 16 hätte er einen Jahreslohn von CHF 100'102. Die Differenz beträgt CHF 4'113 jährlich, rund 4.3% des aktuellen Jahreslohns. Eine Lohndifferenz dieses Umfangs kann je nach Vergleichsperson aus einem oder mehreren der vorstehend (E. 5.3) dargelegten sachlichen Kriterien wie beispielsweise Alter, Dienstalter oder Berufserfahrung resultieren.

5.5.6 Im Übrigen hatte der Präsident der Kirchenkreiskommission X. bereits in seiner E-Mail vom 7. Mai 2020 im Zusammenhang mit der Lohneinstufung des Rekurrenten für die unbefristete Anstellung als Chorleiter des Chors Y. auf die Lohnstruktur innerhalb des Kirchenkreises und damit auf ein grundsätzlich zulässiges sachliches Kriterium für die Lohnfestsetzung hingewiesen. Er führte diesbezüglich aus, dass die Kirchenkreiskommission in Bezug auf eine höhere Einstufung des Rekurrenten zurzeit unüberwindliche Hindernisse sehe, da dies zu einer nicht zu verantwortenden Ungleichbehandlung der bereits in vergleichbaren Positionen im Kirchenkreis tätigen KirchenmusikerInnen führen und im Übrigen auch nicht den Anstellungsbedingungen des Vorgängers entsprechen würde.

5.6 Zusammenfassend ergibt sich nach dem Gesagten, dass die Einstufung des Rekurrenten in der Funktion «Chorleiter mbA» in die Lohnstufe 12 der Lohnklasse 12 sachlich begründet ist und weder willkürlich ist noch gegen das Gleichheitsgebot verstösst.

6. Vertrauensschutz

6.1 Der Rekurrent rügt das Vorgehen der Kirchgemeinde als krassen Verstoss gegen Treu und Glauben. Entgegen seinen Erwartungen sei er nur in Lohnstufe 12 eingereiht worden, was er noch vor Stellenantritt bemängelt habe. Er habe explizit dafür eine Besprechung mit Mitgliedern der reformierten und der katholischen Kirche einberufen. An diesem Gespräch sei ihm versprochen worden, dass in dieser Hinsicht weitere Abklärungen getroffen würden. Er habe die Stelle angetreten unter dem Vorbehalt, dass er innerhalb eines Jahres Klarheit haben möchte. In diesem Jahr sei seines Wissens leider nichts passiert. Er habe in guten Treuen und auf die ihm gemachten Versprechungen hin geduldig zugewartet und den Zusicherungen seiner Vorgesetzten vertraut, dass sie sich für eine korrekte Neueinreihung einsetzen würden.

6.2 Der Grundsatz von Treu und Glauben wirkt sich im Verwaltungsrecht vor allem in zweifacher Hinsicht aus: In der Form des Vertrauensschutzes verleiht er den Privaten einen Anspruch auf Schutz ihres berechtigten Vertrauens in behördliche Zusicherungen oder in anderes, bestimmte Erwartungen begründendes Verhalten der Behörden. Als Verbot widersprüchlichen Verhaltens und als Verbot des Rechtsmissbrauchs verbietet der Grundsatz von Treu und Glauben sowohl den staatlichen Behörden wie auch den Privaten, sich in ihren öffentlichrechtlichen Rechtsbeziehungen widersprüchlich oder rechtsmissbräuchlich zu verhalten. Nicht jede behördliche Auskunft taugt als Vertrauensbasis. Notwendig ist eine gewisse inhaltliche Bestimmtheit; eine lediglich vage Absichtskundgabe genügt nicht. Eine Auskunft begründet sodann schutzwürdiges Vertrauen nur, wenn sie vorbehaltlos erteilt worden ist (Häfelin/Müller/Uhlmann, N. 620 ff., N. 668, N. 682).

6.3 Den vorliegenden Akten sind keine Hinweise darauf zu entnehmen, dass Mitarbeitende der Kirchgemeinde respektive Mitglieder der zuständigen Behörden dem Rekurrenten die Einstufung in Lohnstufe 16 zugesichert hätten. Vielmehr war dem Rekurrenten bereits am 20. April 2020, also lange vor Antritt der ersten, unbefristeten Anstellung am 1. Juli 2020, mitgeteilt worden, dass das «bereits kommunizierte Angebot [...] leider aus den telefonisch mitgeteilten Gründen nicht diskutierbar» sei.

6.4 Auch der Rekurrent macht diesbezüglich lediglich geltend, es sei zum Ausdruck gebracht worden, dass die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der von ihm einberufenen Besprechung seine Anliegen und Begründungen bezüglich des Einstufungsproblems verstanden hätten und nachvollziehen könnten. An diesem Gespräch sei ihm versprochen worden, dass man sich um das Problem rund um die Einstufung kümmern werde respektive dass in dieser Hinsicht weitere Abklärungen getroffen würden, so der Rekurrent. Er habe den Zusicherungen seiner Vorgesetzten vertraut, dass sie sich für eine korrekte Neueinreihung einsetzen würden.

Auch den Ausführungen des Rekurrenten ist somit zu entnehmen, dass diesem keineswegs zugesichert worden war, dass er in die Stufe 16 eingereiht werden würde. Selbst wenn – was nicht belegt ist – eine Zusicherung dahingehend erfolgt sein sollte, dass weitere Abklärungen getroffen würden oder dass sich die Vorgesetzten für eine «korrekte Neueinreihung» einsetzen würden, ergäbe sich daraus keine Zusicherung, dass der Rekurrent in die Lohnstufe 16 eingestuft werden würde, da es sich dabei im Wesentlichen um Absichtserklärungen gehandelt hätte, denen es zudem an Bestimmtheit fehlte. Wenn der Rekurrent selber ausführt, dass die Gegenseite seine Anliegen habe nachvollziehen können und ihm versprochen worden sei, dass man sich um das Problem rund um die Einstufung kümmern, sich einsetzen und weitere Abklärungen treffen werde, kann daraus keine Zusicherung einer höheren Lohnstufe abgeleitet werden. Damit mangelt es vorliegend an einer tauglichen Vertrauensgrundlage.

6.5 Anzumerken bleibt im Übrigen, dass Gespräche tatsächlich geführt und Abklärungen getätigt wurden. Des Weiteren ist anzumerken, dass die Betriebsleiterin des Kirchenkreises X. dem Rekurrenten – nachdem sich letzterer am 2. April 2020 bei ihr gemeldet hatte – bereits am 8. April 2020 mitgeteilt hatte, dass «die von der Geschäftsstelle berechnete Einstufung den herrschenden Gegebenheiten» entspreche. Mit E-Mail vom 20. April 2020 teilte sie ihm ausserdem mit, dass das bereits kommunizierte Angebot leider aus den telefonisch mitgeteilten Gründen nicht diskutierbar sei. Mit derselben Mail bat sie ihn sodann, ihr bis Ende Woche definitiv Bescheid zu geben, ob er die Stelle unter diesen Bedingungen antreten möchte oder nicht. Dem Rekurrenten wurde somit die Möglichkeit eingeräumt, auf den Stellenantritt zu verzichten. Er trat die Stelle in Kenntnis seiner Einstufung an.

6.6 Im Zusammenhang mit der zusätzlichen befristeten Stelle, welche dem Rekurrenten angeboten wurde, hielt letzterer mit E-Mail vom 23. Juli 2021 fest, er habe sich mit der

tiefere Einstufung nur vorübergehend für ein Jahr zufriedengegeben; er erachte aber die Lohnstufe 16 als gerechtfertigt. Es kam erneut zu einem Gespräch mit Mitgliedern der Behörde und zu einer Mail-Korrespondenz. Mit E-Mail vom 4. September 2021 hielt das für das Ressort Gottesdienst und Musik zuständige Mitglied der Kirchenkreiskommission X. fest, die Stellenprozente seien bis Ende Juni 2022 fix vergeben, über Möglichkeiten einer Neuverteilung, inklusive der Schaffung einer Kantorenstelle, müsse bis dann intensiv diskutiert werden. Aber bis dann ändere sich nichts. Wenn dies für den Rekurrenten inakzeptabel sei, müsse er das sagen, damit schnell nach einer anderen (Interims-)Lösung gesucht werden könne. Dem Rekurrenten wurde demnach auch hinsichtlich der zusätzlichen befristeten Anstellung die Möglichkeit eingeräumt, von seiner Zusage zurückzutreten. Von dieser Möglichkeit hat er indes keinen Gebrauch gemacht.

In der Rekurschrift vom 28. Januar 2022 bringt der Rekurrent vor, er habe seine Stelle unter dem Vorbehalt angetreten, dass er innerhalb eines Jahres Klarheit haben wolle; in diesem Jahr sei seines Wissens leider nichts passiert. Dass dem Rekurrenten im Hinblick auf die zusätzliche befristete Anstellung eine höhere Lohnstufe in Aussicht gestellt worden wäre, macht er nicht geltend. Auch der oben erwähnten Mail-Korrespondenz lassen sich keinerlei Hinweise darauf entnehmen, dass dem Rekurrenten eine höhere Einstufung versprochen worden wäre. Dementsprechend musste er davon ausgehen, dass er auch für die zusätzliche befristete Anstellung in die Lohnstufe 12 eingestuft werde.

6.7 Ein Verstoß gegen den Grundsatz von Treu und Glauben ist vorliegend nach dem Gesagten nicht ersichtlich.

7. Ökumenischer Chor

Schliesslich rügt der Rekurrent, die reformierte Seite betrachte lediglich die «eigenen» 12.5%, nicht aber das ganze Aufgabengebiet der 50%-Stelle beim Chor Y. Diese 12.5% seien Teil einer bedeutenden, ökumenischen Kantorei mit grosser musikalischer Verantwortung. Die reformierte Kirche sehe nicht den Mehrwert einer grossen, ökumenischen Kantorei, sondern lediglich ihre 12.5%-Chorstelle, die in Wahrheit Teil einer grossen Kantoreiarbeit sei. Auch die zusätzliche befristete Anstellung im Umfang von 12.5% respektive die Konzeption und musikalische Leitung einer Vorsängergruppe sei selbstverständlich Tätigkeitsfeld eines Kantors.

Im Streit liegt vorliegend das Anstellungsverhältnis zwischen dem Rekurrenten und der Kirchgemeinde respektive der Lohn für diese Anstellung. *Streitgegenstand* respektive Gegenstand der erstinstanzlichen Verfügung ist die LohnEinstufung für die zusätzliche (befristete) Anstellung des Rekurrenten bei der Evangelisch-reformierten Kirchgemeinde B. für die Leitung des ad-hoc-Chores Z. im Umfang von 12.5%, *nicht* jedoch die Anstellung für die Leitung des Chors Y. (vgl. vorstehend E. 1.4 f.). Die Anstellung des Rekurrenten bei der katholischen Kirche, welche die übrigen 37.5% der Anstellung für die Leitung des Chores Y. im Umfang von insgesamt 50% umfasst, liegt sodann nicht in der Kompetenz der Evangelisch-reformierten Kirchgemeinde und war nicht Gegenstand der erstinstanzlichen Verfügung, so wenig wie die Bedingungen der Zusammenarbeit zwischen der Evangelisch-reformierten und der katholischen Kirchgemeinde im Hinblick auf den ökumenischen Chor Y. Dementsprechend erweisen sich die diesbezüglichen Ausführungen des Rekurrenten als unbehelflich.

8. Fazit

Zusammenfassend ist die LohnEinstufung des Rekurrenten in der Funktion als Chorleiter mbA in die Lohnstufe 12 der Lohnklasse 12 nicht zu beanstanden. Der Rekurs ist somit abzuweisen, soweit darauf einzutreten ist.

9. Verfahrenskosten

Da es vorliegend um eine personalrechtliche Streitigkeit geht, deren Streitwert unter CHF 30'000 liegt, sind gestützt auf § 65 Abs. 3 VRG keine Gebühren zu erheben.

10. Rechtsmittel

Gegen personalrechtliche Entscheide ist ein Weiterzug mit Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten an das Bundesgericht nur möglich, falls der Streitwert mindestens CHF 15'000 beträgt oder sich eine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung stellt (Art. 85 des Bundesgesetzes über das Bundesgericht vom 17. Juni 2005 [BGG, SR 173.110]). Im vorliegenden Verfahren wird die Streitwertgrenze nicht erreicht, und auch eine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung ist hier nicht erkennbar. Die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten ist somit kaum möglich. Wegen Verletzung verfassungsmässiger Rechte käme die subsidiäre Verfassungsbeschwerde gemäss Art. 113 BGG infrage. Die

Rechtsmittelbelehrung erfolgt unter ausdrücklichem Hinweis darauf, dass das Bundesgericht kaum auf eine Beschwerde eintreten wird.

Demgemäss entscheidet die Rekurskommission:

1. Der Rekurs wird abgewiesen, soweit darauf eingetreten wird.
2. Es werden keine Kosten erhoben.
3. Gegen diesen Beschluss kann – entsprechend den Ausführungen in Erwägung 10 – Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten nach Art. 82 ff. BGG erhoben werden. Eine allfällige Beschwerde ist innert 30 Tagen, von der Zustellung des vorliegenden Entscheids an gerechnet, beim Bundesgericht, Schweizerhofquai 6, 6004 Luzern, einzureichen. Die Frist steht während der Gerichtsferien vom 15. Juli bis 15. August 2022 still.
4. Schriftliche Mitteilung (eingeschrieben) an die Parteien, die Vorinstanz sowie an den Kirchenrat des Kantons Zürich

Für die 1. Abteilung der Landeskirchlichen Rekurskommission

Tobias Jaag

Katrin Chanson-Hildebrandt

Versand: 8.6.2022