

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

Geschäft Nr. 2020-06

**Rekursentscheid
der 1. Abteilung vom 23. Juni 2021**

Mitwirkende:

Tobias Jaag (Vorsitz), Katrin Chanson-Hildebrandt, Kristiana Eppenberger Vogel

In Sachen

A.,

Rekurrent

gegen

Evangelisch-reformierte Kirchgemeinde B.,

Rekursgegnerin

und

Bezirkskirchenpflege C.

Vorinstanz

betreffend

Forderung aus beendetem Anstellungsverhältnis

hat sich ergeben:

I. A. wurde von der Kirchgemeinde B. per 1. Dezember 2018 zunächst mit einem Pensum von 30% als Sigrist angestellt. Mit Verfügung vom 27. Januar 2019 wurde die Anstellung geändert und A. per 1. Februar 2019 mit einem Beschäftigungsgrad von insgesamt 40% (16.8 Wochenstunden) als «Sigrist/Hauswart» angestellt. Mit Schreiben vom 26. August 2019 kündigte die Kirchenpflege das Arbeitsverhältnis fristlos. Die Kündigung wurde nicht angefochten.

Am 5. Oktober 2019 erstellte die Kirchenpflege B. eine «Endabrechnung für A.» für den Zeitraum 1. Januar bis 31. August 2019. Gemäss dieser Abrechnung stand A. zusätzlich zum ausgerichteten Lohn ein Betrag von CHF 2'338.40 zu. Dieser Betrag setzte sich aus den folgenden Einzelpositionen zusammen:

- | | |
|--|--------------|
| - Spesen für Blumenschmuck Januar bis März 2019 | CHF 150.00 |
| - Reinigungsstunden 15.04. bis 12. Juli 2019, total 72 Stunden | CHF 2'655.36 |
| - Wäsche waschen (7 Maschinen à CHF 5) | CHF 35.00 |
| - abzüglich zu viel bezogene freie Sonntage | CHF 501.96 |

A. war mit dieser Abrechnung nicht einverstanden. In der Folge machte er in verschiedenen Schreiben weitergehende Forderungen geltend und verlangte eine rekursfähige Schlussabrechnung. Mit Schreiben «Beschluss betreffend Spesenzahlungen» vom 4. Juli 2020, ausgestattet mit einer Rechtsmittelbelehrung, anerkannte die Kirchenpflege B. A.s Forderungen im Umfang von insgesamt CHF 560.11 (CHF 501.96 Rückzahlung Freisonntage; CHF 11.20 Kilometervergütung; CHF 46.95 Spesen [Einkauf mit Beleg]) und begründete, weshalb der Forderung im Übrigen nicht entsprochen werden könne.

II. Hiergegen rekurrierte A. mit Schreiben vom 19. Juli 2020 bei der Bezirkskirchenpflege C. Diese gliederte die Begehren des Rekurrenten in zehn Punkte und hiess den Rekurs mit Beschluss vom 10. November 2020 teilweise gut, soweit sie darauf eintrat. Sie verpflichtete die Kirchenpflege B., A. ein Ferienguthaben von 37 Stunden 30 Minuten und eine Kilometerentschädigung im Betrag von CHF 53.60 sowie Verzugszins von 5% auf beiden Beträgen zu bezahlen.

III. Gegen diesen Beschluss erhob A. mit Schreiben vom 28. November 2020 innert Frist Rekurs bei der Rekurskommission. Darin akzeptierte er die Punkte 3, 5 und 10 des Entscheids der Bezirkskirchenpflege betreffend Ferienguthaben, Kilometerentschädigung und Verzugszins. Zu den übrigen Punkten des vorinstanzlichen Entscheids stellte er die folgenden Anträge:

- Auszahlung des Monatslohns September 2019 (Antrag 1),

- Auszahlung der Überzeit/geleistete[n] Arbeitszeit im Umfang von 53 Stunden und 24 Minuten (Antrag 2),
- Ausrichtung des Anteils 13. Monatslohn und des Ferienguthabens für September 2019 (Antrag 4),
- Vergütung für Einkäufe im Betrag von CHF 60.15 (Antrag 6),
- Vergütung für Wäsche im Betrag von CHF 249 (Antrag 7) ,
- Vergütung von Pauschalspesen für den Monat Dezember 2018 im Betrag von CHF 50 (Antrag 8),
- Entschädigung für entgangene Einkünfte im Betrag von CHF 2000 (Antrag 9),
- und neu: Ausstellung einer korrigierten Arbeitsbestätigung und eines Arbeitszeugnisses (Antrag 11).

Mit Zirkulationsbeschluss vom 7. Dezember 2020 trat die Geschäftsleitung der Rekurskommission vorläufig auf den Rekurs ein und wies ihn der 1. Abteilung zur Behandlung zu.

Mit Eingabe vom 19. Januar 2020 reichte die Bezirkskirchenpflege die Verfahrensakten fristgerecht ein. Von der Rekursgegnerin ging keine Rekursantwort ein.

Mit Schreiben vom 13. April 2021 forderte die Rekurskommission die Rekursgegnerin im Hinblick auf die rechtsgenügende Erstellung des Sachverhalts unter Ansetzung einer kurzen Frist zur Einreichung weiterer Dokumente auf. Mit Schreiben vom 10. Mai 2021 kam die Rekursgegnerin diesem Ersuchen innert erstreckter Frist nach.

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 Verwaltungsrechtspflegegesetzes 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 (i.V.m.) § 21 Abs. 1 VRG zum Rekurs berechtigt, da er durch den angefochtenen Beschluss vom 10. November 2020 berührt ist und ein schutzwürdiges Interesse an dessen Änderung oder Aufhebung hat. Da auch die wei-

teren Prozessvoraussetzungen erfüllt sind, ist auf den form- und fristgerecht erhobenen Rekurs grundsätzlich einzutreten. Ob auf sämtliche Begehren eingetreten werden kann, ist bei den einzelnen Anträgen zu prüfen.

1.3 Gegenstand des vorliegenden Verfahrens bildet die Überprüfung des vorinstanzlichen Entscheids, soweit dieser vom Rekurrenten mit seinen Rekursanträgen angefochten worden ist. Diese betreffen die Punkte 1, 2, 4 und 6 bis 9 des Entscheids der Bezirkskirchenpflege. Da der Rekurrent die Punkte 3, 5 und 10 nicht angefochten hat, bilden diese nicht Gegenstand des Verfahrens und hat sich die Rekurskommission damit nicht zu befassen (§ 52 Abs. 1 i.V.m. § 20a VRG, § 63 Abs. 2 VRG; vgl. dazu Marco Donatsch, in: Alain Griffel [Hrsg.], Kommentar zum Verwaltungsrechtspflegegesetz des Kantons Zürich [VRG], 3. Aufl., Zürich 2014, § 63 N. 21-24).

2. Rechtsgrundlagen

Die Angestellten von Kirchgemeinden unterstehen gemäss § 1 Abs. 1 der Personalverordnung der Evangelisch-reformierten Landeskirche vom 11. Mai 2010 (PVO; LS 181.40) und § 1 Abs. 1 der Vollzugsverordnung zur Personalverordnung der Evangelisch-reformierten Landeskirche vom 6. Juli 2011 (VVO; LS 181.401) den erwähnten Verordnungen. Gemäss § 15 PVO ist das Arbeitsverhältnis der Angestellten öffentlich-rechtlich; das Anstellungsverhältnis wird durch Verfügung begründet (§ 18 Abs. 1 PVO). Für jede Stelle besteht eine Stellenbeschreibung. Diese bildet Bestandteil der Anstellungsverfügung (§ 19 Abs. 1 PVO). Die Stellenbeschreibung nennt Auftrag, Anforderung, Aufgaben, Zuständigkeiten, Verantwortung und organisatorische Einordnung der Stelle. Sie bildet Grundlage für die Festsetzung des Lohns. Sie wird bei Änderungen des Aufgabengebietes überprüft (§ 19 Abs. 2 PVO). Der Lohn bildet das Entgelt für die gesamte Tätigkeit (§ 56 Abs. 1 PVO). Vorbehalten bleibt der Ersatz dienstlicher Auslagen (§ 56 Abs. 3 PVO).

Der Kirchenrat regelt in der Vollzugsverordnung den Ersatz von dienstlichen Auslagen der Angestellten der Gesamtkirchlichen Dienste (§ 76 Abs. 1 PVO). Die Kirchgemeinden regeln den Ersatz von dienstlichen Auslagen ihrer Angestellten. Für Kirchgemeinden, die Leistungen aus dem Finanzausgleichfonds beziehen, gelten die vom Kirchenrat gemäss Abs. 1 festgelegten Ansätze (§ 76 Abs. 2 PVO). Der Kirchenrat regelt sodann für die Angestellten in der Vollzugsverordnung die Arbeitszeit, deren Einteilung und die Ruhetage sowie den Anspruch auf Ausgleich oder Vergütung von Überzeit, Nacht-, Sonntags-, Feiertags- und Pikettdienst. Angestellte können auch ausserhalb der ordentlichen Dienstzeit und über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus in Anspruch genommen werden, wenn es der Dienst erfordert und es zumutbar ist (§ 92 PVO).

Gemäss § 14 PVO sind – soweit die Kirchenordnung, die PVO und die zugehörigen Vollzugsbestimmungen keine Regelung enthalten – die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts (OR; SR 220) subsidiär anwendbar.

3. Monatsgehalt sowie Anteil 13. Monatslohn und Ferienguthaben für September 2019 (Rekursanträge 1 und 4)

3.1. Der Rekurrent macht zunächst geltend, er habe nie eine schriftliche Kündigung in den Händen gehabt und demzufolge gegen die Kündigung nicht rekurrieren können. Er sei im Ausland gewesen, als diese eingetroffen sei. Darum sei sie an den Absender zurückgegangen. Zudem habe er ein Arztzeugnis abgegeben, welches seine Arbeitsunfähigkeit bis Mitte September 2019 bescheinigt habe. Demzufolge stehe ihm der Lohn für September 2019 zu.

3.2 In sachverhaltsmässiger Hinsicht ergibt sich aufgrund der vorliegenden Akten Folgendes: Die (ordentliche) Kündigung per 30. September 2019 war dem Rekurrenten mündlich bereits in einem Personalgespräch vom 12. Juli 2019 in Aussicht gestellt worden. Nach dem Personalgespräch gab der Rekurrent die Schlüssel ab und erschien ab diesem Zeitpunkt nicht mehr zur Arbeit. Mit E-Mail vom 22. Juli 2019 teilte er der zuständigen Kirchenpflegerin mit, es sei ihm unter den widrigen Umständen zurzeit nicht möglich, seine Arbeit fortzusetzen. Gleichzeitig reichte er ein ärztliches Zeugnis ein (ausgestellt am 22. Juli 2019 von D., Arzt, Akupunktur-TCM, in E.), gemäss welchem er seit dem 22. Juli 2019 wegen Krankheit in Behandlung des betreffenden Arztes sei. Das Zeugnis bescheinigte eine 100%ige Arbeitsunfähigkeit des Rekurrenten vom 17. Juli bis zum 14. August 2019. Mit Einschreiben vom 3. August 2019 stellte die Rekursgegnerin dem Rekurrenten erneut die ordentliche Kündigung in Aussicht und setzte ihm Frist an bis 15. August 2019, um dazu Stellung zu nehmen. Der Rekurrent liess sich in der Folge weder zum Schreiben der Kirchenpflege vom 3. August 2019 vernehmen noch erschien er am 15. August 2019 zur Arbeit. Daraufhin stellte ihm die Rekursgegnerin mit Einschreiben vom 16. August 2019 die fristlose Kündigung in Aussicht und setzte dem Rekurrenten Frist zur Stellungnahme an. Mit Einschreiben vom 26. August 2019 erfolgte die fristlose Kündigung, welche nach misslungener Zustellung vom Rekurrenten nicht auf der Poststelle abgeholt wurde und in der Folge wieder an die Rekursgegnerin als Absenderin zurückging. Mit E-Mail vom 29. August 2019 stellte der Rekurrent der Präsidentin der Kirchenpflege ein ärztliches Zeugnis gleichen Datums zu, welches ihm eine 100%ige Arbeitsunfähigkeit ab 14. August bis 15. September 2019 bescheinigte. Des Weiteren teilte er ihr mit, er habe die (ihm am Personalgespräch vom 12. Juli 2019 unterbreitete) Aufhebungsvereinbarung nicht unterzeichnen können.

3.3 Aufgrund der Aktenlage kann demnach festgehalten werden, dass der Rekurrent durch das Schreiben der Rekursgegnerin vom 16. August 2019 Kenntnis davon hatte, dass er mit einer fristlosen Kündigung zu rechnen hatte. Dementsprechend hätte es im Falle eines Auslandsaufenthaltes an ihm gelegen, den Empfang der zu erwartenden Kündigung sicherzustellen, beispielsweise durch Bestellung einer Stellvertretung. Dass die Zustellung misslang, ist nach dem Gesagten allein dem Rekurrenten anzulasten. Die Kündigung gilt somit als zugestellt (vgl. zum Ganzen Ullin Streiff/Adrian von Kaenel/Roger Rudolph, Praxiskommentar Arbeitsvertrag, 7. Auflage, Zürich etc. 2012, Art. 335 N. 5 S. 898) und ist, da sie nicht angefochten wurde, in Rechtskraft erwachsen. Entgegen der Auffassung des Rekurrenten, der unter

Hinweis auf ein ärztliches Zeugnis verschiedentlich vorbringt, die Kündigung sei nichtig, endet das Arbeitsverhältnis im Falle einer fristlosen Kündigung im Zeitpunkt des (fiktiven) Zugangs der Kündigung beim Gekündigten, unabhängig davon, ob die fristlose Kündigung gerechtfertigt ist oder nicht. Auch laufende Sperrfristen nach Art. 336c OR ändern nichts an der sofortigen Beendigung des Anstellungsverhältnisses (Streiff/von Kaenel/Rudolph, Art. 337 N. 24).

3.4 Nachdem die Rekursgegnerin das Anstellungsverhältnis mit dem Rekurrenten am 26. August 2019 aus wichtigen Gründen fristlos beendet hatte, erhob letzterer diverse Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis. Nach einer ersten Abrechnung der Rekursgegnerin vom 5. Oktober 2019 stellte der Rekurrent weitere Forderungen und verlangte eine rekursfähige Verfügung, worauf die Rekursgegnerin am 4. Juli 2020 ihren «Beschluss betreffend Spesen-zahlungen» fasste (vgl. vorstehend Ziff. I), welcher nebst Ersatz für dienstliche Auslagen auch die Rückzahlung von «zu viel berechneten Freisonntage[n]» umfasste.

Forderungen für den Monat September 2019 stellte der Rekurrent – soweit aus den Akten ersichtlich – erstmals in seinem Rekurs an die Vorinstanz vom 19. Juli 2020. Gegenstand des Rekursverfahrens kann indes nur sein, was auch Gegenstand der erstinstanzlichen Verfügung war bzw. nach richtiger Gesetzesauslegung hätte sein sollen. Gegenstände, über welche die erste Instanz zu Recht nicht entschieden hat, fallen nicht in den Kompetenzbereich der Rekursbehörden, sonst würde in die funktionelle Zuständigkeit der erstinstanzlich verfügenden Behörde eingegriffen (§ 20a Abs. 1 VRG; vgl. Marco Donatsch, in Kommentar VRG, § 20a N. 9). Nachdem der Rekurrent die fristlose Kündigung vom 26. August 2019 nicht angefochten hatte und diese somit in Rechtskraft erwachsen war (vgl. vorstehend E. 3.3), konnten Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis zwischen dem Rekurrenten und der Rekursgegnerin für September 2019 nicht Gegenstand des Rekursverfahrens vor der Bezirkskirchenpflege sein. Die Vorinstanz ist demnach zu Recht nicht auf die Rekursanträge betreffend Monatsgehalt September 2019 sowie Anteil 13. Monatslohn und Ferienguthaben für September 2019 eingetreten. Somit sind die Rekursanträge 1 und 4 abzuweisen.

4. Überzeit / geleistete Arbeitszeit (Rekursantrag 2)

4.1 Der Rekurrent macht des Weiteren geltend, aus den Cleartime Tabellen sei genau ersichtlich, dass er bis Ende August 2019 125:24 Mehrstunden/Überstunden geleistet habe. Davon seien ihm gemäss Abrechnung vom 5. Oktober 2019 72 Stunden vergütet worden, was einen Saldo von 53:24 Stunden ergebe, die ihm noch zu vergüten seien.

4.2 Die Rekursgegnerin bringt diesbezüglich vor, der Rekurrent habe bis heute keine verwertbare Stundenabrechnung vorgelegt. Vor Arbeitsbeginn im Bereich Reinigung hätten die zuständigen Kirchenpfleger mit ihm besprochen, dass die Stunden für die Reinigung des Kirchengemeindehauses separat zu erfassen seien. Er habe sich nicht an diese Vereinbarung gehalten.

ten, sondern die Stunden für die Reinigung ebenfalls im Cleartime erfasst. Er habe eine korrigierte Stundenabrechnung einzureichen. Stunden als Sigrist würden im Cleartime erfasst, Reinigungsstunden auf einem Extrablatt mit genauen Angaben wie Datum, Dauer, geleistete Arbeiten.

4.3 Bezüglich der Anstellung des Rekurrenten bei der Rekursgegnerin ist eine Verfügung Nr. 24A vom 27. Januar 2019 aktenkundig, welche die Verfügung 24 vom 2. November 2018 ersetze. Gemäss der erwähnten Verfügung Nr. 24A wurde der Rekurrent per 1. Februar 2019 als «Sigrist/Hauswart» mit einem Beschäftigungsgrad von 40% angestellt. Er wurde in die Lohnstufe 27 der Lohnklasse 6 eingestuft, was einem Brutto-Grundlohn von CHF 79'699 entsprach. Der Bruttolohn für sein Teilpensum von 40% belief sich auf CHF 31'879.60, der Brutto-Stundenlohn auf CHF 36.49. Gemäss Anstellungsverfügung betrug die Wochenarbeitszeit (wohl für das Vollpensum) 42 Stunden; bei einem Beschäftigungsgrad von 40% bedeutet dies eine Wochenarbeitszeit von 16:48 Stunden. Die Anstellungsverfügung vom 27. Januar 2019 hielt weiter fest, integrierter Bestandteil dieser Verfügung seien der Stellenbeschrieb und das Pflichtenheft. Sodann erwähnte die Anstellungsverfügung folgende Beilagen: Arbeitsvertrag, Pflichtenheft, Stellenbeschreibung. Aktenkundig ist nebst der Anstellungsverfügung indes lediglich ein «Pflichtenheft Sigrist» vom 10. November 2018, das detailliert aufführt, welche Arbeiten der *Sigrist* zu erledigen hat. Ein Arbeitsvertrag oder eine Stellenbeschreibung liegt nicht bei den Akten. Sodann liegt weder eine (separate) Verfügung betreffend Anstellung des Rekurrenten als Reinigungskraft noch ein Pflichtenheft für die Hauswartstätigkeit oder eines für die Tätigkeit als Reinigungskraft bei den Akten.

4.4 Gemäss § 15 PVO ist das Arbeitsverhältnis der Angestellten öffentlich-rechtlich, das Anstellungsverhältnis wird durch Verfügung begründet (§ 18 PVO). Ausnahmsweise – nämlich für bestimmte, einzeln genannte Anstellungsverhältnisse (§ 14 Abs. 1 lit. a-e VVO) sowie für Spezialfunktionen, zu deren Besetzung zwingend von der PVO und von der VVO abgewichen werden muss (§ 14 Abs. 2 VVO) – ist die Anstellung durch Vertrag zulässig.

Die Frage, ob vorliegend ein solcher Ausnahmefall gegeben war respektive ob eine (zusätzliche) Anstellung des Rekurrenten für Reinigungsarbeiten durch Vertrag zulässig gewesen wäre, kann offenbleiben, wie nachfolgend dargelegt wird: Verwaltungsrechtliche Verträge entstehen durch übereinstimmende Willensäusserung. In der Lehre wird die Auffassung vertreten, verwaltungsrechtliche Verträge bedürften zu ihrer Gültigkeit der Schriftform. Begründet wird dies zum einen mit der Rechtssicherheit und zum anderen damit, dass für Verfügungen ebenfalls die Schriftform gelte und nicht einzusehen sei, weshalb dies für Verträge, deren Tragweite häufig bedeutend sei, anders sein solle. Auch das Verwaltungsgericht des Kantons Zürich hat dem im Grundsatz beigepllichtet, allerdings die Gültigkeit des Vertrags etwa bejaht, wenn der Private das schriftlich vorliegende Angebot der Gemeinde konkludent angenommen hatte (VGr, 28. August 2012, VB.2012.00045, E. 4.2; VGr, 12. März 2020, VB.2018.00757, E. 6.3). Im vorliegenden Fall liegt weder ein schriftlicher Vertrag – beispielsweise betreffend eine (zusätzliche) Anstellung des Rekurrenten als Reinigungskraft – noch ein konkludent angenommenes schriftliches Angebot der Rekursgegnerin vor. Damit fehlt es

einem allfälligen verwaltungsrechtlichen Vertrag respektive der von der Rekursgegnerin behaupteten «Vereinbarung» an einem Gültigkeitserfordernis, und es lässt sich daraus nichts zu ihren Gunsten ableiten.

4.5 Gemäss § 136 Abs. 2 VVO wird die Arbeitszeit der Angestellten im Rahmen der Bestimmungen des Personalrechts der Zürcher Landeskirche grundsätzlich flexibel gestaltet. Die jährliche Arbeitszeit beträgt bei einem vollen Pensum brutto 2184 Stunden (52 Wochen x 42 Stunden). Bei einem teilzeitlichen Pensum wird die jährliche Arbeitszeit aufgrund des betreffenden Beschäftigungsgrads ermittelt (§ 136 Abs. 3 VVO). Sollzeit ist diejenige Arbeitszeit, die gemäss den Bestimmungen über die wöchentliche Arbeitszeit und gemäss dem individuellen Beschäftigungsgrad im Durchschnitt pro Woche zu leisten ist. Die tägliche Sollzeit dient zur Berechnung des Arbeitszeitsaldos und darf 8 Stunden 24 Minuten nicht überschreiten (§ 140 Abs. 2 VVO). Als Regelarbeitszeit gilt die für den Regelfall vereinbarte Aufteilung der wöchentlichen Arbeitszeit (§ 140 Abs. 3 VVO). Sie wird innerhalb des Tagesrahmens unter Berücksichtigung der dienstlichen und persönlichen Verhältnisse vereinbart (§ 140 Abs. 4 VVO).

Der Arbeitszeitsaldo ergibt sich nach § 142 Abs. 1 VVO aus der täglich geleisteten anrechenbaren Arbeitszeit abzüglich der Sollzeit. Ein positiver Arbeitszeitsaldo – respektive gemäss Terminologie des Bundesgerichts *Mehrzeit* – stellt Arbeitszeit dar, welche auf Initiative des Arbeitnehmers geleistet wird und auf dessen individueller Arbeitseinteilung beruht (BGE 130 V 309 E. 5.1.3). Sie kann stundenweise oder durch den Bezug von ganzen und halben Tagen ausgeglichen werden (§ 145 Abs. 1 VVO), wobei die Kompensation ganzer Tage auf höchstens 15 ganze Arbeitstage pro Kalenderjahr beschränkt ist. Der Ausgleichsanspruch besteht bei einem teilzeitlichen Pensum anteilmässig (§ 145 Abs. 2 VVO). Der Arbeitszeitsaldo ist nach Möglichkeit innerhalb des Kalenderjahres auszugleichen. Mit dem Jahreswechsel darf ein positiver Arbeitszeitsaldo im Umfang der Sollzeit von höchstens zwei Arbeitswochen übertragen werden (§ 146 Abs. 1 VVO). Ein diesen Umfang übersteigender positiver Arbeitszeitsaldo verfällt am Jahresende (§ 146 Abs. 2 Satz 1 VVO). Wenn ein Ausgleich innerhalb des Kalenderjahres aus zwingenden dienstlichen oder triftigen persönlichen Gründen nicht möglich war, kann die Anstellungsinstanz dessen Übertragung oder Auszahlung bewilligen (§ 146 Abs. 2 Satz 2 VVO). Bei Auflösung des Anstellungsverhältnisses ist der Arbeitszeitsaldo auf den Zeitpunkt des Austritts auszugleichen. Die Auszahlung eines positiven Arbeitszeitsaldos richtet sich nach § 146 Abs. 2 VVO (§ 146 Abs. 4 Satz 1 und 2 VVO). Eine allfällige Auszahlung erfolgt ohne Zuschlag (§ 146 Abs. 4 Satz 3 VVO).

Als *Überstunden* dagegen gilt Arbeitszeit, die über die vereinbarte Regelarbeitszeit hinaus für bestimmte, klar abgegrenzte Zeiten und ausserordentliche Aufträge geleistet wird, wenn dadurch die Sollzeit überschritten wird (§ 147 Abs. 1 VVO). Überstunden sind grundsätzlich durch die Anstellungsinstanz schriftlich anzuordnen oder ausnahmsweise im Nachhinein als solche schriftlich zu genehmigen (§ 147 Abs. 2 VVO). Grundsätzlich hat der Arbeitnehmer nachzuweisen, dass er Überstunden leistete und dass sie angeordnet oder betrieblich notwendig waren. Dem Beweis der förmlichen Anordnung von Überstunden wird gleichgesetzt,

wenn der Arbeitgeber von deren Leistung Kenntnis hat oder haben müsste, dagegen nicht einschreitet und sie damit genehmigt (Streiff/von Kaenel/Rudolph, Art. 321c N. 10 S. 224). Geleistete Arbeitsstunden, die vom Vorgesetzten nicht angeordnet wurden und von denen dieser auch keine Kenntnisse hatte, sind zu entschädigen, sofern sie objektiv notwendig waren. Mehrzeit kann sich damit im Nachhinein als Überzeit erweisen (VGr, 23. Oktober 2013, VB.2013.00242, E. 2.2.2 mit weiteren Hinweisen; VGr, 16. April 2014, VB.2014.00089, E. 3.2.2). Überstunden sind grundsätzlich durch Gewährung entsprechender Freizeit nach Möglichkeit innerhalb dreier Monate nach ihrer Entstehung auszugleichen (§ 148 Abs. 1 VVO). Nur wenn ein Zeitausgleich aufgrund der dienstlichen Verhältnisse nicht möglich ist, werden Überstunden ausnahmsweise vergütet (§ 148 Abs. 2 VVO). Dabei wird Angestellten bis Lohnklasse 11 bei Zeitausgleich ein Zeitzuschlag und bei Barvergütung ein Geldzuschlag von 25% gewährt (§ 149 Abs. 1 VVO). Der massgebende Stundenansatz für die Vergütung beträgt bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 42 Stunden 1/2184 des Jahreslohns (§ 149 Abs. 2 VVO). Pro Kalenderjahr werden höchstens 120 Überstunden vergütet. Die Anstellungsinstanz kann ausnahmsweise eine höhere Stundenzahl vergüten (§ 149 Abs. 3 VVO).

4.6 Gemäss § 150 Abs. 1 VVO führen die Angestellten auf Vertrauensbasis eine persönliche Zeitbuchhaltung, in der sie die Arbeitszeiten und Abwesenheiten aufführen. Die vorgesetzte Stelle kann jederzeit Einblick in diese Zeitbuchhaltung nehmen. Die Angestellten erstellen jeweils per Monats- und Jahresende eine Abrechnung (§ 150 Abs. 2 VVO), wobei sie für die persönliche Zeitbuchhaltung die von der Anstellungsinstanz zur Verfügung gestellten Mittel verwenden (§ 150 Abs. 3 VVO).

4.7 Laut ihrer Endabrechnung vom 5. Oktober 2019 anerkannte die Rekursgegnerin einen Betrag von CHF 2'655.36 für «Reinigungsstunden, nicht separat dokumentiert: 15. April bis 12. Juli 2019, Davon 1 Woche Ferien; 12 Wochen à 6 Stunden, Total 72 Stunden; Lohnklasse 3 Stufe 27, Stundenlohn CHF 36.88». Der Rekurrent fasst die gestützt auf die Abrechnung vom 5. Oktober 2019 erfolgte Zahlung als Teilanerkennung seiner Forderung betreffend Mehrstunden/Überstunden auf und beantragt, es seien ihm die verbliebenen 53:24 Stunden ebenfalls ausbezahlt. Die Vorinstanz wies den Antrag des Rekurrenten auf Auszahlung der Überzeit u.a. mit der Begründung ab, dass die Dokumentation der Mehrzeit in Form von Zeiterfassungstabellen unübersichtlich und nicht durch Details untermauert sei. Dies kann indes nicht dem Rekurrenten angelastet werden, da die Angestellten verpflichtet sind, für die persönliche Zeitbuchhaltung die von der Anstellungsinstanz zur Verfügung gestellten Mittel zu verwenden (§ 150 Abs. 3 VVO), was der Rekurrent getan hat. Sodann sind – entgegen den Ausführungen der Vorinstanz – nicht nur Monatstotale ersichtlich, sondern wurde der Zeitaufwand für die verschiedenen in den Zeiterfassungstabellen aufgeführten Arbeitsbereiche – wie beispielsweise Mitwirken Unti, Besprechung, Konzert, Bestattung, Reinigungsarbeit, Garten, Reparatur/Unterhalt, Küche, Umgebung/Rundgang, Entsorgen/Einkaufen, Waschen – einzeln erfasst.

Aus den vorliegenden Akten geht hervor, dass die Sollarbeitszeit des Rekurrenten für Dienstag und für Donnerstag je auf 4:48 Stunden festgelegt war, für Freitag auf 3:42 Stunden sowie für Sonntag auf 3:30 Stunden, woraus eine wöchentliche Regularbeitszeit von 16:48 Stunden resultierte. Des Weiteren ergibt sich aus den Akten, dass die Summe der in den Zeiterfassungstabellen dokumentierten Stunden pro Tag oft höher ist als die hinterlegte Sollarbeitszeit. Entsprechend häufte der Rekurrent im Laufe der Monate März bis August die geltend gemachten Mehrstunden an, wie den Arbeitszeiterfassungstabellen ohne weiteres zu entnehmen ist: Nachdem er in der Arbeitszeiterfassungstabelle für Januar 2019 Minusstunden im Umfang von 6:35, für Februar 2019 im Umfang von 7:52 Stunden ausgewiesen hatte, ergab sich aus der Arbeitszeiterfassungstabelle für März 2019 ein positiver Arbeitszeitsaldo von 10:13 Stunden, für April 2019 ein positiver Arbeitszeitsaldo von 25:05 Stunden. Im Mai 2019 wies der Rekurrent einen positiven Arbeitszeitsaldo von 71:53 Stunden aus, im Juni 101:28 Stunden, im Juli 122:02 Stunden und im August 2019 125:24 Stunden.

Die Rekursgegnerin hatte Kenntnis von den vom Rekurrenten zusätzlich geleisteten Arbeitsstunden respektive hätte Kenntnis davon haben müssen, schritt indessen nicht dagegen ein. Dass die Rekursgegnerin die ausgefüllten Arbeitszeiterfassungstabellen des Rekurrenten beanstandet hätte, ist jedenfalls nicht aktenkundig, weshalb die zusätzlich geleisteten Arbeitsstunden als genehmigt gelten.

4.8 In ihrer Stellungnahme vom 4. September 2020 verweist die Rekursgegnerin diesbezüglich auf ihre Ausführungen in der fristlosen Kündigung vom 26. August 2020 (recte 2019). Demgemäss habe sie mit dem Rekurrenten vor seinem Arbeitsbeginn im Bereich Reinigung besprochen, dass die Stunden für die Reinigung des Kirchgemeindehauses separat zu erfassen seien. An diese Vereinbarung habe er sich nicht gehalten, sondern habe die Stunden für Reinigung auch im Cleartime erfasst. Stunden als Sigrist würden im Cleartime erfasst, Stunden für die Reinigung seien auf einem Extrablatt mit genauen Angaben wie Datum, Dauer, geleistete Arbeiten, zu erfassen. Daraus lässt sich indes nichts zu Gunsten der Rekursgegnerin ableiten, zumal eine entsprechende – schriftliche (vgl. vorstehend E. 4.4) – Vereinbarung nicht aktenkundig ist und der Rekurrent seine Arbeitszeit mit dem von der Anstellungsbehörde zur Verfügung gestellten Tool («Cleartime») erfasste (vgl. § 150 Abs. 3 VVO). Namentlich kann die Rekursgegnerin daraus nicht ableiten, dass sie dem Rekurrenten lediglich einen Teil der ausgewiesenen zusätzlich geleisteten Arbeitsstunden zu bezahlen habe. Anzumerken ist im Übrigen, dass der Rekurrent nicht nur als Sigrist, sondern auch als Hauswart angestellt war und demnach entgegen den Ausführungen der Rekursgegnerin davon auszugehen ist, dass er zumindest auch seine Arbeitsstunden als Hauswart mit dem von ihr zur Verfügung gestellten Zeiterfassungsinstrument («Cleartime») zu erfassen hatte (§ 150 Abs. 3 VVO).

4.9 In sachverhaltmässiger Hinsicht macht die Rekursgegnerin sodann geltend, der Rekurrent habe per 15. April 2019 zusätzlich noch Reinigungsstunden übernehmen können, habe den Vertrag aber aus persönlichen und privaten Gründen erst per 1. Juli 2019 ausstellen lassen wollen. Er sei gebeten worden, in diesem Zeitraum die Reinigungsstunden separat zu

notieren. Leider habe er dies nicht erfüllt, sondern auch die Reinigungsstunden im Arbeitszeiterfassungssystem der reformierten Landeskirche (Cleartime) erfasst. Deshalb seien diese Stunden in der Endabrechnung separat berechnet worden. Der Rekurrent bestreitet diese Darstellung nicht.

Diesbezüglich ist zunächst festzuhalten, dass auch für die Zeit ab 1. Juli 2019 kein Anstellungsvertrag und keine entsprechende Verfügung aktenkundig sind. Soweit aus den Akten ersichtlich, wurde weder der Beschäftigungsgrad der zusätzlichen Anstellung noch der Umfang der zusätzlichen Arbeiten in einer Verfügung oder einem (schriftlichen) Vertrag festgehalten; auch ein entsprechendes Pflichtenheft liegt nicht bei den Akten (vgl. E. 4.3 und 4.4). Es ist aber unbestritten, dass der Rekurrent zusätzliche Arbeiten erledigte und im Arbeitszeiterfassungssystem der Rekursgegnerin darüber Rechenschaft ablegte, so dass letztere davon Kenntnis hatte respektive davon hätte Kenntnis nehmen können. Mangels rechtsgültiger Verfügung respektive mangels Festlegung der angeblichen zusätzlichen Anstellung in einem schriftlichen Vertrag ist bezüglich der zusätzlich geleisteten Arbeitsstunden des Rekurrenten von einem *faktischen (Teil-)Arbeitsverhältnis* auszugehen, das in analoger Anwendung von Art. 320 Abs. 2 und 3 OR besoldungspflichtig ist. Es ist mithin davon auszugehen, dass es sich bei den Arbeitsstunden, die der Rekurrent zusätzlich zur ordentlichen Arbeitszeit im Rahmen seiner Anstellung als Sigrist/Hauswart leistete und im Arbeitszeiterfassungssystem der Rekursgegnerin auswies, nicht um Mehrzeit oder Überstunden im Rahmen dieser Anstellung handelte, sondern um ordentliche Arbeitszeit im Rahmen des zusätzlichen Anstellungsverhältnisses, welches die Rekursgegnerin gemäss eigener Aussage ab April 2019 mit dem Rekurrenten einging. Diese Arbeitszeit ist entsprechend zu entschädigen.

4.10 Der Stundenlohn von CHF 36.88 für die 72 von der Rekursgegnerin anerkannten Mehrstunden ist unbestritten geblieben und ist daher auch der Berechnung der Entschädigung für die verbleibenden zusätzlich geleisteten Arbeitsstunden zugrunde zu legen. Entsprechend hat die Rekursgegnerin dem Rekurrenten für die zusätzlich zu entschädigenden 53:24 Stunden den Betrag von CHF 1'969.40 zu bezahlen. Da es sich um eine Lohnzahlung handelt, sind auf diesem Betrag Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten.

5. Ersatz von dienstlichen Auslagen

5.1 Einkäufe (Rekursantrag 6)

Der Rekurrent verlangt des Weiteren, es seien ihm die Einkäufe im Betrag von CHF 60.15 für Wein, Apérogebäck, Servietten etc. zu vergüten. Belege für diese Einkäufe liegen nicht bei den Akten. Der Rekurrent bringt vor, diese seien im PC der Kirchgemeinde gespeichert und er habe sie am letzten Tag abgegeben. Daher habe er die Belege nicht mehr. Entgegen seinen Ausführungen in der Rekurschrift vom 19. Juli 2020 sind dem separaten Spesenblatt, das die Kirchgemeinde gemäss Darstellung des Rekurrenten an seinem letzten Arbeitstag erhal-

ten habe, keine Belege für Einkäufe zu entnehmen. Zwar wird auf dem Blatt «Lohnabrechnung/Km-Entschädigung» in der Rubrik «Art der Auslagen / Anlass usw. (für was, für wen)» dreimal der Begriff «Einkauf» verwendet: am 6. Juni («Einkauf»), am 11. Juni («Einkauf Umgebung Konf.») und am 18. Juni («Einkauf + Reiniger besorgen»). Beim jeweils geltend gemachten Betrag handelt es sich indes um die Entschädigung für die gefahrenen Kilometer. Was der Rekurrent eingekauft haben will und für welchen Betrag, ist dem erwähnten Dokument nicht zu entnehmen, Quittungen für die angeblich getätigten Einkäufe liegen nicht bei den Akten. Laut Darstellung der Rekursgegnerin sind keine Belege vorhanden. Damit gelingt dem Rekurrenten der Beweis bezüglich der unter diesem Titel angeblich von ihm getätigten Einkäufe nicht, weshalb er keinen Anspruch auf Erstattung des dafür geltend gemachten Betrags von CHF 60.15 hat. In diesem Punkt ist der Rekurs abzuweisen.

5.2 Wäsche (Rekursantrag 7)

5.2.1 Der Rekurrent beantragt weiter, es sei ihm ein Betrag von CHF 249 für die Wäsche zu vergüten. Er habe die Wäsche für die Kirchgemeinde privat gewaschen gemäss Abmachung mit dem ehemaligen Kirchenpfleger F. und G., der Vizepräsidentin und für das Ressort Personal zuständigen Kirchenpflegerin. Er müsse für jede Maschine einige Franken an die Verwaltung abliefern, wovon die beiden Mitglieder der Kirchenpflege Kenntnis gehabt hätten. Er habe keinerlei Vergütung dafür erhalten. Die Rekursgegnerin stellt sich in ihrer Stellungnahme vom 4. September 2020 auf den Standpunkt, sie habe dem Rekurrenten sieben Maschinen à CHF 5 vergütet; die entsprechende Zeit von 20 Minuten sei im Cleartime des Rekurrenten erfasst worden und könne nicht noch zusätzlich geltend gemacht werden.

5.2.2 Mit Schreiben vom 13. April 2021 hatte die Rekursinstanz im Hinblick auf die rechtsgenügende Erstellung des Sachverhalts von der Rekursgegnerin weitere Dokumente angefordert, welche diese mit Schreiben vom 10. Mai 2021 einreichte. Bei diesen Akten liegt die Kopie einer (vom Rekurrenten handschriftlich verfassten) Liste, welcher zu entnehmen ist, dass der Rekurrent ab 23. April 2019 bis 6. Juli 2019 – die Daten wurden einzeln aufgezählt – insgesamt acht Wäschen für die Rekursgegnerin geltend machte. Es handelt sich dabei wohl um das vom Rekurrenten verschiedentlich erwähnte «Wäscheblatt».

Auf demselben Blatt angefügt ist eine (ebenfalls handschriftliche) Liste der im Arbeitszeiterfassungssystem (Cleartime) vom Rekurrenten abgerechneten Zeit für die Wäsche. Des Weiteren wurde in den untersten Teil des A4-Blatts ein maschinengeschriebener, von Hand unterzeichneter «Kommentar zur Wäscheabrechnung von G., Personal» hineinkopiert. Der «Kommentar» ist nicht datiert; aufgrund der Formulierung namentlich des letzten Satzes ist davon auszugehen, dass er vor kurzem zuhanden der Rekursinstanz formuliert und dann auf das Abrechnungsblatt des Rekurrenten kopiert worden ist. Einzureichen waren gemäss Aufforderung der Rekursinstanz im Hinblick auf die Klärung des Sachverhalts verschiedene klar definierte Dokumente; der Schriftenwechsel war zu diesem Zeitpunkt abgeschlossen. Die

Stellungnahme der Rekursgegnerin erfolgte demnach verspätet und ist somit aus dem Recht zu weisen.

5.2.3 Der Rekurrent bringt vor, die von ihm in der Zeiterfassungstabelle festgehaltene Zeit habe lediglich das Sortieren, Verteilen und Einsammeln der Wäsche in allen Gebäuden umfasst. Sodann legt er als Beleg für die Vereinbarung mit den beiden Mitgliedern der Kirchenpflege eine E-Mail von F. vom 20. November 2020 ins Recht, mit welcher letzterer bestätigt, es sei damals – in Gegenwart von G. – vereinbart worden, dass der Rekurrent für jeden Wäschegang für die betriebliche Wäsche der Kirchgemeinde B. CHF 30 erhalte. Als damaliger Ressortchef habe er die Arbeit des Rekurrenten bezüglich Wäsche geprüft, und diese habe zu keinerlei Beschwerde Anlass gegeben. Auf diese mündliche Vereinbarung mit den zuständigen Mitgliedern der Kirchenpflege durfte der Rekurrent vertrauen. Das Vorbringen des Rekurrenten, es handle sich bei der in der Zeiterfassungstabelle eingetragenen Arbeitszeit nicht um die Zeit, die er für das Besorgen der Wäsche gebraucht habe, sondern lediglich um die Zeit, die er für das Sortieren, Verteilen und Einsammeln der Wäsche gebraucht habe, erscheint sodann plausibel und nachvollziehbar. Er hat demnach Anspruch auf die vereinbarte Entschädigung von CHF 30 für die geltend gemachten sieben Waschgänge – die von der Rekursgegnerin nicht bestritten werden – im Betrag von insgesamt CHF 210.

5.2.4 Bei einer der vom Rekurrenten auf dem erwähnten «Wäscheblatt» abgerechneten Positionen (betreffend den Betrag von CHF 39 bzw. das Datum 23. April 2019) ist eine Anmerkung «Spesen abger.» ersichtlich; die Position bezieht sich offensichtlich auf die Wäsche, die der Rekurrent einer Wäscherei übergeben und bereits – gemäss Vorgabe der Rekursgegnerin mit Quittung belegt – abgerechnet hatte. Die Rekursgegnerin erstattete ihm diese Auslage – wie den mit ihrem Schreiben vom 10. Mai 2021 eingereichten Akten zu entnehmen ist – mit einer «Lohnabrechnung per 24. Juli 2020, zusammen mit der vom Rekurrenten ebenfalls mit Quittung abgerechneten Auslage für eine Zeitschaltuhr im Betrag von CHF 7.95 (insgesamt CHF 46.95) sowie der Rückzahlung des zuvor für angeblich zu viel bezogene Freisonntage abgezogenen Betrags von CHF 501.95 und der Kilometerentschädigung in der Höhe von CHF 11.20. Entsprechend besteht dieser Anspruch im Betrag von CHF 39 für Wäsche nicht mehr.

5.2.5 Zusammenfassend hat die Rekursgegnerin dem Rekurrenten für die Erledigung der Wäsche somit CHF 210 zu bezahlen.

5.3 Pauschalspesen Dezember 2018 (Rekursantrag 8)

Der Rekurrent beantragt sodann, es seien ihm die Pauschalspesen für den Dezember 2018 im Betrag von CHF 50 zu vergüten. Die Rekursgegnerin bringt dazu vor, es handle sich nicht um pauschale Spesen, sondern um das Blumengeld von CHF 50 pro Monat. Dieses sei dem Rekurrenten von Januar bis März 2019 ausbezahlt worden. Dann habe sich jedoch gezeigt,

dass er nicht in der Lage sei, für Blumenschmuck in der Kirche zu sorgen, selbst das Wasserwechseln sei nicht selbstständig möglich gewesen. Daraufhin habe sie Blumen von einem Blumenladen bezogen, weshalb kein Anspruch auf dieses Blumengeld bestehe.

Mit dem «Pflichtenheft Sigrist» wurde dem Sigristen eine Finanzkompetenz von CHF 600 im Jahr für Blumenschmuck und Kerzen eingeräumt. Gemäss Darstellung der Rekursgegnerin war der Rekurrent bis und mit März 2019 zuständig für den Blumenschmuck in der Kirche, wofür er monatlich ein «Blumengeld» im Betrag von CHF 50 erhalten habe. Aus der Lohnabrechnung für Dezember 2018 geht hervor, dass im Dezember 2018 kein entsprechender Betrag ausbezahlt worden ist. Eine Begründung dafür ist nicht aktenkundig. Das Vorbringen der Rekursgegnerin, dass der Rekurrent den Blumenschmuck ab April 2019 nicht mehr verantwortet habe, ist als Begründung dafür, dass das «Blumengeld» für Dezember 2018 nicht ausbezahlt worden ist, nicht geeignet. Die Rekursgegnerin selber legt dar, sie habe die Blumen erst ab April 2019 von einem Blumenladen bezogen. Es ist somit davon auszugehen, dass der Blumenschmuck im Dezember 2018 zum Aufgabenbereich des Rekurrenten gehörte. Entsprechend ist das «Blumengeld» für Dezember 2018 geschuldet. Der Rekurs ist in diesem Punkt somit gutzuheissen, und dem Rekurrenten sind CHF 50 für Blumenschmuck im Dezember 2018 zu bezahlen.

6. Entgangene Einkünfte (Rekursantrag 9)

Schliesslich beantragt der Rekurrent, es seien ihm entgangene Einkünfte zu entschädigen. Wenn er die Schulung im Ausland im Juni hätte machen dürfen, hätte er diesen Teilzeitjob früher antreten können. Es seien ihm im Juli und August je CHF 1'000 entgangen. Die Rekursgegnerin bringt dazu vor, der Rekurrent habe eine Woche vor Kursbeginn um Urlaub gebeten, um an einer einwöchigen Schulung für einen Nebenverdienst teilnehmen zu können. Sie habe so kurzfristig keine weitere Vertretung organisieren und deshalb den Urlaub nicht gewähren können.

Dass der Rekurrent den Urlaub eine Woche vor Kursbeginn beantragt habe, wird von diesem nicht bestritten. Liegen überwiegende amtliche oder dienstliche Interessen vor, so kann die Gewährung von Urlaub verweigert werden (§ 91 Abs. 3 VVO). Dass die Rekursgegnerin nicht in der Lage war, innerhalb einer Woche eine Stellvertretung für den Rekurrenten zu organisieren, erscheint nachvollziehbar und plausibel. Entsprechend – zumal der Rekurrent vom 22. bis 30. Juni 2019 und vom 14. bis 28. Juli 2019 Ferien bezog – lag ein sachlicher Grund dafür vor, dass die Rekursgegnerin dem Rekurrenten keinen Urlaub gewährte. Der Entscheid der Rekursgegnerin war nach dem Gesagten rechtens und nicht unverhältnismässig. Eine Entschädigung ist nicht geschuldet. In diesem Punkt ist der Rekurs somit abzuweisen.

7. Arbeitszeugnis (Rekursantrag 11)

Der Rekurrent verlangt neu ein «korrigiertes Arbeitszeugnis».

Gegenstand des Rekursverfahrens kann nur sein, was bereits Gegenstand der erstinstanzlichen Verfügung war bzw. nach richtiger Gesetzesauslegung hätte sein sollen (vgl. E. 3.4). Da der Rekurrent im Rekursverfahren vor der Bezirkskirchenpflege kein Arbeitszeugnis forderte und dies deshalb nicht Gegenstand des vorinstanzlichen Verfahrens und Entscheids bildete, kann die Rekurskommission auf dieses Begehren nicht eintreten (vgl. E. 1.3).

Immerhin ist dazu zu bemerken, dass gemäss § 86 PVO Angestellte jederzeit ein Zeugnis verlangen können, das über die Art und die Dauer des Anstellungsverhältnisses sowie über ihre Leistungen und ihr Verhalten Auskunft gibt. Die Anstellungsinstanz stellt das Arbeitszeugnis auf den Zeitpunkt des Austritts aus dem Dienst unaufgefordert aus (Abs. 1). Auf Verlangen beschränkt die Anstellungsinstanz das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Anstellungsverhältnisses (Abs. 2).

8. Auszuzahlender Betrag

8.1 Aufgrund der vorstehenden Ausführungen berechnet sich das verbleibende Guthaben des Rekurrenten gegenüber der Rekursgegnerin wie folgt:

- zusätzlich geleistete Arbeitsstunden (E. 4)	CHF 1'969.40
- Wäsche (E. 5.2)	CHF 210.-
- Pauschalspesen (E. 5.3)	CHF 50.-

Anzumerken ist, dass auf dem Betrag von CHF 1'969.40 Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten sind (vgl. vorstehend E. 4.9).

8.2 Für öffentlichrechtliche Geldforderungen gilt der Grundsatz, dass sie im Verzugsfall zu verzinsen sind (vgl. § 29a Abs. 2 Satz 2 VRG; ferner Tobias Jaag, Kommentar VRG, § 29a N. 6). Entsprechend hat die Vorinstanz dem Rekurrenten Verzugszins von 5% zugesprochen.

Voraussetzung für den Schuldnerverzug ist in analoger Anwendung von Art. 102 Abs. 1 OR einerseits die Fälligkeit der Forderung, andererseits die Mahnung durch den Gläubiger. Die Mahnung ist eine an den Schuldner gerichtete Erklärung des Gläubigers, die zum Ausdruck bringt, dass er die Leistung ohne Säumnis verlangt. Auch im öffentlichen Recht wird verlangt, dass eine Geldforderung unmissverständlich geltend gemacht und zur Zahlung innert einer bestimmten Frist aufgefordert wird (VGr, 22. Februar 2017, VB.2016.00516, E. 5.2).

Vorliegend hat der Rekurrent mit E-Mail vom 1. Mai 2020 seine Forderungen bezüglich Mehrstunden/Überstunden, nicht bezogene Ferien und Ersatz der dienstlichen Auslagen zuzüglich 5% Verzugszins darauf zum Ausdruck gebracht und damit seine Forderung unmissverständlich geltend gemacht.

In analoger Anwendung von Art. 339 Abs. 1 OR werden mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses alle Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis fällig. Dieses wurde vorliegend mit der fristlosen Kündigung vom 26. August 2019 beendet. Die Mahnung ist eine empfangsbedürftige Mitteilung; entsprechend wird die Verzugszinspflicht erst mit Empfang der Mahnung durch den Zahlungspflichtigen ausgelöst, wobei die Zinspflicht wie eine Rechtsmittelfrist erst am Tag nach dem Empfang der Mahnung beginnt (Tobias Jaag, Kommentar VRG, § 29a N. 7). Die E-Mail des Rekurrenten betreffend Verzugszinsforderung dürfte gleichentags – am 1. Mai 2020 – in den Machtbereich der Rekursgegnerin gelangt sein. Die Verzugsfolgen beginnen demnach am 2. Mai 2020. Auf dem zugesprochenen Betrag ist somit ab 2. Mai 2020 ein Verzugszins von 5% geschuldet.

9. Kosten und Rechtsmittelbelehrung

9.1 Die Kosten richten sich gemäss Art. 229 KO i.V.m. § 65a VRG sowie §§ 2 ff. der Gebührenordnung des Verwaltungsgerichts (GebV VGr, LS 175.252) nach Zeitaufwand, Schwierigkeit des Falls sowie nach dem Streitwert. 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.

9.2 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.

Gemeinden sind gemäss Art. 89 Abs. 2 BGG zur Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten und gemäss Art. 115 BGG zur subsidiären Verfassungsbeschwerde legitimiert zur Rüge der Verletzung von Garantien, die ihnen die Kantons- oder Bundesverfassung einräumt, insbesondere der Gemeindeautonomie. Mit Bezug auf das Personalrecht sind die Kirchgemeinden nur sehr beschränkt autonom; dieses ist weitestgehend durch die PVO und die VVO geregelt. Auch eine Betroffenheit wie bei Privaten liegt hier nicht vor. Dagegen anerkennt das Bundesgericht auch die Legitimation von Gemeinden als Träger öffentlicher Aufgaben, die durch einen Entscheid in wichtigen öffentlichen Interessen erheblich berührt sind

(Regina Kiener/Bernhard Rüttsche/Mathias Kuhn, Öffentliches Verfahrensrecht, 2. Aufl., Zürich/St. Gallen 2015, N. 1460; Michael Pflüger, Die Legitimation des Gemeinwesens zur Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten, Diss (Bern), Zürich/St. Gallen 2013, N. 315 ff.). Wegen der Streitwertgrenze entfällt die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten jedoch auch für die Gemeinde.

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

Demgemäss entscheidet die Rekurskommission:

1. Der Rekurs wird teilweise gutgeheissen, soweit darauf eingetreten wird:
 - a. Auf Rekursantrag 11 wird nicht eingetreten.
 - b. Die Rekursgegnerin wird verpflichtet, dem Rekurrenten im Sinne der Erwägungen die folgenden Beträge zu bezahlen:
 - CHF 1'969.40 für zusätzlich geleistete Arbeitsstunden (abzüglich Sozialversicherungsbeiträge),
 - CHF 260 für Wäsche und Pauschalspesen,
 - zuzüglich 5% Verzugszins ab 2. Mai 2020.
 - c. Im Übrigen wird der Rekurs abgewiesen.
2. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.
3. Gegen diesen Beschluss kann – entsprechend den Ausführungen in Erwägung 9.2 – Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten nach Art. 82 ff. BGG oder subsidiäre Verfassungsbeschwerde gemäss Art. 113 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. Während der Gerichtsferien vom 15. Juli bis 15. August stehen die Fristen 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: 16. Juli 2021