

Kirchliches Personalrecht. Art. 7 Abs. 1 und 2, Art. 8 Abs. 1, 3 und 4, Art. 80 Abs. 1 KV. Art. 39 Abs. 3 Kirchenordnung der Evangelisch-Reformierten Landeskirche Uri vom 7. Mai 2007. Art. 26 Abs. 2, Art. 71 Abs. 1 und 2 PV. Art. 28 Abs. 1, Art. 321a Abs. 1 OR. Anwendbares Verfahrensrecht im kirchlichen Personalrecht. Die Evangelisch-Reformierte Landeskirche Uri ist eine selbstständige Körperschaft des öffentlichen Rechts. Sie ordnet ihre Angelegenheiten im Rahmen der Verfassung und der Gesetzgebung selbstständig. Das Handeln der Landeskirchen untersteht der Rechtskontrolle des Kantons. Anwendbarkeit der kantonalen PV zumindest in verfahrensrechtlicher Hinsicht bejaht. Im konkreten Fall lag damit eine personalrechtliche Verfügung vor, welche direkt mit Verwaltungsgerichtsbeschwerde beim Obergericht angefochten werden konnte. Im konkreten Fall war die Handlungsfähigkeit des Kirchenrates bestritten. Kirchliche Behörden sind handlungs- und beschlussfähig, wenn mehr als die Hälfte, mindestens aber drei Mitglieder anwesend sind. Vakanzen werden bei der Berechnung des Quorums nicht mitgezählt. Vakanzen schaden der Handlungsfähigkeit grundsätzlich nicht. Erst wenn die Mindestanzahl an Mitgliedern nicht mehr gestellt werden kann, ist die Handlungsfähigkeit in Frage gestellt. In der Sache focht die Kirche einen von ihr mit einem ehemaligen Pfarrer geschlossenen Vertrag zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses an und forderte verfügungsweise die Rückzahlung von vereinbarten Entschädigungen. Irrtumsanfechtung wegen absichtlicher Täuschung. Das Verschweigen von Tatsachen bei Vertragsverhandlungen ist verpönt, soweit eine Aufklärungspflicht besteht. Wann dies der Fall ist, bestimmt sich aufgrund der Umstände im Einzelfall. Im konkreten Fall gab der Pfarrer in den Vertragsverhandlungen nicht an, wer sein zukünftiger Arbeitgeber war. Dazu war er indes nicht verpflichtet. Die arbeitnehmerische Treuepflicht kann nicht so weit reichen, dass über die Zeit, in welcher das ehemalige Arbeitsverhältnis nicht mehr bestehen soll, zu informieren wäre. In Ablöseprozessen dürfen an die Treuepflicht keine allzu hohen Anforderungen gestellt werden, insoweit der Arbeitnehmer eine andere Tätigkeit vorbereitet.

Obergericht, 10. März 2017, OG V 15 42

Sachverhalt:

A.

X war seit dem 1. April 1990 (Arbeitsvertrag vom 03.01.1990, ersetzt durch Arbeitsvertrag vom 22.01.2010) bei der Evangelisch-Reformierten Landeskirche Uri, Altdorf, als Gemeindepfarrer angestellt. Nach diversen Sitzungen, Gesprächen und Verhandlungen schlossen X und die Evangelisch-Reformierte Landeskirche Uri am 13./14. März 2014 einen Aufhebungsvertrag, in welchem das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien per 31. Juli 2014 aufgelöst wurde. Die Parteien vereinbarten überdies eine Abgangsentschädigung von 6 Monatslöhnen inklusive Anteil 13. Monatslohn und eine Lohnausfallentschädigung sowie eine Stillschweigeklausel mit Konventionalstrafe von Fr. 5'000.-- pro Verstoss.

B.

Die Evangelisch-Reformierte Landeskirche Uri leistete in der Folge die Abgangsentschädigung von Fr. 79'650.35 netto sowie die Lohnausfallentschädigung von Fr. 35'801.25 netto an X. Nach Überprüfung der insgesamt geleisteten Zahlungen stellte die Evangelisch-Reformierte Landeskirche Uri fest, dass sie Fr. 25'496.50 zu viel an X ausbezahlt hatte. Dies zeigte sie X mit Abrechnung vom 29. September 2014 an. Mit Schreiben vom 21. November 2014 machte X wegen angeblicher Verstösse gegen die Stillschweigeklausel für Fr. 15'000.-- die Verrechnung geltend.

C.

Mit Schreiben vom 19. Januar 2015 bestritt die Evangelisch-Reformierte Landeskirche Uri die Verrechnungsforderung und forderte X zur Rückzahlung der Fr. 25'496.50 auf. In diesem Schreiben stellte die Evangelisch-Reformierte Landeskirche Uri zudem in Aussicht, dass sie die Rückzahlung der bereits geleisteten Abgangs- und Lohnausfallentschädigung gestützt auf Willensmängel prüfen werde. In der Zwischenzeit war bekannt geworden, dass X per 1. August 2014 bei der Katholischen Kirchgemeinde Giswil eine neue Stelle angetreten und diese seit November 2013 zumindest in Aussicht hatte. Die Evangelisch-Reformierte Landeskirche Uri vertrat die Auffassung, X hätte im Rahmen der Verhandlungen zum Aufhebungsvertrag vom 13./14. März 2014 darüber aufklären müssen. Die Evangelisch-Reformierte Landeskirche Uri unterbreitete X im Schreiben vom 19. Januar 2015 zudem ein Vergleichsangebot. Ein Vergleich kam in der Folge nicht zustande.

D.

Mit Schreiben vom 19. Februar 2015 erklärte die Evangelisch-Reformierte Landeskirche Uri die Anfechtung des Aufhebungsvertrages vom 13./14. März 2014 und forderte X auf, bis am 9. März 2015 total Fr. 140'948.10 zurückzubezahlen (Fr. 25'496.50 zuviel bezahlter Lohn, Fr. 79'650.35 Abgangsentschädigung, Fr. 35'801.25 Lohnausfallentschädigung). Mit Schreiben vom 24. Februar 2015 nahm X Stellung. Darin bestritt er im Wesentlichen die geltend gemachten Forderungen.

E.

Mit Schreiben vom 29. April 2015 führte die Evangelisch-Reformierte Landeskirche Uri aus, sie hätte keine Vereinbarung über eine Abgangs- und Lohnausfallentschädigung abgeschlossen, wenn sie über die Konvertierung und den Übertritt von X zur Katholischen Kirche von diesem „ungefragt“ orientiert worden wäre. Die Evangelisch-Reformierte Landeskirche Uri stellte in Aussicht, die bereits in ihrem Schreiben vom 19. Februar 2015 genannten Beträge verfügungsweise zurückzufordern und setzte X eine Frist zur Vernehmlassung. Mit Schreiben vom 16. Juli 2015 bestritt X innert erstreckter Frist die Forderungen erneut und hielt an seiner Verrechnungsforderung von Fr. 15'000.-- fest.

F.

Am 17. August 2015 verfügte die Evangelisch-Reformierte Landeskirche Uri, was folgt:

„1. X hat Fr. 25'496.50 zuzüglich 5 % Zins seit 10. März 2015 an die Evangelisch-Reformierte Landeskirche Uri zurückzubezahlen.“

2. X hat Fr. 79'650.35 zuzüglich 5 % Zins seit 10. März 2015 an die Evangelisch-Reformierte Landeskirche Uri zurückzubezahlen.

Aus den Erwägungen:

1. a) Die Beschwerdegegnerin ist als Landeskirche eine selbstständige Körperschaft des öffentlichen Rechts (Art. 7 Abs. 1 und 2 KV). Sie ist als solche Träger öffentlicher Gewalt und hat grundsätzlich hoheitliche Befugnisse und insofern Verfügungskompetenz (vergleiche BGE 126 I 251 f. E. 1; Häfelin/Müller/Uhlmann, Allgemeines Verwaltungsrecht, 7. Aufl., Zürich 2016, Rz. 1633 ff.; Bernhard Waldmann, in Basler Kommentar, Bundesgerichtsgesetz, 2. Aufl., 2011, N. 9 zu Art. 82). Die Landeskirchen ordnen ihre Angelegenheiten im Rahmen der Verfassung und der Gesetzgebung selbstständig (Art. 8 Abs. 1 KV). Jede Landeskirche erlässt für sich ein Organisationsstatut, das vom Regierungsrat zu genehmigen ist (Art. 8 Abs. 3 KV). Die Beschwerdegegnerin hat demgemäss das Organisationsstatut der Evangelisch-Reformierten Landeskirche Uri vom 22. April 1986 erlassen. Dieses stand bis am 30. Juni 2014 in der Fassung vom 19. November 2001 in Kraft (nachfolgend: Organisationsstatut 2001). Mit Inkrafttreten am 1. Juli 2014 erliess die Beschwerdegegnerin das Organisationsstatut vom 19. Mai 2014 (nachfolgend: Organisationsstatut 2014). Daneben hat die Beschwerdegegnerin weitere Regelungen, insbesondere was die Anstellungsbedingungen der Mitarbeiter betrifft, in der Kirchenordnung der Evangelisch-Reformierten Landeskirche Uri vom 7. Mai 2007 (nachfolgend: Kirchenordnung) sowie dem Dienstreglement für die Pfarrer der Evangelisch-Reformierten Landeskirche Uri vom 7. Januar 2010 getroffen.

b) Die Beschwerdegegnerin gliederte sich bis zum Inkrafttreten des Organisationsstatuts 2014 in drei Kirchgemeinden (vergleiche Art. 29 Organisationsstatut 2001). Sie kannte für Verfügungen der Kirchgemeinden einen kircheninternen Beschwerdeweg (Art. 37 Abs. 2 Organisationsstatut 2001) vergleichbar der verwaltungsinternen Verwaltungsbeschwerde an den Regierungsrat im weltlichen Gemeinwesen (Art. 43 Abs. 1, Art. 44 Abs. 1 VRPV). Das Verfahren richtete sich nach der VRPV (Art. 37 Abs. 2 Organisationsstatut 2001). Eine kircheninterne Gerichtsbarkeit kannte und kennt – anders als etwa die Evangelisch-Reformierte Landeskirche des Kantons Aargau (vergleiche hierzu Entscheid des Verwaltungsgerichts des Kantons Aargau vom 11.03.2002, AGVE 2002 89 S. 385 ff.) – die Beschwerdegegnerin hingegen nicht. Dazu ist sie – wiederum anders als im Kanton Aargau (Entscheid des Verwaltungsgerichts des Kantons Aargau a.a.O. S. 392 E. 4b) – durch die Verfassung des Kantons Uri auch nicht verpflichtet. Vielmehr untersteht das Handeln der Landeskirchen der Rechtskontrolle des Kantons (Art. 8 Abs. 4 KV).

c) Wie die Rechtskontrolle des Kantons im Einzelnen zu geschehen hat, ist in der KV nicht näher definiert. In den kirchlichen Erlassen finden sich – mit Ausnahme des zuvor erwähnten kircheninternen Beschwerdeweges – keine eigenen Rechtspflegebestimmungen. Der kircheninterne Beschwerdeweg wurde überdies mit Inkrafttreten des Organisationsstatuts 2014 – wie sämtliche Bestimmungen, welche die Kirchgemeinden betrafen – aufgehoben. Neu soll die Beschwerdegegnerin aus einer einzigen Kirchgemeinde bestehen (Art. 1 Abs. 3 Organisationsstatut 2014). Ob damit die Unterscheidung zwischen Gemeinden und kantonaler Organisation (vergleiche Art. 3 und 4 Kirchenordnung) aufgegeben wurde, oder ob nach wie vor neben der kantonalen Organisation (im weltlichen Gemeinwesen wäre dies der Kanton) eine Gemeinde (nun einfach mit Erstreckung auf das ganze Kantonsgebiet) besteht und wie der Rechtsweg für zukünftige Verfahren aussieht, kann für die Zwecke des vorliegenden Verfahrens offenbleiben. Zu klären ist aber, wie die Rechtskontrolle des Kantons im vorliegenden Fall zu erfolgen hat.

d) Für das Verfahren vor der Beschwerdegegnerin gilt grundsätzlich die VRPV (Art. 1 Abs. 1 lit. a VRPV i.V.m. Art. 7 Abs. 1 und 2 KV). Die kantonale Personalverordnung (PV, RB 2.4211) und die dortigen Rechtsschutzbestimmungen gelten dagegen für die Beschwerdegegnerin grundsätzlich nicht unmittelbar (vergleiche Art. 1 Abs. 1 und 2 PV, welcher sich nur auf kantonale Behörden bezieht). Jedenfalls findet sich aber in Art. 39 Abs. 3 Kirchenordnung eine Verweisnorm, wonach sich die Anstellungsbedingungen der Mitarbeitenden der Beschwerdegegnerin nach der PV richten. Diese Bestimmung steht nunmehr in gewissem Widerspruch zur Bestimmung im ebenfalls geltenden Organisationsstatut 2014: Gemäss Art. 19 Abs. 2 Organisationsstatut 2014 sollen bei der Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse die Bestimmungen des OR sinngemäss Anwendung finden. Zwar können die Bestimmungen des OR auch im Anwendungsbereich der PV zur Anwendung gelangen, dies indes nur ergänzend (Art. 3 PV). Art. 19 Abs. 2 Organisationsstatut 2014 scheint demgegenüber primär und nicht nur ergänzend auf das OR abstellen zu wollen. Es ist damit gegenwärtig nicht restlos klar, welche Bestimmungen im kirchlichen Dienstverhältnis materiell nun gelten und in welcher Beziehung sie zueinanderstehen. Auch nach Erlass von Art. 19 Abs. 2 Organisationsstatut 2014 verbleibt indes jedenfalls in verfahrensrechtlicher Hinsicht Raum für ergänzende Bestimmungen. Da Art. 39 Abs. 3 Kirchenordnung, welcher auf die PV verweist, neben Art. 19 Abs. 2 Organisationsstatut 2014 nach wie vor gilt, ist davon auszugehen, dass zumindest die Rechtsschutzbestimmungen der PV im kirchlichen Dienstrecht sinngemäss weiterhin primär gelten. Dies erscheint nicht zuletzt auch mit Blick auf den ehemaligen Anstellungsvertrag vom 22. Januar 2010 zwischen dem Beschwerdeführer und der Beschwerdegegnerin sachgerecht, in welchem unter anderem die Kirchenordnung (und der dortige Verweis auf die PV) als Vertragsbestandteil bezeichnet wurde. Ob die kantonale PV in verfahrensrechtlicher Hinsicht im Sinne einer Lückenfüllung auch ohne Verweis in der kirchlichen Gesetzgebung heranzuziehen wäre, braucht nicht weiter vertieft zu werden.

e) Kommt bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis keine Einigung zu Stande, erlässt die Anstellungsbehörde eine personalrechtliche Verfügung (Art. 71 Abs. 1 PV). Ist das Volk oder der Landrat Wahlbehörde, handelt an deren Stelle der Regierungsrat (Art. 11 Abs. 2 PV). Die vorliegend strittigen Punkte betreffen Forderungen aus dem ehemaligen Arbeitsverhältnis des Beschwerdeführers als Pfarrer bei der Beschwerdegegnerin. Darüber wurde vorprozessual verhandelt, ein Vergleichsversuch scheiterte (Schreiben Beschwerdegegnerin vom 19.01.2014, S. 6 ff.). Über die strittigen Punkte erliess die Beschwerdegegnerin, handelnd durch den Kirchenrat, in der Folge die vorliegend angefochtene Verfügung vom 17. August 2015. Der Kirchenrat ist, vergleichbar mit dem Regierungsrat, die Exekutivbehörde der Beschwerdegegnerin (Art. 31 Abs. 2 Organisationsstatut 2014, Art. 3 Abs. 2 Kirchenordnung). Als solche ist er in sinngemässer Anwendung von Art. 11 Abs. 2 PV ermächtigt, für die Wahlbehörde (in casu Kantonalversammlung / Kirchgemeindeversammlung, vergleiche Art. 23 lit. k Organisationsstatut 2001, Art. 18 Abs. 1 Organisationsstatut 2014) zu handeln. Damit liegt grundsätzlich ein gültiges Anfechtungsobjekt vor, welches mit Verwaltungsgerichtsbeschwerde direkt beim Obergericht angefochten werden kann (Art. 71 Abs. 2 PV, zur Frage der Handlungsfähigkeit des Kirchenrates vergleiche E. 2 hernach).

f) Die Verwaltungsgerichtsbeschwerde erfolgte form- und fristgerecht (Art. 64 i.V.m. Art. 49 Abs. 1 VRPV; Art. 59 Abs. 1 VRPV). Der Gerichtskostenvorschuss wurde fristgerecht geleistet. Auf die Verwaltungsgerichtsbeschwerde ist nach dem Gesagten einzutreten.

g) Das Obergericht verfügt in der vorliegenden Sache als erste Rechtsmittelinstanz über volle Kognition (Art. 57 Abs. 1, 3, und 4 VRPV).

2. Zwischen den Parteien umstritten ist zunächst, ob der Kirchenrat als für die Beschwerdegegnerin handelnde Behörde handlungs- und beschlussfähig war.

a) Die Beschwerdegegnerin bejahte in der angefochtenen Verfügung die Beschluss- und Handlungsfähigkeit des Kirchenrates. Sie erwog dazu im Wesentlichen, dass gemäss Art. 80 und Art. 81 KV, welche kraft Verweises in Art. 16 Organisationsstatut 2014 für die Beschwerdegegnerin ebenfalls gälten, eine Behörde beschlussfähig sei, wenn mehr als die Hälfte, mindestens aber drei Mitglieder anwesend seien. Bei der Beschlussfassung über die Mandatierung der im Rubrum genannten Rechtsanwältin seien alle vier Kirchenratsmitglieder anwesend gewesen und hätten einstimmig der Mandatierung zugestimmt. Auch die weiteren Handlungen seien durch gültigen Beschluss der bestellten Kirchenratsmitglieder zustande gekommen.

b) Der Beschwerdeführer bestreitet die Beschluss- und Handlungsfähigkeit des Kirchenrates im Wesentlichen mit dem Argument, dass der Kirchenrat gemäss Art. 29 Abs. 1 Organisationsstatut 2014 5 - 7 Mitglieder zu zählen habe. Seit Dezember 2014 bestehe der Kirchenrat nach eigenen Bekundungen der Beschwerdegegnerin nur noch aus 4 Mitgliedern. Da der Kirchenrat nicht rechtsgenügend konstituiert sei, fehle es ihm an der Beschluss- und Handlungsfähigkeit. Die angefochtene Verfügung sei deshalb nichtig. Die von der Beschwerdegegnerin angerufene Bestimmung von Art. 80 Abs. 1 KV könne nur bei grundsätzlich korrekt konstituierten Behörden greifen.

c) Dem Kirchenrat kommen als oberstes leitendes und vollziehendes Organ der Beschwerdegegnerin (Art. 31 Abs. 2 Organisationsstatut 2014) grundsätzlich alle Regierungs- und Verwaltungskompetenzen zu, die nicht kraft besonderer Vorschrift anderen Organen zugewiesen sind (vergleiche Häfelin/Haller/Keller/Thurnheer, Schweizerisches Bundesstaatsrecht, 9. Aufl., Zürich 2016, Rz. 1656). Insbesondere vertritt er die Beschwerdegegnerin nach aussen (Art. 31 Abs. 2 Organisationsstatut 2014) und hat personalrechtliche Kompetenzen (E. 1e hievor). Wie die Beschwerdegegnerin zutreffend feststellt, gelten die Bestimmungen von Art. 80 und 81 KV auch für die Behörden der Beschwerdegegnerin, und zwar sowohl für den Zeitpunkt des Abschlusses des Aufhebungsvertrages vom 13./14. März 2014 (Art. 15 Organisationsstatut 2001) als auch für den Zeitpunkt des Erlasses der angefochtenen Verfügung (Art. 16 Organisationsstatut 2014).

d) Die Bestimmungen zur Handlungsfähigkeit von Art. 54 ff. ZGB stehen für den hier interessierenden kirchlichen Bereich zwar unter Vorbehalt des öffentlichen Rechts (Art. 59 Abs. 1 ZGB), können ergänzend und konkretisierend allerdings auch in die vorliegende Beurteilung miteinbezogen werden. Gemäss Art. 54 ZGB sind die juristischen Personen handlungsfähig, sobald die nach Gesetz und Statuten hiefür unentbehrlichen Organe bestellt sind. Dies bedeutet in personeller Hinsicht, dass Handlungsunfähigkeit nur eintreten kann, wenn die bestellten beziehungsweise noch vorhandenen Organträger die juristische Person im Sinne eines Minimums nicht (mehr) gültig rechtsgeschäftlich vertreten können (vergleiche Hans Michael Riemer, Berner Kommentar, 1993, N. 10 zu Art. 54/55 ZGB).

e) Eine Mindestvorschrift für kantonale und kirchliche Behörden findet sich in Art. 80 Abs. 1 KV. Dieser konkretisiert insofern, was unter «unentbehrlich» zu verstehen ist. Die Bestimmung ist mit Art. 159 Abs. 1 BV zur Verhandlungsfähigkeit der eidgenössischen Räte vergleichbar. Nach dieser Bestimmung können die Räte gültig verhandeln, wenn die Mehrheit der Mitglieder anwesend ist. Bei der Berechnung des Quorums (Mehrheit der Mitglieder) werden die Vakanzen in den Räten und damit die Ratsmitglieder, die noch nicht oder nicht mehr im Amt sind, nicht mitgezählt (Daniela Thurnheer, in Basler Kommentar, Bundesverfassung, 2015, N. 3 zu Art. 159; Moritz von Wyss, in Ehrenzeller/Schindler/Schweizer/Vallender [Hrsg.], St. Galler Kommentar, Die Schweizerische Bundesverfassung, 3. Aufl., Zürich 2014, Art. 159 Rz. 2; Giovanni Biaggini, BV Kommentar, Zürich 2007, Art. 159 Rz. 2). Vakanzen schaden der Handlungsfähigkeit somit grundsätzlich nicht. Art. 80 Abs. 1 KV schreibt vor, dass eine Behörde nur beschlussfähig ist, wenn mehr als die Hälfte, mindestens aber drei Mitglieder anwesend sind. Im Vergleich zu Art. 159 Abs. 1 BV geht die kantonale Verfassungsbestimmung zwar weiter, wenn sie bestimmt, dass eine Mindestanzahl von Mitgliedern anwesend sein muss. Auf die

Berechnung des Quorums hat dies indes grundsätzlich keine Auswirkungen, Vakanzen werden auch hier bei der Berechnung nicht mitgezählt. Erst wenn die Vakanzen – im Unterschied zu Art. 159 Abs. 1 BV – ein Ausmass annehmen, welches verhindert, dass die Mindestanzahl an Mitgliedern erreicht werden kann, ist Art. 80 Abs. 1 KV verletzt und eine Beschlussfähigkeit in Frage gestellt. Damit eine Behörde beziehungsweise ein Organ im Sinne eines Minimums mit anderen Worten «unentbehrlich» bestellt ist, muss sie beziehungsweise es in der Lage sein, die Anwesenheit von mindestens drei Mitgliedern sicherzustellen. Ob weitere Mitglieder aus Gründen wie Krankheit, Ferien oder Ähnlichem oder einfach deshalb fehlen, weil Vakanzen bestehen, spielt für die Belange der Handlungsfähigkeit keine Rolle, da nur, aber immerhin, das Minimum von Art. 80 Abs. 1 KV gewährleistet sein muss. Was der Beschwerdeführer dagegen vorbringt, überzeugt nicht. Es ist gerade Sinn und Zweck der Bestimmung von Art. 80 Abs. 1 KV die Handlungsfähigkeit von Behörden auch bei allenfalls reduzierter Besetzung sicherzustellen. Wenn drei Mitglieder vorhanden sind und diese handeln können, kann es – jedenfalls unter dem Aspekt der Handlungsfähigkeit, welche nur gebietet, dass die unentbehrlichen Organe bestellt sind – keine Rolle spielen, ob allenfalls noch weitere Mitglieder vorhanden sind und anwesend sein könnten. Wenn der Kirchenrat somit mit vier Mitgliedern gehandelt hat, konnte er das Quorum gemäss Art. 80 Abs. 1 KV erreichen und gültig handeln. Dass der Kirchenrat jeweils nicht mindestens mit drei Mitgliedern beschlossen und gehandelt hätte, ist nicht ersichtlich und wird vom Beschwerdeführer grundsätzlich auch nicht bestritten. Soweit der Beschwerdeführer mit Bezug auf die Mandatierung der Rechtsvertreterin der Beschwerdegegnerin (vergleiche Stellungnahme zur Duplik vom 01.02.2016, S. 4) etwas anderes behauptet, kann ihm nicht gefolgt werden. Es gibt keinerlei Anhaltspunkte, dass der Kirchenrat nicht zumindest mündlich oder konkludent einen entsprechenden Beschluss gefasst hätte. Eine Verpflichtung, dass Beschlüsse des Kirchenrates schriftlich erfolgen müssten, wird nicht dargetan und ist auch nicht ersichtlich. Da der Kirchenrat somit grundsätzlich auch ohne vollständige Konstituierung (5-7 Mitgliedern) in den Grenzen von Art. 80 Abs. 1 KV gültig handeln konnte, ist dem Argument des Beschwerdeführers, Art. 80 Abs. 1 KV könne nur bei vollständig konstituierten Behörden greifen, der Boden entzogen. Die Rüge der fehlenden Handlungsfähigkeit ist unbegründet.

f) Soweit der Beschwerdeführer sodann die Zeichnungsberechtigung des Kirchenrates bestreitet, ist ihm ebenfalls nicht zu folgen. Wie der Beschwerdeführer selber feststellt, ist der Kirchenrat ermächtigt, seine Zeichnungsberechtigung zu regeln (Art. 2 i.V.m. Art. 30 Abs. 4 Organisationsstatut 2014). Soweit und solange der Kirchenrat die Zeichnungsberechtigung (noch) nicht regelt, kann darin nur eine planwidrige Unvollständigkeit des Gesetzes gesehen werden, denn der Gesetzgeber (in casu der Kirchenrat) hat etwas zu regeln unterlassen, was er hätte regeln sollen. Eine solche Lücke in der Gesetzgebung führt indes nicht zur völligen Handlungsunfähigkeit des Kirchenrates. Echte Lücken zu füllen, wäre vielmehr dem Gericht aufgegeben (BGE 140 III 637 E. 2.1; Entscheid Obergericht des Kantons Uri vom 06.02.2015, OG V 14 27, publ. in Rechenschaftsbericht über die Rechtspflege des Kantons Uri in den Jahren 2014 und 2015, Nr. 28 S. 146 f. E. 1a mit Hinweisen). Es hätte dabei als Massstab die dem Gesetz selbst zugrundeliegenden Zielsetzungen und Werte zu berücksichtigen (BGE 140 III 638 E. 2.2). Der Beschwerdeführer legt nicht dar, inwiefern die geübte und auch für die Zukunft vorgesehene (vergleiche angefochtene Verfügung S. 8 Ziff. 1.4) Zeichnungspraxis (Kollektivunterschrift zu zweien) den Zielsetzungen und Werten des Organisationsstatuts zuwiderlaufen sollte. Solches ist auch nicht ersichtlich; im Gegenteil liegt die Regelung im Interesse einer gut funktionierenden Geschäftsführung und damit innerhalb der Zielsetzungen der kirchlichen Gesetzgebung.

3. In der Sache ist zwischen den Parteien zunächst umstritten, ob die durch die Beschwerdegegnerin vorgenommene Irrtumsanfechtung des Aufhebungsvertrages vom 13./14. März 2014 zurecht erfolgte und ob damit auch die Rückforderung der in Dispositiv-Ziff. 2 und 3 der angefochtenen Verfügung genannten Beträge gerechtfertigt war.

a) Die Beschwerdegegnerin erwog in der angefochtenen Verfügung im Wesentlichen, dass ein evangelisch-reformierter Pfarrer, der zum katholischen Glauben konvertiert und nach eigenen Angaben schon längere Zeit Konversionsgedanken hegte, die fachliche und persönliche Eignung für sein Amt nicht mehr erfülle. Hätte die Beschwerdegegnerin bei Abschluss des Aufhebungsvertrages vom 13./14. März 2014 von den Konversionsgedanken des Beschwerdeführers und von der Tatsache, dass er bereits im November 2013 mit einer katholischen Kirchgemeinde einen Vertrag mit Stellenantritt per 1. August 2014 und vorgängiger Bedingung der Konversion abgeschlossen hatte, gewusst, wäre die Beschwerdegegnerin nicht bereit gewesen, dem Beschwerdeführer eine Lohnausfallentschädigung für die Zeit ab 1. August 2014 und eine Abgangsentschädigung auszurichten sowie eine Stillschweigeklausel zu vereinbaren. Das Wissen um diese Umstände hätte die Fortsetzung des Anstellungsverhältnisses für die Beschwerdegegnerin unzumutbar gemacht. Für die vereinbarten Zahlungen hätte keine Verpflichtung bestanden, nachdem der Beschwerdeführer selbstverschuldet ab dem 1. August 2014 gar nicht mehr in der Lage gewesen wäre, sein Amt als evangelisch-reformierter Pfarrer auszuüben. Die Beschwerdegegnerin sei durch den Beschwerdeführer getäuscht worden. Er habe ihr Tatsachen verschwiegen, worüber er aufgrund seiner arbeitsrechtlichen Treuepflicht hätte aufklären müssen.

b) Der Beschwerdeführer führt aus, dass er seine Verpflichtungen als bis Mai 2016 gewählter evangelisch-reformierter Pfarrer ohne Weiteres erfüllt hätte. Dies habe er auch gegenüber dem Kirchenrat stets bekräftigt. Für diesen Fall hätte er gegenüber dem neuen Arbeitgeber abgesagt und den dortigen Arbeitsvertrag aufgelöst. Es handle sich vorliegend um Vorgänge, wie sie bei Stellenwechseln – auch bei Tendenzbetrieben – regelmässig vorkämen. Im Aufhebungsvertrag vom 13./14. März 2014 werde ausdrücklich festgehalten, dass die Auflösung des Arbeitsverhältnisses der Beschleunigung des vom Kirchenrat initiierten Umstrukturierungsprozesses diene und die vom Kirchenrat befürwortete berufliche Weiterentwicklung des Beschwerdeführers ermögliche.

c) Die Beschwerdegegnerin beruft sich auf einen Willensmangel beim Vertragsschluss (konkret Art. 28 OR «absichtliche Täuschung»). Der Beschwerdeführer hätte nach ihrer Ansicht über seine in Aussicht gestellte neue Stelle bei der katholischen Kirchgemeinde Giswil im Rahmen der Verhandlungen zum Aufhebungsvertrag vom 13./14. März 2014 aufklären müssen (vergleiche E. 3a hievor). Der PV und ihren Ausführungsbestimmungen lassen sich zur Frage von Willensmängeln beim Vertragsschluss keine Vorschriften entnehmen. Es finden daher jedenfalls die Bestimmungen des OR (Art. 23 ff.), sei es ergänzend, sei es primär, Anwendung (Art. 3 PV; vergleiche E. 1d hievor). Dies entspricht auch dem allgemeinen öffentlichrechtlichen Grundsatz, wonach auf Willensmängel bei verwaltungsrechtlichen Verträgen die Regeln von Art. 23 ff. OR analog anzuwenden sind (BGE 132 II 164 E. 3.1; 105 Ia 211 f. E. 2c).

d) Ist ein Vertragschliessender durch absichtliche Täuschung seitens des anderen zu dem Vertragsabschlusse verleitet worden, so ist der Vertrag für ihn auch dann nicht verbindlich, wenn der erregte Irrtum kein wesentlicher war (Art. 28 Abs. 1 OR). Ein täuschendes Verhalten im Sinne von Art. 28 OR ist anzunehmen, wenn dem Betroffenen widerrechtlich Tatsachen vorgespiegelt oder verschwiegen wurden, ohne die er den Vertrag nicht oder nicht mit dem entsprechenden Vertragsinhalt abgeschlossen hätte (BGE 132 II 166 E. 4.1). Das Verschweigen von Tatsachen ist dabei insoweit verpönt, als eine Aufklärungspflicht besteht. Wann dies der Fall ist, bestimmt sich auf Grund der Umstände im Einzelfall (BGE 132 a.a.O. E. 4.1; 116 II 434 E. 3a).

e) Den Akten lässt sich im Wesentlichen das Folgende entnehmen:

aa) Die Beschwerdegegnerin besetzte noch im Jahr 2010, als der Beschwerdeführer für eine weitere Amtszeit von sechs Jahren wiedergewählt wurde, zwei Pfarrstellen zu je 100 Prozent. Allerdings wurde anlässlich der Wiederwahl die Frage

aufgeworfen, ob bei einer Mitgliederzahl von 1'800 die Pfarrstellen in diesem Ausmass finanziell noch tragbar sind (Protokoll der Kantonalen Frühjahrsversammlung vom 04.05.2010, S. 2 f. Ziff. 5). Der Beschwerdeführer hatte in der Folge die Stelle für die Kirchgemeinden Erstfeld/Urner Oberland sowie Ursern (Pensum 100 %) inne. Die Stelle der Kirchgemeinde Altdorf war durch einen anderen Pfarrer (Pensum 100 %) besetzt. Die Amtszeit dauerte bis 31. Mai 2016.

bb) Aufgrund der geringen Mitgliederzahl war zunehmend infrage gestellt, ob zwei Vollzeitpfarrpersonen noch finanziell zu bewältigen waren. Im Januar 2013 begannen konkrete Arbeiten zur Überarbeitung des Organisationsstatuts (angefochtene Verfügung, S. 2 Ziff. 2). Die Konsultationen der damals noch existierenden und später abgeschafften beziehungsweise reduzierten Kirchgemeinden (vergleiche E. 1c hievor) ergaben, dass Sparmassnahmen getroffen werden mussten und dass sich insbesondere die Reduktion der Stellenprozente der Pfarrer als Massnahme aufdrängte (Zwischenbericht von Tilly Hollemann-Koerten vom Oktober 2013; Protokoll Nr. 24 der Kirchenratssitzung vom 24.10.2013, S. 2 Ziff. 5). Die Frage der Stellenprozente wurde schliesslich als dringlich eingestuft (Protokoll Nr. 24 a.a.O., S. 2 Ziff. 5). Am 12. November 2013 beschloss der Kirchenrat, den beiden Pfarrern zwei Vorschläge zu unterbreiten. In der Variante a) würden die Pfarrer in Zukunft gemeindeübergreifend arbeiten. In der Variante b) würde Altdorf sein 100-Prozent-Pensum behalten, Erstfeld/Andermatt würde ab 2016 auf 50 Prozent reduziert. Sollten bereits vorher von Seiten der Pfarrer Änderungswünsche betreffend Pensen auftauchen, würde man sich diesen nicht verschliessen (Protokoll Nr. 25 der Kirchenratssitzung vom 12.11.2013, S. 2 Ziff. 3). Am 14. November 2013 wurden den Pfarrern diese beiden Varianten vorgestellt (Protokoll Nr. 26 der Kirchenratssitzung vom 14.11.2013, S. 2 Ziff. 3). Anlässlich der kantonalen Herbstversammlung vom 18. November 2013 wurden die Sparabsichten des Kirchenrates kundgetan, auch gehe es «um eine Pfarrstellenreduktion in der Grössenordnung von 50 Prozent» (Protokoll der Kantonalen Herbstversammlung vom 18.11.2013, S. 2 Ziff. 6.1). Am 12. Dezember 2013 diskutierte der Kirchenrat die Frage der Pfarrpensen. Er sprach sich für die Variante Altdorf 100 Prozent und Erstfeld/Urner Oberland 50 Prozent aus und konfrontierte die beiden Pfarrer mit diesem Vorhaben. Der Beschwerdeführer nahm diesen Entscheid zur Kenntnis, äusserte sich aber nicht dazu (Protokoll Nr. 27 der Kirchenratssitzung vom 12.12.2013, S. 2 Ziff. 4). Beabsichtigt war, im Januar 2014 mit den Pfarrern und den Kirchpflegen eine Sitzung über das weitere Vorgehen abzuhalten. Der Beschwerdeführer erschien an der Sitzung vom 8. Januar 2014 mit seinem Rechtsvertreter. Nach einer Intervention gegen den Rechtsvertreter verliessen der Beschwerdeführer und die Kirchenpflege Erstfeld/Urner Oberland die Sitzung (Protokoll der Sitzung der Kirchenpflege Andermatt vom 14.02.2014, S. 2 Ziff. 6). Daraufhin erkrankte der Beschwerdeführer.

cc) In der Folge begannen im Februar 2014 Verhandlungen über eine vorzeitige Auflösung des Arbeitsverhältnisses des Beschwerdeführers. Am 26. Februar 2014 teilte die damalige Rechtsvertreterin der Beschwerdegegnerin dem Beschwerdeführer per E-Mail mit, dass der Kirchenrat der Variante 1 (Auflösung des Arbeitsverhältnisses per 31.07.2014) zustimmen könne. Bezüglich Abgangsentschädigung dürfe nicht vergessen werden, dass ein Anspruch auf eine solche nicht gegeben wäre, wenn der Beschwerdeführer im 2016 nicht mehr zur Wahl stünde. Da für die neue Wahlperiode ab 2016 voraussichtlich ein 50-Prozent-Pensum massgebend sei, sei nicht davon auszugehen, dass der Beschwerdeführer daran Interesse hätte.

dd) Am 13./14. März 2014 schlossen die Parteien einen Aufhebungsvertrag. Darin kamen sie überein, dass das Arbeitsverhältnis zwischen dem Beschwerdeführer und der Beschwerdegegnerin per 31. Juli 2014 aufgelöst werde. Die Form der Auflösung diene der Beschleunigung des vom Kirchenrat initiierten Umstrukturierungsprozesses der Beschwerdegegnerin und ermögliche die vom Kirchenrat befürwortete berufliche Weiterentwicklung des Beschwerdeführers. Soweit vorliegend interessierend, vereinbarten die Parteien die Bezahlung einer Abgangsentschädigung von sechs Monatslöhnen (inklusive

Anteil 13. Monatslohn) in der Höhe von netto Fr. 79'650.35. Zudem wurde eine Lohnausfallsentschädigung für die Zeit vom 1. August 2014 bis 31. Mai 2016 (22 Monate bis Ablauf der Amtsperiode) in der Höhe der Differenz zwischen dem jetzigen und neuen Lohn vereinbart. Die konkrete Höhe des Lohnausfalls werde nach Information über die zu erwartende Lohnzahlung an der zukünftigen Arbeitsstelle des Beschwerdeführers von den Parteien festgelegt. Die Lohnausfallsentschädigung wurde auf maximal Fr. 49'000.-- beschränkt. Die Parteien verpflichteten sich zudem, auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses in allen Belangen (einschliesslich des geschlossenen Aufhebungsvertrages), die das Arbeits- und Dienstverhältnis zwischen dem Beschwerdeführer und der Beschwerdegegnerin sowie die zukünftigen Arbeits- und Dienstverhältnisse des Beschwerdeführers betreffen, Stillschweigen zu bewahren. Die Partei, die gegen die Stillschweigevereinbarung verstösst, hat der jeweils anderen Partei eine Konventionalstrafe von Fr. 5'000.-- pro Verstoß zu bezahlen.

ee) Am 28. April 2014 berichtete die Neue Urner Zeitung über die neue Anstellung des Beschwerdeführers. Dieser sollte ab dem 1. August 2014 die Stelle als Leiter der katholischen Kirchgemeinde Giswil antreten. Am 8. Mai 2014 berichtete die Neue Urner Zeitung über die Versammlung der katholischen Kirchgemeinde Giswil, wo der neue Gemeindeleiter (der Beschwerdeführer) vorgestellt wurde. Auf dem Weg über die Presse erfuhr die Beschwerdegegnerin, wer der neue Arbeitgeber des Beschwerdeführers war, nachdem sie zuvor nur gewusst hatte, dass der Beschwerdeführer eine nicht näher spezifizierte «neue Stelle» in Aussicht habe. In der Folge eskalierte die an sich mittels Aufhebungsvertrag beigelegte Streitigkeit (vergleiche Bst. B. ff. hievor).

f) Bei näherer Betrachtung stösst sich die Beschwerdegegnerin nicht per se daran, dass der Beschwerdeführer per 1. August 2014 eine neue Stelle annahm. Im Gegenteil war es doch in ihrem eigenen Interesse, den Umstrukturierungsprozess, namentlich die Reduktion des Pfarrpensums Erstfeld/Urner Oberland von 100 auf 50 Prozent, bereits vor dem Amtsende des Beschwerdeführers zu vollziehen. Auch macht die Beschwerdegegnerin nicht geltend, der Beschwerdeführer hätte beispielsweise insoweit getäuscht, als dass er sich eine Lohnausfallsentschädigung zusätzlich zu einem tatsächlich erzielten aber verschwiegenen Lohn hätte auszahlen lassen. Woran sich die Beschwerdegegnerin im Grunde stört, ist die Nichtbekanntgabe des neuen Arbeitgebers durch den Beschwerdeführer. Im vorliegenden Fall ist somit strittig, ob der Beschwerdeführer im Rahmen der Verhandlungen, welche zum Abschluss des Aufhebungsvertrages geführt haben, verpflichtet gewesen wäre, über die Eigenschaft seines künftigen Arbeitgebers aufzuklären (vergleiche E. 3d hievor). War er dazu nicht verpflichtet, kann der Aufhebungsvertrag nicht mit Berufung auf Art. 28 Abs. 1 OR angefochten werden.

g) Die Beschwerdegegnerin muss selber eingestehen, dass die vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses des Beschwerdeführers in ihrem eigenen Interesse war (Beschwerdeantwort vom 09.11.2015, S. 13). Sie war es auch, welche die Initiative zur Umstrukturierung und der damit verbundenen Pensenreduktion gab. Erste Fragen, ob ein Pfarrpensum von gesamthaft 200 Prozent noch finanziell tragbar sei, wurden bereits bei der Wiederwahl des Beschwerdeführers im Jahr 2010 gestellt. Damals wurde er zwar noch gewählt, aber schon bald begannen die Sparpläne der Beschwerdegegnerin konkret zu werden. Dem Beschwerdeführer blieben die Bestrebungen zum Sparen selbstverständlich nicht verborgen. Im Herbst 2013 wurde die Frage der Pfarrpensen schliesslich als dringlich eingeschätzt. In einer solchen Situation ist es nichts als nachvollziehbar, wenn sich ein Arbeitnehmer nach einer neuen Stelle umsieht. Eine solche hatte der Beschwerdeführer schliesslich im Herbst 2013 in Aussicht. In der Folge begannen Verhandlungen um eine vorzeitige Auflösung des Arbeitsverhältnisses, welche – wie das dann auch vereinbart wurde – in beiderseitigem Interesse war. Die Beschwerdegegnerin konnte, wie erwähnt, den Umstrukturierungsprozess vorantreiben, dem Beschwerdeführer wurde ermöglicht, sich beruflich weiterzuentwickeln und eine erwerbliche Anschlusslösung zu finden. Wie der Beschwerdeführer zurecht vorbringt, handelt es sich um Vorgänge, wie sie bei

Stellenwechseln häufig vorkommen. Am Ende fand man eine einvernehmliche Lösung und die Trennung konnte vorerst erfolgreich vollzogen werden. Die Beschwerdegegnerin scheint dann aber nach Bekanntwerden des neuen Arbeitgebers des Beschwerdeführers zur Auffassung gelangt zu sein, der ehemalige Arbeitgeber habe in Trennungsverhandlungen einen Anspruch darauf, über den künftigen Arbeitgeber aufgeklärt zu werden. Die Beschwerdegegnerin stützt ihre Ansicht auf die Treuepflicht des Arbeitnehmers. Dieser müsse ungefragt über Umstände informieren, welche ihn zur Erbringung der vertraglichen Arbeitsleistung als ungeeignet erscheinen lasse. Die Zugehörigkeit zum evangelisch-reformierten Glauben stelle eine Grundvoraussetzung für die Ausübung des Amtes als Pfarrer dar (angefochtene Verfügung, S. 15 Ziff. 4.6; E. 3a hievor).

h) Für das Gericht steht die Frage der Konversion des Beschwerdeführers im Zusammenhang mit den Umstrukturierungsplänen der Beschwerdegegnerin und der Reduktion der Pfarrpensen sowie der damit verbundenen beruflich-erwerblichen Neuorientierung des Beschwerdeführers. Die Konversion war nötig, um die in Aussicht gestellte neue Anstellung antreten zu können und um die neue Anstellung wiederum bemühte sich der Beschwerdeführer wegen den Sparplänen der Beschwerdegegnerin. Dass daneben auch spirituelle Gründe eine Rolle gespielt haben mögen und dass es womöglich ein langer innerlicher Prozess war, ist für die zu behandelnde dienstrechtliche Streitigkeit nicht von Belang. Das Gericht kann über spirituelle innerliche Entscheide, welche möglicherweise schon lange reiften, nicht urteilen. Hingegen stellt es fest, dass der Beschwerdeführer vor Bekanntwerden der Umstrukturierungspläne seine dienstlichen Pflichten als evangelisch-reformierter Pfarrer stets erfüllt hatte. Dafür, dass er auch ohne Umstrukturierung seine Stelle gewechselt hätte, gibt es keinerlei Anhaltspunkte. Vielmehr erachtet das Gericht es als glaubhaft, dass der Beschwerdeführer ohne die Umstrukturierungspläne der Beschwerdegegnerin seine Amtszeit als evangelisch-reformierter Pfarrer mindestens bis zu seinem Amtsende 2016 erfüllt hätte. Die Frage der Konversion wurde denn auch erst manifest, als Sparmassnahmen konkret wurden. Es ist deshalb verkürzt, dem Beschwerdeführer vorzuhalten, er sei für das Amt eines evangelischen Pfarrers ungeeignet, nachdem er während Jahren und bis zu den Sparplänen der Beschwerdegegnerin bestens geeignet war.

i) Zurecht bringt die Beschwerdegegnerin zwar vor, dass die arbeitsbeziehungsweise dienstrechtliche Treuepflicht (Art. 26 Abs. 2 PV; Art. 321a Abs. 1 OR) mit sich bringt, dass der Arbeitnehmer alles von sich aus mitteilen muss, was ihn für die Ausübung seiner Arbeit als (absolut) ungeeignet erscheinen lässt, die vertragsgemässe Arbeitsleistung praktisch ausschliesst oder diese doch erheblich behindert (BGE 132 II 166 E. 4.2; Streiff/von Kaenel/Rudolph, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319 - 362 OR, 7. Aufl., Zürich 2012, N. 11 zu Art. 328b). Indes ist nicht einzusehen, weshalb die Beschwerdegegnerin auf die Treuepflicht des Beschwerdeführers pocht und anführt, er sei für das Amt nicht mehr geeignet gewesen, wenn es gerade darum ging, dass man sich aus beiderseitigem Interesse trennt. Die Verhandlungen waren ja gerade darauf ausgerichtet, dass der Beschwerdeführer sein Amt nicht weiter ausführt. Gerade in solchen Ablöseprozessen dürfen an die Treuepflicht keine allzu hohen Anforderungen gestellt werden, insoweit der Arbeitnehmer eine andere Tätigkeit vorbereitet (vergleiche Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., N. 2 zu Art. 321a). Der Arbeitnehmer kann dementsprechend grundsätzlich auch nicht gehalten sein, den ehemaligen Arbeitgeber über seine zukünftigen Pläne und insbesondere über seinen zukünftigen Arbeitgeber zu unterrichten, was insbesondere dann gelten muss, wenn es im eigenen Interesse des Arbeitgebers ist, dass das Arbeitsverhältnis aufgelöst wird. Die Treuepflicht kann nicht so weit reichen, dass über die Zeit, in welcher das ehemalige Arbeitsverhältnis gerade nicht mehr bestehen soll, zu informieren wäre. Insofern ist auch der Hinweis der Beschwerdegegnerin auf BGE 130 III 699 verfehlt. Dass die Zugehörigkeit zum evangelisch-reformierten Glauben eine Grundvoraussetzung für das ehemalige Amt des Beschwerdeführers ist und dass von einem solchen Amtsinhaber verlangt werden kann, dass er dem evangelisch-reformierten Glauben angehört, kann kaum bestritten werden. In BGE 130 III 699 ging es allerdings um ein

grundsätzlich fortbestehendes (und nicht ohnehin zu beendendes) Arbeitsverhältnis. Die Frage war, ob ein vom Arbeitnehmer weiterhin gewolltes Arbeitsverhältnis in einem Tendenzbetrieb wegen weltanschaulichen Differenzen von eben diesem Tendenzbetrieb aufgelöst werden darf. Im vorliegenden Verfahren geht es indes nicht darum, ob eine allfällige Kündigung der Beschwerdegegnerin rechtens gewesen wäre, sondern darum, ob der Beschwerdeführer seine weiteren Zukunftspläne der Beschwerdegegnerin im Rahmen der Trennungsverhandlungen zu offenbaren gehabt hätte. Die Gefahr, dass ein Arbeitsverhältnis fortgeführt werden müsste, obwohl eine Unvereinbarkeit bestanden hätte – etwa, dass ein angestellter evangelischer Pfarrer, welcher sein Amt auch in Zukunft unverändert ausüben will, gleichzeitig dem katholischen Glauben angehört – bestand nicht, nachdem es, wie erwähnt, gerade Ziel der Trennungsverhandlungen gewesen war, das Arbeitsverhältnis aufzulösen. Der vorliegende Fall ist insoweit nicht vergleichbar mit Konstellationen, wie sie Fällen wie BGE 130 III 699 zugrunde liegen. Ebenso kann der vorliegende Fall nicht mit Konstellationen wie in BGE 132 II 161 verglichen werden. Dort ging es um Verhandlungen zum Abschluss des ursprünglichen Arbeitsvertrages. Es steht ausser Frage, dass der Beschwerdeführer bei Abschluss seines Arbeitsvertrages im Jahr 2010 alle Voraussetzungen für eine Anstellung als evangelisch-reformierter Pfarrer erfüllte und insoweit kein Täuschungstatbestand vorlag.

j) Der Beschwerdeführer ist sodann nicht verpflichtet, sich für seine neue Stelle zu «rechtfertigen», wie dies die Beschwerdegegnerin zu meinen scheint (Duplik vom 19.01.2016 S. 5). Wie bereits ausgeführt, bemühte sich der Beschwerdeführer in Anbetracht der dargelegten Sparsituation um eine neue Stelle, was letztlich auch im Interesse der Beschwerdegegnerin war. So war es ja auch sie selber, welche dem Beschwerdeführer in Stans eine andere Stelle beschaffen wollte. Es spielt daher keine Rolle, ob er sich im Herbst 2013 «gezwungen» sah, sich eine Stelle bei der katholischen Kirchgemeinde zusagen zu lassen (Duplik a.a.O. S. 5). Auch war der Beschwerdeführer nicht verpflichtet, die Stelle in Stans anzunehmen, wie die Beschwerdegegnerin allenfalls meinen könnte, wenn sie ausführt, dass der Beschwerdeführer evangelisch-reformierter Pfarrer hätte bleiben können, wenn er das Angebot aus Stans ernsthaft geprüft hätte (Beschwerdeantwort a.a.O., S. 8). Tatsache ist, dass die Beschwerdegegnerin Sparabsichten hatte und der Beschwerdeführer mit seinem Bemühen um eine neue Stelle diesen Absichten entgegen kam. Dass das zukünftige Lebens- und Arbeitskonzept des Beschwerdeführers der Beschwerdegegnerin womöglich nicht entspricht, ist unter rechtlichen Gesichtspunkten unerheblich. Jedenfalls war der Beschwerdeführer nicht gehalten, darüber zu informieren (E. 3i hievor).

k) Die Beschwerdegegnerin bringt vor, das Wissen um die Umstände der neuen Stelle des Beschwerdeführers hätte die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar gemacht. Es hätte insofern keine Verpflichtung bestanden, dem Beschwerdeführer eine Lohnausfalls- und eine Abgangsentschädigung auszurichten, nachdem er selber dafür gesorgt habe, dass eine Wiederwahl über das Jahr 2016 hinaus und eine Weiterbeschäftigung ab dem 1. August 2014 nicht mehr möglich war (angefochtene Verfügung, S. 14 Ziff. 4.2 f.). Der Beschwerdegegnerin ist entgegenzuhalten, dass die Frage der Ausrichtung einer Abgangsentschädigung trotz Nichtwiederwahl im Rahmen der Verhandlungen zum Aufhebungsvertrag bereits aufgeworfen wurde (E. 3e cc hievor). Der Beschwerdegegnerin war diese Frage bei Abschluss des Aufhebungsvertrags somit bewusst. Sie kann sich im vorliegenden Verfahren nicht darauf berufen, sie hätte sich darüber getäuscht. Im Übrigen gehen die Ausführungen der Beschwerdegegnerin an der Sache vorbei: Streitfrage ist nicht, ob das Arbeitsverhältnis mit dem Beschwerdeführer noch zumutbar gewesen wäre (es sollte ja gerade enden). Streitfrage ist, ob die Beschwerdegegnerin einer Täuschung im Sinne von Art. 28 Abs. 1 OR unterlag, indem der Beschwerdeführer nicht über den künftigen Arbeitgeber aufklärte. Dazu bestand allerdings, wie hinlänglich gezeigt, keine Verpflichtung.

l) Als Zwischenfazit ergibt sich, dass der Beschwerdeführer im konkreten Fall im Rahmen der Verhandlungen zum angefochtenen Aufhebungsvertrag nicht verpflichtet war,

über seinen zukünftigen Arbeitgeber zu informieren. War er dazu nicht verpflichtet, geht eine Berufung auf Art. 28 Abs. 1 OR fehl. Andere Täuschungshandlungen sind weder dargetan noch ersichtlich. Insbesondere ist nicht bestritten, dass der Beschwerdeführer über seine neue Stelle in grundsätzlicher Art im Rahmen der Trennungsverhandlungen informiert hat. So hat er darüber orientiert, dass er eine neue Stelle in Aussicht habe und sich künftigen Lohn auf die Lohnausfallsentschädigung werde anrechnen lassen, was dann auch geschah. Die Irrtumsanfechtung erfolgte nach dem Gesagten zu Unrecht, weswegen es keine Rechtsgrundlage gibt, die Beträge gemäss Dispositiv-Ziff. 2 und 3 der angefochtenen Verfügung zurückzufordern. Die Verwaltungsgerichtsbeschwerde erweist sich insoweit als begründet und ist gutzuheissen, ohne dass auf die Rüge der Verletzung des Anspruchs auf rechtliches Gehör im Zusammenhang mit der Anfechtungserklärung vom 19. Februar 2015 (Verwaltungsgerichtsbeschwerde vom 07.09.2015, S. 22 Ziff. 3) eingegangen werden müsste.

4. Strittig ist zwischen den Parteien der von der Beschwerdegegnerin zurückgeforderte Betrag von Fr. 25'496.50.

a) Die Beschwerdegegnerin erwog hierzu, der genannte Betrag ergebe sich aus der bereits am 29. September 2014 an den Beschwerdeführer zugestellten detaillierten Abrechnung. Aus dieser Abrechnung sei ersichtlich, dass sich ein Saldo zugunsten der Beschwerdegegnerin ergebe.

b) Der Beschwerdeführer bestreitet den Betrag nicht (mehr) grundsätzlich (Replik vom 30.11.2015, S. 23). Er macht aber geltend, die drei Konventionalstrafen von gesamthaft Fr. 15'000.-- wegen Verletzungen der Stillschweigeklausel im Zusammenhang mit der Herbstversammlung 2014 sowie eine weitere Konventionalstrafe von Fr. 5'000.-- wegen einer erneuten Verletzung anlässlich der Herbstversammlung 2015 liessen den geschuldeten Betrag auf Fr. 5'496.50 sinken.

c) Zum Beweis seiner Forderung von drei Konventionalstrafen (Fr. 15'000.--) ruft der Beschwerdeführer Zeitungsartikel der Neuen Urner/Luzerner Zeitung sowie des Urner Wochenblatts vom 19. November 2014 an. In den genannten Artikeln wird über die Herbstversammlung 2014 der Beschwerdegegnerin berichtet. Es ist zu lesen, dass die Anwesenden an der Herbstversammlung über die finanziellen Auswirkungen der Aufhebung des Arbeitsverhältnisses mit dem Beschwerdeführer informiert werden wollten. Es wurde dann mitgeteilt, dass die Geschäftsprüfungskommission und der Kirchenrat unter Schweigepflicht stünden. Bei Nichteinhalten drohe eine Konventionalstrafe von Fr. 5'000.-- aufwärts. Trotz Insistierens der anwesenden Mitglieder der Herbstversammlung wurden keine Einzelheiten des Aufhebungsvertrags bekannt gegeben. Am Ende stimmte die Herbstversammlung für die Variante «Schwamm drüber», das heisst, sich damit abzufinden, keine weiteren Informationen über den Aufhebungsvertrag zu erhalten. Inwiefern in den dokumentierten Äusserungen eine Verletzung der Stillschweigevereinbarung zu sehen wäre, erschliesst sich dem Gericht nicht. Die Beteiligten berufen sich ja auf die abgeschlossene Stillschweigevereinbarung und geben trotz Insistierens gerade keine Informationen über den Aufhebungsvertrag preis. Die Vorbringen des Beschwerdeführers hinsichtlich der Verrechnungsforderung von Fr. 15'000.-- erschöpfen sich denn auch weitgehend in der blossen Behauptung, die Stillschweigevereinbarung sei verletzt worden (Verwaltungsgerichtsbeschwerde a.a.O., S. 13, S. 23 Ziff. 3; Replik a.a.O., S. 23; Stellungnahme zur Duplik vom 01.02.2016, S.12). Der Beschwerdeführer beruft sich ferner auf eine Berichterstattung der Neuen Urner Zeitung vom 18. November 2015. In diesem Artikel werden jedoch keine Informationen zum ehemaligen Arbeitsverhältnis des Beschwerdeführers preis gegeben. Eine Verletzung der Stillschweigevereinbarung liegt nicht vor. Damit ist auch die Forderung von Fr. 5'000.-- für eine weitere Konventionalstrafe unbegründet.

d) Zusammenfassend ergibt sich, dass die geltend gemachte Verrechnungsforderung von gesamthaft Fr. 20'000.-- unbegründet ist. Der Betrag von Fr. 25'496.50 als solcher ist nicht mehr bestritten. Damit ist dieser Betrag durch den Beschwerdeführer an die Beschwerdegegnerin zu bezahlen. Die Verwaltungsgerichtsbeschwerde ist insoweit abzuweisen.

5. Insgesamt ergibt sich, dass die Verwaltungsgerichtsbeschwerde teilweise gutzuheissen ist. Dispositiv-Ziff. 2 und 3 der angefochtenen Verfügung sind aufzuheben. Im Übrigen ist die Verwaltungsgerichtsbeschwerde abzuweisen.

6. a) Streitigkeiten aus dem öffentlichrechtlichen Arbeitsverhältnis sind für die Parteien kostenlos, sofern der Streitwert die in Art. 343 OR festgelegte Streitwertgrenze nicht übersteigt (Art. 73 Abs. 1 PV). Art. 343 OR wurde mit Inkrafttreten der Schweizerischen ZPO zwar aufgehoben (Anhang 1 Ziff. II 5 ZPO vom 19.12.2008, mit Wirkung seit 01.01.2011). Die Streitwertgrenze gemäss Art. 343 Abs. 2 OR blieb mit Erlass der entsprechenden Bestimmung in der ZPO indes gleich. Sie betrug damals und beträgt heute Fr. 30'000.-- (Art. 114 lit. c ZPO). Auf diese Streitwertgrenze ist auch weiterhin abzustellen (Entscheidung Obergericht des Kantons Uri vom 27.01.2017, OG V 16 36, E. 6a, vom 10.06.2016, OG V 15 17, E. 11a). Die Streitwertberechnung richtet sich nach der ZPO (Art. 73 Abs. 2 PV i.V.m. Art. 38 VRPV und Art. 4 Gerichtsgebührenverordnung). Gemäss Art. 91 Abs. 1 ZPO wird der Streitwert durch das Rechtsbegehren bestimmt. Allfällige Eventualbegehren werden nicht hinzugerechnet. Lautet das Rechtsbegehren nicht auf eine bestimmte Geldsumme, so setzt das Gericht den Streitwert fest, sofern sich die Parteien darüber nicht einigen oder ihre Angaben offensichtlich unrichtig sind (Art. 91 Abs. 2 ZPO). Der Beschwerdeführer beantragt zur Hauptsache die Feststellung der Nichtigkeit der angefochtenen Verfügung. Damit lautet das Hauptbegehren nicht auf eine bestimmte Geldsumme. Die Parteien äussern sich nicht zum Streitwert, weshalb das Gericht ihn nach Ermessen festsetzt. Das Gericht erachtet es für die Belange der Streitwertfestlegung als sachgerecht, die strittigen Beträge zusammenzurechnen. Damit ergibt sich ein Streitwert von gerundet Fr. 141'000.--. Das Verfahren ist für die Parteien damit kostenpflichtig.

b) Für die Höhe der amtlichen Kosten gilt gemäss Art. 38 VRPV die Verordnung über die Gebühren und Entschädigungen vor Gerichtsbehörden (Gerichtsgebührenverordnung, RB 2.3231). Innerhalb des Gebührenrahmens ist die einzelne Gebühr nach dem Streit- oder, wo ein solcher nicht besteht, nach dem Interessenwert, der Anzahl der Verhandlungen, dem Umfang der Beweisvorkehren sowie der Schwierigkeit des Sachverhaltes und der Rechtsfragen festzulegen (Art. 3 Gerichtsgebührenverordnung). Der Gebührenrahmen beträgt im verwaltungsgerichtlichen Beschwerdeverfahren Fr. 500.-- bis 8'000.-- (Art. 2 Abs. 1 Gerichtsgebührenverordnung i.V.m. Art. 18 Abs. 1 Gerichtsgebührenreglement). Die Spruchgebühr für eine Angelegenheit mittlerer Komplexität in tatsächlicher und rechtlicher Hinsicht beträgt nach Praxis der Verwaltungsrechtlichen Abteilung Fr. 2'500.-- (Beschluss Obergericht des Kantons Uri [Verwaltungsrechtliche Abteilung] vom 20.11.2015). Im vorliegenden Verfahren stellten sich verfahrens- und formellrechtliche Fragen, welche in ihrer Komplexität deutlich über dem Durchschnitt liegen. So musste geklärt werden, wie die Rechtskontrolle des Kantons zu erfolgen hat und welches das anwendbare (Verfahrens-)Recht ist (E. 1a ff. hievor). Die Frage der Handlungsfähigkeit der Beschwerdegegnerin, aber auch die zahlreichen eingereichten Unterlagen verursachten einen überdurchschnittlichen Aufwand. Der Streitwert kann zudem als überdurchschnittlich hoch bezeichnet werden. Es rechtfertigt sich daher die Spruchgebühr angemessen zu erhöhen und auf Fr. 5'000.-- festzulegen.

c) Im Rechtsmittelverfahren trägt der Beteiligte, der unterliegt oder auf dessen Rechtsmittel nicht eingetreten wird, die amtlichen Kosten. Unterliegt er nur teilweise, wird ihm nur der entsprechende Teil der Kosten auferlegt (Art. 34 Abs. 1 lit. b VRPV). Mit seinem Hauptantrag auf Feststellung der Nichtigkeit der angefochtenen Verfügung zufolge Handlungsunfähigkeit des Kirchenrates unterliegt der Beschwerdeführer. Ebenso unterliegt

er mit Bezug auf den von der Beschwerdegegnerin geforderten Betrag von Fr. 25'496.50. Die mit diesen Fragen zusammenhängenden Kosten hat der Beschwerdeführer zu tragen. In Bezug auf die Irrtumsanfechtung obsiegt der Beschwerdeführer. Die auf diese Frage sowie auf die verfahrensrechtlichen Fragen entfallenden Kosten hat er nicht zu tragen. Es rechtfertigt sich, das Obsiegen des Beschwerdeführers etwas höher zu gewichten, ein Abstellen alleine auf die strittigen Geldbeträge ist aber nicht angezeigt. Der Beschwerdeführer ist nach dem Gesagten als zu zwei Dritteln obsiegend zu betrachten, entsprechend hat er einen Drittel der Spruchgebühr zuzüglich Auslagen und Kanzleigebühr zu tragen. Die Beschwerdegegnerin hat demgegenüber die restlichen zwei Drittel der amtlichen Kosten zu tragen.

d) Im Rechtsmittelverfahren hat die Behörde dem ganz oder teilweise obsiegenden Beteiligten auf dessen Begehren eine angemessene Parteientschädigung zuzusprechen, wenn ihm im Verfahren notwendige und verhältnismässig hohe Kosten entstanden sind (Art. 37 Abs. 2 VRPV). Sowohl der Beschwerdeführer als auch die Beschwerdegegnerin sind anwaltlich vertreten. Sie haben entsprechend ihrem teilweisen Obsiegen beziehungsweise Unterliegen je Anspruch auf eine teilweise Parteientschädigung im Verhältnis des vorstehend Dargelegten (E. 6c hievor). Die Anwaltsentschädigung beträgt Fr. 150.-- - 7 500.-- (Art. 31 Abs. 2 Gerichtsgebührenreglement). Die mittlere Anwaltsentschädigung von Fr. 2'500.-- ist ebenfalls angemessen zu erhöhen und auf Fr. 5'000.-- (inklusive Mehrwertsteuer und Auslagen) festzulegen. Die Beschwerdegegnerin hat dem Beschwerdeführer somit eine Parteientschädigung von Fr. 1'650.-- zu bezahlen (Anspruch Beschwerdeführer: $5'000.-- \times 0.66 = 3'300.--$; Anspruch Beschwerdegegnerin: $5'000.-- \times 0.33 = 1'650.--$; $3'300.-- \text{ ./ } 1'650.-- = 1'650.--$; Art. 37 Abs. 3 VRPV).