

## **SH\_GERICHTE Nr. 60/2021/29 vom 6. Mai 2022**

SH Obergericht, 2022-05-06, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/sh\\_gerichte\\_Nr. 60\\_2021\\_29](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/sh_gerichte_Nr.60_2021_29)

FR: SH\_GERICHTE Nr. 60/2021/29 du 6 mai 2022

IT: SH\_GERICHTE Nr. 60/2021/29 del 6 maggio 2022

### **Volltext**

In personalrechtlichen Streitigkeiten rechtfertigt sich bei Ermessensentscheiden Zurückhaltung der Rechtsmittelinstanzen, wenn es um Probleme der betriebsinternen Zusammenarbeit und des Vertrauensverhältnisses geht (E. 2). Die Nichtbefolgung berechtigter Weisungen des Arbeitgebers durch den Arbeitnehmer stellt regelmässig einen zulässigen Kündigungsgrund dar. Massgebend ist nicht allein die Wichtigkeit der Pflicht, gegen die verstossen wird, sondern vor allem die Intensität der Verletzungshandlung (E. 7.1). Die kategorisch geäusserte Weigerung, einen Schüler entsprechend der Weisung der vorgesetzten Stelle mit seinem männlichen Rufnamen (statt dem weiblichen Geburtsnamen) anzusprechen, stellt einen sachlichen Kündigungsgrund dar (E. 7.2 f.). Verneinung der Missbräuchlichkeit der Kündigung. Die Arbeitgeberin verletzte weder ihre Fürsorgepflicht noch die Glaubens- und Gewissensfreiheit oder die Wissenschaftsfreiheit des Beschwerdeführers (E. 8). OGE 60/2021/29 vom 6. Mai 2022 (Eine Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten gegen diesen Entscheid ist vor Bundesgericht noch hängig [Verfahren 8C\_385/2022].) Keine Veröffentlichung im Amtsbericht

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.