

SH_OBERGERICHT 60/2021/29 vom 6. Mai 2022

Sh Obergericht, 2022-05-06, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/sh_obergericht_60_2021_29

FR: SH_OBERGERICHT 60/2021/29 du 6 mai 2022

IT: SH_OBERGERICHT 60/2021/29 del 6 maggio 2022

Regeste

Beurteilungsspielraum des Arbeitgebers bei personalrechtlichen Entscheiden; Auflösung des Arbeitsverhältnisses; Weisungsrecht des Arbeitgebers und Befolgungspflicht des Arbeitnehmers – Art. 36 Abs. 1 und Abs. 2 VRG; Art. 11 Abs. 4 lit. a und Art. 30 Abs. 3 PG. | 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 regelmüssig einen zulüssigen Kündigungsgrund dar. Massgebend ist nicht allein die Wichtigkeit der Pflicht, gegen die verstossen wird, sondern vor allem die Intensitüt der Verletzungshandlung (E. 7.1). Die kategorisch geüusserte Weigerung, einen Schüler entsprechend der Weisung der vorgesetzten Stelle mit seinem münlichen Rufnamen (statt dem weiblichen Geburtsnamen) anzusprechen, stellt einen sachlichen Kündigungsgrund dar (E. 7.2 f.). Verneinung der Missbrüuchlichkeit 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 Keine Veröffentlichung im Amtsbericht

Volltext

Schaffhausen Obergericht 06.05.2022 60/2021/29 Schaffhouse Obergericht 06.05.2022 60/2021/29 Sciaffusa Obergericht 06.05.2022 60/2021/29

Beurteilungsspielraum des Arbeitgebers bei personalrechtlichen Entscheiden; Auflösung des Arbeitsverhältnisses; Weisungsrecht des Arbeitgebers und Befolgungspflicht des Arbeitnehmers – Art. 36 Abs. 1 und Abs. 2 VRG; Art. 11 Abs. 4 lit. a und Art. 30 Abs. 3 PG. | 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 regelmüssig einen zulüssigen Kündigungsgrund dar. Massgebend ist nicht allein die Wichtigkeit der Pflicht, gegen die verstossen wird, sondern vor allem die Intensitüt der Verletzungshandlung (E. 7.1). Die kategorisch geüusserte Weigerung, einen Schüler entsprechend der Weisung der vorgesetzten Stelle mit seinem münlichen Rufnamen (statt dem weiblichen Geburtsnamen) anzusprechen, stellt einen sachlichen Kündigungsgrund dar (E. 7.2 f.). Verneinung der Missbrüuchlichkeit 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 Keine Veröffentlichung im Amtsbericht

Schaffhausen Obergericht Schaffhouse Obergericht Sciaffusa Obergericht

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