

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 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 wies das Bundesgericht mit Urteil 8C_385/2022 vom 4. Juni 2023 ab.)

Keine Veröffentlichung im Amtsbericht

Aus den Erwägungen

2. Mit Verwaltungsgerichtsbeschwerde kann jede Rechtsverletzung, Überschreitung oder Missbrauch des Ermessens sowie unrichtige oder unvollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts gerügt werden. Wegen blosser Unangemessenheit kann keine Verwaltungsgerichtsbeschwerde erhoben werden (Art. 36 Abs. 1 und 2 des Gesetzes über den Rechtsschutz in Verwaltungssachen vom 20. September 1971 [Verwaltungsrechtspflegegesetz, VRG, SHR 172.200]).

In personalrechtlichen Streitigkeiten rechtfertigt sich sodann Zurückhaltung der Rechtsmittelinstanzen, wenn es – wie vorliegend – um Probleme der betriebsinternen Zusammenarbeit und des Vertrauensverhältnisses geht, da der Arbeitgeber bzw. die Anstellungsbehörde in solchen Fällen naturgemäss bessere Kenntnisse

der persönlichen Verhältnisse hat (OGE 60/2019/15 vom 2. Juni 2020 E. 3 mit Hinweis auf BGer 8C_828/2017 vom 26. Juni 2018 E. 5.2 mit Hinweisen).

[...]

5.1. Der Beschwerdeführer macht geltend, die von der Kantonsschule ausgesprochene Kündigung sei ohne sachlichen Grund und missbräuchlich erfolgt. Weiter rügt er eine Verletzung der Wissenschafts- sowie der Glaubens- und Gewissensfreiheit. Nicht mehr Streitgegenstand bildet die Verletzung des rechtlichen Gehörs durch die Kantonsschule.

5.2. Die Kantonsschule begründete die Auflösung des Arbeitsverhältnisses namentlich mit der Uneinsichtigkeit des Beschwerdeführers und dessen fehlender Bereitschaft, sein inakzeptables Verhalten zu ändern, was das Vertrauensverhältnis zu ihm nachhaltig zerstört habe.

5.3. Der Regierungsrat erwog zusammengefasst, der Beschwerdeführer habe gegen eine klare und unmissverständliche Weisung von Prorektorin A. verstossen und damit in schwerwiegender Weise seine Pflichten als Mitarbeiter der Kantonsschule verletzt. Die Kündigung sei sachlich begründet und entgegen der Darstellung des Beschwerdeführers nicht wegen seines christlichen Glaubens ausgesprochen worden.

6.1. Aufgrund des Nichterfüllens von Zielvereinbarungen bei der Vermittlung des Unterrichtsthemas Klimaerwärmung wurde dem Beschwerdeführer mit Beschluss vom 31. August 2018 keine Lohnerhöhung gewährt und entschieden, dass er ab dem Schuljahr 2019/2020 keine 3. Klassen der Maturitätsschule mehr in Geographie unterrichten dürfe.

Die Kantonsschule erteilte dem Beschwerdeführer sodann am 3. September 2020 einen schriftlichen Verweis im Sinne von Art. 41 Abs. 2 lit. b des Gesetzes über das Arbeitsverhältnis des Staatspersonals vom 3. Mai 2004 (Personalgesetz, PG, SHR 180.100), da er sich entgegen anderslautender Anweisung der Schulleitung wiederholt in der Öffentlichkeit als Geographielehrer der Kantonsschule mit Ansichten und Positionen geäussert habe, die der allgemeinen Lehrmeinung von im Geographieunterricht zu behandelnden Themen widersprächen.

6.2. Am 17. Oktober 2020 leitete Prorektorin A. ein E-Mail eines Schülers an dessen Lehrpersonen weiter, darunter den Beschwerdeführer. Im weitergeleiteten E-Mail erklärte der Schüler, er sei "trans" und ein Junge. Er bitte darum, nur noch bei seinem neu gewählten (männlichen) Rufnamen und nicht mehr mit dem (weiblichen) Geburtsnamen angesprochen zu werden. In ihrem begleitenden E-Mail

schrieb die Prorektorin, es sei ihr ein Anliegen, dass der Schüler von der Kantonschule auf seinem Weg optimal begleitet werde. Es sei wichtig, dass nur noch sein neuer Vorname verwendet werde. Der Schüler werde am 20. Oktober 2020 in der Lektion seiner Klassenlehrperson seine Mitschülerinnen und Mitschüler ("Klasse") informieren.

Der Beschwerdeführer antwortete der Prorektorin mit E-Mail vom 19. Oktober 2020 und führte aus, der Wunsch des Schülers, als Junge angesprochen zu werden, werfe bei ihm diverse grundlegende Fragen auf, namentlich jene, auf welche rechtliche Grundlage eine solche Änderung der Ansprache abgestützt sei, und ob der Schüler beabsichtige, künftig die Herrentoilette zu benutzen, wobei der Beschwerdeführer den Schüler mit seinem weiblichen Geburtsnamen nannte.

Am 20. Oktober 2020, noch vor der Lektion bei der Klassenlehrperson, hatten der Schüler und dessen Klasse Unterricht beim Beschwerdeführer. Die Kantonsschule wirft Letzterem vor, er habe anlässlich dieser Lektion den Wunsch des Schülers nicht respektiert und die entsprechende Weisung von Prorektorin A. missachtet, indem er den Schüler weiterhin mit dem Geburtsnamen angesprochen habe. Der Beschwerdeführer stellt sich zusammengefasst auf den Standpunkt, er habe aufgrund der vorgängigen Kommunikation der Schulleitung damit gerechnet, dass sich der Schüler erst zu einem späteren Zeitpunkt desselben Tages, in der Lektion der Klassenlehrperson, outen werde. Zudem seien noch offene Fragen seinerseits im Raum gestanden, deren Beantwortung die Schulleitung in Aussicht gestellt gehabt habe. Für die (angebliche) Weisung der Prorektorin habe sodann keine Rechtsgrundlage bestanden, die Prorektorin sei nicht zum Erlass der Weisung befugt und diese nicht hinreichend klar formuliert gewesen.

6.3. Anlässlich eines Gesprächs vom 22. Oktober 2020, an welchem der Beschwerdeführer sowie Rektor B. und Prorektorin A. teilnahmen, wurden die Vorkommnisse der vorangegangenen Tage im Zusammenhang mit dem Outing des Schülers besprochen. Zum Gespräch wurde eine Aktennotiz erstellt. Der Beschwerdeführer legte mit E-Mail vom 30. Oktober 2020 "Protest" gegen dieses Gesprächsprotokoll ein. Was seine eigenen Aussagen im Gespräch anbelangt, bemängelte er, dass gewisse seiner Ausführungen keinen Eingang ins Protokoll (Aktennotiz) gefunden hätten. Hingegen stellte er die von ihm protokollierten Voten nicht substantiiert in Abrede. Er hielt im genannten E-Mail bloss pauschal fest, aus Zeitgründen können er "auf diverse weitere Ungenauigkeiten im Protokoll" nicht eingehen. Die vom Beschwerdeführer protokollierten Aussagen haben deshalb als erstellt zu gelten, zumal er sie auch im Beschwerdeverfahren nicht substantiiert,

sondern bloss pauschal mit Verweis auf sein E-Mail vom 30. Oktober 2020 bestreitet. Die hier relevanten Aussagen des Beschwerdeführers sind sodann "verwertbar"; es ist nicht ersichtlich, inwiefern sie nicht seiner tatsächlichen Ansicht entsprechen und er sie bloss infolge einer "Täuschung" durch die Vertreter der Kantonsschule gemacht haben sollte.

Demnach legte der Beschwerdeführer am 22. Oktober 2020 seine Sicht der Dinge dar und äusserte sich dahingehend, dass er den Schüler nicht bei dem von ihm gewünschten Rufnamen nennen könne, weil dies einer fundamentalen religiösen Position von ihm (Beschwerdeführer) zuwiderlaufe. Diese könne er nicht einmal ansatzweise in Frage stellen, er könne kein Jota abweichen. Wenn er gezwungen werde, den Schüler statt mit seinem früheren (weiblichen) Namen mit seinem neuen (männlichen) Namen zu nennen, verletze dies seine Religionsfreiheit. Aufgrund der Bibel gelte nur das biologische Geschlecht, ein soziales Geschlecht gebe es nicht. Er könne nicht darauf verzichten, einem Menschen, der zutiefst verletzt sei, die Realität verleugne und in einer völligen Verblendung lebe, die zum Selbstmord führen werde, aufzuzeigen, dass es einen Ausweg gebe. Dieser sei der Weg zum Glauben; er hoffe und bete für diesen Menschen, dass "sie" diesen Weg finden könne.

6.4. Mit Schreiben vom 26. Oktober 2020 teilte die Kantonsschule dem Beschwerdeführer ihre Absicht mit, das Arbeitsverhältnis mit ihm aufzulösen. Zur Begründung verwies sie auf die im Verweis vom 3. September 2020 erwähnten Gründe sowie auf das anlässlich des Gesprächs vom 22. Oktober 2020 thematisierte Verhalten des Beschwerdeführers bzw. dessen Weigerung, dieses Verhalten zu ändern. In einem Schreiben vom 29. Oktober 2020 nannte die Kantonsschule dem Beschwerdeführer gegenüber erneut die Gründe für die beabsichtigte Kündigung, namentlich dessen Weigerung, sein Verhalten zu ändern und den Schüler mit dem von diesem gewählten neuen Rufnamen anzusprechen. Der Beschwerdeführer verzichtete in der Folge auf eine mündliche Anhörung und nahm mit E-Mail vom 3. November 2020 schriftlich Stellung. Er hielt fest, dass es keine Rechtsgrundlage für das Anliegen der Schulleitung der Kantonsschule gebe, den Schüler mit einem anderen Namen als dem Geburtsnamen anzusprechen und "sie" als Knaben zu behandeln. Überdies verwies er auf sein E-Mail vom 30. Oktober 2020.

7. Zur Beurteilung der Rechtmässigkeit der Kündigung des Beschwerdeführers ist auf das Personalgesetz abzustellen (vgl. Art. 55 des Schulgesetzes vom 27. April 1981 [SchulG, SHR 410.100] sowie § 1 Abs. 2 und §§ 3 ff. der Verordnung über die Arbeitsverhältnisse der Lehrpersonen an den öffentlichen Schulen

vom 25. Oktober 2005 [Lehrerverordnung, SHR 410.401]). Nach Art. 11 Abs. 4 PG kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus sachlichen Gründen kündigen. Grundsätzlich ist eine Kündigung dann sachlich begründet, wenn die Weiterbeschäftigung des betreffenden Angestellten dem öffentlichen Interesse, insbesondere demjenigen einer gut funktionierenden Verwaltung, widerspricht (OGE 60/2019/15 vom 2. Juni 2020 E. 6 mit Hinweis u.a. auf BGer 8C_686/2013 vom 2. Mai 2014 E. 5.3). Als sachliche Gründe gelten gemäss der nicht abschliessenden Aufzählung von Art. 11 Abs. 4 PG insbesondere die schwere oder wiederholte Verletzung der Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis (lit. a) sowie ungenügende Leistung oder ungenügendes Verhalten, die trotz Mahnung anhalten oder sich wiederholen (lit. b).

7.1. Arbeitnehmende sind verpflichtet, die berechtigten Interessen des Arbeitgebers in guten Treuen zu wahren (Art. 30 Abs. 1 PG). Die Anforderungen an die Treuepflicht sind anhand der konkreten Funktion und der Stellung des Arbeitnehmers für jedes Arbeitsverhältnis gesondert aufgrund der Umstände und der Interessenlage des konkreten Einzelfalls zu bestimmen. Konkretisiert wird die Treuepflicht namentlich durch das Weisungsrecht des Arbeitgebers und die Befolgungspflicht des Arbeitnehmers (vgl. Art. 30 Abs. 3 PG; für die Kantonsschule vgl. ferner § 55 des Schuldekrets vom 27. April 1981 [SHR 410.110]). Die Nichtbefolgung bedeutet die Verletzung einer gesetzlichen Pflicht und stellt grundsätzlich einen Kündigungsgrund im Sinne von Art. 11 Abs. 4 lit. a PG dar (vgl. BGer 1C_234/2008 vom 7. November 2008 E. 5.2). Massgebend ist nicht allein die Wichtigkeit der Pflicht, gegen die verstossen wird; vor allem die Intensität der Verletzungshandlung entscheidet darüber, ob ein rechtmässiger Kündigungsgrund vorliegt (vgl. BVGer A-4312/2016 vom 23. Februar 2017 E. 5.4 mit Hinweis). Die Treuepflicht besteht gemäss dem Wortlaut von Art. 30 Abs. 1 PG gegenüber dem "Arbeitgeber". Dem Sinn und Zweck der Bestimmung entsprechend ist darunter einerseits der Kanton als formeller Arbeitgeber (vgl. Art. 1 Abs. 1 PG, ferner betreffend Auflösung des Arbeitsverhältnisses Art. 14 Abs. 3 PG) zu verstehen, andererseits aber auch die Anstellungsbehörde im Sinne von Art. 8 PG (vgl. für die Kantonsschule § 5 Abs. 2 Lehrerverordnung i.V.m. Art. 5 Abs. 4 SchulG, wonach die Schulleitung Anstellungsbehörde ist), die für jenen handelt (zum Ganzen OGE 60/2019/15 vom 2. Juni 2020 E. 6.1).

7.2. Das E-Mail von Prorektorin A. vom 17. Oktober 2020 kann zwar nicht unbesehen als "unmissverständliche Weisung der Schulleitung" betrachtet werden, zumal ihm nicht zu entnehmen ist, dass es von der Schulleitung stammen soll, und

es einen gewissen Interpretationsspielraum offenlässt. Insoweit ist dem Beschwerdeführer zuzustimmen. Indes braucht dies nicht weiter vertieft zu werden und kann offenbleiben, ob die Prorektorin weisungsberechtigt war. Die vorliegenden Akten lassen jedenfalls den Schluss zu, dass dem Beschwerdeführer an jenem Vormittag des 20. Oktober 2020 klar war, dass der Schüler mit seinem neu gewählten männlichen Rufnamen angesprochen zu werden wünschte, denn sowohl im E-Mail der Prorektorin vom 17. Oktober 2020 wie auch im angehängten E-Mail des Schülers wird ohne jegliche Einschränkung verlangt, nur noch den neuen Vornamen zu verwenden. Wäre der Beschwerdeführer verunsichert gewesen, ob der Schüler erst nach der angekündigten Information der Klasse am Nachmittag mit dem neuen männlichen Rufnamen angesprochen werden möchte, so wäre zu erwarten gewesen, dass er dies in seinem Antwort-E-Mail vom 19. Oktober 2020 an die Prorektorin erwähnt. Dies tat er nicht, sondern stellte "diverse grundlegende Fragen", deren Formulierung die spätere kategorische Ablehnung der Namensänderung bereits erahnen liess. Die Erklärung des Beschwerdeführers gegenüber einem Schüler, der ihn nach der Unterrichtsstunde betreffend sein Handeln zur Rede gestellt hatte, er habe "die Schülerin" weiterhin mit "ihrem" weiblichen Vornamen angesprochen, weil er dies weiterhin gerne tun würde und "diesen Punkt mit der Schulleitung noch am Abklären sei", sowie seine schliesslich im Gespräch vom 22. Oktober 2020 geäusserte Fundamentalopposition (vgl. vorangehende E. 6.3) zeigen auf, dass der Beschwerdeführer sehr wohl wusste, dass er einem sowohl der Klasse wie auch ihm bekannten, klar geäusserten Wunsch des Schülers, der von der Prorektorin explizit unterstützt wurde, zuwiderhandelte. Der Beschwerdeführer stellte damit seine persönliche religiöse Überzeugung über das Wohl eines Schülers. Sein Handeln ist weder mit der religiösen Neutralität der Schule noch mit der Verpflichtung des Staates, die Grundrechte der Schülerinnen und Schüler zu wahren, vereinbar (vgl. nachfolgend E. 8.3).

Vonseiten der Schulleitung der Kantonsschule wurde dem Beschwerdeführer im Nachgang zum E-Mail der Prorektorin vom 17. Oktober 2020 mündlich und schriftlich klar kommuniziert, dass der Schüler inskünftig entsprechend seinem Wunsch bei seinem neuen Rufnamen genannt werden soll. Dieses Vorgehen ist nicht zu beanstanden. Als Arbeitgeberin bzw. Anstellungsbehörde war und ist die für die Kantonsschule handelnde Schulleitung verpflichtet, die Persönlichkeit der Schülerinnen und Schüler zu schützen (vgl. Art. 2 f. SchulG; ferner Art. 11 BV und Art. 18 PG). Sie war daher jedenfalls berechtigt, den begründeten Wunsch des Schülers, im Rahmen des Unterrichts und im Verkehr mit der Kantonsschule bei seinem frei gewählten männlichen Rufnamen angesprochen zu werden, zu respektieren und dies auch von den Lehrpersonen zu verlangen. Daran ändert nichts, dass Art. 30b

ZGB und damit die Gesetzesänderung, die der Beschwerdeführer namentlich anlässlich des Gesprächs vom 22. Oktober 2020 ansprach, erst am 1. Januar 2022 in Kraft getreten ist. Dem Schüler mag es zwar nicht in erster Linie um seinen Namen, sondern um seine geschlechtliche Identität gegangen sein. Bis zur Kündigung hatte die Kantonsschule vom Beschwerdeführer allerdings lediglich verlangt, den Schüler mit seinem Rufnamen anzusprechen. Über weitere sich im Zusammenhang mit einer Transition stellende, etwa die vom Beschwerdeführer aufgeworfenen Fragen, war zu diesem Zeitpunkt noch nichts entschieden. Die Befolgung der einzig den Rufnamen betreffenden Weisung – die als einstweilige Massnahme für die Dauer bis zum Entscheid, wie seitens der Kantonsschule mit der Transition umgegangen werden soll, anzusehen ist – wäre dem Beschwerdeführer ohne Weiteres zuzumuten gewesen. Dies zumal der Rufname – der keinen gesetzlichen Namen darstellt – frei variierbar ist und auch Kinder und Jugendliche diesbezüglich im Rahmen ihrer Urteilsfähigkeit persönlichkeitsrechtlichen Namensschutz genießen (vgl. BGE 143 III 3 E. 3.3.2 S. 6; Peter Breitschmid, in: Handkommentar zum Schweizer Privatrecht, Personen- und Familienrecht, Partnerschaftsgesetz, 3. A., Zürich 2016, Art. 301 ZGB N. 9, S. 979). Insbesondere kann nicht gesagt werden, dadurch wäre die Glaubens- und Gewissensfreiheit des Beschwerdeführers verletzt worden (vgl. dazu nachfolgend E. 8.3).

7.3. Der Beschwerdeführer brachte im Rahmen der Gewährung des rechtlichen Gehörs zur beabsichtigten Auflösung des Arbeitsverhältnisses unmissverständlich zum Ausdruck, dass er der zulässigen Aufforderung der Kantonsschule, den Schüler inskünftig bei seinem Rufnamen zu nennen, nicht nachkommen werde. Daran vermochte auch die in Aussicht gestellte Kündigung nichts zu ändern. In der kategorisch geäusserten Ankündigung des Beschwerdeführers, seiner Weisungsbefolgungspflicht nicht nachzukommen, kann ein sachlicher Kündigungsgrund im Sinne einer schweren Pflichtverletzung (Art. 11 Abs. 4 lit. a PG) erblickt werden. Die Kantonsschule war angesichts der konkreten Umstände und der unmissverständlichen Äusserung des Beschwerdeführers nicht gehalten, mit der Kündigung bzw. deren Ankündigung zuzuwarten, bis der Beschwerdeführer den Schüler entgegen ihrer Weisung (erneut) mit seinem Geburtsnamen ansprechen würde (vgl. dazu auch OGE 60/2019/15 vom 2. Juni 2020 E. 9.1 mit Hinweis u.a. auf BGer 8C_567/2018 vom 21. Dezember 2018 E. 4.4, wonach auf eine Mahnung des Arbeitnehmers verzichtet werden darf, wenn eine solche von vornherein aussichtslos erscheint).

7.4. Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die Kantonsschule und der Regierungsrat ihren Beurteilungsspielraum (vgl. dazu vorangehende E. 2) nicht überschritten, indem sie einen sachlichen Kündigungsgrund im Sinne von Art. 11 Abs. 4 PG bejahten.

8. Der Beschwerdeführer macht geltend, die Kündigung sei missbräuchlich erfolgt. Die Kantonsschule habe im Zusammenhang mit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses mehrfach seine Persönlichkeit und damit ihre Fürsorgepflicht verletzt. Sodann rügt der Beschwerdeführer eine Verletzung der Glaubens- und Gewissensfreiheit (Art. 15 BV) sowie der Wissenschaftsfreiheit (Art. 20 BV).

8.1. Eine Kündigung ist missbräuchlich, wenn sie aus bestimmten unzulässigen Gründen ausgesprochen wird, die in Art. 336 OR umschrieben werden (vgl. Art. 15 Abs. 1 lit. c PG), wobei die Aufzählung nicht abschliessend ist. Eine Kündigung kann aber auch wegen der Art und Weise, wie das Recht ausgeübt wird, missbräuchlich sein, etwa wenn der Arbeitgeber bei der Kündigung seine Fürsorgepflicht verletzt (statt vieler BGer 8C_590/2020 vom 8. Juli 2021 E. 12.1 mit Hinweisen). Aus diesem Grund kann die Missbräuchlichkeit der Kündigung nicht bereits deshalb ausgeschlossen werden, weil Letztere sachlich hinreichend begründet war. Auch eine sachlich an sich begründete Kündigung kann mithin missbräuchlich sein (BGer 8C_594/2010 vom 25. August 2011 E. 4.4; zum Ganzen OGE 60/2019/15 vom 2. Juni 2020 E. 11.1).

Die Kündigung kann als missbräuchlich erscheinen, wenn der Arbeitgeber ein falsches und verdecktes Spiel treibt, das Treu und Glauben krass widerspricht, oder er im Umfeld der Kündigung eine schwere Persönlichkeitsverletzung begeht. Demgegenüber genügt ein bloss unanständiges, einem geordneten Geschäftsverkehr unwürdiges Verhalten des Arbeitgebers nicht, um die Kündigung als missbräuchlich erscheinen zu lassen. Es ist nicht Aufgabe der Rechtsordnung, bloss unanständiges Verhalten zu sanktionieren (statt vieler BGer 4A_44/2021 vom 2. Juni 2021 E. 4.1.2 mit Hinweisen).

Die objektive Beweislast für die Missbräuchlichkeit der Kündigung, das heisst den Missbrauchstatbestand und dessen Kausalität bzw. Konnexität, trägt (mit Ausnahme des vorliegend nicht einschlägigen Art. 336 Abs. 2 lit. b OR) – anders als beim sachlichen Kündigungsgrund im Sinne von Art. 11 Abs. 4 PG – der Arbeitnehmer (OGE 60/2019/15 vom 2. Juni 2020 E. 11.1 mit Hinweisen; vgl. ferner statt vieler BGer 8C_590/2020 vom 8. Juli 2021 E. 12.1 a.E.).

8.2. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben am Arbeitsplatz Anspruch auf Schutz der Gesundheit und auf Wahrung der persönlichen Integrität (Art. 18 PG).

Der Arbeitgeber hat sich jedes durch den Arbeitsvertrag bzw. das anwendbare Personalrecht nicht gerechtfertigten Eingriffs in die Persönlichkeitsrechte zu enthalten und diese auch gegen Eingriffe von Vorgesetzten, Mitarbeitenden oder Dritten zu schützen (vgl. BGer 4A_384/2014 vom 12. November 2014 E. 4.2.1 mit Hinweis).

8.2.1. Der Beschwerdeführer wirft der Kantonsschule vor, sie habe im Vorfeld der Kündigung ein falsches Spiel betrieben und seine Persönlichkeit bewusst herabgesetzt. Vier der im Schreiben der Kantonsschule vom 29. Oktober 2020 genannten Kündigungsgründe seien faktenwidrig und ungerechtfertigt.

Die Kantonsschule begründete die in Aussicht gestellte Kündigung unter anderem mit dem Verhalten des Beschwerdeführers anlässlich des Gesprächs vom 22. Oktober 2020 sowie dessen Weigerung, dieses Verhalten zu ändern und den Schüler mit seinem Rufnamen zu nennen (vgl. vorangehende E. 6.4). Diese Vorwürfe stellt der Beschwerdeführer denn auch nicht in Abrede. Ob die weiteren von der Kantonsschule im Schreiben vom 29. Oktober 2020 angeführten und vom Beschwerdeführer bestrittenen Kündigungsgründe (Nichtbefolgen einer klar formulierten Anweisung der Schulleitung; absichtliches Missachten des nach ausgiebigen Abklärungen gefällten und durch Fachpersonen unterstützten Entscheids des Schülers und des Erziehungsberechtigten; wiederholtes Verletzen der persönlichen Integrität eines Schülers; Blossstellung des Schülers sowie Torpedierung der Bemühungen und der Autorität der Schulleitung durch das Infragestellen der Rechtmässigkeit des Schüleranliegens vor der Klasse) vollumfänglich zutreffen, braucht nicht abschliessend beurteilt zu werden. Die Kantonsschule legte dem Beschwerdeführer im Rahmen der Gehörs-gewährung dar, was sie dazu bewog, ihm die Auflösung des Arbeitsverhältnisses in Aussicht zu stellen. Angesichts der Vorkommnisse in den vorangegangenen Tagen waren die Vorwürfe jedenfalls nicht haltlos, sondern im Kern zutreffend, und dem Beschwerdeführer musste klar sein, aufgrund welcher Verhaltensweisen die Kantonsschule die Kündigung in Betracht zog. Ein krass treuwidriges, falsches und verdecktes Spiel oder eine Persönlichkeits- bzw. Fürsorgepflichtverletzung durch die Kantonsschule kann darin nicht erblickt werden.

8.2.2. Weiter bringt der Beschwerdeführer vor, mit der Kündigungsverfügung und der Rekursantwort sei die Kantonsschule "noch einen Schritt weitergegangen" und habe mehrfach seine Ehre verletzt. Sie habe ihm die Blossstellung des Schülers, Respektlosigkeit, Diskriminierung, pädagogisches Versagen sowie Missachtung einer Weisung vorgeworfen und ihn damit schwer in seiner Persönlichkeit verletzt.

In der Kündigungsverfügung wurde ausgeführt, der Beschwerdeführer habe den Schüler am 20. Oktober 2020 weiterhin mit dem Geburtsnamen angesprochen und

ihn so blossgestellt. Sodann wurde erwogen, einen trans Jungen nach seinem Outing entgegen der von Fachpersonen gestützten Aufforderung und Weisung der Schulleitung weiterhin beim alten Vornamen zu nennen, verstosse nicht nur gegen pädagogische Grundsätze, sondern führe zu einer Diskriminierung des Jugendlichen im Unterricht. Dieser könne sich nicht mehr melden, ohne jedes Mal blossgestellt zu werden. Es sei die Pflicht einer Lehrperson, ihre Lernenden gleich und mit dem nötigen Respekt zu behandeln. Dass der Beschwerdeführer den Geburtsnamen des Schülers in einem Unterrichtsbeispiel vor der Klasse verwendet habe, sei aus pädagogischer und menschlicher Sicht unverständlich sowie gegenüber dem Jugendlichen respektlos. In der Rekursantwort vom 1. März 2021 führte die Kantonsschule ergänzend an, es zeuge von wenig pädagogischem Augenmass, wenn der Beschwerdeführer argumentiere, es bestehe keine Rechtspflicht, dem "blossen Wunsch auf einen anderen Rufnamen" nachzukommen. Er müsse doch wissen, dass er mit seinem uneinsichtigen und wenig feinfühligem Verhalten die Seele eines jungen Menschen verletze und eine Klasse derart in Aufruhr versetze, dass sie dem Unterricht nicht mehr folgen könne.

Im Rahmen der schriftlichen Begründung einer Kündigung sowie eines auf diese folgenden Rechtsmittelverfahrens muss es zulässig sein, den eigenen Standpunkt offen und allenfalls pointiert darzutun. Dabei ist auch ein gewisses Mass an Übertreibungen oder gar an Provokationen hinzunehmen, soweit solche nicht völlig sachwidrig und unnötig beleidigend sind (vgl. KGer BL 400 17 383 vom 20. März 2018 E. 5.3.2 [bestätigt mit BGer 5A_458/2018 vom 6. September 2018]; ferner BGer 5A_758/2020 vom 3. August 2021 E. 6.3.3 und 2C_103/2016 vom 30. August 2016 E. 3.2.3). Selbst wenn nicht alle Vorwürfe der Kantonsschule vollumfänglich berechtigt sein sollten, kann in ihren Ausführungen keine Fürsorgepflicht- bzw. Persönlichkeitsverletzung erblickt werden, zumal sie nur gegenüber dem Beschwerdeführer sowie in einem Rechtsmittelverfahren gemacht wurden und eine unnötige Herabsetzung oder völlig haltlose Anschuldigungen vorliegend nicht ersichtlich sind.

8.2.3. Der Beschwerdeführer macht sodann geltend, die Kantonsschule habe ihre Fürsorgepflicht durch ihr rücksichtsloses Vorgehen ihm gegenüber in Form von unterlassener Aufklärung, Überrumpelung und Gesprächsverweigerung verletzt.

8.2.3.1. Der Regierungsrat hat im angefochtenen Beschluss festgestellt, dass die Kantonsschule das rechtliche Gehör des Beschwerdeführers verletzt habe, indem sie ihren Kündigungsentschluss bereits vor dessen Anhörung gefasst habe, und sprach ihm deshalb eine Entschädigung zu. Diese Gehörsverletzung ist nicht mehr Streitgegenstand (vgl. Prozessgeschichte, lit. B; vorangehende E. 5.1).

8.2.3.2. Der Beschwerdeführer wirft der Kantonsschule vor, diese habe die Lehrerschaft im Vorfeld des Outings des Schülers zu wenig über die Transition aufgeklärt und sie (Lehrerschaft) mit dem E-Mail von Prorektorin A. vom 17. Oktober 2020, versandt an einem Samstagabend in den Ferien, "überrumpelt".

Auch wenn ein adäquateres Vorgehen der Kantonsschule wünschbar gewesen sein mag, kann darin jedenfalls keine Verletzung der adressierten Lehrpersonen in ihrer Persönlichkeit gesehen werden. Sie wurden bei dieser Gelegenheit lediglich aufgefordert, dem Wunsch des Schülers nachzukommen und diesen inskünftig mit dessen neu gewähltem Rufnamen anzusprechen.

8.2.3.3. Der Beschwerdeführer beanstandet zudem, dass die Kantonsschule ihm zwar zugestanden habe, berechnete Fragen zur Transition des Schülers zu stellen, diese dann aber treuwidrig nicht beantwortet habe.

Der Beschwerdeführer wandte sich mit E-Mail vom 19. Oktober 2020 mit offenen Fragen an Prorektorin A. Diese antwortete ihm tags darauf, seine Fragen seien berechnete und sie werde sich "morgen" Zeit nehmen, ausführlicher zu antworten. Am 21. Oktober 2020 scheint es zwar zwischen der Schulleitung und dem Beschwerdeführer keinen Austausch zur Transition des Schülers gegeben zu haben; jedenfalls findet sich dazu nichts in den Akten. Bereits einen weiteren Tag später, am 22. Oktober 2020, fand indes das Gespräch zwischen dem Beschwerdeführer sowie dem Rektor und der Prorektorin statt, bei welchem Ersterer klar seine Absicht manifestierte, den Schüler weiterhin mit seinem Geburtsnamen anzusprechen (vgl. vorangehende E. 6.3), worauf sich die Kantonsschule zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses entschloss. Unter diesen Umständen kann der Kantonsschule kein persönlichkeitsverletzendes Verhalten vorgeworfen werden, indem sie dem Beschwerdeführer das Gespräch verweigert bzw. dessen noch offenen Fragen nicht beantwortet habe. Ebenso wenig kann der Kantonsschule vorgeworfen werden, sie habe die Lehrerschaft vor vollendete Tatsachen gestellt, statt sie betreffend die Transition des Schülers anzuhören und aufzuklären. Bis zum Zeitpunkt der Kündigung hatte die Kantonsschule die betroffenen Lehrpersonen einzig aufgefordert, den Schüler mit seinem Rufnamen anzusprechen. Über weitere sich im Zusammenhang mit dessen Transition stellende Fragen war noch nichts entschieden (vgl. dazu auch vorangehende E. 7.2 a.E.).

8.3. Nach Art. 15 Abs. 1 BV ist die Glaubens- und Gewissensfreiheit gewährleistet. Jede Person hat demnach das Recht, ihre Religion und ihre weltanschauliche Überzeugung frei zu wählen und allein oder in Gemeinschaft mit anderen zu bekennen (vgl. Art. 15 Abs. 2 BV). Es ist nicht zu erkennen, inwiefern der Beschwerdeführer in seinen entsprechenden Rechten eingeschränkt gewesen sein

sollte, wenn er den Rufnamen des Schülers hätte verwenden müssen. Umgekehrt ist daran zu erinnern, dass die Glaubens- und Gewissensfreiheit eine Verpflichtung des Staates zu religiöser und konfessioneller Neutralität enthält (vgl. Art. 15 Abs. 4 BV). Für die öffentliche Schule gilt ein Neutralitätsgebot und die für sie handelnden Lehrpersonen sind zu Neutralität und konfessioneller Gleichbehandlung verpflichtet (BGE 139 I 280 E. 5.5.2 S. 290; vgl. auch BGE 142 I 49 E. 3.3 S. 53 und E. 9.2 S. 69 f.). Das bedeutet jedoch nicht, dass die Kantonsschule mit Bezug auf die Transition des Schülers nicht hätte Position beziehen und diesen dabei unterstützen dürfen (vgl. René Pahud de Mortanges, in: Waldmann/Belser/Epiney [Hrsg.], Basler Kommentar, Bundesverfassung, Basel 2015, Art. 15 N. 48, S. 339, wonach der Staat weltanschaulich neutral, aber nicht wertneutral zu sein hat). Mit der blossen Aufforderung an die Lehrpersonen, den Schüler beim Rufnamen zu nennen – weitere Entscheide betreffend Transition hatte die Kantonsschule bis zur Kündigung des Beschwerdeführers noch nicht getroffen –, verletzte die Kantonsschule ihre politische, weltanschauliche und konfessionelle Neutralität nicht. Sie nahm im Gegenteil ihre Verpflichtung wahr, die Grundrechte des betroffenen Schülers zu schützen, zumal das Recht auf Achtung des Privatlebens und auf Schutz der individuellen Selbstbestimmung auch die sexuelle Orientierung und die geschlechtliche Identität umfasst (vgl. Art. 8 der Europäischen Menschenrechtskonvention [EMRK, SR 0.101]; Art. 10 Abs. 2 und Art. 13 Abs. 1 BV; vgl. dazu Juliane Pätzold, in: Karpenstein/Mayer [Hrsg.], EMRK Kommentar, 3. A., München 2022, Art. 8 EMRK N. 11 ff. mit Hinweisen auf die entsprechende Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte).

Der Regierungsrat hat zu Recht festgestellt, dass die Kantonsschule die Kündigung nicht wegen religiöser bzw. weltanschaulicher Ansichten des Beschwerdeführers aussprach, sondern wegen dessen kategorischer Weigerung, den Schüler entsprechend der Weisung der Kantonsschule mit seinem Rufnamen anzusprechen (vgl. vorangehende E. 7.2 f.). Dass diese Weigerung des Beschwerdeführers letztlich auf seine persönlichen Überzeugungen zurückzuführen ist, ändert daran nichts.

8.4. Art. 20 BV gewährleistet die Freiheit der wissenschaftlichen Lehre und Forschung. Es ist nicht ersichtlich, inwiefern die Verpflichtung, den Schüler bei seinem Rufnamen zu nennen, diese Freiheit tangiert hätte. In der Lehre wird im Übrigen die Meinung vertreten, dass die Wissenschaftsfreiheit nicht jegliche Lehrtätigkeit (Unterrichtsfreiheit) schütze, sondern "(Aus-)Bildung durch Wissenschaft". Erfasst werde somit die Tätigkeit von Lehrpersonen, die in ihrem Fachbereich auch forschend tätig seien, was bei der Lehrtätigkeit an Bildungsinstitutionen unterhalb der

Maturitätsstufe, z.B. an der Kantonsschule, zu verneinen sei (Maya Hertig, in: Waldmann/Belser/Epiney [Hrsg.], Basler Kommentar, Bundesverfassung, Basel 2015, Art. 20 N. 14, S. 430; vgl. auch Schweizer/Hafner, in: Ehrenzeller/Schindler/Schweizer/Vallender [Hrsg.], St. Galler Kommentar, Bundesverfassung, 3. A., St. Gallen 2014, Art. 20 N. 13, S. 485 f., wo überdies festgehalten wird, die Grenzen der Wissenschaftsfreiheit würden durch Lehrplan, Prüfungs- und Studienordnung sowie Evaluation festgesetzt).

8.5. Sowohl bezüglich der Glaubens- und Gewissensfreiheit als auch der Wissenschaftsfreiheit gilt schliesslich, dass sie im Fall von öffentlich-rechtlichen Angestellten aufgrund ihrer Treuepflicht gegenüber dem Arbeitgeber und dem Gemeinwesen (sog. doppelte Loyalität) eingeschränkt werden können (vgl. Art. 36 BV; OGE 60/2019/15 vom 2. Juni 2020 E. 10 mit Hinweis auf BGer 8C_397/2016 vom 16. November 2016 E. 5.5 betr. die Meinungsäusserungsfreiheit; BVGer A-4659/2010 vom 14. Juni 2011 E. 6.4 mit Hinweisen). Im Übrigen ist eine Kündigung nicht missbräuchlich, falls sie wegen der Ausübung verfassungsmässiger Rechte durch die andere Partei ausgesprochen wird, wenn diese Rechtsausübung eine Pflicht aus dem Arbeitsverhältnis verletzt oder wesentlich die Zusammenarbeit im Betrieb beeinträchtigt (Art. 336 Abs. 1 lit. b OR [i.V.m. Art. 15 Abs. 1 lit. c PG]).

9. Es ist demnach im Ergebnis nicht zu beanstanden, wenn der Regierungsrat zum Schluss gelangte, die Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch die Kantonsschule sei sachlich begründet und nicht missbräuchlich erfolgt. Die Beschwerde erweist sich als unbegründet; sie ist abzuweisen.