



**8C\_385/2022**

**Urteil vom 14. Juni 2023**

**IV. öffentlich-rechtliche Abteilung**

Besetzung  
Bundesrichter Wirthlin, Präsident,  
Bundesrichter Maillard, Bundesrichterinnen Heine, Viscione, Bundesrichter Abrecht,  
Gerichtsschreiberin Huber.

Verfahrensbeteiligte  
A. \_\_\_\_\_,  
vertreten durch Rechtsanwalt Dr. Dieter Aebi,  
Beschwerdeführer,

*gegen*

Kantonsschule Schaffhausen,  
vertreten durch Rektor B. \_\_\_\_\_, Pestalozzistrasse 20, 8200 Schaffhausen,  
Beschwerdegegnerin.

Gegenstand  
Öffentliches Personalrecht,

Beschwerde gegen den Entscheid des Obergerichts des Kantons Schaffhausen vom 6. Mai 2022  
(60/2021/29).

**Sachverhalt:**

**A.**

**A.a.** A. \_\_\_\_\_, geboren 1981, arbeitete ab dem 1. August 2013 als Hauptlehrer für C. \_\_\_\_\_ und D. \_\_\_\_\_ in einem garantierten Pensum von mindestens 90 % an der Kantonsschule Schaffhausen. Mit Verfügung vom 8. Dezember 2020 löste diese das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist auf den 31. Juli 2021 hin auf.

**A.b.** Gegen diesen Entscheid erhob A. \_\_\_\_\_ Rekurs an den Regierungsrat des Kantons Schaffhausen mit dem Antrag, die Kündigung sei aufzuheben. Eventuell ersuchte er um eine Entschädigung von drei Monatslöhnen, ausgehend von einem durchschnittlichen Monatslohn im Jahr 2020 von Fr. 9'089.-, insgesamt höchstens Fr. 30'000.-. Im Verlauf des Rekursverfahrens erhob er das Eventualbegehren zum Hauptantrag.  
Der Regierungsrat hiess den Rekurs mit Beschluss vom 6. Juli 2021 teilweise gut, soweit er darauf eintrat. Er sprach A. \_\_\_\_\_ infolge einer Gehörsverletzung im Kündigungsverfahren eine Entschädigung von Fr. 9'100.- zu.

**B.**

Das Obergericht des Kantons Schaffhausen wies die hiergegen erhobene Beschwerde des A. \_\_\_\_\_ mit Entscheid vom 6. Mai 2022 ab.

**C.**

Mit Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten beantragt A. \_\_\_\_\_, der vorinstanzliche Entscheid sei aufzuheben. Ihm sei eine angemessene Entschädigung im Umfang von drei Monatslöhnen in der Höhe des durchschnittlichen Monatslohns im Jahr 2020 von Fr. 9'089.- bis maximal Fr. 30'000.- zuzusprechen. Eventuell sei die Sache zur Festlegung der Entschädigung an die Vorinstanz zurückzuweisen.

Das Bundesgericht hat die vorinstanzlichen Akten eingeholt. Ein Schriftenwechsel ist nicht durchgeführt worden.

## **Erwägungen:**

### **1.**

Der angefochtene Entscheid des Obergerichts des Kantons Schaffhausen betrifft ein öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis, d.h. eine öffentlich-rechtliche Angelegenheit (Art. 82 lit. a BGG). Aufgrund der geltend gemachten Entschädigungsansprüche handelt es sich um eine vermögensrechtliche Angelegenheit, und es liegt kein Ausschlussgrund vor (Art. 83 lit. g BGG). Die Entschädigungsforderungen übersteigen die Streitwertgrenze von Fr. 15'000.- (Art. 51 Abs. 1 lit. a, Art. 85 Abs. 1 lit. b BGG). Die Beschwerde ist somit grundsätzlich zulässig. Der Beschwerdeführer ist als Adressat des angefochtenen Entscheids besonders berührt und hat ein schutzwürdiges Interesse an dessen Aufhebung oder Änderung (Art. 89 Abs. 1 BGG). Auf die Beschwerde ist daher einzutreten.

### **2.**

**2.1.** Die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten kann wegen Rechtsverletzung gemäss Art. 95 f. BGG erhoben werden. Das Bundesgericht legt seinem Urteil den Sachverhalt zugrunde, den die Vorinstanz festgestellt hat (Art. 105 Abs. 1 BGG). Es kann deren Sachverhaltsfeststellung berichtigen oder ergänzen, wenn sie offensichtlich unrichtig ist oder auf einer Rechtsverletzung im Sinn von Art. 95 BGG beruht (Art. 105 Abs. 2 BGG).

**2.2.** Das Bundesgericht wendet das Recht grundsätzlich von Amtes wegen an (Art. 106 Abs. 1 BGG). Für die Verletzung von Grundrechten und von kantonalem sowie kommunalem Recht gilt demgegenüber eine qualifizierte Rügepflicht (Art. 106 Abs. 2 BGG). Das Bundesgericht untersucht nicht von sich aus, ob der angefochtene kantonale Entscheid die Grundrechte oder kantonales und kommunales Recht verletzt, sondern prüft nur rechtsgenügend vorgebrachte, klar erhobene und, soweit möglich, belegte Rügen. Da keine gesetzliche Ausnahme besteht (Art. 95 lit. c-e BGG), ist die Prüfungsbefugnis des Bundesgerichts gegenüber kantonalem Recht auf die Verletzung verfassungsmässiger Rechte, insbesondere auf Willkür (Art. 9 BV), beschränkt.

**2.3.** Gemäss Rechtsprechung ist ein Entscheid willkürlich, wenn er offensichtlich unhaltbar ist, mit der tatsächlichen Situation in klarem Widerspruch steht, eine Norm oder einen unumstrittenen Rechtsgrundsatz krass verletzt oder in stossender Weise dem Gerechtigkeitsgedanken zuwiderläuft. Das Bundesgericht hebt einen Entscheid jedoch nur auf, wenn nicht bloss die Begründung, sondern auch das Ergebnis unhaltbar ist. Dass eine andere Lösung ebenfalls vertretbar oder gar zutreffender erscheint, genügt nicht (**BGE 144 I 170 E. 7.3; 142 V 513 E. 4.2; 141 I 70 E. 2.2**).

### **3.**

Streitig und im Rahmen der zulässigen Beschwerdegründe (vgl. E. 2 oben) zu prüfen ist, ob die Vorinstanz bundesrechtskonform in Bestätigung des Regierungsratsbeschlusses vom 6. Juli 2021 von einer rechtmässigen Kündigung ausgegangen ist.

### **4.**

**4.1.** Der angefochtene Entscheid stützt sich insbesondere auf das Gesetz des Kantons Schaffhausen vom 3. Mai 2004 über das Arbeitsverhältnis des Staatspersonals (Personalgesetz [PG], SHR 180.100), das Schulgesetz des Kantons Schaffhausen vom 27. April 1981 (SchulG, SHR 410.100) sowie das Schuldekret des Kantons Schaffhausen vom 27. April 1981 (SHR 410.110).

**4.2.** Die Vorinstanz hat Folgendes festgehalten:

**4.2.1.** 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 (Art. 30 Abs. 3 PG; für die Kantonsschule vgl. ferner § 55 des Schuldekrets). Die Nichtbefolgung bedeutet die Verletzung einer gesetzlichen Pflicht und stellt grundsätzlich einen Kündigungsgrund im Sinn von Art. 11 Abs. 4 lit. a PG dar (vgl. Urteil 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 (Urteil des Bundesverwaltungsgerichts 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 (Art. 1 Abs. 1 PG, ferner betreffend Auflösung des Arbeitsverhältnisses Art. 14 Abs. 3 PG) zu verstehen, andererseits aber auch die Anstellungsbehörde im Sinn von Art. 8 PG (vgl. für die Kantonsschule § 5 Abs. 2 der Verordnung des Kantons Schaffhausen über die Arbeitsverhältnisse der Lehrpersonen an öffentlichen Schulen [Lehrerverordnung, SHR 410.401] i.V.m. Art. 5 Abs. 4 SchulG, wonach die Schulleitung Anstellungsbehörde ist), die für jenen handelt.

**4.2.2.** Eine Kündigung ist missbräuchlich, wenn sie aus bestimmten unzulässigen Gründen ausgesprochen wird, die in Art. 336 OR umschrieben werden (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 (Urteil 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 diese sachlich hinreichend begründet war. Auch eine sachlich an sich begründete Kündigung kann mithin missbräuchlich sein (Urteil 8C\_594/2010 vom 25. August 2011 E. 4.4). Die objektive Beweislast für die Missbräuchlichkeit der Kündigung, das heisst den Missbrauchstatbestand und dessen Kausalität bzw. Konnexität, trägt der Arbeitnehmer (Urteil 8C\_590/2020 vom 8. Juli 2021 E. 12.1 a.E.).

**5.**

**5.1.**

**5.1.1.** Das kantonale Gericht erkannte, aufgrund des Nichterfüllens von Zielvereinbarungen bei der Vermittlung des Unterrichtsthemas Klimaerwärmung sei dem Beschwerdeführer mit Beschluss vom 31. August 2018 keine Lohnerhöhung gewährt und entschieden worden, dass er ab dem Schuljahr 2019/2020 keine 3. Klassen der Maturitätsschule mehr in C. \_\_\_\_\_ unterrichten dürfe. Die Kantonsschule habe ihm in diesem Zusammenhang am 3. September 2020 einen schriftlichen Verweis im Sinn von Art. 41 Abs. 2 lit. b PG erteilt. Denn er habe sich entgegen anderslautender Anweisung der Schulleitung wiederholt in der Öffentlichkeit als Lehrer C. \_\_\_\_\_ der Kantonsschule mit Ansichten und Positionen geäussert, die der allgemeinen Lehrmeinung von im Unterricht C. \_\_\_\_\_ zu behandelnden Themen widersprechen würden.

**5.1.2.** Im Weiteren hielt die Vorinstanz fest, die Prorektorin der Kantonsschule habe am 17. Oktober 2020 eine E-Mail eines Schülers an dessen Lehrpersonen und damit auch an den Beschwerdeführer weitergeleitet. Darin habe der Schüler erklärt, er sei "trans" und ein Junge. Er bitte darum, nur noch mit seinem neu gewählten (männlichen) Rufnamen und nicht mehr mit dem (weiblichen) Geburtsnamen angesprochen zu werden. Die Prorektorin habe im besagten E-Mail an die Lehrerschaft betont, es sei wichtig, nur noch den neuen Vornamen zu verwenden. Der Schüler werde am 20. Oktober 2020 in der Lektion seiner Klassenlehrperson seine Mitschülerinnen und Mitschüler ("Klasse") informieren. Der Beschwerdeführer habe, so das kantonale Gericht, mit E-Mail vom 19. Oktober 2020 darauf geantwortet und geschrieben, 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 weiblichen Namen genannt habe.

**5.1.3.** Gemäss Vorinstanz habe der Schüler und dessen Klasse am 20. Oktober 2020, noch vor der Lektion bei der Klassenlehrperson, Unterricht beim Beschwerdeführer gehabt. Die Kantonsschule werfe letzterem vor, er habe während dieser Lektion den Wunsch des Schülers nicht respektiert und die entsprechende Weisung der Prorektorin missachtet, indem er diesen weiterhin mit dem weiblichen Geburtsnamen angesprochen habe. Der Beschwerdeführer habe sich auf den Standpunkt gestellt, er sei davon ausgegangen, der Schüler werde sich erst in der Lektion der Klassenlehrperson "outen". Ausserdem seien noch offene Fragen im Raum gestanden.

**5.1.4.** Das kantonale Gericht erkannte darüber hinaus, dass am 22. Oktober 2020 ein Gespräch zwischen dem Rektor, der Prorektorin und dem Beschwerdeführer stattgefunden habe. Dabei hätten die beteiligten Personen die Vorkommnisse der vergangenen Tage im Zusammenhang mit dem "Outing" des Schülers diskutiert. Zum Gespräch sei eine Aktennotiz erstellt worden. Der Beschwerdeführer habe geäussert, dass er den Schüler nicht beim männlichen Namen nennen könne, da dies seiner fundamentalen religiösen Position zuwiderlaufen würde. Diese könne er nicht in Frage stellen und nicht im Ansatz davon abweichen. Wenn er gezwungen werde, den Schüler mit dem neuen männlichen Namen anzusprechen, 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.

**5.1.5.** Mit Schreiben vom 26. Oktober 2020 habe die Kantonsschule dem Beschwerdeführer ihre Absicht mitgeteilt, das Arbeitsverhältnis mit ihm aufzulösen, so das kantonale Gericht. Als Begründung habe sie die im Verweis vom 3. September 2020 erwähnten Gründe sowie das im Gespräch vom 22. Oktober 2020 thematisierte Verhalten des Beschwerdeführers bzw. dessen Weigerung, dieses Verhalten zu ändern, genannt. Mit Schreiben vom 29. Oktober 2020 habe die Kantonsschule dem Beschwerdeführer erneut die Gründe für die beabsichtigte Kündigung, namentlich dessen Weigerung, sein Verhalten zu ändern und den Schüler mit dem neuen Rufnamen anzusprechen, genannt. Der Beschwerdeführer habe darauf mit E-Mail vom 3. November 2020 geantwortet. Er habe geschrieben, es gebe keine Rechtsgrundlage für das Anliegen der Kantonsschule, den Schüler mit einem anderen Namen als dem Geburtsnamen anzusprechen und "sie" als Jungen zu behandeln.

**5.1.6.** Vor dem Hintergrund dieser Tatsachen kam die Vorinstanz zum Schluss, der Regierungsrat habe seinen Beurteilungsspielraum nicht überschritten, indem er einen sachlichen Kündigungsgrund im Sinn von Art. 11 Abs. 4 PG bejaht habe. Darüber hinaus sei auch nicht zu beanstanden, dass dieser die Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch die Kantonsschule als nicht missbräuchlich qualifiziert habe.

**5.2.** Der Beschwerdeführer rügt im Wesentlichen, zufolge der in Verletzung von Art. 9 BV willkürlichen und der Realität offensichtlich nicht entsprechenden Sachverhaltserstellung habe die Vorinstanz das kantonale Personalgesetz falsch angewendet. Die Verweigerung einer Entschädigung für die sachlich nicht gerechtfertigte Kündigung widerspreche auch im Ergebnis in stossender Weise dem Gerechtigkeitsgedanken. Darüber hinaus seien mehrere seiner Grundrechte verletzt worden.

**6.**

**6.1.**

**6.1.1.** In erster Linie steht das Verhalten des Beschwerdeführers vom 20. Oktober 2020 im Fokus (vgl. E. 5.1.3 oben). Dieser macht geltend, die Prorektorin habe mit ihrer E-Mail vom 17. Oktober 2020 unsorgfältig, widersprüchlich, planlos, gegen den von ihr selber versandten Leitfaden verstossend und ohne Billigung der Schulleitung sowie ohne fachliche Abstützung gehandelt. Indem er den Schüler am Vormittag vom 20. Oktober 2020 mit dem weiblichen Namen angesprochen habe, so der Beschwerdeführer, sei er richtig vorgegangen. Damit hat sich das kantonale Gericht bereits befasst und unter anderem darauf hingewiesen, dass die besagte E-Mail nicht unbesehen als "unmissverständliche Weisung der Schulleitung" zu betrachten sei. Es sei ihr nicht zu entnehmen, dass sie von der Schulleitung stamme und lasse einen gewissen Interpretationsspielraum zu. Dem Beschwerdeführer ist zwar am Vormittag vom 20. Oktober 2020 die Aufforderung der Prorektorin, nur noch den männlichen Namen zu verwenden, durchaus bekannt gewesen. Dennoch erscheint es mit Blick auf die zuvor erwähnten vorinstanzlichen Ausführungen nachvollziehbar, dass bei ihm zum besagten Zeitpunkt noch Unklarheiten darüber bestanden hätten, ob die "Klasse" bereits über den Wunsch des Schülers, als Junge angesprochen zu werden, informiert gewesen sei oder nicht, und er nicht habe vorgreifen wollen, wie er geltend macht.

**6.1.2.** Was den weiteren Verlauf betrifft, kann er dieses Argument jedoch nicht mehr bemühen. Der Rektor und die Prorektorin haben mit dem Beschwerdeführer das Gespräch gesucht, um die Vorkommnisse im Zusammenhang mit dem "Outing" des Schülers zu diskutieren. Gemäss Vorinstanz habe die Schulleitung der Kantonsschule die Sachlage nochmals dargelegt und dem Beschwerdeführer klar mitgeteilt, dass der Schüler in Zukunft seinem Wunsch entsprechend mit dem männlichen Namen anzusprechen sei. Dieses Vorgehen hat das kantonale Gericht als zulässig erachtet mit der Begründung, die Kantonsschule sei verpflichtet, die Persönlichkeit der Schülerinnen und Schüler zu schützen (Art. 2 f. SchulG; ferner Art. 11 BV). Die Schulleitung sei daher berechtigt gewesen, 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. Inwiefern es sich dabei um eine rechts- oder sittenwidrige Anordnung gehandelt haben soll, zeigt der Beschwerdeführer nicht in begründeter Weise auf (vgl. E. 2 oben). Die Vorinstanz hat mithin in willkürfreier Anwendung des kantonalen Rechts (vgl. E. 2.3 und E. 4.2.1 oben) davon ausgehen dürfen, dass es sich um eine zulässige und auch zumutbare Weisung seitens der Kantonsschule als Arbeitgeberin gehandelt hat, die der Beschwerdeführer grundsätzlich hätte befolgen müssen.

Wie aus der Aktennotiz zum Gespräch vom 22. Oktober 2020 hervorgeht, hat der Beschwerdeführer zu keinem Zeitpunkt, und somit auch nicht nach dem 20. Oktober 2020, die Absicht gehabt, den Schüler mit dem männlichen Namen anzusprechen (E. 5.1.4 oben). Daran habe auch die in Aussicht gestellte Kündigung nichts zu ändern vermocht, so die Vorinstanz. Der Beschwerdeführer moniert in diesem Zusammenhang, dass die Vorwürfe, die zu Beginn des Gesprächs vom 22. Oktober 2020 gegen ihn erhoben worden seien, absolut unbegründet gewesen seien und die Fürsorgepflicht bzw. den Persönlichkeitsschutz schwer verletzt hätten. Seine darauffolgende spontane Reaktion mit der vorerst nur der Schulleitung gegenüber geäußerten Fundamentalopposition sei ihm deshalb nicht anzulasten. Diese Rüge zielt ins Leere. Einerseits ist ihm die Thematik bereits vor dem Gespräch vom 22. Oktober 2020 bekannt gewesen, weshalb nicht von einer spontanen Reaktion auszugehen ist. Andererseits gelingt es ihm nicht, in begründeter Weise darzutun (E. 2 oben), inwiefern die Schulleitung ihre Fürsorgepflicht ihm gegenüber verletzt haben soll.

**6.1.3.** Soweit der Beschwerdeführer den Prozess des Schülers hinsichtlich einer Transition in Frage stellt, indem er geltend macht, dieser habe keinen Rat bei einer Fachperson eingeholt und selbst wenn, hätte eine seriöse Fachperson nicht innert dreier Wochen zu einer Transition geraten, kann er daraus nichts zu seinen Gunsten ableiten. Im vorliegenden Fall geht es nicht darum, das vom Schüler gewählte Vorgehen zu beurteilen. So sind auch die vom Beschwerdeführer zitierten Quellen zur Transidentität unbehelflich. Es ist nicht ersichtlich, inwiefern der Umstand, wie der Wunsch des Schülers, mit dem männlichen Rufnamen angesprochen zu werden, langfristig einzuordnen ist, für die hier zu beantwortenden Fragen relevant sein soll. Kommt hinzu, dass es dem Beschwerdeführer bei seiner kommunizierten kategorischen Weigerung, den Schüler mit dem männlichen Namen anzusprechen, nicht gelingt aufzuzeigen, inwieweit zusätzliche Abklärungen bei Fachpersonen etwas an seiner Einstellung geändert hätten. Die Vorinstanz hat dargelegt, dass über weitere sich im Zusammenhang mit einer Transition stellende Fragen zu diesem Zeitpunkt noch nichts entschieden gewesen sei. Diese Tatsachen sind entgegen dem Beschwerdeführer weder ein Fall von Realitätsleugnung noch sind sie willkürlich, ist doch von ihm vorerst tatsächlich nichts anderes verlangt worden, als den männlichen Namen zu verwenden. Dass die Kantonsschule ihn dabei getäuscht haben soll, wie er vorbringt, ist nicht nachvollziehbar.

**6.1.4.** Die Vorinstanz ist unter Berücksichtigung der geschilderten Umstände willkürfrei davon ausgegangen, dass in der eindeutig geäußerten Ankündigung des Beschwerdeführers, seiner Weisungsbefolgungspflicht (Art. 30 Abs. 3 PG; § 55 des Schuldekrets) nicht nachzukommen, ein sachlicher Kündigungsgrund im Sinn einer schweren Pflichtverletzung (Art. 11 Abs. 4 lit. a PG) erblickt werden könne. Die Rüge des Beschwerdeführers, er habe den Schüler nur einmal mit dem weiblichen Vornamen angesprochen und danach nie mehr, ist mit Blick auf seine kategorische Weigerungshaltung unbehelflich. Das kantonale Gericht hat diesbezüglich zu Recht festgehalten, die Kantonsschule sei angesichts der konkreten Tatsachen und der unmissverständlichen Äusserung des Beschwerdeführers nicht gehalten gewesen, mit der Kündigung bzw. deren Ankündigung zuzuwarten, bis dieser den Schüler entgegen der Weisung (erneut) mit seinem Geburtsnamen anzusprechen würde (vgl. dazu Urteil 8C\_567/2018 vom 21. Dezember 2018 E. 4.4).

**6.2.** Ferner wehrt sich der Beschwerdeführer gegen die Einschätzung der Vorinstanz, wonach die Kündigung nicht missbräuchlich sei.

**6.2.1.** Er bringt vor, die in den Herbstferien am Samstag um 22:06 Uhr versendete E-Mail der Prorektorin vom 17. Oktober 2020 stelle eine krasse Verletzung von Art. 18 PG (Schutz auf Wahrung der persönlichen Integrität) dar. Das kantonale Gericht hat in diesem Zusammenhang - ohne das Willkürverbot zu verletzen - erkannt, ein adäquateres Vorgehen der Kantonsschule möge wünschbar gewesen sein, allerdings sei darin keine Verletzung der Persönlichkeit zu erblicken. Die Lehrpersonen seien bei dieser Gelegenheit lediglich aufgefordert worden, dem Wunsch des Schülers nachzukommen und diesen in Zukunft mit dem männlichen Rufnamen anzusprechen.

**6.2.2.** Darüber hinaus bemüht der Beschwerdeführer diverse Grundrechte wie die Glaubens- und Gewissensfreiheit (Art. 15 BV und Art. 9 EMRK), die Meinungsfreiheit (Art. 16 BV) sowie das Diskriminierungsverbot (Art. 8 Abs. 2 BV und Art. 14 EMRK), die seiner Ansicht nach klar verletzt worden seien. Er rügt in diesem Kontext einzig die Rechtsgüterabwägung zwischen einerseits dem Wohl des Schülers und der Pflicht der Schule (Leitung und Lehrpersonen), dieses zu achten, und andererseits seinen eigenen verfassungsmässigen Grundrechten. Diese Abwägung gehe zu seinen Gunsten aus. Denn dem Schüler sei es zumutbar, die Überzeugung Dritter, die an der Realität festhalten würden, zu akzeptieren oder zu tolerieren. Es solle dem Jugendlichen unbenommen sein, sich als Junge zu fühlen. Ihm müsse aber auch bewusst sein, dass sich nicht die ganze Welt an seine subjektiven Gefühle anpassen müsse. Er müsse lernen, dass es Personen gebe, deren Gewissen es nicht zulasse, die schwarze Realität weiss zu nennen und eine Lebenslüge zu unterstützen.

Der Beschwerdeführer übersieht hierbei zweierlei. Erstens ist er als Lehrperson an einer öffentlichen Kantonsschule in einem besonderen staatlichen Verhältnis gestanden, in das er freiwillig eingetreten war (vgl. **BGE 123 I 296** E. 3). Die Vorinstanz hat dazu bundesrechtskonform dargelegt, dass für die öffentliche Schule ein Neutralitätsgebot gelte und die für sie handelnden Lehrpersonen zu Neutralität und konfessioneller Gleichbehandlung verpflichtet seien (**BGE 139 I 280** E. 5.5.2; vgl. auch **BGE 142 I 49** E. 3.3 und E. 9.2). Beim hier betroffenen Schüler handelt es sich nicht um eine beliebige Drittperson, sondern um einen Jugendlichen, der dem Beschwerdeführer im schulischen Rahmen anvertraut gewesen ist. Mit der blossen Aufforderung an die Lehrpersonen, den Schüler mit dem männlichen Namen anzusprechen, ist die Schule ihrer Verpflichtung nachgekommen, die Grundrechte des betroffenen Schülers zu schützen. Denn das Recht auf Achtung des Privatlebens und auf Schutz der individuellen Selbstbestimmung umfasst auch die sexuelle Orientierung und die geschlechtliche Identität (vgl. Art. 8 EMRK; Art. 10 Abs. 2 und Art. 13 Abs. 1 BV). Zweitens mag es zutreffen, dass es seinen inneren Überzeugungen widerstrebt, den Schüler mit dem männlichen Rufnamen anzusprechen, wie der Beschwerdeführer moniert. Allerdings hat die Vorinstanz vor dem Hintergrund des Gesagten in nicht zu beanstandender Weise den Schutz des Schülers in seiner individuellen Selbstbestimmung höher gewichtet.

Daran ändern auch die übrigen Vorbringen des Beschwerdeführers nichts. Namentlich zielt die Rüge ins Leere, gemäss EGMR dürfe ein Standesbeamter nicht verpflichtet werden, gleichgeschlechtliche Partnerschaften zu schliessen, wenn er dies aus religiösen Gründen ablehne. Es sei diskriminierend, ihn aufgrund seiner Überzeugung zu entlassen. Der EGMR hat zwar im Urteil *Eweida u.a. gegen*

*Grossbritannien* vom 15. Januar 2013, Nr. 48420/10, 59842/10, 51671/10 und 36516/10 festgehalten, dass sich die Standesbeamtin, die sich geweigert habe, homosexuelle Paare zu trauen und sich zwischen ihren religiösen Überzeugungen und den Vorgaben an ihrer Arbeitsstelle habe entscheiden müssen, auf Art. 9 und 14 EMRK berufen könne. Allerdings hat er in der Folge - entgegen dem Beschwerdeführer - eine Verletzung dieser Bestimmungen im Fall der Standesbeamtin verneint, weshalb dieser daraus nichts für sich ableiten kann.

**6.2.3.** Im Lichte des Gesagten erhellt, dass die Vorbringen des Beschwerdeführers die vorinstanzliche Beurteilung, wonach die Kündigung nicht missbräuchlich sei, weder als willkürlich noch als sonstwie verfassungswidrig erscheinen lassen.

**7.**

Zusammenfassend ist die Beschwerde unbegründet und es bleibt beim vorinstanzlichen Entscheid.

**8.**

Dem Ausgang des Verfahrens entsprechend sind die Gerichtskosten dem Beschwerdeführer aufzuerlegen (Art. 66 Abs. 1 BGG).

#### **Demnach erkennt das Bundesgericht:**

**1.**

Die Beschwerde wird abgewiesen.

**2.**

Die Gerichtskosten von Fr. 1'000.- werden dem Beschwerdeführer auferlegt.

**3.**

Dieses Urteil wird den Parteien, dem Obergericht des Kantons Schaffhausen und dem Regierungsrat des Kantons Schaffhausen schriftlich mitgeteilt.

Luzern, 14. Juni 2023

Im Namen der IV. öffentlich-rechtlichen Abteilung  
des Schweizerischen Bundesgerichts

Der Präsident: Wirthlin

Die Gerichtsschreiberin: Huber