

des alten Gesetzes entstanden sind und ihre Wirkung noch weiter entfalten. Andernfalls würde es nach Ansicht der Kammer unmöglich sein, zum Beispiel, neue Steuervorschriften einzuführen. In Anbetracht dessen wurde der Forderung nicht stattgegeben.

### III. Kommentar

Die folgenden Worte der Großen Kammer können in der Praxis besonders relevant werden: "Die Ansicht, dass das neue Gesetz nicht für Beziehungen gilt, die sich aus dem alten Gesetz ergeben, die nicht beendet sind und noch weiter die Wirkung entfalten, gilt nicht für das öffentliche Recht." In der Praxis gab es Versuche, diese Wörter so zu interpretieren, dass es den Anschein hat, dass die Rückwirkung des Gesetzes im öffentlichen Recht überhaupt nicht gilt. [Entscheidung des Stadtgerichts Tiflis 293 / 7786-17 vom 29.11.2008, die offensichtlich falsch ist.] Vielmehr stammt das Rückwirkungsverbot des Rechts ursprünglich aus dem öffentlichen Recht (meist im Strafrecht). Eine interessante Diskussion über die Rückwirkung des Gesetzes wurde in der Entscheidung des Obersten Gerichtshofs der USA, *Stogner v. Kalifornien*, 539 USA 607 entwickelt. Im Allgemeinen sind die Befugnisse des Staates im Bereich Steuern und Sozialhilfe breit. Die Große Kammer betont, dass die Ausgabe einer Rente fortlaufender Natur ist - es handelt sich nicht um eine Handlung, die in der Vergangenheit stattgefunden hat und bereits abgeschlossen ist. Daher gehört die Bestimmung der Höhe der Rentenauszahlung für den Staat nicht der Vergangenheit an, sondern gewinnt jedes Jahr eine neue Bedeutung und zwingt den Staat, unter Berücksichtigung der aktuellen sozialen und wirtschaftlichen Umstände neu zu bestimmen, welchen Teil des Haushalts er für die Sozialhilfe zuweisen kann. Aus diesem Grund hat der

Oberste Gerichtshof die Befugnisse des Staates zur Bestimmung der Höhe der Rente nicht eingeschränkt und erklärt, dass die Einführung einer anderen gesetzlichen Regelung in dieser Kategorie keine Rückwirkung bedeutet. Vermutlich wäre es rückwirkend, wenn das Parlament zusammen mit der Änderung in der Vergangenheit auch die Höhe der Rente reduziert und den Empfängern von Sozialhilfe die Verpflichtung auferlegt hätte, die Differenz zurückzuzahlen.

*Gocha Oqreshidze*

#### ► 2.1 - 10/2020

### Entlassung des Schuldirektors

**Der Grund für die Entlassung des Schuldirektors ist die Existenz von nur „auf dem Papier“ beschäftigten Mitarbeiter (der das Gehalt bekommt, obwohl die Arbeit tatsächlich von einer anderen Person geleistet wird) und die Bereitstellung zusätzlicher bezahlter Dienstleistungen für die Schüler durch den Lehrer der in der Schule beschäftigt ist.**

#### **(Die Leitsätze des Verfassers)**

*Artikel 37 I g) des Arbeitsgesetzbuches*

*Artikel 33 III, 43 I f), 49 VI1, IX des Gesetzes über die allgemeine Bildung*

*Urteil des Obersten Gerichtshofs vom 21. Februar 2020 № sb-1581-2019*

### I. Sachverhalt

An der Schule wurde eine Inspektion durchgeführt, bei der festgestellt wurde, dass es verschiedene Verfehlungen gab (formelle Beschäfti-

gung einer Person (gemäß den Unterlagen erhielt der Arbeitnehmer ein Gehalt, aber die Arbeit wurde tatsächlich von einer anderen Person erledigt) und zusätzlich bezahlte Dienstleistungen des von der Schule beschäftigten Lehrers). Auf Anordnung des Ministers wurde der Schuldirektor von seinem Posten entlassen, weshalb dieser eine Klage gegen das Ministerium für Bildung, Wissenschaft, Kultur und Sport einreichte, um die Aufhebung der Entlassungsanordnung, die Wiedereinstellung in den Dienst und die Entschädigung für Zwangsversäumung der Arbeit zu erreichen. Der Beklagte hat die die Klage nicht anerkannt.

## II. Zusammenfassung der gerichtlichen Argumentation

Das erstinstanzliche Gericht wies die Klage ab und erklärte, dass die Vergabe der zusätzlichen Ausbildungsstunden an den Schülern, durch den von der Schule beschäftigten Lehrer gegen Artikel 33 III des Allgemeinen Bildungsgesetzes verstoße. Darüber hinaus war einer der Schulmitarbeiter nur formell angestellt, obwohl Artikel 43 I f) desselben Gesetzes den Schuldirektor zum Abschluss und die Erfüllung eines Arbeitsvertrages mit dem Schulpersonal sicherzustellen, verpflichtet. Der Kläger legte gegen die Entscheidung Berufung ein. Das Berufungsgericht teilte die Argumentation des Gerichts der ersten Instanz, die der Kläger bestritt und argumentierte, dass die genannten Umstände nicht als grobe Verletzung seiner Verpflichtungen angesehen werden könnten, wenn die Schule dadurch die Schwierigkeiten im Unterricht erfolgreich bewältigt habe. Das Kassationsgericht erklärte die Anfechtung des Berufungsurteils für unzulässig. Laut ihm, bestätigten die festgestellten Tatsachen, die Rechtmäßigkeit der Entlassung des Direktors.

## III. Kommentar

Gemäß Art. 33 III des Gesetzes über die allgemeine Bildung „kann eine öffentliche Schule den Schülern nur dann bezahlte Bildungsdienstleistungen anbieten, wenn der betreffende Schüler diese Dienstleistungen nicht von einem Lehrer erhält, der an derselben Schule beschäftigt ist. Die Dienstleistung soll nicht in Form von Schulunterricht parallel zum Lehrprozess in der Schule laufen, sondern im Rahmen der im Lehrplan vorgesehenen Pflichtunterrichten.“

Der Adressat, der durch die genannte Verordnung festgelegten Verpflichtung ist eine öffentliche Schule, die verpflichtet ist, die beschriebenen Dienstleistungen nur unter den festgelegten Bedingungen zu erbringen. Es ist unmöglich, eine Struktur aufzubauen, in der ein Schuldirektor entlassen werden sollte, weil ein Lehrer die Anforderungen der öffentlichen Schule "verletzt". Es sollte voneinander unterschieden werden, dass wenn die Schule (unter der Leitung der Direktion) die Bereitstellung solcher zusätzlichen bezahlten Dienstleistungen für die Schüler plant und anweist, und wenn der Lehrer eine zusätzliche Ausbildung seiner eigenen Schüler an der Schule durchführt auf Grundlage eines Dienstvertrags. Somit ist die Position der Gerichte aller drei Instanzen zu diesem Thema eine ungerechtfertigte Auslegung von Artikel 33 III des Gesetzes über die allgemeine Bildung.

*Nino Kavshbaia*

### ► 2.2 - 10/2020

#### Entlassung auf Grund einer persönlichen Erklärung des Arbeitnehmers

##### 1. Bei einer Willensbekundung eines Arbeitnehmers, die zunächst den Wunsch zum