

# Wer nicht blasen muss

## Alkoholtest.

Eine verletzte Frau konnte nicht ins Röhrrchen blasen.

Erst die Höchstrichter hoben die Sanktionen gegen sie auf.

STEPHAN KLIEMSTEIN

**W**er beim Alkoltest zu schwach ins Röhrrchen bläst, riskiert saftige Strafen. Liegt nach mehreren Versuchen noch immer kein brauchbares Ergebnis vor, gilt das als Verweigerung des Tests, was ähnlich gravierende Folgen wie eine Fahrt im volltrunkenen Zustand nach sich ziehen kann.

Wird der Alkolmattest nämlich grundlos verweigert, ist automatisch vom höchsten Alkoholisierungsgrad auszugehen – also von über 1,6 Promille Alkoholgehalt im Blut.

Verweigerern droht neben einer Geldstrafe zwischen 1600 und 5900 Euro auch der Verlust des Führerscheins für mindestens sechs Monate, selbst wenn die ärztliche Untersuchung später ergibt, dass keine Alkoholbeeinträchtigung vorlag. Nach der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofs (VwGH) ist der Tatbestand bereits mit der Weigerung vollendet, sich dem Alkoltest zu unterziehen. Gibt es jedoch medizinische Gründe für die Verweigerung, ist diese legitim. So wie im Fall einer Frau, die im Dezember 2016 beim Überqueren der Straße von einem Auto erfasst und dabei

schwer verletzt wurde. Weil sie – zwei Stunden später – während der ärztlichen Versorgung im Spital einen Alkolmattest verweigerte, wurde über sie eine Geldstrafe von 1600 Euro verhängt.

Polizisten hatten noch während der Behandlung auf der Unfallambulanz einen Test angedröhrt, um festzustellen, ob die Frau zum Unfallzeitpunkt alkoholisiert war. Ein erster Blasversuch blieb ohne Ergebnis und wurde als fehlerhaft gewertet.

Als der einschreitende Polizist die Patientin darauf hinwies, dass ein zweiter Fehlversuch als Verweigerung gelte, entgegnete diese um 3.11 Uhr, dass sie den Test verweigere. Daraufhin wurde die Amtshandlung abgebrochen und ein Verwaltungsverfahren eingeleitet.

Obwohl die niedergefallene Frau schwerste Verletzungen erlitten hatte – darunter diverse Frakturen, Prellungen und eine Gehirnerschütterung –, bestätigte das Landesverwaltungsgericht die Verhängung der Geldstrafe. Im Falle einer Verweigerung des Alkolmattests müssten gesundheitliche Beeinträchtigungen, die das Zustandekommen einer gültigen Messung verhindern können, sofort bekannt gegeben werden. Gegen diese Pflicht hätte die Frau verstößen.

Ein im Verfahren vorgelegtes privates Sachverständigengutachten, wonach sich die Verunfallte

mit hoher Wahrscheinlichkeit in einem neurologisch-psychischen Zustand befunden habe, der eine Zurechnungsfähigkeit ausschliesse, wurde vom Landesverwaltungsgericht als unschlüssig qualifiziert. Stattdessen bejahte das Gericht aus Eigenem die Zurechnungsfähigkeit.

Erst der Verwaltungsgerichtshof gab der Frau recht und hob das Erkenntnis auf: Nach den Grundsätzen des Verwaltungsstrafrechts bildet die Zurechnungsfähigkeit eine unbedingte Voraussetzung für die Strafbarkeit. Liegen Anhaltspunkte vor, dass die Vorwerfbarkeit eines Verhaltens ausgeschlossen sein könnte, muss das Verwaltungsgericht sich damit auseinandersetzen.

Das gilt auch für eine mögliche mangelnde Zurechnungsfähigkeit zur Tatzeit. Medizinische Fragen, wie jene der Zurechnungsfähigkeit, dürfen die Verwaltungsgerichte nicht selbst beurteilen. Vielmehr hätte das Gericht das vorhandene Gutachten ergänzen lassen oder ein Amtsgutachten einholen müssen, um diese Frage hinreichend beurteilen zu können. Weil das Verwaltungsgericht gegen diese Grundsätze bei der Beurteilung des Falls verstößen hatte, wurde das Erkenntnis aufgehoben.

Stephan Klieinstein ist Rechtsanwalt in Salzburg (König & Klieinstein Rechtsanwälte OG).

## Arbeitgeber müssen gegen Mobbing vorgehen

Mobbing am Arbeitsplatz ist heute allgegenwärtig und gilt nicht bloß als ein Problem einer nicht belastbaren Randgruppe, die mit dem Arbeitsleben und dessen Ausforderungen nicht zurechtkommt. Was ist Mobbing, wie kann man sich vor Mobbing schützen und welche Rechtsansprüche hat der Gemobbte?

Unter Mobbing verstehen die Juristen allgemein die Menschenwürde beeinträchtigende Handlungen und Unterlassungen, denen ein Arbeitnehmer ausgesetzt ist. Und das über einen mehr oder weniger langen Zeitraum hinweg. Die Rechtsprechung definiert Mobbing als eine konfliktbelastete Kommunikation am Arbeitsplatz unter Kollegen und Kolleginnen oder zwischen Vorgesetzten und Untergebenen. In letzterem Fall spricht man von Bossing, mit dem Ziel, den Gemobbten systematisch aus dem Arbeitsverhältnis rauszudrängen.

Der Gemobbte ist meist unterlegen, kann sich weder wehren noch der Situation entkommen und fühlt sich diskriminiert. Für Mobbing ist das systematische, ausgrenzende und prozesshafte Geschehen über einen längeren Zeitraum typisch, etwa durch systematische Verweigerung jeder Anerkennung, Isolation, Zurückhaltung von Informationen, Beschimpfungen, schikanöses Verhalten, Rufschädigung etc. Eine der möglichen

Errscheinungsformen von Mobbing ist geschlechtsbezogene Belästigung.

Oh Mobbing vorliegt, kann immer nur anhand des konkreten Einzelfalls beurteilt werden. Nicht jeder Konflikt am Arbeitsplatz ist Mobbing im Rechtssinn. Gelegentliche anlassbezogene Kritik oder Beanstandungen, das Einfordern höherer Leistungen, sachlich gerechtfertigte Weisungen, berechnete Verwarnungen sind kein Mobbing. Deshalb sollte man mit dem Begriff Mobbing sorgsam umgehen.

Das Beamtendienstrechtsgesetz normiert für den Bundesdienst ausdrücklich den achtungswürdigen Umgang und ein Mobbingverbot. Ein Zuwiderhandeln stellt eine Dienstpflichtverletzung dar. Mobbing ist aber abgesehen davon in jedem Arbeitsverhältnis verboten, was der Oberste Gerichtshof (OGH) ausdrücklich klargestellt hat.

Untätigkeit und Ignorieren führt bei Mobbing in der Regel nicht zum Erfolg, sondern wird eher als Freibrief für weitere Mobbing gewertet. Der Gemobbte sollte deshalb seinen Arbeitgeber von Mobbinghandlungen ehestens verständigen.

Der Arbeitgeber hat, wenn ein Arbeitnehmer gemobbt wird, aufgrund seiner Fürsorgepflicht unverzüglich auf angemessene Weise Abhilfe zu schaffen. Seine arbeitsrechtlichen Verpflichtungen gebieten ihm unter anderem den Schutz der

Gesundheit und die Wahrung der Interessen des Arbeitnehmers am Arbeitsplatz.

Was die Wahl der Mittel gegen ein bekannt gewordenes Mobbing betrifft, ist der Arbeitgeber grundsätzlich frei. Der

gemobbte Arbeitnehmer hat zwar keinen Anspruch darauf, dass der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis mit dem Mobber beendet. Er hat jedoch ein Recht darauf, dass der Arbeitgeber aktiv wird und die erforderlichen Maßnahmen ergreift, um ihn vor weiteren Angriffen zu schützen. Verletzt der Arbeitgeber schuldhaft seine diesbezüglichen Verpflichtungen und entsteht dem Arbeitnehmer dadurch ein Schaden, so trifft den Arbeitgeber eine Schadenersatzpflicht.

Mobbing kann zu psychischen Erkrankungen führen, die körperliche und seelische Schmerzen verursachen, oft verbunden mit längeren Krankheitsständen. Der OGH hat jüngst geurteilt, dass für eine durch Mobbing hervorgerufene, behandlungsbedürftige psychische Beeinträchtigung mit Krankheitswert ein Schadenersatzanspruch wegen Körperverletzung zusteht. Im Fall einer über Monate gemobbten Arbeitnehmerin, die deshalb psychisch erkrankte, wurde ein Schmerzensgeld in Höhe von 5900 Euro als angemessen erachtet.

Die Ersatzpflicht des untätigen Arbeitgebers umfasst daneben einen allfälligen Verdienstentgang sowie Behandlungskosten beim Arzt oder Psychologen. Tritt der Arbeitnehmer aufgrund des Mobbinges berechtigterweise vorzeitig aus, stehen ihm arbeitsrechtliche Ansprüche zu.



**Der Gemobbte ist meist unterlegen, kann sich weder wehren noch der Situation entkommen.**



Wolfgang Zarl, Rechtsanwalt