

## Anforderungen an die tatrichterlichen Feststellungen für das Absehen vom Fahrverbot

§§ 25, 25 a Abs. 2 StVG

**1. Von einem Fahrverbot, das für eine Geschwindigkeitsüberschreitung von 43 km/h nach dem BKat festgesetzt worden ist, kann abgesehen werden, wenn der Verlust des Arbeitsplatzes droht, da dies eine außergewöhnliche Härte für den Betroffenen bedeuten kann.**

**2. Dies erfordert aber eine ausführliche Begründung und die Darlegung der zugrundeliegenden Tatsachen. Eine kritiklose Übernahme der Einlassung des Betroffenen durch den Tatrichter sind nicht ausreichend. (Leitsätze der Redaktion)**

---

OLG Frankfurt a. M., Beschluss vom 26.4.2022 (3 Ss-OWi 415/22)

---

### Sachverhalt:

Das Regierungspräsidium Kassel hat mit Bußgeldbescheid vom 3.5.2021 gegen den Betr. eine Geldbuße in Höhe von 160,- € wegen Überschreitung der zulässigen Höchstgeschwindigkeit außerhalb geschlossener Ortschaften um 43 km/h festgesetzt und – verbunden mit einer Anordnung gem. § 25 Abs. 2 a StVG – ein Fahrverbot von einem Monat verhängt. Auf seinen Einspruch hin hat das AG Wiesbaden gegen den Betr. mit Urteil vom 25.11.2021 wegen fahrlässiger Überschreitung der zulässigen Höchstgeschwindigkeit außerhalb geschlossener Ortschaften um 43 km/h eine Geldbuße von 320,- € festgesetzt. Zur Begründung des Rechtsfolgenausspruchs führt das AG aus:

„Der Bußgeldkatalog sieht für Verstöße wie den vorliegenden eine Regelgeldbuße von 160,- € und ein einmonatiges Regelfahrverbot vor. Wird von der Anordnung eines Fahrverbots ausnahmsweise abgesehen, so soll das für den betreffenden Tatbestand als Regelsatz vorgesehene Bußgeld angemessen erhöht werden, § 4 Abs. 4 BKatV. Von vorstehend genannter Möglichkeit wurde vorliegend Gebrauch gemacht. Statt ein Fahrverbot zu verhängen, wurde die Regelgeldbuße vorliegend auf 320,- € erhöht und somit verdoppelt. Das ausnahmsweise Absehen vom Fahrverbot beruht auf den unter I. aufgeführten Erwägungen zur beruflichen Tätigkeit des Betr. und zu seiner in diesem Zusammenhang noch bestehenden Probezeit. Da der Betr. in der derzeit laufenden Probezeit ohne nähere Begründung des Arbeitgebers und ohne wesentliche rechtliche Hürden entlassen werden kann und in der Probezeit in der Regel kein Urlaub genommen werden darf, stellt das vorliegend grundsätzlich vorgesehene Regelfahrverbot eine besondere Härte für den Betr. dar, die insbesondere vor dem Hintergrund, dass es sich bei dem Betr. um einen Ersttäter handelt, unverhältnismäßig ist.“

Die gegen dieses Urteil gerichtete Rechtsbeschwerde der GStA führte zur Aufhebung der AG Entscheidung im Rechtsfolgenausspruch sowie zur Zurückverweisung zur erneuten Verhandlung an das AG.

### Aus den Gründen:

II. 1 Das Urteil hält sachlich-rechtlicher Überprüfung nicht stand. Das AG Wiesbaden hat ohne tragfähige Begründung auf der Rechtsfolgenseite von der Verhängung eines Fahrverbots abgesehen. Aus den tatrichterlichen Feststellungen ergeben sich die Voraussetzungen für das Absehen von einem Fahrverbot nicht hinreichend.

a) Das Rechtsbeschwerdegericht hat auf die Sachrüge hin zu überprüfen, ob die getroffenen Urteilsfeststellungen eine tragfähige Grundlage für die sachliche Rechtsanwendung bilden. Erfüllen die Feststellungen diese Anforderungen nicht, weil sie lückenhaft, widersprüchlich oder auf andere Weise unklar sind, so liegt ein Mangel des Urteils vor, der zu dessen Aufhebung führt. Um dem Rechtsbeschwerdegericht diese Nachprüfung zu ermöglichen, müssen die Urteilsgründe erkennen lassen, dass die Beweiswürdigung auf einer tragfähigen, verstandesmäßig einsichtigen Tatsachengrundlage beruht und die vom Gericht gezogene Schlussfolgerung nicht etwa nur eine Annahme ist oder sich als bloße Vermutung erweist. Das Urteil muss deshalb in der Regel auch erkennen lassen, auf welche Tatsachen das Gericht seine Überzeugung gestützt hat, wie sich der Betr. eingelassen hat und ob das Gericht dieser Einlassung des Betr. aus welchen Gründen folgt oder als widerlegt ansieht (vgl. König, in: Hentschel, StVG, 46. Aufl. 2021, § 25 StVG Rdnr. 26; Seitz/Bauer, in: Göhler, OWiG, 18. Aufl. 2021, § 71 Rdnr. 43, je m.w.N).

b) Diesen Anforderungen genügt die angefochtene Entscheidung nicht.

aa) Für die festgestellte Ordnungswidrigkeit nach §§ 41 Abs. 1 i. V. m. Anlage 2, 49 StVO, § 4 Abs. 1 Nr. 1 i. V. m. Nr. 11.3.7 BKatV, §§ 24, 25 StVG ist eine Regelgeldbuße von 160,- € sowie ein Regelfahrverbot von einem Monat nach Nr. 11.3.7 BKatV vorgesehen. Bei dieser Zuwiderhandlung ist ein grober bzw. beharrlicher Pflichtverstoß indiziert, dessen Ahndung, abgesehen von besonderen Ausnahmefällen, eines Fahrverbotes als Denkmittel- und Besinnungsmaßnahme bedarf (BGHSt 38, 125, 134 = DAR 1992, 69); König, in: Hentschel a. a. O., § 25 StVG Rn. 19 m. w. N.). Zeichnet sich der Sachverhalt zugunsten des Betr. durch wesentliche Besonderheiten aus, so kann der Tatrichter dennoch die Überzeugung gewinnen, dass trotz eines Regelfalls die Verhängung eines Fahrverbots unangemessen ist und der notwendige Warneffekt unter angemessener Erhöhung der Regelgeldbuße erreicht werden kann, wobei das Absehen vom Fahrverbot stets näher zu begründen ist (DAR 1992, 69; Senat, Beschl. v. 31.1.2022, BeckRS 2022, 2657 Tz. 12 f.; König, in: Hentschel a. a. O., § 25 StVG Rdnr. 26 m. w. N.).

Grundsätzlich ist anerkannt, dass die Verhängung eines Fahrverbots unter Anwendung der Regelbeispielstechnik des Bußgeldkatalogs nach Maßgabe des § 25 Abs. 1 S. 1 StVG dann ungemessen erscheint und daher von der Verhängung abgesehen werden kann, wenn dem Betr. infolge des Fahrverbots der Verlust seines Arbeitsplatzes oder zum Existenzverlust bei einem Selbstständigen führen würde und dies nicht durch zumutbare Vorkehrungen vermieden werden kann (OLG Frankfurt, Beschl. v. 25.7.2006, BeckRS 2014, 477; OLG Hamm, Beschl. v. 3.3.2022, BeckRS 2022, 5633 Tz. 30 m. w. N.).

bb) Im Grundsatz zu Recht ist das AG in seiner Begründung davon ausgegangen, dass ein Fahrverbot während der Probezeit im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses als Berufskraftfahrer grundsätzlich die Besorgnis der Auflösung des Arbeitsverhältnisses begründen kann. Gleichzeitig ist zu berücksichtigen, dass die Maßstäbe der Besorgnis einer drohenden Kündigung in einem nicht gesicherten Arbeitsverhältnis nicht zu hoch angesetzt werden dürfen. Zudem ist es dem Tatrichter bei der Beurteilung der Frage, ob für den Betr. eine solche unbillige Härte aufgrund eines konkret drohenden

OLG Frankfurt a. M.: Anforderungen an die tatrichterlichen Feststellungen für das Absehen vom Fahrverbot(DAR 2022, 397)

398

Verlustes des Arbeitsplatzes anzunehmen ist, nicht verwehrt, der Behauptung bzw. Besorgnis des Betr. zu glauben.

Das AG hat ausgeführt, das ausnahmsweise Absehen vom Fahrverbot beruhe insbesondere auf der beruflichen Tätigkeit des Betr. und der in diesem Zusammenhang bestehenden Probezeit. Da der Betr. in der derzeit laufenden Probezeit ohne nähere Begründung des Arbeitgebers und ohne

wesentliche Hürden entlassen werden und in der Probezeit in der Regel kein Urlaub genommen werden könne, stelle das Regelfahrverbot eine besondere Härte für den Betr. dar.

Die Urteilsfeststellungen über den einen Härtefall begründenden Arbeitsplatzverlust beruhen indes ausschließlich auf den Angaben des Betr. und lassen dabei eine Auseinandersetzung mit der Frage vermissen, ob eine Kündigung durch den Arbeitgeber tatsächlich konkret zu befürchten ist. Der Tatrichter hat jedoch im Urteil darzulegen, aus welchen Gründen er diese Angaben für glaubhaft erachtet, um Missbrauch auszuschließen und dem Rechtsbeschwerdegericht eine Entscheidung auf fundierter Tatsachengrundlage zu ermöglichen (OLG Bamberg, Beschl. v. 22.1.2009 – NZV 2010, 46; OLG Hamm, Beschl. v. 3.3.2022, BeckRS 2022, 5633 Tz. 31; König, in: Hentschel a. a. O., § 25 StVG Rdnr. 26 m. w. N.). Die Aufklärungspflicht des Tatrichters bestimmt sich dabei nach § 77 Abs. 1 OWiG. Dementsprechend darf sich die Begründung im Urteil nicht in einer unkritischen Wiedergabe der Einlassung des Betr. erschöpfen.

Die angefochtene Entscheidung enthält jedoch keine tragfähigen Erwägungen zu der Glaubhaftigkeit der Angaben des Betr. Das Tatgericht führt allein aus, dass die Annahme der Voraussetzungen für das Absehen eines Fahrverbotes auf den Angaben des Betr. beruhen. Die daran anschließenden Urteilerwägungen, ob Zweifel am Zutreffen der Angaben des Betr. aufgekommen seien, beziehen sich lediglich auf die Einlassung des Betr. hinsichtlich des ihm vorgeworfenen Geschwindigkeitsverstoßes. Auch die vom Tatgericht gewählte Formulierung, wonach „in der Regel kein Urlaub genommen werden darf“ indiziert, dass sich diese vom Tatgericht gezogene Schlussfolgerung nur als eine Annahme bzw. bloße Vermutung erweist.

Gleichzeitig hat sich das AG im Rahmen der Begründung des Rechtsfolgenausspruches nur auf einen möglichen Arbeitsplatzverlust und auf seine Eigenschaft als Ersttäter beschränkt. Jedoch dürfen sämtliche konkreten Umstände des Einzelfalles in objektiver und subjektiver Hinsicht in der Entscheidung nicht unberücksichtigt bleiben (vgl. BVerfG, Beschl. v. 24.3.1996, DAR 1996, 196 und 282).

2. Aufgrund des aufgezeigten sachlich-rechtlichen Begründungsmangels für ein Absehen von der Verhängung des verwirkten Regelfahrverbots ist auf die Rechtsbeschwerde das angefochtene Urteil aufgrund der Wechselwirkung zwischen Geldbuße und Fahrverbot im gesamten Rechtsfolgenausspruch aufzuheben. Mit der Aufhebung des Rechtsfolgenausspruches sind auch die tragenden Feststellungen aufzuheben.

Eine eigene Sachentscheidung durch den Senat (§ 79 Abs. 6 OWiG) scheidet aus. Die Beurteilung, ob die Anordnung eines Fahrverbots für den Betr. eine unerträgliche Härte bedeuten würde, obliegt weiterhin dem Tatrichter. Es ist nicht völlig auszuschließen, dass das AG in einer neuen Hauptverhandlung gegebenenfalls noch Feststellungen zu dieser Frage treffen kann (vgl. Hadamitzky, in: KK-OWiG, 5. Aufl. 2018, § 79 Rdnr. 161). Dabei werden auch die von dem Fahrverbot ausgehenden Belastungen auf die aktuelle berufliche Situation des Betr. zu berücksichtigen sein. Eine Verweisung an eine andere Abteilung des AG war nicht angezeigt (vgl. Hadamitzky, in: KK-OWiG a. a. O., § 79 Rdnr. 161; Seitz/Bauer, in: Göhler a. a. O., § 79 Rdnr. 48). (Mitgeteilt vom 3. Strafsenat/Senat für Bußgeldsachen des OLG Frankfurt)