

AG_STRAFGERICHT SBK.2022.74 vom 31. Oktober 2022

Ag Strafgericht, 2022-10-31, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ag_strafgericht_SBK.2022.74

FR: AG_STRAFGERICHT SBK.2022.74 du 31 octobre 2022

IT: AG_STRAFGERICHT SBK.2022.74 del 31 ottobre 2022

Erwägungen

E. 1

Gegen den Entschädigungsentscheid der Oberstaatsanwaltschaft des Kantons Aargau ist die Beschwerde an die Beschwerdeinstanz zulässig (Art. 393 Abs. 1 lit. a StPO) und überdies nicht gestützt auf Art. 394 StPO ausgeschlossen.

- 5 - Der Beschwerdeführer ist durch die (teilweise) Verweigerung der geltend gemachten Entschädigung und Genugtuung in eigenen Rechten unmittelbar betroffen und somit zur Beschwerde legitimiert. Auf die frist- und formgerecht eingereichte Beschwerde ist einzutreten.

E. 2

Wird das Verfahren gegen eine beschuldigte Person eingestellt, hat sie insbesondere Anspruch auf Entschädigung der wirtschaftlichen Einbussen, die ihr aus ihrer notwendigen Beteiligung am Strafverfahren entstanden sind (Art. 429 Abs. 1 lit. b StPO), sowie auf Genugtuung für besonders schwere Verletzungen ihrer persönlichen Verhältnisse, insbesondere bei Freiheitsentzug (Art. 429 Abs. 1 lit. c StPO).

E. 3.1

Zunächst macht der Beschwerdeführer geltend, dass sich die Oberstaatsanwaltschaft des Kantons Aargau für die Verweigerung der Entschädigung und Genugtuung auf Akten berufe, welche einem absoluten Verwertungsverbot unterliegen würden. Er habe bereits mit Eingabe vom 27. Februar 2017 bei der Staatsanwaltschaft Zofingen-Kulm verlangt, die Einvernahmen mit G., H., I. und J. aus dem Recht zu weisen, da diese wegen Verletzung der Teilnahmerechte dem Verwertungsverbot unterliegen würden. Insgesamt seien die am Arbeitsplatz des Beschwerdeführers getätigten Ermittlungen zum Thema "Aggression/Impulsivität/Gewalttätigkeit" als unerlaubte "fishing expedition" zu werten. Gesagtes gelte für das edierte Personalossier, auf welches sich die Oberstaatsanwaltschaft des Kantons Aargau bei der Verweigerung der Entschädigung stütze. Auch der Antrag, das Dossier aus den Akten zu entfernen oder formell zu beschlagnahmen, sei von der Oberstaatsanwaltschaft des Kantons Aargau in Missachtung des rechtlichen Gehörs nicht behandelt worden. Die Edition des Personalossiers unter dem Deckmantel "Pornographie" habe sich ebenfalls als unzulässige "fishing expedition" dargestellt.

E. 3.2

Die Oberstaatsanwaltschaft des Kantons Aargau bringt mit Beschwerdantwort vom 18. März 2022 vor, dass das geltend gemachte Verwertungsverbot nur für die strafrechtliche Seite des Verfahrens gelte und die beanstandeten Einvernahmen für das Strafverfahren zufolge Einstellung auch nicht verwertet worden seien, weshalb der Antrag der

Verteidigung obsolet ge- worden sei. Für die "zivilrechtliche Seite" dieses Verfahrens dürfe die Ein- vernahme hingegen verwendet werden.

E. 3.3

Vorab gilt es zu konstatieren, dass das Strafverfahren (OSTA ST.2021.196/ST.2016.3538) gegen den Beschwerdeführer mit Verfügung

- 6 - vom 16. Juli 2021 (act. 1424 f.) rechtskräftig eingestellt wurde, was einem freisprechenden Endentscheid gleichkommt (vgl. Art. 320 Abs. 4 StPO). Soweit der Beschwerdeführer in seiner Beschwerde die Verletzung straf- prozessualer Verfahrensrechte (Verletzung seiner Teilnahmerechte i.S.v. Art. 147 Abs. 1 StPO) im (rechtskräftig eingestellten) Strafverfahren geltend macht, weist er diesbezüglich grundsätzlich kein aktuelles Rechtsschutzin- teresse auf, womit auf diesen Punkt seiner Beschwerde nicht einzutreten wäre. Da im vorliegenden Fall jedoch ein enger Zusammenhang zur – durch ein Rechtsschutzinteresse getragenen – Entschädigungsfrage be- steht und die Oberstaatsanwaltschaft des Kantons Aargau auf die fragli- chen Einvernahmen abgestellt hat, ist die Rüge nachfolgend zu behandeln. Soweit den Akten entnommen werden kann, war der Beschwerdeführer bzw. sein Verteidiger anlässlich der Einvernahmen betreffend "Verhalten am Arbeitsplatz des K. (...)" von G. (act. 534 ff.), H. (act. 560 ff.), J. (act. 564 ff.) und I. (act. 568 ff.) weder anwesend noch wurde er über die Einver- nahmen durch die Staatsanwaltschaft Zofingen-Kulm informiert. Fraglich ist somit, welchen Sachverhalt die Oberstaatsanwaltschaft des Kantons Aar- gau ihrem Entschädigungsentscheid im eingestellten Strafverfahren zu- grunde legen darf. Gemäss Rechtsprechung des Bundesgerichts gelan- gen Art. 6 Ziff. 1 lit. d EMRK und Art. 32 Abs. 2 BV, wonach der Angeschul- digte das Recht hat, den Belastungszeugen Fragen zu stellen, nicht zur Anwendung, wenn es nicht um das Strafverfahren als solches geht, son- dern nur um die Nebenfolgen einer eingestellten Strafuntersuchung. Art. 147 Abs. 4 StPO ist nicht anwendbar, wenn es nur um die Nebenfolgen eines eingestellten Strafverfahrens – wie bspw. die Regelung der Kosten- und Entschädigungsfolgen bei Verfahrenseinstellung – geht (vgl. Urteil des Bundesgerichts 6B_1038/2019 vom 30. April 2020 E. 4.4.2.). Dass die frag- lichen Personen im Strafverfahren gegen den Beschwerdeführer nicht als Zeugen, sondern als Auskunftspersonen einvernommen worden sind, ver- mag am Gesagten nichts zu ändern, soweit sie – wie vorliegend – auf die Strafbarkeit der falschen Anschuldigung (Art. 303 StGB), Irreführung der Rechtspflege (Art. 304 StGB) und Begünstigung (Art. 305 StGB) aufmerk- sam gemacht worden sind (vgl. Art. 181 Abs. 2 StPO), zumal die jeweiligen Befragungen ohnehin nur auf das allgemeine Verhalten des Beschwerde- führers am Arbeitsplatz abzielten. Schliesslich boten sich dem – anwaltlich vertretenen – Beschwerdeführer sowohl im (rechtskräftig eingestellten) Strafverfahren wie auch im vorliegenden Beschwerdeverfahren ausrei- chend Möglichkeiten, sich – in voller Kenntnis der Verfahrensakten – zu den massgeblichen Einvernahmen zu äussern und allfällige Beweise ein- zubringen bzw. zu beantragen, so dass im Ergebnis keine Verletzung des rechtlichen Gehörs ersichtlich ist, was ohne weiteres auch für die Edition des Personaldossiers durch die Staatsanwaltschaft Zofingen-Kulm gilt. Zwar hat der Beschwerdeführer mit Schreiben vom 27. Februar 2017 (act. 674 ff.) gegen die Edition seines Personaldossiers opponiert, unter- liess es jedoch, mittels tauglicher Rechtsbehelfe dagegen vorzugehen.

- 7 - Nach dem Gesagten und im Lichte der zitierten Rechtsprechung kann folg- lich auch offenbleiben, ob das Vorgehen der Staatsanwaltschaft Zofingen- Kulm als "fishing

expedition" zu qualifizieren ist, wie dies vom Beschwerdeführer geltend gemacht wird. Im Ergebnis kann zur Beurteilung der Entschädigungsfrage – soweit erforderlich – auf die Einvernahmen der Auskunftspersonen G. (act. 534 ff.), H. (act. 560 ff.), J. (act. 564 ff.) und I. (act. 568 ff.) sowie das Personaldossier (act. 291 ff.) abgestellt werden.

E. 4.1.1

Weiter macht der Beschwerdeführer gestützt auf Art. 429 Abs. 1 lit. b StPO einen Schadenersatz von Fr. 169'409.57 (zzgl. 5% Zins ab dem mittleren Verfalltag) geltend. Er habe seine Stelle als Bekleidungstechniker bei der L. aufgrund des vorliegenden Strafverfahrens verloren. Er sei von seiner Arbeitgeberin am 29. Juli 2016 mit Verweis auf das laufende Strafverfahren über seine vorläufige Freistellung informiert worden und ihm sei gleichzeitig eine mögliche Kündigung in Aussicht gestellt worden. Am 24. August 2016 sei sodann die in Aussicht gestellte Kündigung per 30. November 2016 erfolgt. Mit den Aufhebungsvereinbarungen vom 24. August 2016 und

E. 4.1.2

Die Oberstaatsanwaltschaft des Kantons Aargau verweist in ihrer Beschwerdeantwort vom 18. März 2022 auf die angefochtene Verfügung, in welcher wiederum auf die Einstellungsverfügung der Staatsanwaltschaft Zofingen-Kulm vom 23. Februar 2018 verwiesen wird. Den Akten sei zu

- 8 - entnehmen, dass das Verhalten des Beschwerdeführers am Arbeitsplatz bereits vor seiner Inhaftierung im vorliegenden Strafverfahren Anlass für Beschwerden aus der Belegschaft der L. gegeben habe und sich auch die Personalverantwortliche der L., G., gegenüber der Polizei in Bezug auf den Beschwerdeführer ängstlich gezeigt habe. Es sei offenbar zu mehreren Vorfällen gekommen, bei welchen der Beschwerdeführer aufgrund seines Verhaltens in Konflikt mit anderen Mitarbeitern gekommen sei, was teilweise auch zu Beschwerden an die Geschäftsleitung der L. geführt habe. Ein weiteres Problem sei gewesen, dass die Ex-Freundin des Beschwerdeführers ebenfalls bei der L. angestellt gewesen sei. Es sei davon auszugehen, dass nicht das vorliegende Strafverfahren an und für sich der massgebliche Grund für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses gewesen sei, sondern vielmehr die Tatsache, dass die L. auch die Ex-Freundin beschäftigt habe und das Strafverfahren ein willkommener Vorwand gewesen sei, sich vom Beschwerdeführer, der in der Zeit vor seiner Inhaftierung bereits mehrfach negativ aufgefallen sei, zu trennen.

E. 4.2

Die Höhe der wirtschaftlichen Einbussen wird nach den zivilrechtlichen Regeln berechnet (BGE 142 IV 237 E. 1.3.1; STEFAN WEHRENBURG/FRIEDRICH FRANK, in: Basler Kommentar, Schweizerische Strafprozessordnung, 2. Aufl. 2014, N. 25 zu Art. 429 StPO). Der geltend gemachte Schaden muss in einem adäquaten Kausalzusammenhang zum Strafverfahren stehen, wobei zur Kausalität inhaltlich auf die privatrechtlichen Haftungsvoraussetzungen zu verweisen ist. Der Kausalzusammenhang kann also auch unterbrochen werden, wobei die bedeutsamsten Unterbrechungsgründe (schweres Selbst- oder Drittverschulden sowie höhere Gewalt) neben den in Art. 430 StPO vorgesehenen Herabsetzungs- und Verweigerungsgründen zum Wegfall der Entschädigungspflicht des Staates führen (vgl. WEHRENBURG/FRANK, a.a.O., N. 9 zu Art. 429 StPO). Die Strafbehörde ist nicht verpflichtet, alle für die Beurteilung des Entschädigungsanspruchs bedeutsamen Tatsachen von Amtes wegen abzuklären. Es obliegt der beschuldigten Person, ihre Ansprüche zu begründen und auch zu belegen (Urteil des Bundesgerichts 6B_251/2015

vom 24. August 2015 E. 2.2.2 mit Hinweisen). Dies entspricht der zivilrechtlichen Regel, wonach wer Schadenersatz beansprucht, den Schaden zu beweisen hat (Art. 42 Abs. 1 OR). Nur wenn sich der Schaden nicht ziffernmässig nachweisen lässt, ist er gestützt auf Art. 42 Abs. 2 OR nach Ermessen des Richters mit Rücksicht auf den gewöhnlichen Lauf der Dinge und auf die vom Geschädigten getroffenen Massnahmen abzuschätzen (Urteil des Bundesgerichts 6B_666/2014 vom 16. Dezember 2014 E. 4.1). Die Beweiserleichterung gemäss Art. 42 Abs. 2 OR ist restriktiv anzuwenden (Urteil des Bundesgerichts 6B_582/2019 vom 24. September 2019 E. 2.1).

- 9 -

E. 4.3.1

Strittig und zu prüfen ist in einem ersten Schritt, ob das (rechtskräftig eingestellte) Strafverfahren gegen den Beschwerdeführer adäquat kausal zur Auflösung seines Arbeitsverhältnisses geführt hat und ihm daher eine Entschädigung zusteht. Diesbezüglich ergeben sich folgende Anhaltspunkte aus den Akten: Anlässlich der Einvernahme vom 22. Juli 2016 gab M., welche zu diesem Zeitpunkt ebenfalls für die L. arbeitete, zu Protokoll, dass mehrere Kollegen bei der Personalabteilung erzählt hätten, dass der Beschwerdeführer ohne Grund laut werde, wobei man dies an seinem Hals sehe und er dann versuche, sich zu kontrollieren (act. 507, Frage 51). G. war zum Zeitpunkt der Kündigung des Beschwerdeführers Mitglied der Geschäftsleitung der L. und deren Personalverantwortliche (act. 535, Frage, 5). Sie sagte anlässlich ihrer Einvernahme vom 28. Juli 2016 aus, dass sie in Bezug auf die Person des Beschwerdeführers sehr wohl ängstlich sei (act. 536, Frage 8). Der Beschwerdeführer werde sehr schnell sehr laut, dies immer wieder gegenüber mehreren Mitarbeiterinnen und auch gegenüber ihr. Teilweise fühle er sich übergangen, was aber nicht zutrefte, da sie diesen Äusserungen nachgehe. Während solchen Besprechungen oder Sitzungen mit einzelnen, maximal zwei Mitarbeiterinnen, gerate der Beschwerdeführer in Rage und könne sich offensichtlich nicht unter Kontrolle halten (act. 536, Frage 9). Der Beschwerdeführer sei als Mitarbeiter der Firma L. sehr zuverlässig, fokussiert und zielorientiert, wobei er sich mit der Firma und seiner Arbeit identifiziere. Seit eineinhalb bis zwei Jahren habe sich der Beschwerdeführer ins Negative verändert. Er sei vermehrt unausgeglichen, trete nervös auf und sei absolut nicht mehr konfliktfähig. Immer wieder sei es seinerseits zu Wutausbrüchen gekommen (act. 537, Frage 10). Sowohl der Beschwerdeführer wie auch M. würden – bald wieder zusammen – für die L. arbeiten, wobei sich die L. noch nicht zu helfen wisse. Die kommenden Tage und Wochen würden sicherlich Aufschluss geben, auch was intern weiter in Bezug auf die Anstellungsverhältnisse ablaufen werde (act. 538, Frage 13). Verwarnt habe man den Beschwerdeführer bisher nicht, man handle stets mit Rücksicht auf die gesamte Situation (act. 538, Frage 15). Weiter ist den Akten die Einvernahme vom 29. Juli 2016 mit H. zu entnehmen, welche zum damaligen Zeitpunkt seit dem 1. Juli 2013 als Industrieschneiderin für die Firma L. tätig war (act. 561, Frage 5). Sie habe mit dem Beschwerdeführer fast keinen Kontakt gehabt. Sie habe ihm keinerlei Angriffsfläche geboten, da sie seine aufbrausende Art kenne und sich dieser entziehen wolle. Sie habe sich keineswegs mit ihm zerstritten oder ein Problem mit ihm gehabt, sie sei ihm einfach aus dem Weg gegangen (act.

- 10 - 561, Frage 6). Der Beschwerdeführer habe eine unberechenbare und aufbrausende Art. Eine Person wie der Beschwerdeführer könne vorerst ganz ruhig sein und dann reiche ein Funke, um sie zum Ausrasten zu bringen. Inzwischen würde sie auch dem

Beschwerdeführer alles zutrauen. Sie sei von der Person des Beschwerdeführers und dem Verhalten, das er an den Tag gelegt habe und immer wieder lege, eingeschüchtert (act. 562, Frage 10). Am 1. August 2016 wurde J. zum Verhalten des Beschwerdeführers am Arbeitsplatz einvernommen, wobei sie seit dem Jahr 1988 für die L. als Schneiderin arbeitete (act. 565, Frage 5). Bis Anfang Juli 2016 habe sie keine Probleme mit dem Beschwerdeführer gehabt, wobei es dann zu einem Vorfall gekommen sei, bei welchem sie den Beschwerdeführer habe erleben müssen (act. 565, Frage 6). Anlässlich dieses Vorfalls, wobei es um eine kaputte Nähmaschine und deren Reparatur gegangen sei, sei der Beschwerdeführer sehr laut geworden (act. 566, Fragen 8 und 9). Auch bei einem zweiten Vorfall, bei welchem es wiederum um eine defekte Nähmaschine gegangen sei, sei der Beschwerdeführer laut geworden, so dass sie sich die Ohren zugehalten habe und davongelaufen sei. Seither grüsse sie ihn nur noch, frage ihn aber nicht mehr nach Hilfe und vermeide auch Gespräche (act. 566, Frage 12). Der Beschwerdeführer schreibe den Leuten vor, was sie wie zu machen hätten (act. 567, Frage 13), wobei dies nicht seine Aufgabe sei und er nicht der Chef sei (act. 567, Frage, 14). Ebenfalls am 1. August 2016 wurde schliesslich I., welche seit dem 1. Januar 2008 als Designerin bei der L. beschäftigt war, einvernommen (act. 569, Frage 5). Sie gab an, dass ihr der Beschwerdeführer bis vor einem halben Jahr nicht negativ aufgefallen sei, wobei sie nur ganz wenige geschäftliche Gespräche hätten führen müssen (act. 569, Frage 6). Bezüglich eines Vorfalls sei der Beschwerdeführer direkt zu ihr ins Büro gekommen, wobei sie miteinander gesprochen hätten. Sie habe gespürt, dass der Beschwerdeführer nicht ihrer Meinung gewesen sei, worauf dieser immer lauter geworden sei. Schliesslich sei es über das Gespräch hinausgegangen und er habe sie auch persönlich angegriffen. Er habe ihre Arbeit massiv in Frage gestellt, um seine Arbeit besser aussehen zu lassen. Sie sei damals so perplex und von seinem Verhalten sehr überrascht gewesen, da sein Verhalten nicht zu ihm gepasst habe. Er habe ein Problem gehabt und professionelle Hilfe gebraucht (act. 569, Frage 8). Im durch die L. edierten Personaldossier finden sich weitere Beanstandungen. Am 12. August 2010 kam es zu einer schriftlichen Abmahnung des Beschwerdeführers, da er offenbar die Zeiterfassung nicht richtig ausgeführt hatte (act. 349). In einer an die Geschäftsleitung und die Personalverantwortliche gerichteten schriftlichen Beschwerde der Mitarbeiterin O. vom 8. Juli 2015 führte sie aus, dass sie vom Beschwerdeführer zum wiederholten Mal lautstark angegangen worden sei und er – vor allen Kollegen –

- 11 - persönlich beleidigend geworden sei. Sie habe Angst, wenn sich der Beschwerdeführer vor ihr aufbaue und er sich in Rage geredet habe und befürchte, dass er eines Tages völlig die Selbstkontrolle verlieren könnte und handgreiflich werde (act. 296). Mit E-Mail vom 25. Mai 2016 berichtete sie über die Eskalation einer Situation und führte dazu aus, dass sie das Recht auf einen "gewaltfreien Arbeitsplatz, ohne Beleidigungen, und ohne Schreiereien" habe (act. 292). Telefonisch führte O. gegenüber der Kantonspolizei Aargau am 28. Juli 2016 ergänzend aus, dass der Beschwerdeführer bei einer Eskalation jeweils 10 Zentimeter Nase/Nase vor sein Gegenüber stehe, so dass man denke, er hole sogleich mit den Fäusten aus und werde zuschlagen (act. 458). Demgegenüber ist die Mitarbeiterbewertung vom 17. Dezember 2012 positiv und der Beschwerdeführer wird im Umgang mit Vorgesetzten und Mitarbeitern als korrekt, freundlich, hilfsbereit und kollegial bezeichnet (act. 336). Ein vom 27. Januar 2014 datiertes Zwischenzeugnis weist gute Leistungen aus, wobei das Verhalten des Beschwerdeführers aufgrund seiner freundlichen und hilfsbereiten Art sehr geschätzt werde. Dank seines kooperativen Verhaltens trage er viel zum angenehmen Klima im Team bei (act. 350). Auch die

Mitarbeiterbewertung vom 26. Januar 2016 attestiert dem Beschwerdeführer gute Leistungen, wobei unter "Allgemeine Zufriedenheit" festgehalten wird: "setzt sich gegenüber vor einem Jahr sehr gut ein. Ist ausserordentlich hilfsbereit". Beim Konfliktmanagement erhält der Beschwerdeführer die Note 3 (max. 5) mit der Bemerkung "Hat sich stark verbessert; weiter daran arbeiten" (act. 326). Mit Schreiben vom 29. Juli 2016 wurde der Beschwerdeführer durch die L. "aufgrund der gegen [ihn] erhobenen strafrechtlichen Vorwürfe" bis vorläufig am 31. August 2016 freigestellt (act. 970). Am 24. August 2016 erfolgte die Kündigung des Arbeitsverhältnisses per 30. November 2016 bzw. die Zustellung einer Aufhebungsvereinbarung, welche der Beschwerdeführer gleichentags unterzeichnete (act. 971 ff.).

E. 4.3.2

Es ist vorliegend nicht von der Hand zu weisen, dass der Beschwerdeführer in fachlicher Hinsicht gute Leistungen erzielte, was ihm sowohl durch das Zwischenzeugnis vom 27. Januar 2014, die Mitarbeiterbewertung vom 26. Januar 2016 sowie die Aussagen der Personalverantwortlichen G. vom 28. Juli 2016 attestiert wird. Ebenso positiv äussert sich die Mitarbeiterbewertung vom 17. Dezember 2012, welche jedoch bereits knapp vier Jahre vor der Kündigung per 30. November 2016 ausgestellt wurde und somit nur noch bedingt für die Beurteilung der Leistungen zum Kündigungszeitpunkt herangezogen werden kann. Gegenteilig zeigt sich die Sachlage im Hinblick auf das soziale Verhalten des Beschwerdeführers. Fünf Mitarbeiter der L. äussern sich im Hinblick

- 12 - auf das Verhalten des Beschwerdeführers negativ und beschreiben ihn u.a. als aufbrausend, schnell laut werdend, unberechenbar, unkontrolliert, nicht konfliktfähig und verbal angriffig (vgl. E. 4.3.1 hiervor). J. vermied nach eigenen Angaben Gespräche mit dem Beschwerdeführer. G., notabene damalige Personalverantwortliche und Mitglied der Geschäftsleitung, gab zu Protokoll, in Bezug auf die Person des Beschwerdeführers sehr ängstlich zu sein. H. ging dem Beschwerdeführer wegen seiner aufbrausenden Art aus dem Weg und war durch sein Verhalten eingeschüchtert. O. gab an, dass sie Angst habe, wenn sich der Beschwerdeführer vor ihr aufbaue und sie sich einen gewaltfreien Arbeitsplatz wünsche. Das durch die Mitarbeiterinnen beschriebene negative Verhalten des Beschwerdeführers schien gegen Ende des Arbeitsverhältnisses stetig zugenommen zu haben. So gab G. an, dass sich der Beschwerdeführer seit eineinhalb bis zwei Jahren ins Negative verändert habe. J. gab an, bis Anfangs Juli 2016 keine Probleme mit dem Beschwerdeführer gehabt zu haben, was sich danach aber geändert habe. I. gegenüber war der Beschwerdeführer bis vor einem halben Jahr (vor ihrer Einvernahme am 1. August 2016) nicht negativ aufgefallen. Die Aussagen sind prima vista betrachtet als glaubwürdig zu bezeichnen und werden vom Beschwerdeführer nicht bestritten. Sie zeichnen das Bild eines Mitarbeiters, welcher aufgrund seiner aufbrausenden und unkontrollierten Art für Unruhe und Furcht bei anderen Mitarbeitern im Betrieb sorgte, was wiederum dazu führte, dass teilweise kein konstruktiver Austausch mehr stattfinden konnte, da sich Mitarbeiter von ihm abwandten und ihm aus dem Weg gingen. Hinzukommend bestand die Problematik, dass sowohl M. wie auch der Beschwerdeführer bei der L. arbeiteten, was – im Hinblick auf das Vorgefallene – so kaum weitergeführt werden konnte. Die Personalverantwortliche äusserte sich diesbezüglich bezeichnenderweise auch dahingehend, dass sich die L. wegen dieser Problematik noch nicht zu helfen wisse und die kommenden Tage und Wochen sicherlich Aufschluss geben würden, was intern weiter in Bezug auf die Anstellungsverhältnisse ablaufen werde. Nach einer Gesamtwürdigung der

Umstände ist zu konstatieren, dass das Arbeitsverhältnis seitens der L. nicht deshalb aufgelöst wurde, weil gegen den Beschwerdeführer ein Strafverfahren eingeleitet wurde. Vielmehr vermochten die guten fachlichen Fähigkeiten des Beschwerdeführers seine (stetig zunehmenden) sozialen Defizite nicht aufzuwägen. Hinzukommend war es sehr problematisch, dass sowohl der Beschwerdeführer wie auch M., welche Strafanzeige gegen ihn erstattet hatte und somit den Stein überhaupt ins Rollen brachte, zusammen bei der L. weiterarbeiten sollten, was schlichtweg nicht vorstellbar war und die L. folglich gezwungen hatte, entsprechend zu handeln. Es trifft zwar zu, dass die L. das Strafverfahren im Schreiben vom 29. Juli 2016 als Grund für die zunächst vorgenommene Freistellung nannte und somit nicht ausgeschlossen werden kann, dass die L. das Strafverfahren (vordergründig) als Anlass für die Freistellung und anschliessende Kündigung respektive Aufhebung des Arbeitsverhältnisses

- 13 - nahm, was jedoch nichts daran ändert, dass die Auflösung des Arbeitsverhältnisses nicht aufgrund des Strafverfahrens erfolgte. Bezeichnenderweise erfolgte bereits ein knapper Monat nach der vorläufigen Freistellung die Auflösung des Arbeitsverhältnisses, womit der eigentliche Zweck einer Freistellung in der vorliegenden Situation, nämlich die Aufklärung der Vorwürfe, augenscheinlich verfehlt bzw. gar nie angestrebt wurde. Wäre der Beschwerdeführer tatsächlich aufgrund des Strafverfahrens freigestellt worden und hätte die L. den Beschwerdeführer weiterbeschäftigen wollen, hätte sie mindestens die nächsten Schritte im Strafverfahren abwarten müssen, zumal der Beschwerdeführer am Tag der Freistellung die Untersuchungshaft bereits wieder verlassen konnte. Im Ergebnis kann in tatsächlicher Hinsicht festgestellt werden, dass es die oben skizzierten Umstände waren, welche die L. dazu bewogen, das Vertragsverhältnis aufzulösen und nicht die Einleitung des Strafverfahrens, weshalb es bezüglich des Verlusts der Arbeitsstelle des Beschwerdeführers am notwendigen Kausalzusammenhang zum Strafverfahren fehlt. Der Ansicht der Oberstaatsanwaltschaft des Kantons Aargau kann daher gefolgt werden, wonach dem Beschwerdeführer eine Entschädigung für wirtschaftliche Einbussen zu verweigern ist. Hinzukommend unterzeichnete der Beschwerdeführer eine Aufhebungsvereinbarung mit Datum des Kündigungsdatums. Dies kann nicht anders als ein Einverständnis zur Aufhebung des Arbeitsvertrags gewertet werden, stimmte der Beschwerdeführer der Auflösung des Arbeitsverhältnisses per 30. November 2016 doch zu. Dass nun nachträglich Schadenersatz gefordert wird, muss als treuwidrig bezeichnet werden. Die Beschwerde ist in diesem Punkt folgerichtig abzuweisen. 5. 5.1. Schliesslich beantragt der Beschwerdeführer eine Genugtuung in der Höhe von Fr. 11'700.00 für die Verletzung des Beschleunigungsgebots (Fr. 7'500.00), das Kontakt- und Annäherungsverbot zu seiner Tochter (Fr. 1'600.00) und für den Verlust seiner Arbeitsstelle (Fr. 1'000.00), wobei die geltend gemachte Forderung von Fr. 11'700.00 eine von der Oberstaatsanwaltschaft des Kantons Aargau mit angefochtener Verfügung vom

E. 9

September 2016 sei der Beschwerdeführer bis 30. November 2016 definitiv freigestellt worden. Das Strafverfahren sei sowohl der natürliche wie auch adäquat kausale Auslöser für die Kündigung gewesen. Ohne das Strafverfahren mit Verhaftung, Hausdurchsuchung am Arbeitsplatz und diversen Einvernahmen in der Firma hätte man den Beschwerdeführer nicht freigestellt und er hätte am 24. August 2016 nicht die Kündigung seines langjährigen Arbeitsplatzes erhalten. Er habe bis zu jenem schicksalhaften Tag schliesslich nicht weniger als 10 Jahre bei der L. gearbeitet. Nachdem ein Beschuldigter in

Haft versetzt worden sei, sei es schon fast die Regel, dass der Arbeitgeber die Verteidigung informiere, dass der betroffene Arbeitgeber die Kündigung erhalte, was vorliegend auch der Fall gewesen sei. Frau G. habe die Verteidigung informiert, dass man den Beschwerdeführer nicht mehr wolle. Dass einzig das Strafverfahren für die Kündigung ausschlaggebend gewesen sei, ergebe sich aus den guten bis sehr guten Zwischenzeugnissen und Beurteilungen im Mitarbeitergespräch. Noch im Januar 2016 habe der Beschwerdeführer in der Mitarbeiter-Beurteilung die zweithöchste Note in der allgemeinen Zufriedenheit, im Auftreten und Verhalten und in den Umfangsformen erhalten. Im Bereich Fachwissen habe er gar die Bestnote erhalten, ihm sei grosse und breite Erfahrung attestiert worden.

E. 14

Februar 2022 ist nicht zu beanstanden, womit sich die Beschwerde des Beschwerdeführers als unbegründet erweist und abzuweisen ist. 7. 7.1. Die Parteien tragen die Kosten des Rechtsmittelverfahrens nach Massgabe ihres Obsiegens oder Unterliegens (Art. 428 Abs. 1 StPO). Der Beschwerdeführer unterliegt mit seiner Entschädigungs- und Genugtuungsforderung

- 18 - im Beschwerdeverfahren vollumfänglich, womit ihm die Kosten für das Beschwerdeverfahren aufzuerlegen sind. 7.2. Der amtliche Verteidiger hat vorliegend keine Kostennote eingereicht. Die Beschwerde vom 27. Februar 2022 umfasst rund sieben Seiten Begründung und zahlreiche Beilagen. Die Stellungnahme des Beschwerdeführers vom 28. März 2022 umfasst eine Seite. Es gilt zu berücksichtigen, dass der Beschwerdeführer den grössten Teil seiner Beschwerdebegründung (wie auch die zahlreichen Beilagen [separater Ordner]) aus seinem Entschädigungsbegehren vom 20. Mai 2021 an die Oberstaatsanwaltschaft des Kantons Aargau (act. 1418 ff.) übernehmen konnte und dies – soweit ersichtlich – überwiegend auch getan hat. Angemessen erscheint nach dem Gesagten ein Aufwand von insgesamt 4,5 Stunden à Fr. 200.00 (§ 9 Abs. 3bis AnwT), zuzüglich einer Auslagenpauschale (§ 13 Abs. 1 AnwT) von praxisgemäss 3%, ausmachend Fr. 27.00. Daraus resultiert ein Betrag von Fr. 998.40 (inkl. Auslagen und MWST). Gemäss Art. 135 Abs. 4 StPO hat der Beschwerdeführer diese Entschädigung dem Kanton Aargau zurückzuzahlen, sobald es seine wirtschaftlichen Verhältnisse erlauben. Die Beschwerdekammer entscheidet: 1. Die Beschwerde wird abgewiesen. 2. Die Kosten des Beschwerdeverfahrens, bestehend aus einer Gerichtsgebühr von Fr. 1'200.00 und den Auslagen von Fr. 39.00, zusammen Fr. 1'239.00, werden dem Beschwerdeführer auferlegt. 3. Dem amtlichen Verteidiger des Beschwerdeführers wird eine Entschädigung in der Höhe von Fr. 998.40 (inkl. Auslagen und MWST) ausgerichtet. Diese Entschädigung ist vom Beschwerdeführer zurückzufordern, sobald es seine wirtschaftlichen Verhältnisse erlauben. Zustellung an: [...]

- 19 - Rechtsmittelbelehrung für die Beschwerde in Strafsachen (Art. 78 ff., Art. 90 ff. BGG) Gegen Entscheide, die das Verfahren abschliessen, kann innert 30 Tagen, von der schriftlichen Eröffnung der vollständigen Ausfertigung des Entscheides an gerechnet, die Beschwerde an das Schweizerische Bundesgericht erhoben werden. Dieselbe Beschwerde kann erhoben werden gegen selbständig eröffnete Vor- und Zwischenentscheide, wenn diese einen nicht wiedergutzumachenden Nachteil bewirken können oder wenn die Gutheissung der Beschwerde sofort einen Endentscheid herbeiführen und damit einen bedeutenden Aufwand an Zeit oder Kosten für ein weitläufiges Beweisverfahren ersparen würde (Art. 44 Abs. 1, Art. 78, Art. 90, Art. 93, Art. 100 Abs. 1 und Art. 112 Abs. 1 BGG). Die

Beschwerde ist schriftlich oder in elektronischer Form beim Schweizerischen Bundesgericht einzureichen (Art. 42, Art. 100 Abs. 1 BGG). Die Beschwerdeschrift ist in einer Amtssprache abzufassen und hat die Begehren, deren Begründung mit Angabe der Beweismittel und die Unterschriften bzw. eine anerkannte elektronische Signatur zu enthalten. In der Begründung ist in gedrängter Form darzulegen, inwiefern der angefochtene Entscheid Recht (Art. 95 ff. BGG) verletzt. Die Urkunden, auf die sich eine Partei als Beweismittel beruft, sind beizulegen, soweit die Partei sie in Händen hat; ebenso ist der angefochtene Entscheid beizulegen (Art. 42 BGG). Für die Beschwerdelegitimation ist Art. 81 BGG massgebend. Aarau, 31. Oktober 2022 Obergericht des Kantons Aargau Beschwerdekammer in Strafsachen Der Präsident: Der Gerichtsschreiber: Richli Gasser

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.