

BE_ZIVILSTRAF BK 2017 184 vom 28. November 2017

BE Obergericht, 2017-11-28, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/be_zivilstraf_BK_2017_184

FR: BE_ZIVILSTRAF BK 2017 184 du 28 novembre 2017

IT: BE_ZIVILSTRAF BK 2017 184 del 28 novembre 2017

Regeste

Einstellung; Betrug, evtl. Veruntreuung, evtl. ungetreue Geschäftsbesorgung |
Einstellung/Nichtanhandnahme

Erwägungen

E. 1

Am 5. April 2017 stellte die Regionale Staatsanwaltschaft Bern-Mittelland (nachfolgend: Staatsanwaltschaft) das Verfahren gegen A._____ (nachfolgend: Beschuldigter) sowie seine Lebenspartnerin C._____ (nachfolgend: Beschuldigte) wegen Betrugs, evtl. Veruntreuung, evtl. ungetreuer Geschäftsbesorgung ein. Da- gegen reichte die Straf- und Zivilklägerin (D._____ GmbH; nachfolgend: Beschwerdeführerin), vertreten durch Rechtsanwalt E._____, am 1. Mai 2017 Beschwerde ein mit dem Antrag, die Einstellungsverfügung sei insoweit aufzuheben, als die Staatsanwaltschaft anzuweisen sei, das Verfahren gegen den Beschuldigten wegen Veruntreuung, evtl. ungetreuer Geschäftsbesorgung durch Anklageerhebung oder Durchführung des Strafbefehlsverfahrens fortzuführen, unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zulasten des Kantons Bern. Die Generalstaatsanwaltschaft sowie der Beschuldigte, vertreten durch Fürsprecher B._____, beantragten in ihren Stellungnahmen vom 18. Mai 2017 bzw. 19. Juni 2017 die Abweisung der Beschwerde. Die Beschwerdeführerin replizierte innert verlängerter Frist am 22. August 2017 und hielt sinngemäss an den gestellten Anträgen fest.

E. 2

Gegen Verfügungen und Verfahrenshandlungen der Staatsanwaltschaft kann bei der Beschwerdekammer in Strafsachen innert 10 Tagen schriftlich und begründet Beschwerde geführt werden (Art. 393 Abs. 1 Bst. a i.V.m. Art. 396 Abs. 1 der Strafprozessordnung [StPO; SR 312.0], Art. 35 des Gesetzes über die Organisation der Gerichtsbehörden und der Staatsanwaltschaft [GSOG; BSG 161.1] i.V.m. Art. 29 Abs. 2 des Organisationsreglements des Obergerichts [OrR OG; BSG 162.11]). Die Beschwerdeführerin ist durch die Einstellung unmittelbar in ihren rechtlich geschützten Interessen betroffen und zur Beschwerdeführung legitimiert (Art. 382 Abs. 1 StPO). Auf die Beschwerde ist einzutreten. Angefochten ist einzig die Einstellung gegen den Beschuldigten wegen Veruntreuung, evtl. ungetreuer Geschäftsbesorgung. Die Einstellung gegen die Beschuldigte sowie gegen den Beschuldigten wegen Betrugs ist folglich in Rechtskraft erwachsen. Sachverhaltsmässig bildet der Vorwurf, der Beschuldigte habe beim Führen der Betriebsbuchhaltung Rechnungen an Kunden und an Krankenkassen bewusst falsch ausgestellt, ebenfalls nicht mehr Gegenstand des Beschwerdeverfahrens. Dies ergibt sich aus der Begründung der Beschwerde, welche sich ausschliesslich zum Sachverhalt der angeblich zu viel ausbezahlten Löhne an die Beschuldigten äussert.

E. 3

schweren Delikten, eine Anklageerhebung auf. Bei zweifelhafter Beweis- oder Rechtslage hat nicht die Staatsanwaltschaft über die Stichhaltigkeit des strafrechtli- chen Vorwurfs zu entscheiden, sondern das zur materiellen Beurteilung zuständige Gericht. Der Grundsatz, dass im Zweifel nicht eingestellt werden darf, ist auch bei der Überprüfung von Einstellungsverfügungen zu beachten (Urteil des Bundesge- richts 6B_1358/2016 vom 1. Juni 2017 E. 2.2 auch zum Folgenden mit Verweis auf BGE 138 IV 186 E. 4.1, 86 E. 4.1; je mit Hinweisen; Urteile 6B_698/2016 vom 10. April 2017 E. 2.3; 6B_816/2016 vom 20. Februar 2017 E. 2.2). Stehen sich gegensätzliche Aussagen gegenüber («Aussage gegen Aussage»- Situation) und ist es nicht möglich, die einzelnen Aussagen als glaubhafter oder weniger glaubhaft zu bewerten, ist nach dem Grundsatz «in dubio pro duriore» in der Regel Anklage zu erheben (Urteile 6B_698/2016 vom 10. April 2017 E. 2.4.2; 6B_918/2014 vom 2. April 2015 E. 2.1.2; 6B_856/2013 vom 3. April 2014 E. 2.2). Dies gilt insbesondere, wenn typische «Vier-Augen-Delikte» zu beurteilen sind, bei denen oftmals keine objektiven Beweise vorliegen. Auf eine Anklageerhebung kann verzichtet werden, wenn der Strafkläger ein widersprüchliches Aussageverhalten offenbarte und seine Aussagen daher wenig glaubhaft sind (Urteil 6B_698/2016 vom 10. April 2017 E. 2.4.3) oder wenn eine Verurteilung unter Einbezug der ge- samten Umstände aus anderen Gründen als von vornherein unwahrscheinlich er- scheint (Urteile 6B_822/2016 vom 12. September 2016 E. 2.3; 1B_535/2012 vom 28. November 2012 E. 5.2).

E. 4

schuldigten unrechtmässig Sonderdienste und Spesen auszahlte, um sich und sei- ner Lebenspartnerin einen höheren Lohn auszahlen zu können, sind diese Vorwür- fe auch strafrechtlich relevant.

E. 5

Betreffend Lohn, Sonderleistungen und Spesen sowie Beschäftigungsgrad liegen keine schriftlichen Vereinbarungen vor. Diesbezüglich ist daher auf die Aussagen der Beschuldigten und der Geschäftsführerin sowie die Lohnabrechnungen abzu- stellen. Aus den Lohnabrechnungen der beiden Beschuldigten sind neben dem Ba- sislohn auch das monatliche, prozentuale Arbeitspensum («p.c./Ansatz») ersicht- lich sowie die Beträge für Sonderdienste und Spesen (vgl. Beilageordner 2 bis 5).

E. 6

Lohn/Spesen/Sonderdienste 2011 der Beschuldigten

E. 6.1

Die Lohnabrechnungen der Beschuldigten im Jahr 2011 zeigen, dass ihr monatli- cher Basislohn zu dieser Zeit CHF 5'000.00 betrug (vgl. Beilageordner 2). Dies deckt sich auch mit ihren Aussagen, wonach ihr Lohn nicht von Anfang an CHF 6'000.00 gewesen sei und sie immer CHF 1'000.00 weniger verdient habe als die Geschäftsführerin, welche in diesem Zeitraum zunächst CHF 5'800.00 und ab September 2011 CHF 6'000.00 als Lohn bezogen habe (vgl. Einvernahme vom 24. November 2015, pag. 188, Z. 82 ff. sowie Beilageordner 2). Die Höhe des mo- natlichen Basislohnes wird denn auch nicht bestritten.

E. 6.2

Für das Jahr 2011 scheint ausgehend von den Lohnabrechnungen klar, dass sich die CHF 5'000.00 auf ein Arbeitspensum von 100 Prozent bezogen. Die Lohnab- rechnungen 2011

bestätigen zudem, dass die Beschuldigte, gleich wie der Beschuldigte (vgl. E. 7.1), einen prozentualen Lohn entsprechend dem in den Lohnabrechnungen ersichtlichen Ansatz erhielt (vgl. jeweils Prozentsatz unterhalb des Vermerkes «p.c./Ansatz»). Dieser Ansatz variierte im Jahr 2011 zwischen 48.5 und 89 Prozent. Es ist unklar, wie dieser Ansatz ermittelt wurde. Grundsätzlich sowie mit Blick auf die Aussagen des Beschuldigten, wonach er einen prozentualen Lohn je nach geleisteter Arbeitszeit erhalten habe und die Lohnabrechnungen der Mitarbeiter aufgrund der erfassten Stunden gemacht worden seien (vgl. pag. 178, Z. 73 f. und pag. 179, Z. 142 ff.), muss aber davon ausgegangen werden, dass die geleisteten Arbeitsstunden auch bei der Beschuldigten als Grundlage für die Bestimmung des tatsächlichen Lohnes dienten. Die Aussagen der Beschuldigten scheinen dies ebenfalls zu bestätigen (vgl. pag. 190, Z. 168 f.). Weiter stellte sich auch die Geschäftsführerin auf den Standpunkt, dass sich der vereinbarte Lohn auf ein 100 Prozent-Pensum bezog. Die Lohnabrechnungen der anderen Mitarbeiter zeigen, dass diese einen Stundenlohn erhielten. Dieser war je nach Art des Einsatzes unterschiedlich hoch. Vor diesem Hintergrund ist der Pauschallohn der Beschuldigten so zu verstehen, dass ihre Entlohnung unabhängig von der Art der geleisteten Einsätze erfolgte und der für die anderen Mitarbeiter massgebende Lohnschlüssel für sie nicht relevant war. Ihr Lohn wurde aber nicht unabhängig von der geleisteten Arbeitszeit entrichtet.

E. 6.3

Durchschnittlich betrug das Arbeitspensum der Beschuldigten im Jahr 2011 knapp 70 Prozent. Ob dieses Arbeitspensum korrekt ist, könnte allenfalls aufgrund der Einsatzpläne und der von den Mitarbeitern ausgefüllten Stundenzettel ermittelt werden. Solche sind aber für das Jahr 2011 nicht vorhanden oder jedenfalls nicht

5 bei den Akten. Aus den Arbeitsblättern und Einsatzplänen im Jahr 2011 (vgl. Beilageordner 8) kann nicht abgeleitet werden, wie viele Stunden die Beschuldigte arbeitete und ob der Beschuldigte ihr mehr als das angegebene Pensum ausbezahlt hat. Allerdings ergeben sich keine Anhaltspunkte, dass die Beschuldigte 2011 nicht ein solches Pensum geleistet hat. Auch die Beschwerdeführerin liefert in dieser Hinsicht keine konkreten Hinweise. Die Geschäftsführerin ging betreffend der Beschuldigten ungefähr von einem 80 Prozent-Pensum aus. Für das Jahr 2011 liegen somit keine Anhaltspunkte vor, dass der Beschuldigte seiner Lebenspartnerin zu viel Lohn ausbezahlt hat. Die Lohnabrechnungen 2011 weisen zudem keine Beträge für Sonderdienste auf. Enthalten sind Fahrspesen von monatlich CHF 100.00. In Anbetracht der Aussagen der Geschäftsführerin, wonach Fahrspesen von CHF 150.00 vereinbart worden seien (Eilvernahme vom 10. November 2016, pag. 278, Z. 47), bestehen auch in diesem Punkt keine Anhaltspunkte, dass der Beschuldigte seiner Lebenspartnerin im Jahr 2011 zu viele Spesen oder Entschädigungen für Sonderdienste ausbezahlt hat, zumal nicht in Abrede gestellt wird, dass die Beschuldigte auf das Auto angewiesen war.

E. 7

Lohn/Spesen/Sonderdienste 2011 des Beschuldigten

E. 7.1

Aus den Lohnabrechnungen 2011 und 2012 (vgl. Beilageordner 2 und 3) geht hervor, dass der Lohn des Beschuldigten bis und mit Juni 2012 Bestandteil des Lohnes der Beschuldigten war. So enthalten die Lohnabrechnungen der Beschuldigten von 2011 bis und mit Juni 2012 noch den separaten Vermerk «andere Dienste». An dieser Stelle wird

ebenfalls ein Betrag von CHF 5'000.00 angegeben. Der Beschuldigte sagte aus, die von ihm geleistete Arbeit sei zu einem Prozentuallohn, anfangs CHF 5'000.00, auf den Namen seiner Partnerin ausbezahlt worden (vgl. Einvernahme vom 24. November 2015 pag. 177, Z. 62 ff.). Er habe einen prozentualen Lohn je nach geleisteter Arbeitszeit erhalten (pag. 178, Z. 73). Dies bestätigt, dass es sich bei dem Vermerk auf den Lohnabrechnungen der Beschuldigten nur um den Basislohn des Beschuldigten gehandelt haben kann. Dieser Vermerk inkl. Geldbetrag ist zudem ab Juli 2012, als der Beschuldigte selber Lohnabrechnungen erhielt, nicht mehr auf denjenigen der Beschuldigten enthalten. Sowohl sein Basislohn als auch sein monatlich geleistetes Arbeitspensum sind damit für das Jahr 2011 sowie die erste Jahreshälfte 2012 aus den Lohnabrechnungen der Beschuldigten ersichtlich und damit einer Überprüfung zugänglich. In den Beilageordnern befinden sich aber keine Belege über seine geleisteten Arbeitsstunden, weshalb nicht eruiert werden kann, ob er sich allenfalls (absichtlich) zu viel Lohn ausbezahlt hat. Unklar ist zudem, ob solche Belege überhaupt vorhanden sind. Allerdings ergeben sich auch betreffend den Beschuldigten keine Anhaltspunkte, dass er im Jahr 2011 ein zu hohes Arbeitspensum angegeben hat. Weder erscheint sein durchschnittliches, monatliches Arbeitspensum von knapp 35 Prozent (vgl. Lohnabrechnungen im Beilageordner 2) mit Blick auf seine Aufgaben als zu hoch noch steht es im Widerspruch zu seiner Aussage, wonach er bis und mit Juni 2012 zusätzlich bei einem anderen Arbeitgeber im Umfang von 60 Prozent gearbeitet habe (pag. 181, Z. 259 ff.). Auch die Beschwerdeführerin liefert keine Hinweise, die gegen ein solches Arbeitspensum sprechen würden. Ob er mit diesem zusätzlichen 60 Arbeitspensum bei der Beschwerdeführerin allenfalls seinen Anspruch auf eine Invalidenrente verloren hätte und er aus diesem Grund seinen Lohn bis zu seiner Pensionierung über seine Lebenspartnerin abrechnete, kann in diesem Zusammenhang offengelassen werden. Ein allfälliger Sozialhilfebetrug ist nicht Gegenstand dieses Verfahrens. Festzuhalten bleibt, dass der Beschuldigte im Jahr 2011 keine Sonderdienste oder Spesen abrechnete.

E. 7.2

Insgesamt ergibt sich daher kein Tatverdacht, dass der Beschuldigte seiner Lebenspartnerin und/oder sich selber 2011 zu viel Lohn, sei es in Form von unrechtmässigen Spesen, Sonderdiensten oder eines zu hohen Arbeitspensums, auszahlte. Insofern ist die Einstellung zu Recht erfolgt und die Beschwerde abzuweisen.

E. 8

Basislöhne ab 2012 Gemäss den Lohnabrechnungen betrug der Basislohn beider Beschuldigten ab Januar 2012 je CHF 6'000.00. Grundsätzlich wird dieser Lohn für ein 100 Prozent-Pensum von der Beschwerdeführerin nicht bestritten. Dieser Basislohn stimmt denn auch mit den aktenkundigen Aussagen aller überein, wonach vereinbart worden sei, beide Beschuldigte würden je CHF 1'000.00 weniger verdienen als die Geschäftsführerin, welche in diesem Zeitraum CHF 7'000.00 bezogen hat (vgl. Einvernahme der Geschäftsführerin vom 10. November 2016, pag. 286, Z. 316 ff. sowie Einvernahme des Beschuldigten vom 24. November 2015, pag. 178, Z. 71 ff.).

E. 9

Arbeitspensum des Beschuldigten ab 2012

E. 9.1

Der Beschuldigte bestätigte, dass sich sein Lohn ab 2012 nach den geleisteten Arbeitsstunden bemessen hatte. Entsprechend schwankte sein Lohn in der ersten Jahreshälfte 2012 zwischen 45 und 50 Prozent. Ab August 2012 ist eine markante Steigerung erkennbar. Ab diesem Zeitpunkt rechnete der Beschuldigte immer einen prozentualen Lohn ab, der mindestens einem 85 Prozent-Pensum entsprach. Ab September 2013 zahlte sich der Beschuldigte schliesslich immer den Basislohn für ein 100 Prozent-Pensum aus. Ob dieses Pensum tatsächlich geleistet wurde, liess sich anhand der Zeiterfassung ermitteln. Betreffend den Beschuldigten liegt aber keine solche vor, dies obwohl der Beschuldigte aussagte, er habe Protokoll über seine Arbeitsstunden geführt (pag. 179, Z. 142 ff.). Die Beschwerdeführerin traf betreffend Beschäftigungsgrad keine Vereinbarung mit dem Beschuldigten. Es ist aber auch aufgrund seiner Aussagen klar, dass er nicht davon ausgehen durfte, dass ihm unabhängig von den geleisteten Arbeitsstunden immer ein Basislohn von CHF 6'000.00 zustand. Zu prüfen ist, ob es eine plausible Erklärung für den sprunghaften Anstieg sowie den auf einmal gleichbleibenden Lohn gibt. Eine gewisse Zunahme des Arbeitspensums lässt sich mit Blick auf die wachsende Geschäftstätigkeit erklären. Die Verdoppelung des Pensums innert weniger Monate ist aber auch vor diesem Hintergrund nicht nachvollziehbar. Dies bestätigt auch ein Vergleich des aus den Stundenblättern ersichtlichen Kundenstamms im Januar 2012 mit demjenigen im August 2012 und Januar 2013 (vgl. Beilageordner 9). Eine wesentliche Zunahme ist nicht erkennbar. Auch wenn der Kundenstamm nicht das einzige relevante Kriterium ist, scheint eine Verdoppelung des Beschäftigungsgrades nicht plausibel. Abgesehen davon ist fraglich, ob das Führen der Betriebs- und Lohnbuchhaltung der Beschwerdeführerin den Umfang eines Vollzeitpensums auf-

7 weist. Die Ausgangslage präsentiert sich daher anders als im Jahr 2011. Der Umstand, dass der Lohn ohne sichtlichen Grund sprunghaft zunahm und auf einmal gleichbleibend war, begründet den Verdacht, dass der Beschuldigte zu viele Stunden abrechnete oder diese schliesslich gar nicht mehr aufschrieb. Eine schlüssige Erklärung für die Zunahme seiner Arbeitsstunden lässt sich, wie ausgeführt, auch nicht aus der Geschäftsgrösse der Beschwerdeführerin ableiten. Damit bestehen aber konkrete Anhaltspunkte für eine direkte Bereicherungsabsicht. Es handelt sich somit nicht ausschliesslich um ein zivilrechtliches Problem. Eine Befragung zu diesem Thema ist nicht erfolgt. Auch die Stundenblätter und Kundenstämme aus den Jahren 2012 bis und mit 2015 könnten miteinander verglichen und in Relation mit den angegebenen Arbeitspensum gesetzt werden. Es kann daher nicht gesagt werden, es gäbe keine Ermittlungsmöglichkeiten mehr. Weiter kann nicht davon ausgegangen werden, die Beschwerdeführerin sei mit diesen Lohnzahlungen einverstanden gewesen und hätte diese jeweils genehmigt. Sie scheint diesbezüglich keine Übersicht gehabt zu haben, vertraute dem Beschuldigten in dieser Hinsicht und kontrollierte folglich die Lohnabrechnungen nicht (vgl. auch E. 13). Sie sagte denn auch aus, dass die Lohnabrechnungen bei ihr als Gesamtlöhne aufgeführt worden seien und sie keinen Grund gehabt habe, diese Position genauer anzuschauen (Einvernahme vom 10. November 2016, pag. 286 Z. 341 ff.).

E. 10

Arbeitspensum der Beschuldigten ab 2012

E. 10.1

Gemäss den Abrechnungen schwankte der Lohn der Beschuldigten auch in der ersten Jahreshälfte 2012 zwischen 59 und 99 Prozent (vgl. Beilageordner 3). Die schwankenden Löhne bestätigen, dass sie den Basislohn nicht unabhängig von den geleisteten Arbeitsstunden erhielt und sie auch nicht in einem fixen Beschäftigungsgrad angestellt war. Ab August 2012 unterlag der Lohn der Beschuldigten aber keinen Schwankungen mehr. Sie erhielt von da an immer den vollen Basislohn von CHF 6'000.00. Einzige Ausnahme bildete die Lohnzahlung im Oktober 2013, welche prozentual einem 111 Prozent-Pensum entspricht. Mit Blick auf das vormals stets variierende Arbeitspensum sowie die Ausführungen in E. 6.1 ist der auf einmal konstant bleibende Lohn nicht erklärbar. Es stellt sich daher die Frage, ob sich an der Entlohnung der Beschuldigten etwas änderte. Der Beschuldigte sagte aus, im Juli 2012 sei vereinbart worden, dass die Geschäftsführerin CHF 7'000.00 Lohn erhalte und er CHF 1'000.00 weniger. Der Geschäftsführerin seien die CHF 7'000.00 immer ausbezahlt worden, er habe einen prozentualen Lohn je nach geleisteter Arbeitszeit erhalten (pag. 178, Z. 71 ff.). Aus den Lohnabrechnungen ergibt sich, dass die Geschäftsführerin bereits im Jahr 2011 und der ersten Jahreshälfte 2012 immer den vollen Basislohn erhielt (CHF 5'800.00 bzw. CHF 6'000.00). Ihr Basislohn betrug sodann ab Januar 2012 immer CHF 7'000.00, was einem 100 Prozent-Pensum entsprach. Anders als bei den beiden Beschuldigten wurde bei ihr damit stets von einem 100 Prozent-Pensum ausgegangen. Weshalb dies ab August 2012 auf einmal auch auf die Beschuldigte zutreffen sollte, ergibt sich weder aus den Akten noch den Aussagen der Parteien. Zwar war auch sie in diesem Zeitraum einzelzeichnungsberechtigt. Die Lohnabrechnungen und übereinstimmenden Aussagen zeigen aber, dass sie nicht wie die Geschäftsführerin entlohnt worden ist. Dies ist insofern auch nachvollziehbar, da sie die Funktion der

8 Geschäftsführerin nie für sich beanspruchte (vgl. Einvernahme der Beschuldigten vom 24. November 2015, pag. 189, Z. 107 f.). Die Geschäftsführerin schien auch nicht davon auszugehen, dass betreffend Entlohnung der Beschuldigten bis August 2014 etwas anderes als für den Beschuldigten gelten sollte (vgl. Einvernahme vom 29. Mai 2015, pag. 172, Z. 138 ff.).

E. 10.2

Der Basislohn der Beschuldigten erhöhte sich entsprechend ihrer eigenen Aussagen und derjenigen der Geschäftsführerin ab Januar 2012 auf CHF 6'000.00. Ihr Lohn wurde aber auch ab diesem Zeitpunkt noch prozentual ausgerichtet. Es ist daher unklar, was der Auslöser für die Änderung in den Lohnabrechnungen der Beschuldigten ab August 2012 war. Jedenfalls kann nicht ohne Ermittlungen davon ausgegangen werden, der Beschuldigte oder die Beschuldigte hätten angenommen, der Beschuldigten stehe immer der volle Basislohn zu. Eine solche Annahme deckt sich auch nicht mit den Aussagen beider Beschuldigten. Das Arbeitspensum der Beschuldigten ab August 2012 liesse sich zudem aufgrund der in den Akten vorhandenen Stundenblätter eruieren (vgl. Beilageordner 9 und 10). Eine Überprüfung der geleisteten Arbeitsstunden könnte daher aufzeigen, ob das Pensum der Beschuldigten tatsächlich konstant war und der Beschuldigte die Arbeitszeit entsprechend den Stundenblättern erfasste. Ein Vergleich der geleisteten Stunden mit dem jeweils ausbezahlten Basislohn würde zudem aufzeigen, ob die Stunden mit einem Vollzeitpensum vereinbar sind. Zwar gibt es keine Angaben, wie viele Stunden einem Vollzeitpensum entsprechen. Die Lohnabrechnungen der anderen Mitarbeiter befinden sich aber ebenfalls in den Akten. Daraus sind die geleisteten Arbeitsstunden sowie der

monatliche geleistete Einsatz ersichtlich. Es kann daher abgeleitet werden, wie viele Stunden einem Vollzeitpensum entsprechen. Zwar kann der Beschuldigte, wie in der Stellungnahme ausgeführt, nicht beurteilen, ob die erfassten Stundenblätter korrekt sind. Dies ist auch nicht seine Aufgabe. Es kann aber überprüft werden, ob er zu Gunsten seiner Lebenspartnerin entgegen den Stundenblättern zu viele Stunden abrechnete. Ergeben sich Anhaltspunkte, dass der Beschuldigte seiner Lebenspartnerin ohne Rücksicht auf die geleistete Arbeitszeit immer ein Vollzeitpensum entschädigte, kann das strafrechtlich relevant sein.

E. 10.3

Die Generalstaatsanwaltschaft macht in diesem Zusammenhang geltend, dass die Beschuldigte viele Arbeiten gratis erbracht und nicht erfasst habe. Deshalb lasse sich das von ihr in den vergangenen Monaten geleistete Pensum gar nicht eruieren, was von der Beschwerdeführerin bestätigt werde. Selbst wenn sich aus den Arbeitsblättern ergeben sollte, dass die Beschuldigte nicht in jedem Monat die volle Anzahl Stunden eines solchen Pensums bei den Klienten belastet hätte, liesse sich deshalb nicht darauf schliessen, dass sie effektiv weniger als 100 Prozent gearbeitet und der Beschuldigte sie damit unrechtmässig bereichert habe.

E. 10.4

Die Aussagen der Beschuldigten und der Geschäftsführerin sowie das Besprechungsprotokoll vom 7. Juli 2014 (pag. 24) zeigen, dass weder die Beschuldigte noch die Geschäftsführerin sich im Klaren zu sein schienen, welches Arbeitspensum absolviert wurde. Die im Besprechungsprotokoll angegebenen 80 Prozent stehen im Widerspruch zu den Lohnabrechnungen. Die Geschäftsführerin bestätigte aber, dass die Beschuldigte viel Gratisarbeit geleistet hatte und stellte ihr grosses

9 Engagement nicht in Frage. Dies schliesst den Vorwurf der unrechtmässigen Bereicherung aber nicht per se aus. Das Arbeitspensum der Beschuldigten betrug ab Januar 2015, als sie im Stundenlohn entschädigt wurde, noch 57 Prozent (Januar 2015) und 67 Prozent (Februar 2015). Mit Blick darauf scheint es jedenfalls nicht offensichtlich, dass sie tatsächlich immer Arbeitsstunden im Umfang eines Vollzeitpensums leistete und damit immer Anspruch auf den vollen Basislohn hatte. Sie hätte in diesem Fall fast die Hälfte oder einen Drittel ihrer Arbeitszeit nicht aufgeschrieben. Zudem erklärt das nicht, wie der Beschuldigte, der die Arbeitszeit aufgrund der Stundenblätter hätte erfassen sollen, davon ausgehen konnte oder annehmen durfte, der Beschuldigten ab August 2012 immer den vollen Basislohn (oder im Oktober 2013 sogar mehr) auszusahlen. Weder der Beschuldigte noch die Beschuldigte wurden damit konfrontiert. Die Gründe für die Änderung in den Lohnabrechnungen ab August 2012 liegen im Dunkeln. Beim jetzigen Ermittlungsstand besteht daher keine Grundlage für die Annahme, der Beschuldigten habe dieser Lohn zugestanden bzw. der Beschuldigte habe seine Lebenspartnerin mit diesem Vorgehen nicht bereichern wollen. Es können nur Mutmassungen angestellt werden, ob es sich allenfalls um ein zivilrechtlich relevantes Missverständnis handelte oder der Beschuldigte «von sich aus entschieden hatte», seiner Partnerin auf diesem Weg mehr Lohn zukommen zu lassen. Vor diesem Hintergrund kann keine Einstellung erfolgen.

E. 10.5

Die Beschwerdekammer hat die geleisteten Arbeitsstunden der Beschuldigten in den Monaten Januar und Februar 2015 zusammengezählt. Nach ihrer Berechnung enthalten die

Lohnabrechnungen Januar und Februar 2015 mehr Stunden als die Stundenblätter. Mit Blick auf die zuvor erwähnten Ungereimtheiten besteht auch in dieser Hinsicht zumindest Abklärungsbedarf.

E. 11

die Spesenabrechnung erfolgte. Es ist deshalb zweifelhaft, ob überhaupt eine Grundlage für die Auszahlung der Spesen in dieser Höhe bestand. Da nicht davon auszugehen ist, dass die Mitteilung der Spesen jeweils mündlich erfolgte, wäre zu erwarten, dass Spesenabrechnungen vorhanden sein müssten. Jedenfalls besteht auch in dieser Hinsicht Ermittlungsbedarf, zumal der Vorwurf, der Beschuldigte habe zumindest ab März 2013 ohne Grundlage Spesen ausbezahlt und damit eine pflichtgemässe Verwendung vorgetäuscht, um seine Lebenspartnerin zu bereichern, auch strafrechtlich relevant ist.

E. 11.1

Die Lohnabrechnungen zeigen, dass die Beschuldigte im Jahr 2012 mit einer Ausnahme jeden Monat zusätzlich zum Basislohn CHF 200.00 für Sonderdienste erhielt. Auch 2013 wurden von April bis August je CHF 300.00 für Sonderdienste, im September CHF 400.00 und für die Monate Oktober bis Dezember je CHF 500.00 ausbezahlt. Anders als 2012 trugen diese Sonderdienste den Vermerk «spez. Wäsche» für verschiedene Kunden. Diese Sonderdienste wurden der Beschuldigten auch im Jahr 2014 monatlich mit je CHF 500.00 entschädigt. Die Geschäftsführerin sagte diesbezüglich aus, das Wäsche waschen sei kein Sonderdienst, sondern gehöre zu den Aufgaben der Beschuldigten und sei bereits abgegolten. Mit Blick auf die Lohnabrechnungen der Mitarbeiter, welche im Stundenlohn entschädigt werden und bei denen als Einsatzgebiet explizit «Haushalt» aufgeführt wird, scheint es tatsächlich nicht nachvollziehbar, weshalb das Wäsche waschen in der Lohnabrechnung der Beschuldigten separat als Sonderdienst aufgeführt und zusätzlich entschädigt wird. Die Lohnabrechnungen der anderen Mitarbeiter, die im gleichen Einsatzgebiet, wie die Beschuldigte, tätig waren, enthalten zwar auch den Vermerk «Sonderdienst», aber wenn überhaupt einmal solche Dienste vergütet wurden, dann nicht in dieser Höhe und Regelmässigkeit. Sind tatsächlich einmal hohe Sonderdienste entschädigt worden, wie bei Ursula Merz im April und Oktober 2014, fällt auf, dass dies ihre einzige Vergütung war und sie daneben keinen Lohn

erhielt (vgl. Beilageordner 5). Es scheint damit keine vergleichbaren Fälle zu geben.

E. 11.2

Aus dem Mail der Geschäftsführerin vom 1. Februar 2015 an den Beschuldigten geht hervor, dass die Teamsitzung vom 29. Januar 2015 als Sonderdienst bezeichnet wird. Zudem gab die Geschäftsführerin darin an, wer wie viele Sonderdienste geleistet hatte (pag. 271). Auch mit Blick darauf scheint das Wäsche waschen kein Sonderdienst zu sein. Zudem ergeben sich aus den Akten Anhaltspunkte dafür, dass die Geschäftsführerin dem Beschuldigten die Sonderdienste jeweils mitgeteilt hatte und diese Mitteilung jeweils die Grundlage für die Abrechnung war. Jedenfalls ergibt sich aus den Akten nicht, wie der Beschuldigte ansonsten diese Beträge überhaupt eruiert hat. Die Sonderdienste ergeben sich nicht aus den Einsatzplänen oder Stundenblättern. Es kann daher auch nicht der Schluss gezogen werden, er habe diese Sonderdienste einfach entsprechend den Vorgaben der Beschuldigten oder Geschäftsführerin abgerechnet. Es besteht der Verdacht, dass dieser Aufwand vom Beschuldigten entweder doppelt verrechnet wurde oder er diese Sonderdienste ohne jede Grundlage ausrichtete, um seiner Lebenspartnerin einen höheren

Lohn zukommen zu lassen. In dieser Hinsicht fanden bisher keine Ermittlungen statt. Weder der Beschuldigte noch seine Lebenspartnerin oder andere Mitarbeiter wurden zu den Sonderdiensten befragt. Ihre Aussagen könnten allenfalls Aufschluss über die Art und Höhe dieser Sonderdienste geben. Ohne Ermittlungen in diesem Zusammenhang kann jedenfalls nicht gesagt werden, der Beschuldigte habe sich nicht strafbar gemacht.

E. 11.3

Die Geschäftsführerin bringt vor, es sei abgemacht worden, dass die Beschuldigte CHF 150.00 fürs Auto abziehen dürfe (pag. 278, Z. 47). Alles was sie sich über diese CHF 150.00 ausbezahlt habe, sei so nicht vereinbart gewesen. Telefonspesen habe die Beschuldigte nicht haben können, da sie ein Firmenhandy gehabt habe (pag. 279, Z. 54 f.). Die ausbezahlten Fahrspesen können den Lohnabrechnungen entnommen werden. Der Beschuldigten wurden ab 2011 Spesen ausbezahlt. Diese betragen von Januar 2012 bis und mit Februar 2013 CHF 150.00. Ab März bis und mit Mai 2013 beliefen sie sich auf CHF 300.00, ab Juni 2013 auf CHF 400.00 und für das Jahr 2014 auf monatlich CHF 500.00. Die Beschuldigte sagte aus, dass von dem Moment an, als ein Mitarbeiter ein Firmenauto erhalten gehabt habe, sie selber Autospesen verrechnet habe, dies nach Rücksprache mit der Beschwerdeführerin. Zeitlich sei es glaublich ein Jahr vor ihrem Austritt gewesen (pag. 190, Z. 236 ff.). Die Beschuldigte trat im Juni 2014 aus der Geschäftsleitung aus. Die Erhöhung der Spesen erfolgte ab März 2013 und fällt damit ungefähr in den von der Beschuldigten angegebenen Zeitpunkt, in dem sie selber Autospesen verrechnet hatte. Allerdings ist dies noch keine Erklärung für die markante Erhöhung der Spesen. Es stehen sich widersprüchliche Aussagen gegenüber. Die Aussagen der Geschäftsführerin sind nicht ungläubhaft und werden durch den Umstand bestätigt, dass es ausser der Beschuldigten keine Mitarbeiterin gab, die Fahrspesen höher als CHF 150.00 erhielt. Dies ergibt sich nach einer groben Durchsicht der Lohnabrechnungen in den Beilageordnern. Wie sich die höheren Spesen der Beschuldigten allenfalls erklären lassen, kann nicht beurteilt werden. In den Akten befinden sich keine Spesenabrechnungen. Weder der Beschuldigte noch die Beschuldigte wurden mit diesen Beträgen konfrontiert oder befragt, wie

E. 12

Sonderdienste/Fahrspesen Beschuldigter ab 2012

E. 12.1

Der Beschuldigte bezog ab Juli 2012 zusätzlich zum Lohn CHF 300.00 für Sonderdienste. Während er sich im Jahr 2013 insgesamt viermal Sonderdienste auszahlen liess (zweimal CHF 100.00, einmal CHF 300.00 und einmal CHF 500.00), erfolgten 2014 insgesamt acht solcher Auszahlungen (dreimal CHF 100.00 und fünfmal CHF 500.00). Anders als bei der Beschuldigten enthalten die Lohnabrechnungen keinen Vermerk, um was es sich bei den Sonderdiensten handelt. In der staatsanwaltlichen Einvernahme vom 10. November 2016 sagte die Geschäftsführerin aus, es sei nicht wahr, dass der Beschuldigte Sonderdienste geleistet habe (pag. 287, Z. 362 ff.). Der Beschuldigte wurde zu diesen Sonderdiensten nicht befragt. In der Stellungnahme vom 14. Oktober 2016 sowie derjenigen im Beschwerdeverfahren vom 19. Juni 2017 gab er an, dass er diese Sonderdienste geleistet habe, wenn er zum Beispiel die Beschuldigte zu ihren Einsätzen habe fahren müssen, weil diese nach einer Rückenoperation nicht habe Auto fahren können, von der Geschäftsführerin aber die Einsätze verlangt worden seien. Mehrmals seien auch Einsätze in der Nacht notwendig gewesen (pag. 267). Weder wurde die Beschuldigte zu diesen

Angaben befragt, noch geht aus den Akten hervor, wann die Rückenoperation stattfand und ob bzw. wie lange die Beschuldigte nicht in der Lage war, Auto zu fahren und damit allenfalls auf die Fahrdienste des Beschuldigten angewiesen war. Die Beschwerdeführerin bestreitet diese Aussagen. Die Begründung des Beschuldigten ist denn auch mit Blick auf die Häufigkeit und Höhe dieser Sonderdienste keine nachvollziehbare Erklärung. In diesem Zusammenhang kann auch auf die Ausführungen in E. 11.2 verwiesen werden. Es besteht der Verdacht, dass sich der Beschuldigte diese Sonderleistungen unrechtmässig auszahlte, um sich zu bereichern.

E. 12.2

Der Beschuldigte rechnete ab Juni 2013 bis zu seiner Kündigung im März 2015 jeden Monat Telefon- und/oder Autospesen ab. Ab November 2013 beliefen sich die Spesen auf CHF 400.00 monatlich. Die Geschäftsführerin sagte aus, es gebe keinen Spesenanspruch ohne Spesenabrechnung. Hätte der Beschuldigte Spesen gehabt, hätte er diese belegen müssen (pag. 287, Z. 377 ff.). Es bestehen auch hier widersprüchliche Aussagen. Unbestritten ist, dass der Beschuldigte von zu Hause aus arbeitete. Weder die Geschäftsführerin noch der Beschuldigte geben an, regelmässig telefoniert zu haben. In Anbetracht dieser Umstände sowie des Aufgabengebietes des Beschuldigten gibt es keine nachvollziehbare Erklärung für die Häufigkeit und Höhe dieser Spesen. Es besteht daher auch hier der Verdacht, dass der Beschuldigte sich diese Spesen unrechtmässig ausbezahlt hat.

E. 13

Die Sonderdienste und Spesen waren jeweils aus den Lohnabrechnungen ersichtlich. Allenfalls unrechtmässige Bezüge hätten daher von der Beschwerdeführerin bemerkt werden können, zumal sie nicht davon ausging, dass der Beschuldigte oder seine Lebenspartnerin Spesen und Sonderdienste in einer solchen Höhe abrechnen durften. Offenbar vertraute sie aber dem Beschuldigten. Es gibt keine Hinweise, dass sie die einzelnen Positionen in den Lohnabrechnungen kontrollierte oder Kenntnis der Beträge für Sonderdienste oder Spesen hatte. Die Beschwerdeführerin überprüfte die Lohnabrechnungen erst, als sie feststellte, dass Ende April 2015 kaum noch Guthaben auf dem Geschäftskonto war. Sie erstellte auch erst ab diesem Zeitpunkt eine detaillierte Übersicht der Lohnabrechnungen, so dass ihr – entgegen den Ausführungen des Beschuldigten – nicht der Vorwurf gemacht werden kann, sie sei stets über die Löhne sowie Höhe der Sonderdienste und Spesen informiert gewesen (vgl. pag. 172, Z. 141 ff.). Da die Beschwerdeführerin beim Tatbestand der Veruntreuung keine Opfermitverantwortung trägt, schliesst eine allfällige Nachlässigkeit ein strafrechtliches Verhalten des Beschuldigten nicht aus. Ebenso wenig der Umstand, dass der Beschuldigte diese Auszahlungen nicht verschleierte, sondern sie separat auswies. Dies ändert nichts daran, dass er möglicherweise Aufwand oder eine pflichtgemässe Verwendung der Vermögenswerte vortäuschte. Dem Beschuldigten könnte in diesem Zusammenhang gerade der Vorwurf gemacht werden, er habe das Vertrauen und die Unerfahrenheit bewusst ausgenützt und sich im Wissen um die fehlenden Kontrollen auf diese Art und Weise ab dem Geschäftskonto der Beschwerdeführerin bereichert. Dafür würde auch der Umstand sprechen, dass die Auszahlungen der Sonderdienste und Spesen im Wissen um die fehlenden Kontrollen von Jahr zu Jahr sowohl betreffend Anzahl wie auch Höhe zunahmen. Zudem kann davon ausgegangen werden, dass das Aufdeckungsrisiko geringer ist, wenn unrechtmässige Bezüge als Sonderdienste oder Spesen «getarnt» werden. Höhere

Basislöhne oder heimliche Auszahlungen wären allenfalls auch dem Revisor aufgefallen. Zwar liegen keinerlei schriftliche Vereinbarungen vor. Mit Blick auf die Erwägungen in diesem Beschluss kann aber ohne weitere Ermittlungen nicht davon ausgegangen werden, beiden Beschuldigten hätten diese Spesen und Sonderdienste zugestanden oder der Beschuldigte habe einen solchen Anspruch annehmen dürfen. Die Beschwerde erweist sich daher auch in diesen Punkten als begründet.

E. 14

Entlöhnung ab August 2014 im Besonderen

E. 14.1

Am 26. Juni 2014 fand zwischen der Geschäftsführerin und der Beschuldigten eine Besprechung statt. Es wurde beschlossen, dass die Beschuldigte neu nicht mehr als Geschäftsführerin für die Beschwerdeführerin arbeite, sondern als Mitarbeiterin. Die Beschuldigte erklärte sich bereit, auch in Zukunft ihre Fähigkeiten für die Beschwerdeführerin einzubringen. Aus Gründen der Gleichbehandlung mit den anderen Mitarbeitern werde sie neu z.B. auch nicht mehr pauschal entschädigt, sondern wie die anderen nach Aufwand. Die Beschuldigte habe bisher ein Fixgehalt entsprechend einem 80 Prozent-Pensum bezogen. Da sie bisher viele Arbeiten gratis erbracht und deshalb nicht erfasst habe, lasse sich das von ihr in den letzten Monaten geleistete Pensum nicht eruieren. Damit sie auf das bisherige Einkommen komme, sei es deshalb sehr wichtig, dass sie die von ihr geleisteten Arbeiten auf-

13 schreibe, die weiterverrechnet werden könnten. Dass sie so auf ein 80 Prozent-Pensum kommen sollte, sollte nach Ansicht der Geschäftsführerin möglich sein, könne aber nicht garantiert werden (vgl. Protokoll vom 7. Juli 2014, pag. 24).

E. 14.2

Die Beschwerdeführerin macht mit Verweis auf dieses Protokoll geltend, es sei mit der Beschuldigten vereinbart worden, dass diese ab Juli 2014 nicht mehr pauschal, sondern nach Aufwand entschädigt werde. Sie behauptet, der Beschuldigte habe davon gewusst und dies trotzdem nicht umgesetzt. Es ist unbestritten, dass die Geschäftsführerin diesen Wechsel dem Beschuldigten erst mit Mail vom 1. Februar 2015 (pag. 271) kommunizierte. Die Beschuldigte wurde in der Folge ab diesem Zeitpunkt auch im Stundenlohn entschädigt (vgl. Beilageordner 5, vor Faszikel 1). In der Stellungnahme vom 14. Oktober 2016 wird geltend gemacht, dass der Beschuldigten versichert worden sei, es bleibe alles beim Alten. Die Geschäftsführerin sagte aus, dass es nicht darum gegangen sei, der Beschuldigten inskünftig weniger Lohn zu zahlen. Sie habe das nicht beurteilen können, da die Beschuldigte sehr viel Gratisarbeit geleistet habe (pag. 280, Z. 101 ff.). Ausgehend davon ergeben sich keine Anhaltspunkte, dass die Beschuldigte künftig weniger verdienen sollte. Es ist daher mit Blick auf die Ausführungen in der erwähnten Stellungnahme auch nicht klar, ob die Beschuldigte selber sicher war, dass sie ab sofort im Stundenlohn entschädigt wird und dies Auswirkungen auf die Höhe des Lohnes hatte. So oder anders lässt sich aber nicht mehr eruieren, ob der Beschuldigte bereits vor dem 1. Februar 2015 Kenntnis von diesem Wechsel hatte. Die Geschäftsführerin durfte denn auch nicht ohne weiteres davon ausgehen, dass der Beschuldigte diesbezüglich informiert war.

E. 14.3

Dies ändert aber nichts daran, dass der Lohn der Beschuldigten für den Zeitraum ab August 2014 Gegenstand der Strafuntersuchung bleibt. Unabhängig von der Frage, ob sie mit einem monatlichen Basislohn oder nach Stunden entschädigt wurde, bestehen Anhaltspunkte, dass ihr vom Beschuldigten ein zu hohes Arbeitspensum angerechnet und zu Unrecht Spesen und Sonderdienste ausbezahlt wurden (vgl. E. 10 und 11).

E. 15

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass sich keine Anhaltspunkte ergeben, wonach der Beschuldigte sich und seiner Partnerin im Jahr 2011 zu viel Lohn ausbezahlt hat. Für die Jahre 2012, 2013, 2014 sowie die Monate Januar bis Juli 2015 (Zeitpunkt Kündigung) besteht jedoch der Verdacht, dass der Beschuldigte sich und der Beschuldigten ein zu hohes Arbeitspensum anrechnete und unberechtigte Sonderdienste und Spesen vergütete. Ein solches Vorgehen kann den Tatbestand der Veruntreuung erfüllen, zumal eine Bereicherungsabsicht nicht ausgeschlossen werden kann. Ob die Vorwürfe allenfalls (auch) den Tatbestand der ungetreuen Geschäftsbesorgung erfüllen könnten, wird bei dieser Ausgangslage nicht von der Beschwerdekammer geprüft. Es besteht Ermittlungsbedarf. Weitere Ermittlungshandlungen sind zudem möglich. Die Beschwerde ist teilweise gutzuheissen.

E. 16

Bei diesem Ausgang des Verfahrens wird die Beschwerdeführerin teilweise kostenpflichtig (Art. 428 StPO). Die Beschwerdeführerin ist insofern unterliegend, als die Einstellung für das Jahr 2011 geschützt wurde. Dies rechtfertigt eine Kosten-

14 ausscheidung im Umfang von einem Fünftel. Die Beschwerdeführerin hat Anspruch auf eine Entschädigung. Diese wird entsprechend ihres Obsiegens und dem angemessenen Aufwand pauschal auf CHF 1'200.00 (inkl. MWST und Auslagen) bestimmt. Die der Beschwerdeführerin auferlegten Kosten des Beschwerdeverfahrens werden mit der ihr zustehenden Entschädigung verrechnet (Art. 442 Abs. 4 StPO). Der Beschuldigte erhält entsprechend seines Obsiegens im Umfang eines Fünftels eine Entschädigung. Diese wird entsprechend dem angemessenen Aufwand pauschal auf CHF 300.00 (inkl. MWST und Auslagen) bestimmt.

15 Die Beschwerdekammer in Strafsachen beschliesst:

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