

BS_APPELLATIONSGERICHT SB.2022.20 vom 3. Februar 2023

BS Appellationsgericht, 2023-02-03, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bs_appellationsgericht_SB.2022.20

FR: BS_APPELLATIONSGERICHT SB.2022.20 du 3 février 2023

IT: BS_APPELLATIONSGERICHT SB.2022.20 del 3 febbraio 2023

Erwägungen

E. 1

1.1 Nach Art. 398 Abs. 1 StPO ist die Berufung gegen Urteile erstinstanzlicher Gerichte zulässig, mit denen das Verfahren ganz oder teilweise abgeschlossen wird, was vorliegend der Fall ist. Zuständiges Berufungsgericht ist nach § 88 Abs. 1 und 92 Abs. 1 Ziff. 1 des basel-städtischen Gerichtsorganisationsgesetzes (GOG, SG 154.100) ein Dreiergericht des Appellationsgerichts. Die Staatsanwaltschaft ist gestützt auf Art. 381 Abs. 1 StPO zur Erhebung von Rechtsmitteln berechtigt, sodass sie zur Erklärung der Berufung legitimiert ist. Des Weiteren ist die Beschuldigte vom angefochtenen Urteil berührt und hat ein rechtlich geschütztes Interesse an dessen Aufhebung oder Änderung, sodass sie gemäss Art. 382 Abs. 1 StPO ebenfalls zur Erklärung der Berufung legitimiert ist. Die Berufungen sind form- und fristgemäss angemeldet und erklärt worden (Art. 399 StPO), so dass auf sie einzutreten ist.

1.2 Gemäss Art. 398 Abs. 3 StPO können mit der Berufung Rechtsverletzungen, einschliesslich Überschreitung und Missbrauch des Ermessens, Rechtsverweigerung und Rechtsverzögerung, die unvollständige oder unrichtige Feststellung des Sachverhalts sowie Unangemessenheit gerügt werden.

1.2.1 Im Rechtsmittelverfahren gilt die Dispositionsmaxime. Die Berufung kann demgemäss auf die Anfechtung von Teilen des Urteils beschränkt werden (vgl. Art. 399 Abs. 3 lit. a und Abs. 4 sowie Art. 401 Abs. 1 StPO). Erfolgt eine Teilanfechtung, erwachsen die nicht angefochtenen Punkte in Teilrechtskraft.

1.2.2 Die Staatsanwaltschaft beantragt, das Urteil des Strafgerichts vom 19. Oktober 2021 aufzuheben und die Beschuldigte des mehrfachen Betruges gemäss Ziff. I der Anklageschrift schuldig zu sprechen. Es sei die Strafe auf 320 Tagessätze zu erhöhen, wobei die Tagessatzhöhe dem aktuellen Einkommen entsprechend festzusetzen und der Vollzug der Geldstrafe aufzuschieben sei, unter Ansetzung einer Probezeit von zwei Jahren. Die Beschuldigte beantragt demgegenüber einen vollumfänglichen Freispruch. Mithin ist nur die Nichtvollziehbarerklärung der gegen die Beschuldigte am 8. Januar 2016 von der Staatsanwaltschaft Rheinfelden-Laufenburg bedingt ausgesprochene Geldstrafe von 30 Tagessätzen zu CHF 130.■, Probezeit 2 Jahre, in Anwendung von Art. 46 Abs. 5 StGB in Rechtskraft erwachsen.

E. 2

Die Parteien haben im Rahmen des Berufungsverfahrens keine verfahrensrechtlichen Anträge gestellt, die noch zu behandeln wären.

E. 3

3.1 Die Beschuldigte bringt in materieller Hinsicht vor, dass sie bei der Kantonspolizei Basel-Stadt tätig gewesen sei und aufgrund einer Mobbing-Situation eine Stelle als Informatikerin bei der B_____ GmbH angetreten habe. Sie habe nicht beabsichtigt, zwei beruflichen Tätigkeiten nachzugehen, sondern sei in diese Situation hineingeschlittert. Dies sei aufgrund ganz anderer Stellenanforderungen möglich gewesen. Der Polizeidienst bestehe aus zeitlich klar vorgegebenen Dienstplänen. Ob in dieser Zeit viel oder wenig gearbeitet werden müsse, sei ohne Belang. Wenn die Schicht beendet sei, übernehme ein anderer Mitarbeiter den Dienst. Ganz anders verhalte es sich in der Informatikbranche. Zwar würden pro forma Einsatzpläne und Stundenrapporte erstellt (letztere, um die Stunden den Kunden verrechnen zu können). In Tat und Wahrheit spiele es aber überhaupt keine Rolle, wann die Informatikerin das Programm erstelle und wo sie dies tue. So könnten die Arbeiten beispielsweise zwischen 24.00 Uhr und 04.00 Uhr morgens oder während des Frühstücks verrichtet werden. Auch spiele es keine Rolle, wieviel Zeit für die Programmierung benötigt werde. Das Programm müsse erstellt werden bzw. funktionieren, dann sei die Arbeit erledigt, wengleich dem Kunden dann beispielsweise acht Stunden verrechnet würden. Wie die Vorinstanz zutreffend ausführe, sei beiden Arbeitgeberinnen kein Schaden entstanden. Es komme hinzu, dass die B_____ GmbH mit den Leistungen der Arbeitnehmerin sehr zufrieden gewesen sei. Bei der Kantonspolizei sei es zwar zu Schwierigkeiten gekommen, was aber mit der Mobbing-Situation im Zusammenhang gestanden sei. Jedenfalls aber seien die Arbeitsleistungen nicht dermassen ungenügend gewesen, dass von einer Nichterbringung der arbeitsrechtlichen Leistungen gesprochen werden könnte. Festzuhalten sei, dass der Beschuldigten nicht vorgeworfen werde, während der Polizeiarbeit für die B_____ GmbH gearbeitet zu haben. Sie habe dies ausschliesslich in ihrer Freizeit getan. Selbst wenn personalrechtliche Pflichten verletzt worden sein sollten, liege indessen keine arglistige Täuschung vor. Es fehle denn auch jeglicher Hinweis, wann, wo und durch welche Handlungen irgendjemand arglistig getäuscht hätte sein sollen. Die B_____ GmbH habe nicht nach einer anderen Arbeitgeberin gefragt und sich auch nicht dafür interessiert. Bei der Kantonspolizei sei die gesetzliche Lage anders. Allerdings habe es auch dort kein Nachfragen gegeben, weswegen die Annahme einer weiteren Erwerbstätigkeit nicht automatisch eine arglistige Täuschung darstellen könne. Die Staatsanwaltschaft mache des Weiteren geltend, es liege ein Vermögensschaden vor, da niemand in der Lage sei, zwei 100 %-Arbeitsstellen zu absolvieren. Die vorliegende Konstellation zeige gerade, dass dies gehe. Ganz offensichtlich wäre es nicht möglich, in zwei Polizeikorps tätig zu sein, da dies zeitlich nicht machbar wäre. Die Computerbranche funktioniere aber anders. Dort bedeute eine 100 %-Stelle zwar 100%-igen Effort, aber offensichtlich nicht 100%-igen Zeiteinsatz und vor allem Flexibilität. Sofern behauptet werde, die Beschuldigte habe die geforderte Leistung nicht wie vereinbart erbringen können, sei dies unzutreffend. Die B_____ GmbH sei sehr zufrieden gewesen und auch die Leistungen im Polizeidienst hätten sich im vertraglichen Bereich befunden. Da die Beschuldigte die Arbeitstätigkeit erfüllt habe, habe sie Anspruch auf ein Gehalt gehabt. Die Kantonspolizei habe eine arbeitsrechtliche Leistung erhalten und somit auch keinen Vermögensschaden erlitten.

Was die Krankheitstage anbelange, werde von der Beschuldigten bestritten, dass sie sich krankgemeldet habe, obwohl sie nicht krank gewesen sei, um bei der anderen Arbeitgeberin arbeiten zu können. Sie sei, jedenfalls was ihren Einsatz bei der Kantonspolizei betreffe, von einer arbeitsplatzbedingten Krankheit betroffen gewesen. Die Frage sei auch hier nicht, ob sie für zwei Arbeitgeber tätig, sondern ob sie effektiv krank gewesen sei. Da sie

arbeitsplatzspezifisch aufgrund der Mobbingssituation krank gewesen sei, habe sie gleichzeitig z.B. zu Hause am Computer arbeiten dürfen. Entgegen den Ausführungen der Vorinstanz habe ein Hinderungsgrund für die Erbringung der Arbeitsleistung vorgelegen. Dies betreffe auch den umgekehrten Fall, als die Beschuldigte den Polizeidienst verrichtet habe. Die B_____ GmbH sei mit ihren Leistungen sehr zufrieden gewesen. Somit könne es sich nicht um einen Betrug handeln. Eine arglistige Täuschung führe gerade zur Unzufriedenheit bzw. einem Schaden. Bezüglich der in der Anklage geltend gemachten Verrechnungen der Arbeitsstunden gegenüber der B_____ GmbH sei darauf hinzuweisen, dass es sich um abrechenbare Stunden handle. Die Computerprogrammierung sei eine intellektuelle Leistung, die an sich nicht nach Stunden abgerechnet werden könne. Da dies aber von den Kunden gewünscht werde, liefere die B_____ GmbH Stundenrapporte ab. Nun könne aus diesem von den Programmierfirmen entwickelten System nicht abgeleitet werden, dass dies im internen Verhältnis zur Arbeitnehmerin auch gelte. Der B_____ GmbH sei es egal gewesen, wann die Beschuldigte tätig gewesen sei und wie viele Stunden sie benötigt habe. Wichtig sei einzig gewesen, dass die Leistung gestimmt habe und entsprechend Rechnung an die Kunden habe gestellt werden können.

3.2 Die Staatsanwaltschaft bringt demgegenüber in Bezug auf den Freispruch von der Anklage des Betruges hinsichtlich der gleichzeitigen Anstellung im Rahmen zweier 100%-Arbeitspensen vor, dass das Strafgericht bei seinen Erwägungen die tatsächliche Tragweite des strafrechtlichen Vermögensschadens verkenne. Zwar sei dem Strafgericht insofern zuzustimmen, als nicht bei jeder schlechten Mitarbeiterin von Betrug ausgegangen werden müsse, selbst wenn diese sich noch im Vorstellungsgespräch als Topkandidatin präsentiert hätte, allerdings greife diese Betrachtungsweise im vorliegenden Fall nicht, zumal es hier von vornherein klar und zwingend gewesen sei, dass die Beschuldigte die geforderte Leistung nicht wie vereinbart werde erbringen können. Dabei seien nicht subjektive Einschätzungen des eigenen Leistungsvermögens, welche sich allenfalls nachträglich als zu optimistisch herausgestellt hätten, ausschlaggebend, sondern objektiv feststehende Umstände: Niemand sei in der Lage, das Pensum zweier 100%-Arbeitsstellen gleichzeitig zu absolvieren, was einerseits den begrenzten physischen Möglichkeiten jedes Menschen und andererseits der Tatsache geschuldet sei, dass der Tag nur 24 Stunden habe und niemand gleichzeitig an zwei Orten sein und seine Arbeitsleistung erbringen könne. Selbst bei grösstem Einsatz der betroffenen Person sei von Beginn an klar, dass sie nicht die Gegenleistung werde erbringen können, zu der sie sich verpflichtet habe und für die sie schliesslich den Lohn erhalten werde, dass also eine Diskrepanz zwischen Leistung und Gegenleistung vorliege. So habe auch die B_____ GmbH ausgeführt, dass es die Beschuldigte zwar zu Beginn des Arbeitsverhältnisses noch geschafft habe, ihren Pflichten nachzukommen, je länger je mehr sich dann jedoch Mängel offenbart hätten. Die Beschuldigte sei unter der Woche in der Regel nicht zu erreichen gewesen und habe meistens an den Wochenenden und in der Nacht gearbeitet, bei Kundenbesuchen, zu denen sie nur sehr widerwillig gegangen sei, sei sie meist unpünktlich und unorganisiert gewesen. Generell habe sie einen chaotischen Eindruck gemacht. Aus dieser Schilderung lasse sich einerseits zweifellos entnehmen, dass die B_____ GmbH mit den Leistungen der Beschuldigten eben nicht zufrieden gewesen sei, und andererseits werde offensichtlich, dass es unmöglich gewesen sei, gleichzeitig ein volles Pensum sowohl als Polizistin als auch als Programmiererin zu bewältigen. Schliesslich sei darauf hinzuweisen, dass die Stundenrapporte mitnichten nur dazu dienten, die betreffenden Arbeitszeiten gegenüber dem Kunden abzurechnen, sondern auch um gegenüber der Arbeitgeberin nachzuweisen,

dass die betreffende, vertraglich vereinbarte Arbeitszeit tatsächlich geleistet worden sei. Nicht umsonst sei im Arbeitsvertrag festgehalten, dass die wöchentliche Arbeitszeit 40 Stunden betrage, und nicht umsonst würden beispielsweise am 4. Januar 2018, als die Beschuldigte sich gegenüber der Kantonspolizei habe krankschreiben lassen, nicht nur dem Kunden verrechenbare Stunden, sondern eben auch intern zu verbuchende Arbeitszeit erfasst, was dann zu einer Arbeitsleistung von insgesamt achteinhalb Stunden an diesem Tag geführt habe.

3.3 Die Privatklägerin bringt schliesslich vor, dass gemäss § 20 des Personalgesetzes (PG, SG 162.100) die Ausübung einer Nebenbeschäftigung sowie die Übernahme eines öffentlichen Amtes zulässig seien, wenn sie die Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigen und mit der dienstlichen Stellung vereinbar seien. Gemäss Absatz 2 von § 20 PG müsse die Nebenbeschäftigung durch die Anstellungsbehörde bewilligt werden, wenn a) die Aufgabenerfüllung dadurch beeinträchtigt werden könnte, b) die Möglichkeit einer Interessenkollision bestehe oder c) Arbeitszeit in Anspruch genommen werde. Das Melden einer Nebenbeschäftigung, welche unter die genannten Voraussetzungen falle oder fallen könnte, sei somit eine arbeitsvertragliche Pflicht. Da in casu die Aufgabenerfüllung durch die zeitliche Belastung der Nebenbeschäftigung tangiert gewesen sei, wäre diese zu melden gewesen.

In Bezug auf das Vorbringen der Beschuldigten, dass seitens Kantonspolizei ein Nachfragen nach der Annahme einer weiteren Erwerbstätigkeit ausgeblieben sei, sei anzumerken, dass diese Aussage nicht korrekt sei. Vielmehr fordere seit vielen Jahren die oder der Personalchef/-in des Justiz- und Sicherheitsdepartements jedes Jahr im ersten Halbjahr bei allen Mitarbeitenden des Departements via E-Mail die Deklaration allfälliger Nebenbeschäftigungen ein. Die Nachfrage erfolge demnach nicht nur im Rahmen des Anstellungsprozesses. Leider seien die entsprechenden E-Mails der Vorjahre nicht mehr vorhanden.

Was die von der Beschuldigten behauptete arbeitsplatzbezogene Krankheit betreffe, müsse dieses Vorbringen als Schutzbehauptung zurückgewiesen werden. Denn wäre dies tatsächlich so gewesen, hätte der behandelnde Hausarzt auf dem Arztzeugnis vermerken müssen, dass die Arbeitsunfähigkeit arbeitsplatzbezogen sei. Damit wäre gegen aussen ersichtlich gewesen, dass die Beschuldigte an ihrem Arbeitsplatz bei der Kantonspolizei nicht arbeitsfähig gewesen sei, sehr wohl aber an jeder anderen Arbeitsstelle. Tatsächlich sei auf dem Arztzeugnis noch nicht einmal der Adressat desselben, also die Arbeitgeberin, aufgeführt. Da weder der Vermerk auf die arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit noch der Adressat Kantonspolizei aufgeführt seien, sei davon auszugehen, dass die Arbeitsunfähigkeit generell gegolten habe, nicht nur für die Anstellungsbehörde Kantonspolizei. Der behandelnde Arzt, Dr. [...], führe in seiner Stellungnahme vom 7. August 2020 aus, dass er über das Bestehen eines weiteren Arbeitsverhältnisses von seiner Patientin nicht informiert worden sei. Im Übrigen sei es unüblich, dass ein Arzt seine Patientin gleich über drei Monate am Stück krankschreibe. In der Regel werde die Arbeitsunfähigkeit monatlich überprüft. Ferner hätte die Beschuldigte Kontakt mit der Personalabteilung aufnehmen und z.B. um eine einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses oder eine andere Lösung ersuchen können.

3.4 Gemäss der in Art. 10 StPO, Art. 32 Abs. 1 der Bundesverfassung (BV, SR 101) und Art. 6 Ziff. 2 der Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten (EMRK, SR 0.101) verankerten Unschuldsvermutung ist bis zum gesetzlichen Nachweis

der Schuld zu vermuten, dass die wegen einer strafbaren Handlung angeklagte Person unschuldig ist. Daraus wird der Grundsatz «in dubio pro reo» abgeleitet (BGE 127 I 38 E. 2a m.H.). Im Sinne einer Beweislastregel besagt dieser Grundsatz, dass der angeklagten Person ein Sachverhalt nur angelastet werden darf, wenn er mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit erstellt ist. Dabei darf sich das Gericht im Rahmen der Beweiswürdigung nicht von einem für die angeklagte Person ungünstigen Sachverhalt überzeugt erklären, wenn bei objektiver Betrachtung ernsthafte Zweifel bestehen, ob sich der Sachverhalt so verwirklicht hat. In Art. 10 Abs. 3 StPO ist die Rede von «unüberwindlichen» Zweifeln. Bloss abstrakte und theoretische Zweifel sind freilich nicht massgebend, weil solche immer möglich sind und absolute Gewissheit nicht verlangt werden kann. Vielmehr muss genügen, dass das Beweisergebnis aus Sicht eines besonnenen und lebenserfahrenen Beobachters über jeden vernünftigen Zweifel erhaben ist; insbesondere genügt es, wenn verschiedene Indizien in ihrer Gesamtheit beweisbildend sind (zum Ganzen: BGE 144 IV 345 E. 2.2.3, 138 V 74 E. 7, 124 IV 86 E. 2a, je m.H. sowie ausführlich: Tophinke, in: Basler Kommentar, 2. Aufl., Basel 2014, Art. 10 StPO N 82 ff.). «Der in dubio-Grundsatz wird erst anwendbar, nachdem alle aus Sicht des urteilenden Gerichts notwendigen Beweise erhoben und ausgewertet worden sind. Insoweit stellt er keine Beweiswürdigungsregel dar» (BGer 6B_651/2018 vom 17. Oktober 2018 E. 1.3.3; BGE 144 IV 345 E. 2.2.3.1 und 2.2.3.2). So hat das Gericht bei sich widersprechenden Beweismitteln nicht unbesehen auf den für die angeklagte Person günstigeren Beweis abzustellen. Mit anderen Worten enthält der Grundsatz «in dubio pro reo» keine Anweisung, welche Schlüsse aus dem einzelnen Beweismittel zu ziehen sind (vgl. statt vieler BGer 6B_699/2018 vom 7. Februar 2019 E. 2.3.2; BGE 144 IV 345 E. 2.2.3.1). Vielmehr gilt der Grundsatz der freien und umfassenden Beweiswürdigung (Art. 10 Abs. 2 StPO), wonach das Gericht die Beweise frei von Beweisregeln würdigt und nur nach seiner aus dem gesamten Verfahren gewonnenen Überzeugung aufgrund gewissenhafter Prüfung der vorliegenden Beweise darüber entscheidet, ob es eine Tatsache für bewiesen hält (BGE 127 IV 172 E. 3a; vgl. auch Wohlers, in: Donatsch et al. [Hrsg.], Kommentar zur Schweizerischen Strafprozessordnung, 3. Aufl., Zürich 2020, Art. 10 N 25 ff.). Solange das Sachgericht den Standards der Beweiswürdigung folgt, hat es dabei einen weiten Ermessensspielraum (in BGE 143 IV 214 nicht publ. E. 13.1 des BGer 6B_824/2016 vom 10. April 2017). Der Anwendungsbereich des Grundsatzes in dubio pro reo erfasst Zweifel am Vorliegen bestimmter Sachverhaltsmomente, wie insbesondere auch am Vorliegen der Umstände, welche die objektiven und subjektiven Merkmale der angeklagten Tatbestände ausmachen (vgl. Wohlers, a.a.O., Art. 10 N 14). Nachfolgend ist in Berücksichtigung dieser Grundsätze zu prüfen, ob die Schuldsprüche im erstinstanzlichen Urteil zu Recht erfolgt sind.

E. 3.5

3.5.1 Vorliegend stützt sich der Sachverhalt einerseits auf die Aussagen der Beschuldigten selbst ab. So sagte sie wiederholt ■ und insbesondere in der Berufungsverhandlung ausführlich ■ aus, sie habe aufgrund der schwerwiegenden Mobbingattacken während ihres Dienstes bei der Kantonspolizei nach einem Nebenjob gesucht, der sie finanziell hätte auffangen sollen, wäre es letzten Endes zum Verlust der Stelle bei der Kantonspolizei gekommen. Ihr Vorgesetzter bei der Polizei habe ihr immer wieder mit der Kündigung gedroht. Sie habe sich zum fraglichen Zeitpunkt nicht (mehr) in einer finanziellen Notlage befunden, sondern habe der beruflichen Ungewissheit entgegensteuern müssen, da sie Angst gehabt habe, arbeitslos zu werden (Akten S. 414, vgl. 667 ff.). Was das Mobbing bei

der Polizei betreffe, so habe sie dieses als massiv erlebt. Sie sei als «dumm», «fett» und «hässlich» bezeichnet und auch angespuckt und geschubst worden. Ihr Vorgesetzter C_____ habe sie vor der Mannschaft mit Essen beworfen und sie «Wüeschti» genannt. Bei den Schlafkabinen sei die Tür zum Männerschlafsaal einmal offen gestanden und C_____ sei mit nacktem Oberkörper dort gestanden. Als sie vorbeigelaufen sei, habe er gesagt «komm Schätzchen, oh nein, das ist ja A_____» und sie als «hässlich» bezeichnet. Jeder Antrag auf Versetzung sei zerrissen oder es sei nicht auf ihn eingegangen worden. Des Weiteren seien ihre Namensschilder und andere Gegenstände aus ihrem Spind verschwunden und man habe sie deswegen dann als Chaotin betitelt. Auch sei sie aufgrund ihres «Balkanhintergrunds» beleidigt und als «Zigeunerin» betitelt worden. Alles, was sie bei der Arbeit getan habe, sei schlechtgemacht worden. Der Vorgesetzte habe sie drangsaliert, und alle anderen hätten mitgezogen. Wenn sie erste Angaben von beschuldigten Personen entgegengenommen und so protokolliert habe, wie es ausgesagt worden sei, habe man sie als «dumm» betitelt, da die beschuldigte Person so eine «mildere Strafe» erhalten würde. Solche Sachen hätten sie über die Monate sehr verletzt und sie sei am Schluss ein Häufchen Elend gewesen. Sie habe Angst davor gehabt, was als nächstes passieren könnte. Man habe ihr von der Polizei keinerlei Hilfe angeboten, auch nicht, als sie sich habe krankschreiben lassen. Man habe nicht einmal versucht, sie zu kontaktieren. Der Polizeibeamtenverband habe ihr gesagt, dass sie es mit Humor nehmen solle. Es habe sie auch verletzt, dass der Vertreter des Polizeibeamtenverbands sich mit ihrem Vorgesetzten C_____ getroffen und mit diesem eine Unterredung geführt habe, ohne sie miteinzubeziehen oder ihr eine Chance zu geben, ihre Sicht der Dinge darzulegen. Zu jenem Zeitpunkt habe sie gemerkt, dass sie keine Hilfe erwarten können. Auch die Personalchefin habe sie nicht ernst genommen. Bei der Polizei habe sie aber trotz neuen Jobs zunächst nicht gekündigt, da sie eigentlich die Polizei nicht habe verlassen wollen. Der Nebenjob bei der B_____ GmbH sei nur ein «Rettungsanker» gewesen in der Hoffnung, dass es bei der Polizei besser werden würde. Ohne den Nebenjob wäre sie schon viel früher «zusammengeklappt». Sie sei froh gewesen, gebraucht zu werden und einmal nicht «dumm» zu sein. Ihr Arzt habe ihr dann dazu geraten, die Anstellung bei der Polizei zu beenden (Akten S. 414, 520 ff., 667 ff.). Sie habe der Polizei zudem mitgeteilt, dass sie einen zweiten Job habe, könne jedoch keine schriftlichen Belege hierfür vorweisen. C_____ habe ihr gesagt, sein Wort würde ausreichen, sie solle ihm vertrauen und «keine schlafenden Hunde» wecken. Sie habe es aber trotzdem schriftlich gewollt, worauf er sie vor allen Mitarbeitenden angeschrien und gefragt habe, ob sie seine Kompetenz in Frage stelle, er sei ja schliesslich der Chef und sein Wort gelte. Sie sei naiv und dumm gewesen und habe dann entgegnet, dass sie keinen Streit deswegen wolle (Akten S. 523, 672 f.). Bei der Polizei sei sie aber auch nie explizit gefragt worden, ob sie einen Nebenjob ausübe (Akten S. 672). Interessant sei für die Beschuldigte auch gewesen, dass sie sich sechs Monate später, also ungefähr im November 2018, nochmals bei der Polizei wegen des Mobbings gemeldet habe. Am nächsten Tag habe sie dann die Anzeige wegen der vorgeworfenen Delikte erhalten. So habe dies angefangen. Vorher sei das mit dem Nebenjob oder der Krankenschreibung ■ so auch während der drei/vier Monate, welche die Kündigungsfrist abgedeckt hätten ■ nie ein Thema gewesen (Akten S. 675). Als sie bei der Polizei drei Monate krankgeschrieben gewesen sei, habe sie schliesslich zwar weiterhin bei der B_____ GmbH gearbeitet, dort jedoch nicht ein höheres Arbeitspensum absolviert (Akten S. 669).

Was die Anstellung der Beschuldigten bei der B_____ GmbH betrifft, wurde bereits festgehalten, dass der Nebenjob für sie nur ein «Rettungsanker» gewesen sei. Ohne diesen

wäre sie schon viel früher «zusammengeklappt». Sie habe ihrem Chef bei der B_____ GmbH, D_____, zu Beginn der Anstellung gesagt, dass sie noch ein paar Monate bei der Polizei arbeiten werde. Wenn die neue Stelle stimme, würde sie sich von der Polizei lösen (Akten S. 522 f., 669, 672). Sie habe ihm mithin mitgeteilt, dass sie ■ zumindest zu Beginn des neuen Jobs ■ noch ihre Arbeitsstelle bei der Polizei beibehalten werde. Bei der Besprechung mit D_____ bezüglich Bewilligung einer Nebentätigkeit sei es diesem nicht um die Anstellung bei der Polizei gegangen, seine Angst sei es vielmehr gewesen, dass sie als Freelancerin auch bei einem seiner Konkurrenten programmieren gehen würde (Akten S. 674). Sie habe sich sodann nie an einem Arbeitsort krankschreiben lassen, um am anderen arbeiten zu können. Wenn Sie Polizeidienst gehabt habe, habe sie vorher oder erst danach ■ oder an jenen Tagen gar nicht ■ für die B_____ GmbH gearbeitet, grundsätzlich jedoch nicht gleichzeitig (Akten S. 671). In diesem Zusammenhang würden insbesondere auch die von der B_____ GmbH eingereichten Leistungsabrechnungen nicht stimmen, denn die B_____ GmbH habe gegenüber ihren Kunden weitaus mehr resp. andere Stunden deklariert, als die Beschuldigte tatsächlich geleistet habe. Sie habe teilweise auch in der Nacht und am Sonntag ■ etwa für diverse Migrationen ■ gearbeitet, die zu diesen Zeiten geleisteten Stunden hätten dem Kunden jedoch nicht so verrechnet werden können. Sie habe ihrem Chef D_____ zu Beginn mitgeteilt, dass sie in ihrer Freizeit und am Wochenende arbeiten werde (Akten S. 522; vgl. auch Akten S. 670). Im Arbeitsvertrag habe er aber den Sonntag nicht als Arbeitstag aufgeführt haben wollen, da man hierfür eine Bewilligung vom AWA hätte einholen müssen. Die Beschuldigte gab zudem an, dass sie mit der B_____ GmbH vereinbart habe, dass sie zumindest zu Beginn lediglich 20 % bis 30 % tätig sein werde (Akten S. 414, 667 ff.). Sie sei sehr gut und schnell beim Programmieren (Akten S. 667). Wenn sie mithin schnell gearbeitet habe, habe D_____ ihr einfach mehr Arbeit gegeben (Akten S. 671). Es habe aber auch ein Projekt gegeben, für das sie länger gebraucht habe. Aufgrund der Verzögerung habe ihr Chef dann draufzahlen müssen (Akten S. 672). Sie habe jeden Monat den gleichen Lohn erhalten (Akten S. 672). D_____ habe ihr gesagt, dass es am einfachsten mit einem fixen Lohn sei (Akten S. 522 f., 669, 672). Der ihr ausbezahlte Lohn habe nicht dem einer 100%-Stelle für eine Seniorentwicklerin entsprochen; ein entsprechender monatlicher Bruttolohn liege vielmehr zwischen CHF 10'000.■ bis CHF 12'000.■ (Akten S. 677 f.). Im Grunde genommen habe sie lediglich den Fehler gemacht, den schriftlichen Vertrag nicht richtig gelesen zu haben bzw. nicht durch einen Anwalt kontrollieren zu lassen, sondern einfach die mündliche Abmachung gelebt (Akten S. 414, 670).

3.5.2 Den Aussagen der Beschuldigten stehen in diversen Punkten die Schilderungen ihrer damaligen Vorgesetzten C_____ (Kantonspolizei) sowie D_____ (B_____ GmbH) entgegen. Ersterer sagte aus, dass die Stimmung im Team gut und die Beschuldigte vom Typ her eine angenehme Mitarbeiterin gewesen sei. Es habe in der Tour [...] jedoch nicht mit ihr geklappt, weshalb sie zu ihm in die Tour [...] geschickt worden sei. Bei den Sprüchen habe sie jeweils mitgemacht und sie sei auch dabei gewesen, wenn sie etwas unternommen hätten. Er persönlich habe keine Probleme mit ihr gehabt, es sei einfach ein bisschen schwer gewesen wegen ihrer Auffassungsgabe. Sie habe ein wenig Mühe gehabt, Sachen die man vorgegeben habe, zu behalten oder richtig zu bearbeiten. Es habe mit ihr darum auch intensive Qualitätsgespräche gegeben. Die Aussagen der Beschuldigten, dass sie von ihm und dem Team gemobbt worden sei, entsprächen jedoch nicht der Wahrheit. Bis zu ihrem Austritt seien auch nie Mobbingvorwürfe erhoben worden. Ferner habe er nie Versetzungsgesuche der Beschuldigten zerrissen. Nebenjobs habe sie auch nie erwähnt,

man habe nur gewusst, dass es «eng mit dem Geld» gewesen sei (Akten S. 527 ff.).

D___ führte aus, dass er davon ausgegangen sei, dass die Beschuldigte ihre Stelle bei der Polizei beende, da sie bei ihm einen Vertrag mit voller Arbeitsauslastung abgeschlossen habe (Akten S. 530). Von einer anderen Stelle habe er nichts gewusst (Akten S. 533). Ein Pensum von lediglich 30 % wäre nicht möglich gewesen, da er jemanden für 100 % gesucht habe (Akten S. 531). Die Arbeitszeiten seien jedoch flexibel gewesen, man habe arbeiten können, wann man gewollt habe, da man für die Kunden meist via Remotezugang habe tätig sein können (Akten S. 531). Die Stundenerfassungen würden die vollen intern geleisteten Stunden der Beschuldigten wiedergeben. Extern sei es demgegenüber möglich gewesen, dass gewisse Stunden «aufgerundet» worden seien (Akten S. 532 f.).

E. 3.6

3.6.1 Was die Anstellung der Beschuldigten bei der Kantonspolizei und der B___ GmbH betrifft, so ist objektiv erstellt, dass sie am 18. März 2013 in das Polizeikorps des Kantons Basel-Stadt eintrat (Akten S. 205), zuerst im Rahmen der Ausbildung und ab 21. August 2014 dann unbefristet mit dem Dienstgrad Pol in einem 100%-Pensum (Akten S. 210). Bis zu Ihrem Eintritt hatte die Beschuldigte eine Ausbildung zur IT-Fachfrau absolviert und an verschiedenen Orten gearbeitet (vgl. Akten S. 518 f.). Im Juli 2017 bewarb sie sich bei der B___ GmbH mit dem Hinweis, sie wolle schon lange wieder zurück in die IT-Branche und die ausgeschriebene Stelle passe perfekt zu ihrem Ausbildungsprofil. Sie habe sich vor drei Jahren für einen Berufswechsel entschieden, habe sich aber nie von ihrer früheren Tätigkeit richtig lösen können ■ und so habe sie sich nun entschieden, «wieder vollständig» in die IT-Branche zurückzukehren (vgl. die E-Mail der Beschuldigten vom 19. Juli 2017 an D___, Akten S. 340). Per 15. August 2017 trat sie daraufhin die neue Stelle mit einem vertraglichen Wochenarbeitspensum von 40 Stunden an (Akten S. 264 ff.). Ein unterzeichneter Arbeitsvertrag wurde der B___ GmbH jedoch nie zugestellt (vgl. Akten S. 270, 329). Am 23. Januar 2018 wurde seitens der Kantonspolizei die Bewilligung des ausserkantonalen Wohnsitzes für die Beschuldigte widerrufen mit der Anweisung, innert 30 Tagen im Kanton ■ oder dessen Umgebung mit einer Erreichbarkeit des Polizeikommandos innerhalb von 30 Minuten ■ Wohnsitz zu nehmen (Akten S. 234). Zum fraglichen Zeitpunkt (sowie seit 2011 bis heute) wohnte die Beschuldigte an der [...] in [...] (Akten S. 18). Im Mai 2018 kündigte die Beschuldigte ihr Anstellungsverhältnis bei der Kantonspolizei Basel-Stadt auf den 31. August 2018 (Akten S. 212). Per 31. Januar 2019 endete schliesslich auch die Anstellung bei der B___ GmbH einvernehmlich, nachdem die Beschuldigte im November 2018 ihren Wunsch, die Firma verlassen zu wollen, geäussert hatte (Akten S. 271 ff.).

Aktenkundig sind des Weiteren diverse Arztzeugnisse für den in Frage stehenden Zeitraum (Akten S. 220 ff. [Polizei], 285 f. [B___ GmbH]), deren Echtheit von keiner der Parteien bestritten wird. Ferner liegen im Rahmen des Vorverfahrens eingeholte ärztliche Berichte vor, etwa derjenige von Dr. [...] vom 7. August 2020 (Akten S. 170) sowie der Bericht des [...] vom 20. Juli 2020 (Akten S. 161 f.).

3.6.2 Was die umstrittenen Punkte in Bezug auf die Frage der generellen Anstellung der Beschuldigten ■ noch unter Ausblendung der Krankschreibungen (s. hierzu hinten E. 3.6.4) ■ bei der Kantonspolizei betrifft, so muss zunächst davon ausgegangen werden, dass die Beschuldigte bei der Arbeit effektiv Mobbing ausgesetzt war. Neben den von ihr hierzu wiederholt gemachten Aussagen, die aufgrund ihrer Qualität und Konstanz äusserst

glaubhaft sind, sagte denn auch die Vertreterin der Privatklägerin an der Berufungsverhandlung aus, dass man zwar damals nicht von einem Mobbingfall ausgegangen sei, dies aber mit dem heutigen Wissensstand anders zu beurteilen sei (Akten S. 678). Ausserdem spricht für das Vorliegen einer Mobbingssituation auch der Umstand, dass die Beschuldigte sich auch gegenüber ihrem Hausarzt ■ erstmals im April 2018 ■ zu dieser Thematik äusserte (s. den Bericht von Dr.[...] vom 7. August 2020, Akten S. 170) und diesen Vorwurf somit nicht erst im Strafverfahren erhob. Entsprechend erscheinen auch die Schilderungen der Beschuldigten, dass sie nach ihrer Kündigung bei der Polizei von einer unbekanntenen Person kontaktiert worden sei, die ihr gegenüber angegeben habe, dass ihr unter C____ das Gleiche passiert sei wie der Beschuldigten, glaubhaft (Akten S. 676). Mit entsprechender Vorsicht zu geniessen sind konsequenterweise auch die Aussagen und Meldungen von C____ selbst über das angeblich fehlerhafte Verhalten der Beschuldigten im Rahmen des Polizeidienstes (etwa die Aktennotiz vom 8. August 2018, Akten SB HRBS S. 36; vgl. auch SB HRBS S. 96), bezeichnete sie doch explizit ihn als ihren Vorgesetzten als Urheber des massiven Mobbing.

Mit der Vorinstanz ist entsprechend damit übereinzustimmen, dass die Beschuldigte aufgrund der für sie ■ insbesondere aufgrund des Mobbing ■ schwierigen Situation bei der Polizei nach einer Ausweichmöglichkeit gesucht hatte, für den Fall, dass sich die bisherige Entwicklung weiter verschlechtern würde. Entsprechend kann damit auch ihre Bewerbung bei der B____ GmbH im Sommer 2017 erklärt werden. Aufgrund des schwierigen Stands unter ihrem Vorgesetzten C____ ist auch die Aussage der Beschuldigten äusserst glaubhaft, dass die neue Arbeit bei der B____ GmbH so etwas wie ein «Rettungsanker» gewesen sei, ohne den sie schon viel früher «zusammengeklappt» wäre, da sie froh gewesen sei, gebraucht zu werden und einmal nicht «dumm» zu sein (vgl. vorne E 3.5.1). In diesem Zusammenhang erscheint es auch nicht als widersprüchlich, dass sie gegenüber der Kantonspolizei anlässlich des Gesprächs am 14. September 2017 im Zusammenhang mit dem Setzen einer Bewährungsfrist sowie im Dezember 2017 mitteilte, dass sie zwar in der Vergangenheit nicht immer in der Lage gewesen sei, ihren Pflichten als Polizistin vollumfänglich nachzukommen, sie sich nun aber voll und ganz auf die Zukunft konzentrieren, weiterhin bei der Kantonspolizei Basel-Stadt arbeiten und anfangs 2018 nach Basel oder dessen nahe Umgebung ziehen wolle (vgl. SB HRBS S. 82 ff.). So hoffte sie zu diesem Zeitpunkt wohl nach wie vor, ihre Arbeitsstelle bei der Polizei nicht aufgeben zu müssen und dass ihr «Rettungsanker» bei der B____ GmbH doch noch überflüssig werden würde, sagte sie doch wiederholt ■ und zuletzt auch in der Berufungsverhandlung ■ aus, dass der Job bei der Polizei ihre «Traumstelle» gewesen sei (Akten S. 666 f., 674 f., 678).

In Bezug auf die generelle Arbeitsleistung der Beschuldigten bei der Polizei ist zwar festzuhalten, dass diese aufgrund der Akten nicht als sehr zufriedenstellend taxiert werden kann, jedoch ist erstens nicht ersichtlich, dass sich die Leistung erst angesichts der «Doppelbelastung» in irgendeiner Weise verändert hätte: So wurde die Arbeitsleistung der Beschuldigten schon bemängelt, als sie noch gar nicht ihre Zweitanzstellung bei der B____ GmbH angetreten hatte (d.h. vor August 2017). Es finden sich mithin in den personalrechtlichen Unterlagen der Kantonspolizei diverse entsprechende Einträge (vgl. etwa das Schreiben von [...] vom 10. August 2018 an [...], in welchem ersterer auf Eckdaten des Personalverfahrens gegen die Beschuldigte ab Juli 2016 hinweist [Akten SB HRBS S. 35]; s. auch das Formular Zielvereinbarung/Zielerreichung vom 16. Mai 2017 sowie die Bewertungsskala des Mitarbeitergesprächs vom 17. Mai 2017 [Akten SB HRBS S 90 ff.,

104 ff.]; diverse Aktennotizen [Akten SB HRBS S. 109]; Zusatzblatt Übergabesitzung 2017 [Juli 2017, SB HRBS S. 114]). Dass zweitens die Leistungen der Beschuldigten jedoch nicht derart schlecht waren, dass sie als unbrauchbar zu bezeichnen wären, muss sich schon daraus ergeben, dass die Kantonspolizei gleichwohl an ihrer Anstellung festhalten wollte. Schliesslich lässt auch der Entwurf des Zwischenzeugnisses vom 12. Dezember 2017 (Akten SB HRBS S. 73) darauf schliessen, dass ihr Arbeitsverhalten trotz aller Kritik noch als genügend bezeichnet werden muss, heisst es so dort doch unter anderem: «Wir haben A____ als interessierte und pflichtbewusste Mitarbeiterin kennen gelernt, die ihr erworbenes Fachwissen sehr zuverlässig in die Praxis umsetzte und sich durch ein schnelles Auffassungsvermögen auszeichnete. Dank ihren guten analytischen und kombinatorischen Fähigkeiten, ihrer genauen Arbeitsweise und ihrem engagierten Einsatz erbrachte sie zufriedenstellende Leistungen und zeigte sich auch in fordernden Situationen stets belastbar.» (Akten SB HRBS S. 73).

Nicht aktenkundig ist der von der Beschuldigten behauptete Umstand, dass sie der Polizei von ihrer zweiten Arbeitsstelle erzählt habe. Zwar muss, wie bereits erwähnt, den Aussagen von C____, der eine solche Mitteilung der Beschuldigten vor dem Strafgericht verneinte, mit Vorsicht begegnet werden, jedoch finden sich neben den Aussagen der Beschuldigten keine weiteren Anhaltspunkte, die eine solche Information belegen würden. So wäre eine Nebenbeschäftigung wohl auch in den diversen Standortgesprächen im betreffenden Zeitraum thematisiert worden (vgl. Akten SB HRBS S. 95 ff.). Demgegenüber liegen keine Hinweise darauf vor, dass die Beschuldigte ■ während ihrer gleichzeitigen Anstellung bei der B____ GmbH ■ persönlich gefragt wurde, ob sie eine Zweitanstellung ausübe (aufgrund der erst später angenommenen Stelle bei der B____ GmbH, hätte eine Frage zu einem Nebenjob zu Beginn der Anstellung bei der Kantonspolizei auch keine Rolle gespielt). Offengelassen werden kann, ob die Beschuldigte ein jährliches Anschreiben erhalten hatte, in dem sämtliche Mitarbeitende darauf hingewiesen wurden, dass ein Nebenerwerb gemeldet werden müsse. Zumindest stellte sie den Erhalt einer solchen E-Mail an der Berufungsverhandlung jedoch nicht in Abrede, sondern hielt nur fest, dass sie sich nicht daran erinnern könne (Akten S. 679).

Nicht erstellt ist sodann, dass die Beschuldigte während ihrer Arbeitszeit bei der Kantonspolizei gleichzeitig für die B____ GmbH arbeitete. Dies wäre ihr schon rein faktisch aufgrund der Präsenzzeit bei der Polizei nur schwer möglich gewesen. Wie die Beschuldigte zudem ausführt, nahm sie ■ mit Ausnahme von einem Mal, als sie in einer Pause eine Migration durchgeführt resp. überwacht habe ■ auch keinen Laptop oder andere Arbeitsunterlagen der B____ GmbH zum Polizeidienst mit (Akten S. 671). Sie habe ansonsten nur vor oder nach dem Dienst am Abend oder am Wochenende für die B____ GmbH gearbeitet. Es finden sich entsprechend auch keine Aussagen oder Meldungen von anderen Mitarbeitenden der Kantonspolizei, die eine sachfremde Arbeit der Beschuldigten während ihrer Dienstzeit mitbekommen hätten.

3.6.3 Hinsichtlich der umstrittenen allgemeinen Punkte der Anstellung der Beschuldigten bei der B____ GmbH ist erstens klärungsbedürftig, ob D____ von ihrer ■ gleichzeitigen ■ Anstellung bei der Kantonspolizei Kenntnis hatte. Letzterer verneinte dies (vgl. vorne E. 3.5.2). Wie einerseits bereits die Vorinstanz zutreffend festhält, wird seine Aussage durch die E-Mailkorrespondenz zwischen ihm und der Beschuldigten im Vorfeld des Vertragsschlusses gestützt, aus der hervorgeht, dass D____ davon ausgegangen war, dass die Beschuldigte ihre frühere Stelle zugunsten der neuen aufgeben würde. Entsprechend

könnte auch sein Kommentar, es käme auch der Beschuldigten entgegen, wenn sie vor ihrem Stellenantritt zwei Wochen Ferien habe, «um den nötigen Abstand» zum damaligen Job (bei der Kantonspolizei) zu gewinnen, verstanden werden (vgl. Akten S. 333). Dass D____ von einem eigentlichen Jobwechsel ausging, steht denn auch im Einklang mit der Äusserung der Beschuldigten in ihrer Bewerbungs-E-Mail vom 19. Juli 2017, sie wolle «wieder vollständig» in die IT-Branche zurückkehren (Akten S. 340). Kommt hinzu, dass sich aus den Vertragsverhandlungen mit der B____ GmbH ergibt, dass eine Nebenbeschäftigung der Beschuldigten tatsächlich zum Thema geworden war: So hatte die Beschuldigte ihre zukünftige Arbeitgeberin explizit darauf hingewiesen, dass sie noch ein Nagelstudio nebenbei betreibe, welches allerdings eher als Hobby zu betrachten sei, da sie maximal eine Kundin pro Monat habe. Hierauf gab ihr D____ bekannt, dass er diese Nebentätigkeit bewilligen werde (Akten S. 332). Aus dieser Korrespondenz liesse sich grundsätzlich der Umkehrschluss ziehen, dass eine weitere und v.a. noch viel weitergehende Nebenbeschäftigung ebenfalls ausdrücklich hätte bewilligt werden müssen. Andererseits lassen diverse andere Umstände darauf schliessen, dass D____ zwar vordergründig angab, von der Anstellung bei der Polizei nicht gewusst zu haben, es ihm jedoch wohl grundsätzlich gleichgültig war, solange die Beschuldigte ihre Arbeit bei der B____ GmbH zufriedenstellend (vgl. dazu sogleich den übernächsten Absatz) erledigte. So führte er vor dem Strafgericht aus, dass er «[] aufgrund der Situation, dass [sie] wirklich jemanden suchten, zugesagt [habe] und es müsse einfach gemacht werden mit den Terminen und [ihm] sei egal, wie sie es macht.» (Akten S. 531). Weiter bewilligte er ihr problemlos, nachts und am Wochenende zu arbeiten, als sie ihn im Vorgang zum Vertragsabschluss darum bat. Auch teilte er ihr mit, dass Sonntagsarbeit durch das AWA speziell bewilligt werden müsse. Sie könne von ihm aus sonntags ohne Weiteres arbeiten, er könne dies aufgrund der vorgeschriebenen Bewilligungspflicht jedoch nicht in den Vertrag aufnehmen (vgl. Akten SB [...] ED2/ S. 68). In der Folge sei die Beschuldigte zu diesen Randzeiten auch gut erreichbar gewesen, dies im Gegensatz zu den «normalen» Bürozeiten. Letzteres sei für ihn aber auch nicht wichtig gewesen (Akten S. 532, 535). Schliesslich führte die Beschuldigte bei der B____ GmbH auch einen Auftrag für den Kanton Basel-Stadt aus, bei dem sie das Nebenkostenformular zu programmieren hatte. Hierzu gaben sowohl die Beschuldigte als auch D____ an, dass man beim Überprüfen des IT-Zugangs gemerkt habe, dass die Beschuldigte noch über eine aktive E-Mailadresse des Kantons verfüge. D____ sei dies «komisch» vorgekommen (vgl. Akten S. 531, 670).

Was das vereinbarte Arbeitspensum anbelangt, so führte, wie bereits dargelegt wurde, D____ im Gegensatz zur Beschuldigten aus, dass ein Pensum von lediglich 30 % nicht möglich gewesen wäre, da er jemanden für 100 % gesucht habe. Diese Aussage wird grundsätzlich auch durch den ■ wenn auch nicht unterzeichneten ■ Arbeitsvertrag gestützt, in dem eine Wochenarbeitszeit von 40 Stunden stipuliert wird (Akten S. 264, Akten S. 531, 533). Wenn die Beschuldigte dagegen einwendet, dass der ihr ausbezahlte Lohn von monatlich brutto CHF 7'500.■ nicht einer 100 %-Entschädigung für eine Seniorentwicklerin entspreche, da eine solche Stelle vielmehr mit CHF 10'000.■ bis CHF 12'000.■ zu entlohnen sei, so mag dies zwar zutreffen, auch in letzterem Fall handelt es sich jedoch bei der ihr ausbezahlten Entschädigung nicht um eine solche für ein Pensum von lediglich 20 % ■ 30 %, sondern müsste auch bei einem Ziellohn von CHF 12'000.■ mehr als ein 50 %-Pensum abdecken. Nicht gefolgt werden kann jedoch der Vorinstanz, wenn diese zwecks Nachweis eines Vollzeitpensums auf die von D____ eingereichten Stundenrapporte abstellt, auf denen (seit Beginn der Anstellung der Beschuldigten) jeweils

alle Werktage von Montag bis Freitag zur Eintragung der Arbeitsstunden aufgelistet seien. Zwar ist mit der Staatsanwaltschaft darin übereinzustimmen, dass wohl eine Unterscheidung zwischen internen und externen Stunden vorgenommen wurde (was auch von der Beschuldigten und D_____ so bestätigt wurde), jedoch können in keinem Fall die angeblich von der Beschuldigten im Stundenrapport eingetragenen Arbeitsstunden ■ seien sie nun intern oder extern ■ den tatsächlichen Gegebenheiten entsprechen. Beispielhaft hierfür kann der Stundenrapport vom 29. Dezember 2017 herangezogen werden, an dem unter «Tätigkeitsbezeichnung» «Entwicklung Entwicklung Zimmerplan (Zeitbuttons)» eine Arbeitszeit von 9.30 Uhr bis 12.30 Uhr sowie unter «Entwicklung Entwicklung Zimmerplan» eine solche von 13.00 Uhr bis 18.00 Uhr angegeben ist (Akten SB [...] EDZ/ S. 81). Zeitgleich hatte die Beschuldigte nämlich bei der Polizei einen Ganztagesdienst zu verrichten (Akten SB HRBS S. 41), womit es ihr unmöglich gewesen wäre, die bei der B_____ GmbH eingetragenen Arbeitsstunden zu den dort angegebenen Zeiten zu leisten. Gleiches gilt etwa für den 13. September 2017 (nachmittags; Akten SB [...] EDZ/ S. 72, SB HRBS S. 41), den 1. November 2017 (vormittags; Akten SB [...] EDZ/ S. 77, SB HRBS S. 41), den 6. November 2017 (nachmittags; Akten SB [...] EDZ/ S. 77, SB HRBS S. 41), den 1. Dezember 2017 (vormittags; Akten SB [...] EDZ/ S. 79, SB HRBS S. 41), den 6. Dezember 2017 (nachmittags; Akten SB [...] EDZ/ S. 79, SB HRBS S. 41), den 10. Januar 2018 (ganztags; Akten SB [...] EDZ/ S. 82, SB HRBS S. 42), den 21. Februar 2018 (ganztags; Akten SB [...] EDZ/ S. 87, SB HRBS S. 42), den 27. Februar 2018 (ganztags; Akten SB [...] EDZ/ S. 88, SB HRBS S. 42), den 12. März 2018 (nachmittags; Akten SB [...] EDZ/ S. 89, SB HRBS S. 42), den 23. März 2018 (ganztags; Akten SB [...] EDZ/ S. 90, SB HRBS S. 42), den 5. April 2018 (nachmittags; Akten SB [...] EDZ/ S. 91, SB HRBS S. 42), den 6. April 2018 (vormittags; Akten SB [...] EDZ/ S. 91, SB HRBS S. 42), den 10. April 2018 (ganztags; Akten SB [...] EDZ/ S. 91, SB HRBS S. 42) oder den 11. April 2018 (nachmittags; Akten SB [...] EDZ/ S. 91, SB HRBS S. 42). Ferner liegt ein Arztzeugnis vor, demgemäss die Beschuldigte vom 30. November bis 8. Dezember 2017 bei der B_____ GmbH krankgeschrieben war (Akten S. 285), sie jedoch gemäss Stundenrapport in diesem Zeitraum an den Werktagen zwischen sieben bis neun Stunden gearbeitet haben soll (Akten SB [...] EDZ/ S. 79). Daraus erhellt, dass die Stundenrapporte kein wahrheitsgetreues Bild davon abgeben, zu welchen Zeiten und an welchen Tagen die Beschuldigte effektiv für die B_____ GmbH arbeitete. Die Beschuldigte sagte denn auch wiederholt aus, dass die von D_____ eingereichten Stundenrapporte nicht von ihr ausgefüllt worden seien und sie entsprechend zu den dort aufgeführten Zeiten gar nicht für die B_____ GmbH tätig gewesen sei (vgl. zuletzt Akten S. 676). Im Ergebnis muss daher auch offenbleiben, wie hoch das effektiv geleistete Pensum der Beschuldigten bei der B_____ GmbH war, wobei dies klarerweise die von der Beschuldigten kolportierten 20 % ■ 30 % überstiegen haben dürfte.

Was die Arbeitsleistung der Beschuldigten bei der B_____ anbetrifft, gab D_____ zwar zunächst noch an, dass er mit dieser nicht immer zufrieden gewesen sei (wobei sich dies insbesondere auf ihre Erreichbarkeit, ihre Widerwilligkeit in Bezug auf Kundenbesuche und den Umstand, dass sie am Wochenende und in der Nacht gearbeitet habe, nicht jedoch auf ihre Arbeitsleistung als Programmiererin selbst bezog, vgl. Akten S. 176), dies korrigierte er jedoch in seinen Aussagen vor dem Strafgericht, wo er ihr grundsätzlich eine gute Arbeitsleistung beschied. Sie sei ■ abgesehen von den Bürozeiten ■ immer erreichbar gewesen, etwa bei schwierigen Migrationen auch am Wochenende, dies habe sehr gut geklappt. Sie hätten eine sehr flexible Person gesucht und dies sei die Beschuldigte

gewesen. Sie habe geleistet, was sie gewünscht hätten (vgl. Akten S. 532). Die B_____ GmbH habe durch ihre Arbeit denn auch Geld verdient. Die Beschuldigte habe 1600 produktive Stunden erbracht gegenüber 2900 fakturierten. Wenn das Verhältnis ■ wie hier ■ bei 50% ■ 60% liege, sei es «in Ordnung». Die B_____ GmbH habe entsprechend keinen Schaden erlitten (Akten S. 531, 536; vgl. auch SB [...] EDZ/ S. 68). Auch das Arbeitszeugnis der Beschuldigten vom 31. Januar 2019 hält fest, dass ihre Arbeitsergebnisse «sowohl in qualitativer als auch in quantitativer Hinsicht [den] Anforderungen und Erwartungen» entsprochen hätten (Akten SB [...] EDZ/ S. 129). Dass die Arbeitsleistung der Beschuldigten bei der B_____ GmbH zufriedenstellend gewesen sein musste, legt auch der Umstand nahe, dass sie selbst es war, die gemäss D_____ der B_____ GmbH am 16. November mitgeteilt habe, dass sie das Arbeitsverhältnis auflösen wolle ■ auch wenn die Kündigung schliesslich von der B_____ GmbH ausgesprochen wurde bzw. schlussendlich das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen aufgelöst wurde, da die Beschuldigte im Anschluss an ihre Ankündigung keine schriftliche Kündigung eingereicht hatte (vgl. Akten S. 329). Zwar stimmen die Beschuldigte sowie D_____ darin überein, dass nicht alles perfekt gewesen sei (vgl. Akten S. 532, 672). Bezeichnenderweise betrifft das von D_____ exemplarisch aufgezählte Beispiel ■ ein durch die Beschuldigte nicht wahrgenommener Termin, weswegen er ihr eine schriftliche Abmahnung ausgestellt habe ■ jedoch einen Zeitpunkt, zu dem die Beschuldigte gar nicht mehr für die Polizei tätig war, nämlich den 13. Dezember 2018 (vgl. Akten S. 532).

3.6.4 Was schliesslich die Krankschreibungen bei der Kantonspolizei sowie der B_____ GmbH im betreffenden Zeitraum anbelangt, so war die Beschuldigte bei ersterer am 21. September 2017 (Akten S. 238), am 4. Januar 2019 (Akten S. 239), vom 23. bis zum 25. Januar 2018 (Akten S. 239), vom 16. April 2018 bis zum 3. August 2018 (Akten S. 239), vom 6. August 2018 bis zum 24. August 2018 (Akten S. 239) sowie vom 27. August 2018 bis zum 31. August 2018 (Akten S. 239) krankgeschrieben (für Krankschreibungen von mehr als drei Tagen liegen auch entsprechende Arztzeugnisse vor, s. Akten S. 220 ff.). Diesbezüglich weist die Vorinstanz war zutreffend darauf hin, dass gemäss den von der B_____ GmbH eingereichten Stundenrapporten an diesen Tagen jeweils mehrere Arbeitsstunden deklariert wurden (vgl. Akten S. 292 ff.), wie jedoch aufgezeigt werden konnte (vgl. vorne E. 3.6.3), kann nicht davon ausgegangen werden, dass die Rapporte die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden resp. Arbeitszeiten der Beschuldigten bei der B_____ GmbH wiedergeben. Es kann mithin dubionicht darauf geschlossen werden, dass die Beschuldigte während den Tagen, an denen sie bei der Polizei krankgeschrieben war, effektiv für die B_____ GmbH tätig war oder für diese zumindest mehr Arbeit verrichtete, als sie dies ohnehin getan hätte (oder auch zu denjenigen Stunden tätig war, während denen sie ansonsten hätte Polizeidienst verrichten müssen). In diesem Zusammenhang gilt es sodann festzuhalten, dass bei den Krankschreibungen bei der Kantonspolizei ab dem 16. April 2018 von arbeitsplatzspezifischen Krankschreibungen auszugehen ist. So erfolgte die erste Krankschreibung gemäss dem Bericht von Dr. [...] vom 7. August 2020 (Akten S. 170; vgl. auch Akten S. 221) wegen eines Harnwegsinfektes, aufgrund dessen ihr eine Tätigkeit im Rahmen des körperlich anspruchsvollen Polizeieinsatzes vor Ort weniger hätte zugemutet werden können, als eine Programmierarbeit aus dem Home-Office (vgl. zu ihren damaligen Unterbauchschmerzen und dem Harnwegsinfekt auch den Bericht des [...] vom 20. Juli 2020 [Akten S. 161]). Dies muss umso mehr für die Krankschreibungen ab dem 7. Mai 2018 gelten, die durch ihren Hausarzt aufgrund der Mobbing-Situation und der damit zusammenhängenden psychischen

Belastung erfolgten. Diese Krankschreibungen dauerten bis zum Ende des Anstellungsverhältnisses bei der Kantonspolizei am 31. August 2018 an (vgl. Akten S. 170, 224 f.). Entsprechend kann dem Strafgericht auch nicht gefolgt werden, wenn dieses ausführt, dass die Beschuldigte ■ trotz wie auch immer erwirkter Arztbescheinigungen ■ in allen Fällen in der Lage gewesen sei, zu arbeiten und sich schlicht gezwungen gesehen habe, über die Krankschreibungen die Defizite in ihrer Performance bei der jeweils anderen Arbeitgeberin wettzumachen (vgl. S. 8 des vorinstanzlichen Entscheids, Akten S. 556). Die Vorinstanz scheint dies auch mit einer Relativierung der von der Beschuldigten behaupteten Mobbingvorwürfe begründen zu wollen (vgl. Akten S. 9 des vorinstanzlichen Entscheids, Akten S. 557), wobei es sich hierfür insbesondere auf die Aussagen von C_____ abstützt, die jedoch ■ wie erwähnt ■ nicht als glaubhaft taxiert werden können (vgl. vorne E. 3.6.2). Dass eine effektive Mobbing-situation als gegeben anzunehmen ist, wurde bereits zuvor dargelegt (vgl. vorne E. 3.6.2).

In Bezug auf die B_____ GmbH liegen Arztzeugnisse für den Zeitraum vom 2. bis 11. Oktober 2017, vom 30. November bis 8. Dezember 2017 sowie für den 19. März 2018 vor (Akten S. 285 f.). Es ist jedoch unklar, ob die Beschuldigte an diesen Daten effektiv nicht für die B_____ GmbH tätig war resp. die Absenzen der Wahrheit entsprechen, da ■ wie bereits dargelegt wurde ■ hinsichtlich der effektiv geleisteten Arbeitszeit der Beschuldigten nicht auf die von D_____ eingereichten Stundenrapporte abgestellt werden kann (vgl. vorne E. 3.6.3). So hat die Beschuldigte etwa gemäss Rapport ■ trotz Vorliegen eines Arztzeugnisses ■ im Zeitraum vom 30. November bis 8. Dezember 2017 an den Werktagen jeweils zwischen sieben bis neunehalb Stunden gearbeitet (Akten SB [...] EDZ/ S. 79). Auch im Zeitraum der Krankschreibungen zwischen dem 2. bis zum 11. Oktober 2017 ist etwa ersichtlich, dass am 2. Oktober 2017 ■ trotz gleichzeitig eingetragener Absenz ■ drei Arbeitsstunden im Rapport vermerkt sind (Akten SB [...] EDZ/ S. 74).

3.7 Zusammengefasst lässt sich somit hinsichtlich der umstrittenen Punkte festhalten, dass davon auszugehen ist, dass die Beschuldigte bei der Arbeit bei der Kantonspolizei massivem Mobbing ausgesetzt war. Aufgrund dieses Umstands suchte die Beschuldigte nach einer Ausweichmöglichkeit, für den Fall, dass sich die bisherige Entwicklung bei der Polizei weiter verschlechtern würde. Entsprechend kann damit auch ihre Bewerbung bei der B_____ GmbH im Sommer 2017 und ihre Aussage, dass die neue Stelle einen «Rettungsanker» für sie dargestellt habe, ohne den sie schon viel früher «zusammengeklappt» wäre, erklärt werden. Es ist sodann erstellt, dass sich die Arbeitsleistung der Beschuldigten bei der Polizei nach dem Antritt ihres Nebenjobs nicht veränderte, da ihr schon zuvor entsprechende Mängel vorgeworfen worden waren. Nichtsdestotrotz muss ihr Arbeitsverhalten aber noch als genügend bezeichnet werden. Keine Hinweise finden sich des Weiteren dafür, dass die Beschuldigte ■ wie von ihr behauptet ■ ihre damaligen Vorgesetzten von ihrem Nebenjob bei der B_____ GmbH in Kenntnis gesetzt hatte. Jedoch muss als erstellt gelten, dass sie ■ während ihrer gleichzeitigen Anstellung bei der B_____ GmbH ■ zu keinem Zeitpunkt persönlich gefragt wurde, ob sie eine Zweit-anstellung ausübe. Nicht erstellt ist sodann, dass die Beschuldigte während ihrer täglichen Arbeitszeit bei der Kantonspolizei gleichzeitig für die B_____ GmbH arbeitete.

Was die Anstellung bei der B_____ GmbH betrifft, so finden sich auch hier keine Belege dafür, dass die Beschuldigte D_____ mitgeteilt hatte, dass sie weiterhin unbefristet für die

Kantonspolizei tätig sein würde. Es ist jedoch davon auszugehen, dass ihm dies grundsätzlich gleichgültig war, solange sie ihre Arbeit bei der B____ GmbH zufriedenstellend erledigte. Was das Arbeitspensum der Beschuldigten bei der B____ GmbH betrifft, so ist davon auszugehen, dass dies über den von ihr kolportierten 20 % ■ 30 % gelegen haben dürfte. Jedoch hat als erstellt zu gelten, dass die von D____ eingereichten Stundenrapporte kein wahrheitsgetreues Bild davon abgeben, zu welchen Zeiten und an welchen Tagen die Beschuldigte effektiv für die B____ GmbH arbeitete. In Bezug auf die dortige Arbeitsleistung gilt es festzuhalten, dass diese grundsätzlich zufriedenstellend ausfiel und ihre Arbeitgeberin mithin durch sie auch einen Gewinn erzielte.

In Bezug auf die Krankschreibungen an beiden Arbeitsorten kann zum einen betreffend die Kantonspolizei nicht darauf geschlossen werden, dass die Beschuldigte während den Tagen, an denen sie bei der Polizei krankgeschrieben war, effektiv für die B____ GmbH tätig war oder für diese zumindest mehr Arbeit verrichtete, als sie dies ohnehin getan hätte (oder auch zu denjenigen Stunden tätig war, während denen sie ansonsten hätte Polizeidienst verrichten müssen). Zudem gilt es auch festzuhalten, dass bei den Krankschreibungen bei der Kantonspolizei ab dem 16. April 2018 von arbeitsplatzspezifischen Krankschreibungen auszugehen ist. Zum anderen ist in Bezug auf die Krankschreibungen bei der B____ GmbH unklar, ob die Beschuldigte an den betreffenden Daten effektiv nicht für die B____ GmbH tätig war, da hinsichtlich ihrer effektiv geleisteten Arbeitszeit resp. Absenzen nicht auf die von D____ eingereichten Stundenrapporte abgestellt werden kann.

E. 5

5.1 Die Beschuldigte bringt in rechtlicher Hinsicht vor, dass objektiv jeweils weder eine arglistige Täuschung vorliege noch ein Vermögensschaden gegeben sei. Subjektiv sei zudem eine Täuschungsabsicht zu verneinen.

Die Staatsanwaltschaft hält dem entgegen, dass auch betreffend die allgemeine Arbeitsleistung für beide Arbeitsstellen Leistung und Gegenleistung nicht ausgeglichen gewesen seien. Die Differenz sei somit auch klar als strafrechtlicher Schaden zu qualifizieren. In Bezug auf die Krankschreibungen sei der rechtlichen Würdigung der Vorinstanz zu folgen.

5.2 Einen Betrug nach Art. 146 StGB begeht, wer in der Absicht, sich oder einen anderen unrechtmässig zu bereichern, jemanden durch Vorspiegelung oder Unterdrückung von Tatsachen arglistig irreführt oder ihn in einem Irrtum arglistig bestärkt und so den Irrenden zu einem Verhalten bestimmt, wodurch dieser sich selbst oder einen andern am Vermögen schädigt. Die objektiven Tatbestandsmerkmale sind somit: arglistige Täuschung, Irrtum, Vermögensdisposition, Vermögensschaden; weiter Motivationszusammenhang (zwischen arglistiger Täuschung und Irrtum sowie zwischen Irrtum und Vermögensdisposition) sowie Kausalzusammenhang (zwischen Vermögensdisposition und Schaden, vgl.

Trechsel/Cramer, in: Trechsel/Pieth [Hrsg.], Schweizerisches Strafgesetzbuch, Praxiskommentar, 4. Auflage 2021, Art. 146 N 1). In subjektiver Hinsicht muss neben dem Vorsatz auf alle objektiven Tatbestandsmerkmale (Art. 12 Abs. 2 StGB) die Absicht ungerechtfertigter Bereicherung vorliegen. Eine solche Bereicherungsabsicht setzt voraus, dass die Absicht der Täterin selbst dann, wenn sie die Bereicherung bloss für möglich hält, auf Erlangung des Vorteils gerichtet ist; sie will die Bereicherung für den Fall, dass sie eintritt. Dies bedeutet, dass die Bereicherung zwar nicht ausschliessliches Motiv des

Handelns sein muss, sie muss aber zumindest mitbestimmend sein. Damit genügt eine bloss eventuelle Absicht nicht (BGE 105 IV 330 E. 2c, 102 IV 83 E. 1; Niggli/Mäder, in: Basler Kommentar, 4. Aufl., Basel 2019, Art. 146 StGB N 270 f.; Stratenwerth/Bommer, BT I, § 15 N 65).

5.3 Wie dies bereits von der Vorinstanz vorgenommen wurde, gilt es nachfolgend zwischen zwei Hauptbetrugsvorwürfen zu unterscheiden: Zum einen zwischen dem allgemeinen Vorwurf der Doppelbeschäftigung (sogleich E. 5.3.1) und zum anderen zwischen dem Vorwurf der Arbeitsleistung bei einer Arbeitgeberin bei gleichzeitiger Krankschreibung am anderen Arbeitsort (hinten E. 5.3.2).

5.3.1 Hinsichtlich des allgemeinen Vorwurfs der nicht bewilligten Doppelbeschäftigung hat die Vorinstanz zutreffend ausgeführt, dass es sich hierbei um einen klaren Verstoss gegen zivilrechtliche und personalrechtliche Bestimmungen handelt (hierbei gilt es jedoch darauf hinzuweisen, dass aufgrund der Sachverhaltswürdigung nicht als erstellt gelten kann, dass die Beschuldigte zwei 100 %-Pensen ausübte). Dies führt, wie dies auch das Strafgericht festhält, jedoch nicht automatisch auch zu einer strafrechtlichen Relevanz des betreffenden Verhaltens.

So ist mit der Vorinstanz klarerweise das Vorliegen eines Vermögensschadens zu verneinen. Bei vollständig zweiseitigen Geschäften mit vereinbarter Gegenleistung ist nämlich ein Schaden ausgeschlossen, wenn die Gegenleistung die Vermögenszuwendung der Getäuschten wertmässig ausgleicht (Maeder/Niggli, a.a.O., Art. 146 StGB N 250). Wie das Strafgericht zutreffend ausführt, hat die Beschuldigte ihre Arbeitsleistungen sowohl für die Kantonspolizei als auch für die B ____ GmbH grundsätzlich erbracht, womit sich Arbeitsleistung und Lohnzahlung ausgleichend gegenüberstanden. Wie dargelegt werden konnte, müssen die Leistung der Beschuldigten bei der B ____ GmbH als zufriedenstellend und bei der Polizei als mindestens noch genügend erachtet werden. Es kann daher in keinem der beiden Fälle von einer nicht mehr vertragsgemässen Gegenleistung ausgegangen werden ■ andernfalls hätten die Arbeitgeberinnen das jeweilige Arbeitsverhältnis bereits früher beenden können. Ein diesbezüglicher Vergleich der Staatsanwaltschaft mit dem Fall eines gepanschten Weins verfängt nicht, da personalrechtlich resp. arbeitsvertraglich lediglich eine solche (noch)vertragsgemässe Arbeitsleistung geschuldet ist. Sofern letztere ■ wie vorliegend ■ in entsprechendem Umfang erbracht wird, kann nicht auf eine Subjektivierung des Schadens abgestellt werden, wenn die Arbeitgeberinnen möglicherweise eine bessere Arbeitsleistung erwartet haben sollten. In einem solchen Fall würde sich nämlich jede nicht tadellose arbeitende Arbeitnehmende einem derartigen Schädigungsvorwurf ausgesetzt sehen. Zudem ist darauf hinzuweisen, dass auch ein ■ im Falle einer Entlassung der Beschuldigten ■ eingesparter Lohn (im Sinne von entgangenem Gewinn) keinen Schaden darstellen würde, da die Arbeit in einem solchen Fall von einer Dritten ■ gegen entsprechende Entschädigung ■ hätte ausgeführt werden müssen.

Abgesehen von dem Nichtvorliegen eines Vermögensschadens wäre auch bereits fraglich, ob vorliegend überhaupt schon eine Täuschung zu bejahen wäre. Sofern der Beschuldigten nämlich der Vorwurf gemacht wird, dass sie ihren Arbeitgeberinnen ■ trotz Verpflichtung zur Einholung einer Bewilligung ■ die Doppelanstellung verschwiegen, würde es sich möglicherweise um eine Täuschung durch Unterlassen handeln (Unterlassen im Sinne des Nichtbeseitigen eines Irrtums und nicht lediglich ein ■ noch aktives ■ Unterdrücken von Tatsachen). Im Falle eines Betrugs durch Unterlassen werden strenge Anforderungen an eine Garantenpflicht gestellt. Hierbei genügt nicht jede Rechtspflicht und mithin nicht

irgendeine Vertragsbeziehung sowie auch kein daraus abgeleiteter Verweis auf Treu und Glauben; vielmehr ist die in diesem Sinne geforderte Garantienpflicht eine qualifizierte Rechtspflicht zum Tätigwerden. Diese muss den Kern des Rechtsverhältnisses darstellen und sich auf den Schutz des Vermögens beziehen (vgl. hierzu Maeder/Niggli, a.a.O., Art. 146 StGB N 58; BGE 140 IV 206 E. 6.3 f.).

Des Weiteren wäre auch fraglich, ob die Beschuldigte ■ wie angeklagt ■ durch ihr Verschweigen über die «tatsächliche Verfügbarkeit der Arbeitskraft» täuschte. Die Verfügbarkeit der Arbeitskraft war bei der Kantonspolizei grundsätzlich nicht beeinträchtigt, da die Beschuldigte weiterhin zu den vorgeschriebenen Arbeitszeiten ihren Dienst zu leisten hatte. Bei der B_____ GmbH machte sie des Weiteren von Anfang an klar, dass sie gerne zu Randzeiten und am Wochenende arbeiten wolle. In diesem Zusammenhang ist ferner auch fraglich, ob eine arglistige Täuschung vorliegt (an eine solche wären bei einer Tatbegehung durch Unterlassen grundsätzlich wiederum höhere Anforderungen zu stellen, vgl. Maeder/Niggli, a.a.O., Art. 146 StGB N 58). Entgegen der Vorinstanz kann nämlich auch nicht davon ausgegangen werden, dass die Beschuldigte «einiges an Geschick» aufbringen musste, um unentdeckt zu bleiben, ist doch vielmehr erstellt, dass sie keinen besonderen Wert auf ein Verdecken ihrer Doppelanstellung legte. So wurde bereits festgehalten, dass sie bei der B_____ GmbH für den Kanton Basel-Stadt das Nebenkostenformular programmieren musste. Hierzu gaben sowohl die Beschuldigte als auch D_____ an, dass man beim Überprüfen des IT-Zugangs gemerkt habe, dass erstere noch über eine aktive E-Mailadresse des Kantons verfügt habe und dies D_____ «komisch» vorgekommen sei (vgl. vorne E. 3.6.3). Sodann sei die Beschuldigte gemäss D_____ zu den normalen Arbeitszeiten selten erreichbar gewesen (vgl. vorne E. 3.6.3). Von einem «geschickten» Verstecken der Arbeit bei der Kantonspolizei kann mithin keine Rede sein. Ferner wurde die Beschuldigte bei der Kantonspolizei auch nicht persönlich gefragt, ob sie eine Nebenbeschäftigung ausübte. Das Nichtreagieren auf eine möglicherweise allen Angestellten jährlich zugesendete E-Mail wäre ebenso wenig als arglistige Täuschungshandlung zu qualifizieren.

Weiter wäre das Vorliegen eines Motivations- resp. eines Kausalzusammenhangs zwischen Täuschung und Vermögensverfügung anzuzweifeln. Der Lohn als Vermögensverfügung wurde der Beschuldigten nämlich nicht wegen einer allfälligen Täuschung über die doppelte Beschäftigung ausbezahlt, sondern aufgrund ihrer vertragsgemäss erbrachten Arbeitsleistung. Ferner ist nicht erwiesen, dass die Beschuldigte bei der Kantonspolizei aufgrund ihrer Doppelbelastung eine schlechtere Arbeitsleistung erbrachte als vor Antritt der neuen Stelle bei der B_____ GmbH.

Schliesslich ist in Bezug auf den subjektiven Tatbestand festzuhalten, dass zum einen keine Bereicherungsabsicht vorliegt, wenn eine noch vertragsgemässe Gegen- bzw. Arbeitsleistung erbracht wird (fehlende Stoffgleichheit zwischen Schaden und Bereicherung). Auch würde, wie bereits ausgeführt wurde, eine blosser Eventualabsicht nicht genügen. Zum anderen kann bei der Beschuldigten nicht auf einen Schädigungswillen geschlossen werden, sagte sie doch aus, dass der Nebenjob bei der B_____ GmbH ihr Kraft gegeben habe, um ihre Tätigkeit bei der Polizei weiterhin ausführen zu können. Ohne diesen hätte sie mithin bei der Polizei eine noch eingeschränktere Arbeitsleistung erbracht. Bei der B_____ GmbH ist die Arbeitsleistung ohnehin nicht zu kritisieren.

5.3.2 Was die Krankschreibungen bei beiden Arbeitgeberinnen betrifft, handelt es sich bei den in den Akten befindlichen Arztzeugnissen unbestrittenermassen um echte Arztzeugnisse.

Es wird denn auch nicht geltend gemacht, dass die Beschuldigte an den entsprechenden Datennichtkrank gewesen sei.

5.3.2.1 Hinsichtlich der Krankschreibungen bei der Kantonspolizei ist zunächst fraglich, worin vorliegend eine tatbestandsmässige Täuschungshandlung liegen könnte. So hat nämlich, wie erwähnt, als erstellt zu gelten, dass bei der Beschuldigten ab Mitte April bis Ende August 2018 aufgrund des Harnwegsinfektes sowie der Mobbingssituation bei der Kantonspolizei eine arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit vorlag (ihr war es aufgrund der hauptsächlich nur die Arbeitsstelle bei der Kantonspolizei betreffenden Umstände mithin aber möglich, in diesem Zeitraum weiterhin ihrer Tätigkeit bei der B_____ GmbH nachzugehen). Aufgrund der arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit kann damit nicht mit der Vorinstanz übereingestimmt werden, dass kein tatsächlicher Hinderungsgrund für die Erbringung der Arbeitsleistung bei der Kantonspolizei vorlag. Mithin stellt sich nun aber die Frage, worüber die Beschuldigte die Kantonspolizei überhaupt getäuscht haben könnte. Die Handlung der Beschuldigten beschränkte sich im Fall der Arztzeugnisse nämlich auf das Einreichen von echten Arztzeugnissen und das ■ unbestrittene ■ Vorliegen entsprechender Erkrankungen. Aufgrund der effektiv gegebenen Arbeitsunfähigkeit bei der Kantonspolizei wäre vorliegend einzig eine allfällige Täuschung hinsichtlich eines unterlassenen Hinweises auf die Möglichkeit, dass sie an einem anderen Ort innerhalb der Kantonspolizei hätte arbeiten können, denkbar. Bereits hier stellt sich jedoch wiederum die Frage, ob es sich um eine Täuschung durch Unterlassen im Sinne des Nichtbeseitigen eines Irrtums handelt. Bejahendenfalls wäre eine erforderliche Garantenpflicht auch hier zu verneinen, da der Beschuldigten keine entsprechende qualifizierte Aufklärungspflicht zukam (vgl. vorne E. 5.3.1). Doch selbst wenn von einem aktiven Handeln im Sinne eines Unterdrückens von Tatsachen ausgegangen werden müsste, wäre das Merkmal der Arglist aufgrund der Opfermitverantwortung der Kantonspolizei ■ und weitergehend auch ein Irrtum ■ zu verneinen, da der Kantonspolizei bzw. den Vorgesetzten der Beschuldigten aufgrund ihrer Meldungen ■ auch beim Polizeibeamtenverband ■ bewusst war, dass sich die Beschuldigte Mobbing ausgesetzt sah: So hätte die Kantonspolizei als Arbeitgeberin selbst eine Pflicht getroffen, für die Gesundheit der Beschuldigten als Arbeitnehmerin zu sorgen und ihr einen Arbeitsort bzw. -platz anzubieten, der sie vor Mobbingübergriffen geschützt hätte (vgl. § 4 Personalgesetz Basel-Stadt [PG/BS, SG 162.100] i.V.m. Art. 328 Obligationenrecht [OR, SR 220]). Gemäss den Aussagen der Beschuldigten ■ die von der Privatklägerin auch nicht bestritten wurden ■ meldete sich die Arbeitgeberin jedoch zu keinem Zeitpunkt während der Krankschreibung bei ihr, geschweige denn erkundigte sich nach ihrem Wohlergehen. Durch die Nichtvornahme von Schutzmassnahmen durch die Arbeitgeberin trug diese eine Mitverantwortung ■ wenn nicht sogar die Hauptverantwortung ■ für die problematische Situation der Beschuldigten am Arbeitsplatz. Somit müsste selbst im Falle der Annahme einer arglistigen Täuschung der objektive Verantwortungszusammenhang zwischen einem allfälligen Erfolg und dem «Tatverhalten» der Beschuldigten verneint werden. Der Schutzbereich einer Norm endet nämlich dort, wo der eigene Verantwortungsbereich der betroffenen Person ■ d.h. vorliegend der Arbeitgeberin ■ beginnt (vgl. hierzu Geth, Strafrecht Allgemeiner Teil, 7. Aufl., Basel 2021, Rz. 111 ff.).

Was ferner die übrigen Krankschreibungen bei der Kantonspolizei betrifft (21. September 2017, 4. Januar 2018 sowie 23. Januar bis 25. Januar 2018), so gilt es auch hier darauf hinzuweisen, dass aufgrund der von D_____ eingereichten Stundenrapporte nicht als erstellt

gelten kann, dass die Beschuldigte an diesen Tagen effektiv die dort aufgeführten Arbeiten ausgeführt resp. während den rapportierten Zeiten für die B____ GmbH gearbeitet hat. Entsprechend kann auch nicht als erstellt gelten, dass die Beschuldigte darüber getäuscht haben könnte, an diesen Daten trotz Arbeitsfähigkeit nicht für die Kantonspolizei, jedoch für die B____ GmbH tätig gewesen zu sein.

In subjektiver Hinsicht gilt es schliesslich zu betonen, dass als erstellt zu gelten hat, dass die Beschuldigte während der Zeit der arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit bei der Kantonspolizei nicht ein grösseres Arbeitspensum bei der B____ GmbH absolvierte oder etwa ihre Arbeit bei der B____ GmbH zu denjenigen Zeiten erledigte, zu denen sie ansonsten ihren Polizeidienst hätte verrichten müssen. Ihr kann demnach keine Bereicherungsabsicht unterstellt werden, profitierte sie doch dadurch nicht von ihrer Krankschreibung bei der Kantonspolizei. Auch ist aufgrund der objektiven Umstände nicht davon auszugehen, dass der Vorsatz der Beschuldigten darauf gerichtet war, darüber zu täuschen, dass sie arbeitsplatzbezogen eine andere Stelle bei der Kantonspolizei hätte ausüben können. Letztendlich kann ■ wie bereits beim Vorwurf der allgemeinen Doppelanstellung ■ bei der Beschuldigten auch nicht auf einen Schädigungswillen zu Lasten der Kantonspolizei geschlossen werden.

5.3.2.2 Betreffend die Krankschreibungen bei der B____ GmbH ist auch unter diesem Punkt darauf hinzuweisen, dass gestützt auf die aktenkundigen Stundenrapporte nicht darauf geschlossen werden kann, ob die Beschuldigte während den Krankschreibungen effektiv gearbeitet hat oder nicht (vgl. vorne E. 3.6.3). Entsprechend kann schon nicht von einer vorgenommenen Täuschungshandlung der Beschuldigten ausgegangen werden. Gleiches gilt auch für das Vorliegen eines Schadens, da einerseits aufgrund der vorliegenden Stundenrapporte nicht eruierbar ist, ob die Beschuldigte an denjenigen Daten, für die Arztzeugnisse vorliegen, effektiv nicht für die B____ GmbH arbeitete. Des Weiteren ist festzuhalten, dass die Arbeit der Beschuldigten bei der B____ GmbH projektbasiert aufgelegt war. Es ging entsprechend nicht ■ wie bei der Kantonspolizei ■ um eine bestimmte Anzahl Stunden, welche die Beschuldigte «abzusitzen» hatte, sondern grundsätzlich um den möglichst schnellen Abschluss einer Programmierarbeit. Aufgrund dessen wäre selbst bei Vorliegen einzelner «Minusstunden» kein «Schaden» substantiierbar, geschweige denn ein Vorsatz oder eine Bereicherungsabsicht nachzuweisen. Mithin sagte auch D____ aus, dass kein Schaden bei der B____ GmbH entstanden sei (vgl. vorne E. 3.6.3).

5.4 Nach dem Gesagten ist die Beschuldigte somit im Ergebnis von der Anklage des mehrfachen Betrugs freizusprechen.

E. 6

Die Privatklägerin hat sich als Zivilklägerin konstituiert und eine Schadenersatzforderung über CHF 41'327.35 eingereicht. Diese wurde mit einem Schaden in Höhe der Bruttolohnkosten (inklusive Arbeitgeberbeiträgen) während des Zeitraums der Krankschreibung(en) der Beschuldigten bei der Kantonspolizei und gleichzeitiger Arbeit bei der B____ GmbH begründet (vgl. Akten S. 435).

Aufgrund des erfolgten vollumfänglichen Freispruchs wäre eine geltend gemachte Zivilforderung grundsätzlich abzuweisen. Vorliegend stützt sich die Privatklägerin bei der Geltendmachung ihrer Forderung aber auf öffentliches Recht, unter anderem das Personalgesetz Basel-Stadt, auf das auch der öffentlich-rechtliche Arbeitsvertrag der

Beschuldigten verweist (Akten S. 205 ff.). Derlei Ansprüche, die sich auf öffentliches Recht stützen, unterliegen jedoch nicht dem Adhäsionsverfahren (Lieber, in: Donatsch et al. [Hrsg.], Kommentar zur Schweizerischen Strafprozessordnung StPO, Art. 122 N 5b; vgl. auch BGE 141 IV 380 E. 2.3.1). Ausserdem sieht auch § 13 Abs. 1 lit. a des Gesetzes über die Haftung des Staates und seines Personals (HG, SG 161.100) hinsichtlich Schadenersatzforderungen gegen das Staatspersonal ein öffentlich-rechtliches Verfahren vor. Daran ändert auch der Umstand nichts, dass das Personalgesetz als subsidiäre Rechtsquelle auf das Obligationenrecht verweist (§ 4 PG/BS), da die privatrechtlichen Quellen dadurch zu öffentlichem Recht werden (vgl. Häfelin/Müller/Uhlmann, Allgemeines Verwaltungsrecht, 8. Aufl., Zürich 2020, Rz. 2008). Entsprechend kann im Strafverfahren nicht materiell über die geltend gemachte «Zivilforderung» entschieden werden, weshalb ein diesbezüglicher Nichteintretensentscheid zu erfolgen hat.

E. 7

7.1 Bei einem Freispruch hat die beschuldigte Person grundsätzlich keine Verfahrenskosten zu tragen, ausser wenn sie nach Art. 426 Abs. 2 StPO die Einleitung des Strafverfahrens rechtswidrig und schuldhaft bewirkt hat. Dies ist immer dann der Fall, wenn die beschuldigte Person in zivilrechtlich vorwerfbarer Weise gegen eine geschriebene oder ungeschriebene Verhaltensnorm aus der gesamten schweizerischen Rechtsordnung klar verstossen und dadurch die Einleitung des Strafverfahrens veranlasst oder dessen Durchführung erschwert hat (BGE 120 Ia 147 E. 3b, 119 Ia 332 E. 1b, 116 Ia 162 E. 2d, 112 Ia 371 E. 2a; BGer 6B_241/2015 vom 26. Januar 2016 E. 1.3.1).

Wie dargelegt wurde, ist vorliegend davon auszugehen, dass die Beschuldigte gegen ihre arbeits- und personalrechtlichen Pflichten verstossen hat, als sie ■ ohne Bewilligung ■ zwei Arbeitsstellen gleichzeitig innehatte. Aufgrund des Beweisergebnisses ist diesbezüglich als erstellt anzusehen, dass sie insbesondere die Polizei nicht über ihren (Neben-)Erwerb bei der B_____ GmbH informierte (vgl. vorne E. 5.3.1), obgleich gemäss § 20 PG/BS eine (solche) Nebenbeschäftigung grundsätzlich bewilligungspflichtig gewesen wäre. Entsprechend hat die Beschuldigte durch das ihr personalrechtlich vorwerfbare Verhalten die Einleitung des Strafverfahrens veranlasst, weshalb ihr die Verfahrenskosten sowie die erstinstanzliche Urteilsgebühr aufzuerlegen sind. Die Beschuldigte trägt demnach die Verfahrenskosten im Betrage von CHF 2'094.80 sowie eine Urteilsgebühr von CHF 2'000.■ für das erstinstanzliche Verfahren.

7.2 Für die Kosten des Rechtsmittelverfahrens kommt Art. 428 Abs. 1 StPO zum Tragen. Ob bzw. inwieweit eine Partei im Sinne dieser Bestimmung obsiegt oder unterliegt, hängt davon ab, in welchem Ausmass ihre vor der zweiten Instanz gestellten Anträge gutgeheissen werden (BGer 6B_460/2020 vom 10. März 2021 E. 10.3.1 m.H.). Die Beschuldigte obsiegt mit ihren Anträgen ■ mit Ausnahme der im Gesamtkontext vernachlässigbaren Kostenauflegung für das erstinstanzliche Verfahren ■ vollumfänglich, während die Staatsanwaltschaft sowie die Privatklägerin im gleichen Umfang unterliegen. Im Gegensatz zum erstinstanzlichen Verfahren kann der Beschuldigten im Berufungsverfahren die Einleitung des Strafverfahrens nicht mehr vorgeworfen werden, da sie im Falle eines bereits von der Vorinstanz ausgesprochenen vollumfänglichen Freispruchs kein Rechtsmittel hätte ergreifen müssen. Der Beschuldigten werden demnach zweitinstanzlich keine Kosten auferlegt.

E. 8

8.1 Die Verlegung der Verfahrenskosten präjudiziert die Entschädigungsfrage (AGE SB.2020.13 vom 17. August 2021 E. 5.2.2; vgl. auch BGE 145 IV 268 E. 1.2). Kommt es mithin zu einer Kostenauflege gemäss Art. 426 Abs. 2 StPO, so präjudiziert diese bei Vorliegen eines Sachzusammenhangs, dass die Entschädigung nach Art. 430 Abs. 1 lit. a StPO für die beschuldigte Person nach einem Freispruch ebenfalls entfällt (Wehrenberg/Frank, in: Basler Kommentar, 2. Aufl., Basel 2014, Art. 430 StPO N 9). Es gilt der Grundsatz, dass bei Auferlegung der Kosten keine Entschädigung oder Genugtuung auszurichten ist (BGE 137 IV 352 E. 2.4.2; BGer 6B_876/2014 vom 5. Februar 2015 E. 1.3, 6B_1247/2015 vom 15. April 2016 E. 1.3). Der von der Beschuldigten vorgebrachte Antrag auf Ausrichtung einer Parteientschädigung in Bezug auf das erstinstanzliche Verfahren ist aufgrund der zivilrechtlich vorwerfbaren Handlung und der entsprechenden Kostenauflegung mithin vollumfänglich abzuweisen.

8.2 Aufgrund des beinahe vollumfänglichen Obsiegens im zweitinstanzlichen Verfahren ist der Beschuldigten demgegenüber eine Parteientschädigung gemäss eingereichter Honorarnote ihres Verteidigers (zzgl. vier Stunden für die Berufungsverhandlung/Nachbesprechung) in Höhe von CHF 7'023.55 aus der Gerichtskasse zuzusprechen (inkl. Auslagen und MWST).

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