

ZH_OBERGERICHT SB230056 vom 17. Juli 2024

ZH Obergericht, 2024-07-17, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_obergericht_SB230056

FR: ZH_OBERGERICHT SB230056 du 17 juillet 2024

IT: ZH_OBERGERICHT SB230056 del 17 luglio 2024

Erwägungen

E. 18

November 2022 im Dispositiv zugestellt (Urk. 91). Mit Eingabe vom 25. November 2022 meldete der Privatkläger fristgerecht die Berufung an (Urk. 92). Das begründete Urteil (Urk. 97) wurde der Staatsanwaltschaft und dem Beschuldigten am 17. Januar 2023 und dem Privatkläger am 18. Januar 2023 zugestellt (Urk. 96/1-3). Mit Eingabe vom 7. Februar 2023 reichte der Privatkläger fristgerecht die Berufungserklärung ein, mit welcher das vorinstanzliche Urteil vollumfänglich angefochten wird (Urk. 99) und bezahlte am 17. Februar 2023 die ihm mit Präsidialverfügung vom 14. Februar 2023 auferlegte Prozesskaution von Fr. 5'000.– (Urk. 101 und Urk. 103). Anschlussberufung wurde von keiner Partei erhoben (vgl. Urk. 104, Urk. 106/1-3 und Urk. 107). Nachdem der Privatkläger mit der Berufungserklärung den Beweisantrag gestellt hatte, diverse Personen zur Sache zu befragen (Urk. 99 S. 3), wurde ihm mit Präsidialverfügung vom 21. Februar 2023 Frist angesetzt, den Beweisantrag zu begründen (Urk. 105). Mit Eingabe vom 24. März 2023 teilte der Privatkläger mit, auf die Stellung und Begründung der Beweisanträge einstweilen zu verzichten (Urk. 109). Mit Präsidialverfügung vom 2. Mai 2023 wurde das schriftliche Verfahren angeordnet und dem Privatkläger Frist eingeräumt, um die Berufung zu begründen (Urk. 113). Innert erstreckter Frist reichte der Privatkläger mit Eingabe vom

E. 19

Juni 2023 die Berufungsbegründung ein (Urk. 117). Mit Präsidialverfügung vom 20. Juni 2023 wurde dem Beschuldigten und der Staatsanwaltschaft Frist zur Berufungsantwort angesetzt und der Vorinstanz die Gelegenheit zur freigestellten Vernehmlassung eingeräumt (Urk. 119). Die Vorinstanz verzichtete auf Vernehmlassung (Urk. 121) und die Staatsanwaltschaft liess sich innert Frist nicht vernehmen (vgl. Urk. 120/4). Die Berufungsantwort des Beschuldigten erfolgte innert erstreckter Frist mit Schreiben vom 11. August 2023 (Urk. 126). Mit Präsidialverfügung vom 17. Oktober 2023 wurde die Berufungsantwort dem Privatkläger zur freigestellten Stellungnahme übermittelt (Urk. 129). Diese erfolgte mit Eingabe

- 5 - vom 11. Dezember 2023 (Urk. 133). Mit Präsidialverfügung vom 19. Februar 2024 wurde die Stellungnahme des Privatklägers dem Beschuldigten und der Staatsanwaltschaft zur freigestellten Stellungnahme übermittelt und der Vorinstanz die Gelegenheit zur freigestellten Vernehmlassung eingeräumt (Urk. 139). Die Vorinstanz und der Beschuldigte verzichteten auf Vernehmlassung bzw. Stellungnahme (Urk. 141 und Urk. 142) und die Staatsanwaltschaft liess sich innert Frist nicht vernehmen (vgl. Urk. 140/2). Dies wurde dem Privatkläger mit Präsidialverfügung vom 22. März 2024 mitgeteilt (Urk. 144). Das Verfahren ist spruchreif. II. Rechtliche Würdigung 1. Der objektive Sachverhalt bzw. die Tathandlung, d.h. das Verfassen und Versenden der betreffenden E-Mail, ist nicht strittig

(vgl. Urk. 97 S. 7). Der subjektive Sachverhalt, d.h. der Vorsatz des Beschuldigten in Bezug auf die ihm vorgeworfene üble Nachrede, wird hingegen bestritten (Urk. 97 S. 7 f. und Urk. 126 S. 10), was aber im Rahmen der rechtlichen Würdigung zu prüfen ist. Angefochten ist die rechtliche Würdigung durch die Vorinstanz dahingehend, als dass diese feststellte, dass sich die Äusserungen des Beschuldigten in der E-Mail ausschliesslich auf die berufliche Tätigkeit des Privatklägers (als Geschäftsmann) bezogen, aber seine Person bzw. seinen Charakter nicht in Frage gestellt haben, und damit das Verhalten des Beschuldigten nicht als üble Nachrede im Sinne von Art. 173 StGB würdigte (Urk. 97 S. 9-16; Urk. 117 S. 3). 2. Zusammenfassend macht der Privatkläger mit seiner Berufungserklärung geltend, die durch die E-Mail erfolgte Kritik an den strafrechtlich nicht geschützten Seiten des Ansehens des Privatklägers treffe zugleich seine Geltung als ehrbarer Mensch. Sowohl das Vorwerfen eines individual- oder sozialetisch verpönten Verhaltens als auch der Vorwurf, eine strafbare Handlung begangen zu haben, was entscheidend sei für ein tatbestandsmässiges Verhalten, seien gegeben. Vorliegend liege eine Rechtsverletzung vor, da der Privatkläger charakterlich als nicht einwandfreier, als nicht anständiger, integrier Mensch dargestellt werde (Urk. 117 S. 4).

- 6 - Zu den Themenkomplexen Nr. 1-3 führte der Privatkläger vorab aus, dass vorliegend die Vorstellungen derjenigen Personen berücksichtigt werden müssten, an welche die Äusserung gerichtet gewesen sei. Da sowohl Versender, Empfänger als auch die vom Inhalt betroffenen Personen ausnahmslos zum Konzern C._____ gehört hätten, bedeute dies, dass die verfahrensgegenständliche E-Mail auch so auszulegen sei, wie die Rezipienten, an welche die Äusserung gerichtet gewesen sei, diese gemäss dem konzerninternen Sprachgebrauch hätten verstehen dürfen und müssen. Eine Auslegung, welche ausschliesslich den Masstab eines unbefangenen durchschnittlichen Dritten einnehme, d.h. eine ausschliesslich objektive Auslegung, so wie es die Vorinstanz getan habe, müsse im Ergebnis unweigerlich zu einem unrichtigen Auslegungsergebnis führen (Urk. 117 S. 4 f.). Was den Themenkomplex Nr. 2 betrifft, so führte der Privatkläger aus, die Vorinstanz habe resümiert, dem Privatkläger werde vorgeworfen, er habe Mitarbeiter dazu gedrängt, Unternehmensregeln und -richtlinien zu ignorieren, um seine Ziele durchzusetzen. Die Vorinstanz sei aber zum Schluss gekommen, dass sich dieser Vorwurf auf die berufliche Tätigkeit des Privatklägers stütze und nicht automatisch darauf schliessen lasse, dass der Privatkläger gemäss dem Beschuldigten einen charakterlichen Mangel haben solle. Der Privatkläger macht geltend, die Vorinstanz habe es unterlassen, zu prüfen, auf welche unternehmensinternen Regeln und Richtlinien sich der Vorwurf des Beschuldigten bezogen habe. Die Beschuldigten hätten sich nämlich explizit auf die "Compliance-Regeln" des Unternehmens bezogen. Das ergebe sich ohne Weiteres aus dem auf den ersten Satzteil ("In bestimmten Fällen hat er Mitarbeiter dazu gedrängt, die Unternehmensregeln und -richtlinien zu ignorieren") folgenden, zweiten Satzteil "um eine nicht konforme Einstellung zu erreichen" bzw. auf Englisch "to ignore corporate rules and guidelines to push for non compliant hiring". Konkret gemeint seien damit die sog. "Core Values & Codes of Ethics". Nebst diesen gäbe es nur noch das "Whistleblower and Non-Retaliation Statement", welches vorliegend nicht einschlägig gewesen sei. Weitere schriftliche Richtlinien betreffend das Verhalten der Mitarbeitenden untereinander und betreffend die Aufgaben und das Verhalten des Head der Delivery-Abteilung im Rang eines COO würden nicht bestehen. Also

- 7 - habe mit "Unternehmensregeln und -richtlinien" somit einzig die "Core Values & Codes of Ethics" gemeint gewesen sein können, was auch für sämtliche Empfänger der fraglichen E-Mail klar gewesen sei. Dies ergebe sich auch aus den Aussagen der Mitbeschuldigten, welche auf die Frage, ob für den Privatkläger im Unternehmen Richtlinien, Verhaltensregeln etc. bestünden, den "Code of Ethics and Conduct" erwähnt habe. Auch der Beschuldigte habe sich auf "Firmen-Policy" und "Company-Policy" bezogen, womit er nur die "Core Values & Codes of Ethics" gemeint haben könne (Urk. 117 S. 5 f.). Der Privatkläger führte zum Themenkomplex 2 weiter aus, wenn die beiden Beschuldigten dem Privatkläger vorgeworfen hätten, er habe Mitarbeiter dazu gedrängt, "die Unternehmensregeln und -richtlinien zu ignorieren, um eine nicht konforme Einstellung zu erreichen", dann hätten sie dem Privatkläger nichts Geringeres vorgeworfen als ein Handeln, das gegen die Core Values (die Grundwerte bzw. den inneren Kern der Unternehmenswerte) verstosse, gegen die Integrität, gegen den Ethikkodex sowie gegen die moralische Verantwortung. Der gegen den Privatkläger erhobene Vorwurf bedeute im Ergebnis, dass er gegen die "Core Values" und den "Code of Ethics" verstossen habe, dass er nicht integer, unethisch und unmoralisch gehandelt habe, um eine nicht konforme Einstellung zu erreichen. Damit seien dem Privatkläger wiederholte, höchst gravierende, charakterliche Mängel vorgeworfen worden. Wenn die Vorinstanz nun konkludiere, dass sich dieser Vorwurf bloss auf die berufliche Tätigkeit des Privatklägers beziehe und nicht automatisch darauf schliessen lasse, dass er einen charakterlichen Mangel habe, dann würde dies bedeuten, dass Integrität, ethisches und moralisches Verhalten und Menschsein spaltbar wären, mithin dass jemand am Arbeitsplatz nicht integer, unethisch und unmoralisch handeln könne, gleichzeitig aber als Privatperson – sobald er das Büro verlasse – integer, ethisch und moralisch sei. Nicht ohne Grund sei daher das Vorwerfen eines individual- oder sozial-ethisch verpönten Verhaltens tatbestandsmässig und der massive Vorwurf, nicht integer zu sein, unethisch und unmoralisch zu handeln, stelle einen eklatanten charakterlichen Mangel dar und damit ein individual- oder sozial-ethisch verpöntes Verhalten. Eine Ehrverletzung liege nach bundesgerichtlicher Rechtsprechung auch bei einem Geschäftsmann vor, wenn eine strafbare Handlung oder ein Ver-

- 8 - halten erwähnt werde, das nach allgemein anerkannten Moralvorstellungen eindeutig verpönt sei (BGE 145 IV 462 E. 4.2.2) und das sei vorliegend beides der Fall. Die Beschuldigten würden dem Privatkläger nämlich just im Zusammenhang mit einer "nicht konformen" Einstellung eines neuen Mitarbeiters die Verletzung von Unternehmensregeln und -richtlinien vorwerfen. Er solle explizit andere Mitarbeiter dazu gedrängt haben, gegen diesen Ethikkodex zu verstossen, wobei gerade dieser Aspekt in den massgebenden "Core Values & Codes of Ethics" ausdrücklich besprochen werde. Der Vorwurf der Missachtung von Unternehmensregeln und -richtlinien stelle einen krassen Vertrauensbruch gegenüber dem Arbeitgeber dar und zeuge von einem charakterlichen Mangel. Es liege eine erhebliche Mitbeeinträchtigung der sittlichen Ehre des Privatklägers vor, womit die Tatbestandsmässigkeit einer üblen Nachrede gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung klar gegeben sei (Urk. 117 S. 7 ff.). Weiter führte der Privatkläger zum Themenkomplex 2 aus, die Vorinstanz halte fest, die Beschuldigten würden ausführen, dass der Privatkläger feindselige Methoden und schikanöse Kommunikationsmittel verwende, um seine Ziele durchzusetzen. Damit werde sinngemäss zum Ausdruck gebracht, dass der Privatkläger sich "teilweise im Ton gegenüber seinen Mitarbeitern vergreife" und es werde impliziert, dass "dadurch das Betriebsklima beeinträchtigt" werde. Die Interpretation der Vorinstanz sei eine willkürliche Untertreibung und Verharmlosung des von

den Beschuldigten erhobenen Vorwurfs. Wenn die Vorinstanz sodann zum Schluss gelange, mit dem Begriff "harassment" bzw. "harassing ways of communication" sei "in keiner Weise" eine sexuelle Belästigung oder dergleichen impliziert worden, dann lasse sie den konzernintern weltweit geltenden "Code of Ethics" in willkürlicher und rechtswidriger Weise vollständig ausser Acht. Allein auf Seite 22 des "Code of Ethics" erscheine der Begriff "Harassment" offenkundig mehrfach im Kontext mit sexueller Belästigung. Die Begriffe "hostile" sowie "harassing/harassment" würden im "Code of Ethics" geradezu offensichtlich immer wieder in einem sexuellen Kontext bzw. im Kontext von sexueller Belästigung auftreten. Die beiden Beschuldigten hätten genau gewusst, welche Schlüsselwörter sie in ihrer E-Mail einbauen mussten, damit bei der europäischen Führungsebene, an welche die ehrverletzende E-Mail adressiert gewesen sei, die "Alarmglocken"

- 9 - schrillen würden. Die Vorinstanz verkenne, dass mit "hostile methods" und "harassing ways of communication" sexistische und sexuell belästigende bzw. abschätzig Kommunikation und Methoden im Rahmen der erhobenen (falschen) Vorwürfe ganz gezielt mitgemeint gewesen seien (Urk. 117 S. 9 ff.). Zusammenfassend sei der Vorwurf des wiederholten "Using hostile methods and harassing ways of communication", also der Vorwurf einer sexuellen Belästigung (Art. 198 StGB) oder einer sexistischen Bemerkung (Art. 198 und Art. 173 ff. StGB) bzw. von Mobbing (Nötigung, Art. 181 StGB) sowie der Vorwurf der beiden Beschuldigten an den Privatkläger, andere Mitarbeiter dazu gedrängt zu haben, gegen die "Core Values & Code of Ethics" zu verstossen (welche insbesondere strafbare Verhaltensweisen regeln wie Sich bestechen lassen [Art. 322novies StGB], Diskriminierung und Aufruf zu Hass [Art. 261bis StGB] oder sexuelle Belästigungen [Art. 198 StGB]), nicht bloss der Vorwurf strafbaren, sondern auch unethischen und unmoralischen Verhaltens bzw. eines groben charakterlichen Mangels. Der Vorwurf an jemanden, kein integrierter, ethischer und moralischer Berufsmensch zu sein, werfe einen grossen Schatten auf die Geltung als ehrbarer Mensch bzw. Privatperson. Wer jemanden im Büro sexuell belästige oder rassistisch beleidige und diskriminiere, gelte zweifelsohne auch als Privatperson als unehrbarer Mensch. Die Kritik der Beschuldigten am Privatkläger habe damit zugleich auch die Geltung des Privatklägers als ehrbarer Mensch getroffen, weshalb in Anwendung der bundesgerichtlichen Rechtsprechung dieser Aspekt der Ehre des Privatklägers sehr wohl auch strafrechtlich geschützt sei. Indem die Vorinstanz ausschliesslich eine objektive Auslegung vorgenommen und den "Core Values & Code of Ethics" völlig ausser Acht gelassen habe, habe sie den Sachverhalt unrichtig festgestellt (Urk. 117 S. 12). Was den Themenkomplex Nr. 3 betrifft, so führte der Privatkläger aus, die Vorinstanz halte fest, es würden auch hier erneut Verhaltensweisen des Privatklägers "im beruflichen Alltag" kritisiert werden. Inwiefern sich die fraglichen Äusserungen angeblich ausschliesslich "auf die berufliche Tätigkeit" des Privatklägers bzw. dessen "Arbeitsweise" beziehen würden, werde aber weder hergeleitet noch konkret begründet, sondern es werde dies von der Vorinstanz lediglich pauschal

- 10 - behauptet. Der Beschuldigte habe in seiner E-Mail beim Themenkomplex Nr. 3 einleitend geschrieben, dass der Rücktritt von D. _____ hauptsächlich auf die oben genannten Tatsachen zurückzuführen sei, womit zweifellos auf den zuvor ausgeführten Themenkomplex Nr. 2 Bezug genommen worden sei. Der vom Beschuldigten im Themenkomplex Nr. 2 gegen den Privatkläger erhobene Vorwurf werde hier massiv ausgeweitet auf Herrn D. _____ und eine unbestimmte Anzahl "ähnlicher Fälle", gegenüber

denen der Privatkläger folglich ebenfalls "hostile methods and harassing ways of communication" angewendet haben soll. Wie bereits dargelegt, sei der Privatkläger im Themenkomplex Nr. 2 als ehrbare Person klar in strafrechtlich relevanter Weise herabgesetzt worden. Aufgrund des Verweises erweise sich auch die Äusserung im Themenkomplex Nr. 3 als ehrverletzend im Sinne von Art. 173 StGB (Urk. 117 S. 12 ff.). Weiter führte der Privatkläger aus, die Vorinstanz habe unberücksichtigt gelassen, dass die Beschuldigten dem Privatkläger zudem vorgeworfen hätten, "seine eigene Agenda" durchsetzen zu wollen. Dieser Vorwurf sei ebenfalls ehrenrührig, denn er laute sinngemäss dahingehend, dass er in verschwörerischer Weise versteckte – mithin nicht offiziell kommunizierte bzw. zulässige – persönliche Ziele verfolgt habe und somit seine eigenen Interessen in egoistischer Weise über bzw. gegen jene des Unternehmens gestellt habe. Sodann bedeute der Vorwurf, der Privatkläger habe auf Einstellungen ohne SO (= Staffing Order, Anstellungsauftrag) gedrängt und zudem darauf gedrängt, nur ein Profil von einer Fremdfirma einzustellen und den Einstellungsprozess zu ignorieren sowie das Personalbeschaffungsteam bei den Vorstellungsgesprächen auszuschliessen, nichts anderes als einen krassen Verstoss gegen die Beschaffungsbestimmungen und das Verbot der Korruption gemäss den "Core Values & Code of Ethics". Mit dieser Anschuldigung sei dem Privatkläger korruptes Verhalten und Veruntreuung im grossen Stil und somit erneut die Begehung von Straftaten vorgeworfen worden. Diese ehrenrührige Bemerkung erfülle ebenfalls den Tatbestand der üblen Nachrede, was die Vorinstanz unrichtigerweise festzustellen unterlassen habe (Urk. 117 S. 14).

- 11 - Was den Adressatenkreis der E-Mail betrifft, macht der Privatkläger geltend, die Vorinstanz habe es unterlassen, diesen zu prüfen, mithin zu untersuchen, ob mit dem Versand der E-Mail unter bewusster Umgehung der firmeninternen Dienstwege absichtlich Adressaten erreicht werden sollten, die mit der Thematik beruflich gar nichts zu tun hätten und dafür weder von ihrer Funktion noch von der Hierarchie her zuständig gewesen seien, bloss um den Ruf des Privatklägers zu schädigen. Der "Code of Ethics" regle äusserst detailliert und ausgesprochen deutlich, wie man im Falle eines vermuteten Verstosses gegen den "Code of Ethics" vorzugehen habe bzw. an wen man sich mit diesem Anliegen unternehmensintern zu wenden habe. Trotz der jährlichen, unterschriftlichen Verpflichtung der Beschuldigten zur Einhaltung des Beschwerdeweges hätten diese ihre E-Mail mit ganz erheblichem Zündstoff nicht an eine einzige der im "Code of Ethics" dafür offiziell vorgesehenen Stellen versandt. Zudem hätten sie auch die schweizerische Führungsebene komplett ausgeschaltet, indem sie sich ausschliesslich an eine Vielzahl der Mitglieder der europäischen Führungsebene gewandt hätten. Der direkte Vorgesetzte des Privatklägers sei ebenfalls nicht ins "cc" genommen worden. Diese nicht gezielt, sondern breit gestreute E-Mail an die europäische Führungsebene sei offenkundig nur deshalb erfolgt, weil der Beschuldigte um jeden Preis eine hochrangige europäische Führungsperson zu finden gehofft habe, die gestützt auf diese E-Mail gegen den Privatkläger lobbyiere und ihn "abschiesse". Die Beschuldigten hätten gewusst, dass es sich um einen Compliance-Fall handle, hätten den Beschwerdeweg gekannt und diesen vorsätzlich verletzt (Urk. 117 S. 14 ff.). 3. Der Beschuldigte führte in seiner Berufungsantwort einleitend aus, zu keinem Zeitpunkt hätten er und die Mitbeschuldigte den Ruf des Privatklägers, ein ehrbarer Mensch zu sein, in Frage gestellt. Die Kritik habe einzig dessen Verhalten als Geschäfts- bzw. Berufsmann betroffen. Eine Kritik, die diesen Bereich betreffe, sei bekanntlich nicht ehrverletzend. Der Freispruch der Vorinstanz sei daher nicht zu beanstanden (Urk. 126 S. 2 f.). Weiter führte der Beschuldigte

zusammenfassend aus, der Privatkläger sei der Meinung, es sei keine objektive, sondern eine wohl subjektive Auslegung der

- 12 - fraglichen E-Mail vorzunehmen. Die von ihm zitierte Literatur betreffe allerdings genau den umgekehrten Fall. Die Einengung des Adressatenkreises werde vorgenommen, so dass eine Ehrverletzung gerade verneint und nicht bejaht werde. Insbesondere bei ironischen oder satirischen Äusserungen sollten durch das literarische Genre bedingte Verfremdungen berücksichtigt werden, da die mit diesem Genre vertrauten Rezipienten die Aussagen auch so verstehen würden. Der Privatkläger zeige nicht auf, warum die E-Mail anders zu verstehen sei, als ein objektiver Betrachter sie verstehe. Er zeige auch nicht auf, welche Erwartungshaltung die Empfänger der E-Mail gehabt haben sollen. Die Erwartungshaltung dürfte klar im Geschäftskontext gewesen sein. Keiner der Empfänger dürfte erwartet haben, dass die E-Mail den Privatkläger als Privatperson bzw. seine Ehre, ein ehrbarer Mensch zu sein, betroffen habe. Es bleibe also bei der objektiven Auslegung des Wortlauts der E-Mail, welche die Vorinstanz korrekt vorgenommen habe (Urk. 126 S. 3). Zum geltend gemachten Verstoss gegen den Ethikkodex führte der Beschuldigte aus, der Privatkläger versuche, das Gericht davon zu überzeugen, dass der Beschuldigte in seiner E-Mail einen Verstoss des Privatklägers gegen den Ethikkodex behauptet habe, und da dieser auch schwerwiegende Verhaltensweisen erfasse und untersage, sollten dem Privatkläger genau solche Verhaltensweisen vorgeworfen worden sein. In der fraglichen E-Mail sei es aber lediglich darum gegangen, dass der Privatkläger in bestimmten Fällen Mitarbeiter dazu animiert haben soll, interne Prozesse bei der Einstellung von Mitarbeitern, insbesondere die Zuständigkeiten, zu ignorieren, nicht mehr und nicht weniger. Der Privatkläger habe selber das entsprechende Dokument, in welchem die fraglichen Zuständigkeiten aufgeführt sind, eingereicht (Urk. 22/2). Damit habe er selber bestätigt, dass es um diese Zuständigkeiten gegangen sei und nicht um den Ethikkodex. Und wie die Vorinstanz korrekt festgehalten habe, habe es sich dabei um rein berufliche Tätigkeiten gehandelt und es sei nicht um Handlungen eines ehrbaren Menschen gegangen. Im Übrigen zitiere der Privatkläger gleich selber, worum es beim Ethikkodex gehe: "...best and highest standards of business conduct". Es geht um die Standards des Geschäftsgebarens und nicht um Standards, ein ehrbarer Mensch zu sein. Rechtlich handle es sich bei diesem Codex um Weisun-

- 13 - gen, die sich auf einen Arbeitsvertrag stützen, und nicht um eine Strafbestimmung in Form eines Gesetzes, gegen welches der Privatkläger verstossen haben könnte (Urk. 126 S. 4). Was die geltend gemachte Verharmlosung des Wortlauts durch die Vorinstanz betrifft, führte der Beschuldigte aus, dass die Schlussfolgerung der Vorinstanz, dass der Vorwurf der unangemessenen Kommunikation mit den Mitarbeitern laut E-Mail nur teilweise vorliege und damit eine Beeinträchtigung des Betriebsklimas gemeint sei, entgegen dem Privatkläger völlig zutreffend und nicht zu beanstanden sei. Schon alleine die verwendeten Begriffe wie "...pushing some of them out of fitting roles..." oder "...in certain cases, he has..." belegten gerade, dass einzelne konkrete Fälle angesprochen gewesen seien und der Beschuldigte den Privatkläger nicht einer generell unangemessenen Kommunikation bezichtigt habe (Urk. 126 S. 4). Zur Unterstellung des Privatklägers, der Beschuldigte habe dem Privatkläger in der fraglichen E-Mail eine sexistische und sexuell belästigende bzw. abschätzig Kommunikation vorgeworfen, führte der Beschuldigte aus, dies sei aktenwidrig, denn das Wort "harassment" sei ein eigenständiges Wort. Nur in Kombination mit dem Adjektiv "sexual" wäre eine sexuelle Belästigung gemeint. Auch auf Deutsch bedeute eine

belästigende oder störende Kommunikation nicht automatisch eine sexuelle Belästigung. C._____ sei den Vorwürfen bekanntlich nachgegangen. Interessant sei, dass im entsprechenden "Report Summary" (Urk. 23/3) nirgends die Rede von angeblichen Vorwürfen sexueller Belästigung sei. Es sei klar, warum: Es habe keine solchen Vorwürfe gegeben und niemand im Unternehmen sei von derartigen Vorwürfen ausgegangen (Urk. 126 S. 5). Weiter sei auch das Zwischenfazit des Privatklägers falsch. Zu keinem Zeitpunkt habe der Beschuldigte dem Privatkläger ein strafbares Verhalten vorgeworfen. Der Beschuldigte habe die Ehre des Privatklägers, den Ruf, ein ehrbarer Mensch zu sein, zu keinem Zeitpunkt verletzt. Die E-Mail sei alleine im geschäftlichen Umfeld und Kontext erfolgt (Urk. 126 S. 5).

- 14 - Betreffend den Themenkomplex Nr. 3 habe der Privatkläger behauptet, der Beschuldigte habe in seiner E-Mail den Privatkläger bezichtigt, auch gegenüber D._____ und weiteren Personen die fragliche Art der Kommunikation angewandt zu haben. Der Beschuldigte habe dem Privatkläger aber nie vorgeworfen, gegenüber einer unbezifferten Anzahl Mitarbeiter eine unangemessene Kommunikation geführt zu haben. Bei der Kritik sei es lediglich um das Betriebsklima gegangen, welches der Beschuldigte aufgrund der einzelnen Beispiele als gefährdet gesehen habe und er sich auch an der möglichen Nichteinhaltung der internen Prozesse gestört habe. Es sei einmal mehr um eine Kritik in Bezug auf eine berufliche Verhaltensweise des Privatklägers gegangen (Urk. 126 S. 6). Weiter führte der Beschuldigte aus, wenn der Privatkläger aus der Behauptung, dass jemand seine persönliche Agenda durchsetzen möchte, ableite, jemand verfolge in verschwörerischer und egoistischer Weise eigene Interessen, so sei er daran zu erinnern, dass auf den Wortlaut der Ausführungen abzustellen und eine objektive Auslegung vorzunehmen sei. Seine völlig freie und willkürliche Interpretation sei absolut unhaltbar und zurückzuweisen. Erfunden sei auch die Behauptung, der Beschuldigte habe dem Privatkläger korruptes Verhalten und Veruntreuung im grossen Stil und somit die Begehung von Straftaten vorgeworfen. Allfällige Einstellungen von Arbeitnehmern ohne Anstellungsauftrag hätten nichts mit Korruption und Veruntreuung zu tun (Urk. 126 S. 6). Der Privatkläger versuche sodann, ein strafbares Verhalten des Beschuldigten zu begründen, indem er konstruiere, der Beschuldigte habe mit seiner E-Mail angeblich den Dienstweg gemäss "Code of Ethics" nicht eingehalten. Der Adressatenkreis der E-Mail ändere nichts daran, dass der Inhalt der E-Mail nicht tatbestandsmässig sei. Der Beschuldigte sei im Übrigen nicht von einem Compliance-Fall gemäss des "Code of Ethics" ausgegangen. Deswegen habe er zuerst seinen direkten Vorgesetzten E._____ über seine Bedenken informiert und erst danach in Absprache mit diesem die nächsthöhere Geschäftsebene. Gemäss seinem Arbeitsvertrag habe er an die Manager auf der globalen (insbesondere europäischen) Geschäftsebene rapportiert (S. 2 des Arbeitsvertrags). Zudem habe es gerade zum Aufgabenbereich des Beschuldigten gehört, solche Angelegenheiten zu

- 15 - "eskalieren". Weshalb das eine Verletzung irgendwelcher Datenschutzbestimmungen sein sollte, sei nicht nachvollziehbar. Der Approval Matrix, welche der Privatkläger selber in das Strafverfahren eingebracht habe, sei zu entnehmen, dass z.B. F._____, der ebenfalls Adressat der E-Mail gewesen sei, in den Bewilligungsprozess bei gewissen Einstellungen involviert gewesen sei. Daher sei es absolut sachlich und nachvollziehbar, dass er diese E-Mail erhalten habe. Dem Arbeitszeugnis des Beschuldigten könne zudem entnommen werden, dass eine seiner Aufgaben die Zusammenarbeit mit den

Leitern der Länder und den Verantwortlichen für die Umsetzung in verschiedenen Aspekten des Ressourcenmanagements und der Auswirkungen auf strategische Geschäftsentscheidungen gewesen sei. Vor diesem Hintergrund sei es absolut korrekt gewesen, dass er mit der fraglichen E-Mail die entsprechenden Länderverantwortlichen auf europäischer Stufe über seine Bedenken informiert habe (Urk. 126 S. 7 f.). 4. Der üblen Nachrede im Sinne von Art. 173 Ziff. 1 StGB macht sich strafbar, wer jemanden wider besseren Wissens bei einem andern eines unehrenhaften Verhaltens oder anderer Tatsachen, die geeignet sind, seinen Ruf zu schädigen, beschuldigt oder verdächtigt. Nach der bundesgerichtlichen Rechtsprechung umfasst die Ehre im strafrechtlichen Sinne insbesondere die Wertschätzung eines Menschen, die er bei seinen Mitmenschen tatsächlich genießt, bzw. seinen Ruf, ein ehrbarer Mensch zu sein. Der strafrechtliche Schutz beschränkt sich damit grundsätzlich auf den menschlich-sittlichen Bereich (BGE 119 IV 44 E. 2a). Äusserungen, die sich lediglich eignen, jemanden in anderer Hinsicht, zum Beispiel als Geschäfts- oder Berufsmann, als Politiker oder Künstler in der gesellschaftlichen Geltung herabzusetzen, gelten nicht als ehrverletzend. Dies gilt für Kritiken, die auf die Berufsperson, den Künstler oder den Politiker zielen, selbst wenn sie geeignet sind, zu verletzen oder zu diskreditieren. Im Bereich der sozialberuflichen Tätigkeiten genügt es nicht, der Person gewisse Eigenschaften abzusprechen, ihr Fehler anzulasten oder sie im Verhältnis zu ihren Konkurrenten herabzusetzen. Voraussetzung ist aber, dass die Kritik an den strafrechtlich nicht geschützten Seiten des Ansehens

- 16 - nicht zugleich die Geltung der Person als ehrbarer Mensch trifft. Eine Ehrverletzung liegt dagegen selbst in diesen Bereichen vor, wenn eine Straftat oder ein von den allgemein anerkannten moralischen Auffassungen klar missbilligtes Verhalten behauptet wird (BGE 117 IV 27 E. 2c; BGE 145 IV 462 E. 4.2.2 = Pra 109 (2020) Nr. 39). Für die Beurteilung der Frage, ob eine Äusserung ehrverletzend sei, ist nicht der Sinn massgebend, den ihr die betroffene Person gibt. Vielmehr ist auf eine objektive Auslegung gemäss der Bedeutung, die ihr der unbefangene durchschnittliche Hörer oder Leser nach den Umständen beilegt, abzustellen (BGE 131 IV 23 E. 2.1; BGE 118 IV 248 E. 2b; Urteil des Bundesgerichts 6B_683/2016 vom 14. März 2017 E. 1.4; Urteil des Bundesgerichts 6B_51/2008 vom 2. Mai 2008 E. 3.1). In der Begründung des Urteils 6B_51/2008 vom 2. Mai 2008 E. 3.2 legte das Bundesgericht unter Bezugnahme auf BGE 92 IV 94 und BGE 99 IV 148 dar, dass Fälle existieren, in welchen durch Äusserungen nicht nur das berufliche Ansehen, sondern auch die Geltung als ehrbarer Mensch beeinträchtigt werden. Entscheidend sei, ob eine Äusserung für den unbefangenen Leser oder Hörer eindeutig über die Kritik an den beruflichen Fähigkeiten und Leistungen hinausgeht, um als Angriff auf die persönliche Ehre angesehen zu werden. Nur dann lasse sich sagen, es werde zugleich die Geltung der Person als ehrbarer Mensch getroffen. 5. Wie bereits die Vorinstanz zutreffend festgehalten hat, ist erstellt, dass der Beschuldigte gemeinsam mit der Mitbeschuldigten G._____ die E-Mail vom 12. Dezember 2018 verfasste und an 5 Personen versandte, welche – wie er, die Mitbeschuldigte und der Privatkläger – bei der C._____ AG arbeiteten und den Privatkläger kannten. Im Folgenden wird darauf eingegangen, ob die drei Themenkomplexe der E-Mail den Tatbestand der Ehrverletzung erfüllen. 5.1. Im Themenkomplex 1 (Anklageschrift S. 3 f.) wird festgehalten, dass die Vertriebsabteilung (dies ist auf den Privatkläger bezogen) die Aufstockung von weiterem Personal in der Vertriebsabteilung, einer schrumpfenden Geschäftseinheit, plane, was die Marge stark gefährde. Es wird weiter die Meinung geäußert, dass zurzeit kein Bedarf an zusätzlichem leitenden Personal

- 17 - in der Schweiz bestehe. Sodann wird ausgeführt, dass laut aktueller Ankündigung ein Anstellungsauftrag/Visumsantrag für zwei Personen gestellt worden sei, um als "EP" (Engagement Partner) in die Schweiz zu reisen. Diese Neuzugänge würden die Finanzen eines Portfolios, das derzeit mit \$ 38 Mio. Umsatz bewertet werde, ohne eine starke Pipeline belasten. Dem Privatkläger wird also vorgeworfen, mit der Aufstockung von Personal in der Vertriebsabteilung die C._____ in finanzieller Hinsicht zu gefährden. Es wird ihm weder vorgeworfen, gegen irgendwelche firmeninternen Regeln noch gegen Strafbestimmungen verstossen zu haben. Aus Sicht der Beschuldigten hat der Privatkläger mit der Aufstockung von Personal eine Fehlentscheidung getroffen, dies in der Funktion als Leiter der Vertriebsabteilung. Nicht nur für einen unbefangenen Dritten, sondern selbst für die Adressaten der C._____ ist darin nur eine Kritik an einer beruflichen Fähigkeit bzw. Handlung des Privatklägers zu erkennen, aber keineswegs ein Angriff auf die persönliche Ehre bzw. seine Geltung als ehrbarer Mensch. Die Äusserungen im Themenkomplex 1 betreffen lediglich den Privatkläger als Geschäfts- oder Berufsmann, weshalb sie nicht ehrverletzend im Sinne des Gesetzes sind. 5.2. Im Themenkomplex 2 (Anklageschrift S. 4 f.) wird festgehalten, dass der Leiter der ...-Abteilung (der Privatkläger) feindselige Methoden ("hostile methods") und schikanöse Kommunikation ("harassing ways of communication") nutze, um seine Agenda durchzusetzen. Der Privatkläger wende feindselige Methoden und schikanöse Kommunikation mit den Mitarbeitern an und dränge einige von ihnen aus nicht stichhaltigen geschäftlichen Gründen aus passenden Positionen. Die einzige Erklärung, die angeboten werde, sei im Allgemeinen, dass das Niveau nicht hoch genug sei. In bestimmten Fällen habe er Mitarbeiter dazu gedrängt, die Unternehmensregeln und -richtlinien zu ignorieren, um eine nicht konforme Einstellung zu erreichen. Er habe auf Einstellungen ohne "SO" (Anstellungsauftrag/Visumsantrag) gedrängt und darauf gedrängt, nur ein Profil von einer Fremdfirma einzustellen, und er habe den Einstellungsprozess ignoriert und das Personalbeschaffungsteam bei den Vorstellungsgesprächen ausgeschlossen.

- 18 - 5.2.1. Diesbezüglich hatte die III. Strafkammer des Obergerichts des Kantons Zürich in ihrem Beschluss vom 22. Mai 2020 (Beschwerdeverfahren betreffend Nichtanhandnahme) ausgeführt, es stelle sich die rechtliche Frage, ob diese Vorwürfe denselben Schweregrad aufweisen wie der Vorwurf der Verletzung von Standespflichten der sog. freien Berufe und daher – wie in BGER 6B_51/2008 E. 3.2 festgehalten – ebenfalls als ehrverletzend zu qualifizieren seien. Um diese Rechtsfrage beurteilen zu können, müsse zunächst abgeklärt werden, welche Unternehmensregeln und -richtlinien der Privatkläger nach den Vorwürfen des Beschuldigten konkret verletzt haben soll. Aufgrund der – damals – vorliegenden Akten könne nicht eruiert werden, welche Unternehmensregeln und -richtlinien der Privatkläger ignoriert haben soll, um damit pflichtwidrige Einstellungen durchzusetzen und Angestellte ohne stichhaltige geschäftliche Gründe aus passenden Rollen zu drängen. Im Falle, dass auch eine – damals noch nicht erfolgte – staatsanwaltliche Einvernahme der Beschuldigten zu keiner Klärung dieser Frage führe, stelle sich die Rechtsfrage, ob bereits die (nicht näher konkretisierten) Vorwürfe, eine Führungsperson habe Unternehmensregeln und -richtlinien ignoriert, um damit pflichtwidrige Einstellungen durchzusetzen und Angestellte ohne stichhaltige geschäftliche Gründe aus passenden Rollen zu drängen, als Ehrverletzung zu qualifizieren sei (Urk. 14 S. 11 f.). 5.2.2. Wie vorstehend erwähnt, macht der Privatkläger geltend, mit den "Unternehmensregeln und -richtlinien", welche er gemäss der E-Mail des Beschuldigten ignoriert haben soll, könnten einzig die "Core Values & Codes of Ethics" gemeint gewesen sein. Der Beschuldigte

macht hingegen geltend, es sei dem Privatkläger kein Verstoß gegen den Ethikkodex vorgeworfen worden, sondern dass der Privatkläger in bestimmten Fällen Mitarbeiter dazu animiert habe, interne Prozesse bei der Einstellung von Mitarbeitern, insbesondere die Zuständigkeiten, zu ignorieren. Der Privatkläger habe selber das entsprechende Dokument, in welchem die fraglichen Zuständigkeiten aufgeführt seien, eingereicht (Urk. 22/2). Damit habe er selber bestätigt, dass es um diese Zuständigkeiten gegangen sei und nicht um den Ethikkodex.

- 19 - 5.2.3. Während der Untersuchung machten weder der Beschuldigte noch die Mitbeschuldigte im Rahmen der polizeilichen Einvernahmen vom 10. April 2019 konkrete Aussagen dazu, welche Unternehmensregeln und -richtlinien der Privatkläger konkret verletzt haben sollte. So führte die Mitbeschuldigte G._____ aus, zu den HR-Themen nicht viel sagen zu können, da es nicht ihr Bereich, sondern der Beschuldigte dafür zuständig sei. Sie habe Geschichten darüber gehört, aber sie möge sich nicht dazu äussern, denn es sei ja eigentlich nicht ihr Bereich (Urk. 13/4 S. 3). Der Beschuldigte führte aus, seines Erachtens stehe das Verhalten des Privatklägers im Widerspruch zur "Firmen-Policy". Man habe damals einen Verdacht gegen ihn auf eine Anstiftung zum Regelverstoß gehabt, was gemäss "Company-Policy" meldepflichtig sei (Urk. 13/5 S. 2 f.). In der Einvernahme bei der Staatsanwaltschaft vom 21. Januar 2021 führte der Beschuldigte auf Nachfrage, welche Richtlinien, Verhaltensregeln etc. in der Unternehmung C._____ bestehen würden, aus, dies sei ein breites Spektrum. Es gebe die "C._____ Policy on Sustainability and Corporate Responsibility" Regeln (welche er ins Recht legte), in welchen es vom Umgang mit Mitarbeitern bis zur Befolgung von nationalen oder internationalen Gesetzen und internen Richtlinien gehe. Es gebe zum Beispiel auch Richtlinien für Funktionen, die externe Mitarbeiter einstellen würden. Es gebe eine bestimmte Abfolge, die eingehalten werden müsse, um externe Mitarbeiter einzustellen. Weitere Richtlinien würden die Nutzung von VISA - internationalen Transfers betreffen, welche eine bestimmte Abfolge von Bewilligungen bräuchten. Der Privatkläger sei diesen Richtlinien unterstanden und vermutlich noch anderen Richtlinien. Der Privatkläger habe direkt einen Mitarbeiter verwarnt, obwohl es mit den Prozessen nicht übereinstimme. Er müsste verschiedene Approvals (Zustimmungen) haben, bevor er jemanden warnen dürfe. Diese Pflicht des Privatklägers stütze sich auf die internen Personalprozesse. Das seien noch weitere Richtlinien. Der Privatkläger habe gegen die "Corporate Responsibility Policy" und gegen interne Richtlinien verstossen (Urk. 19/1 S. 1 ff.). Weiter führte der Beschuldigte aus, in der E-Mail sei es darum gegangen, wie mit Mitarbeitern umgegangen wird, wie die Personalplanung ausgelegt ist und ob interne Prozesse eingehalten werden (Urk. 19/1 S. 5). Da es um Management- und Personalthemen gegangen sei, welche über die Führungslinie

- 20 - und das HR behandelt werden, sei die E-Mail entsprechend an den jeweils nächst höheren Vorgesetzten der involvierten Personen gegangen. Die Themen, die angesprochen worden seien, seien nicht über die Compliance Policy abgedeckt gewesen bzw. diese Themen seien nicht auf den Richtlinien aufgeführt gewesen, welche die relevanten Themen für das Team Ethics und Compliance aufführen. Das Ethics und Compliance Team sei für strafrechtlich relevante Themen in der lokalen Gesetzgebung gedacht (Urk. 19/1 S. 6 f.). In der Konfrontationseinvernahme vom 2. September 2021 führte er erneut aus, dass die E-Mail nie als Compliance Fall vorgesehen gewesen sei. Es sei ein Managementfall gewesen, der sich ans Management gerichtet habe. Es habe kein Rechtsverstoß vorgelegen.

Es sei rein um Managemententscheidungen gegangen, die man in Frage gestellt habe, und um Umgangsformen (Urk. 19/3 S. 15). Die Mitbeschuldigte G._____ führte in der Einvernahme bei der Staatsanwaltschaft vom 21. Januar 2021 auf Nachfrage, welche Richtlinien, Verhaltensregeln etc. in der Unternehmung C._____ bestehen würden, aus, es gebe den "Code of Ethics and Conduct". Dieser umschreibe, wie man sich in der Unternehmung verhalten müsse, und gelte für alle Mitarbeiter der Firma. Sie kenne keine spezifischen Richtlinien oder Verhaltensregeln, die für den COO gelten (Urk. 20 S. 2). Zu den Äusserungen im Themenkomplex 2 konnte sie keine weiteren Fragen, wie z.B. was der Anlass dazu gewesen sei, beantworten, da sie nichts dazu wusste. In ihrem Teil der E-Mail sei es rein um Finanzen gegangen. Es sei darum gegangen, dass der Privatkläger teure Mitarbeiter für gewisse Positionen habe reinholen wollen, obwohl der Account, diese Abteilung, nicht genug Umsatz gemacht habe, um das zu finanzieren. Was die Finanzen angehe, habe der Privatkläger ihrer Meinung nach mit seinem Verhalten keine Richtlinien oder Verhaltensregeln verletzt (Urk. 20 S. 4 f.). Weiter führte sie aus, es sei kein Compliance Fall gewesen. Es sei um ihre Bedenken gegangen, was die Schweizer Organisation anbelangt habe, und es seien auserwählte Adressaten gewesen, die involviert gewesen seien. Ein Compliance Fall wäre es gewesen, wenn gegen die Richtlinien der Firma verstossen worden wäre (Urk. 20 S. 6).

- 21 - 5.2.4. Aus den Aussagen des Beschuldigten und der Mitbeschuldigten lässt sich nicht schliessen, dass sie mit den "Unternehmensregeln und -richtlinien", welche der Privatkläger gemäss der E-Mail der Beschuldigten ignoriert haben soll, die "Core Values & Codes of Ethics" meinten. Der Beschuldigte weist vielmehr auf andere Richtlinien hin und betont, dass es insbesondere um das Nichteinhalten interner Prozesse gegangen sei. Weder für den Beschuldigten noch für die Mitbeschuldigte ging es um einen Compliance Fall. Es sei weder um strafrechtlich relevante Themen noch um einen Rechtsverstoss gegangen. Vielmehr sei es um Management- und Personalthemen gegangen. Liest man die E-Mail, geht daraus hervor, dass es um den Umgang und die Kommunikation des Privatklägers mit den Mitarbeitern ging, welche als "feindselig" und "schikanös" bezeichnet werden. Weiter geht daraus hervor, dass Mitarbeiter zu Unrecht aus ihren Positionen entlassen und andere wiederum zu Unrecht eingestellt wurden, dass der Einstellungsprozess ignoriert und das Personalbeschaffungsteam bei Vorstellungsgesprächen ausgeschlossen wurden. Nicht nur für einen unbefangenen Dritten, sondern selbst für die Adressaten der C._____ geht aus der E-Mail nicht hervor, welche Unternehmensregeln und -richtlinien der Privatkläger ignoriert haben soll, um damit pflichtwidrige Einstellungen durchzusetzen und Angestellte ohne stichhaltige geschäftliche Gründe aus passenden Rollen zu drängen. Entgegen der Auffassung des Privatklägers wurde in der E-Mail kein Verstoss gegen die "Core Values & Codes of Ethics" behauptet und deshalb mussten die Leser auch nicht darauf schliessen, dass dem Privatkläger Verhaltensweisen vorgeworfen werden, die schwer wiegen oder vom Ethikkodex untersagt sind. Die Interpretation des Privatklägers, wonach ihm eine strafbare Handlung vorgeworfen worden sei, geht so dann viel zu weit. "Harassing ways of communication" wurde in der Anklageschrift zu Recht mit "schikanöser Kommunikation" übersetzt und es ist nicht ersichtlich, wie ein Leser im Zusammenhang mit dem Text in der E-Mail darauf schliessen sollte, dass damit eine sexuelle Belästigung oder eine sexistische Bemerkung gemeint sein soll, fehlt doch ein "sexueller" Begriff in der E-Mail gänzlich. Entgegen der Auffassung des Privatklägers wird ihm weder vorgeworfen, im Büro jemanden sexuell belästigt oder rassistisch beleidigt noch jemanden diskriminiert zu haben. Die Äusserungen in der E-Mail waren für den unbefangenen Leser vielmehr als

- 22 - Kritik am beruflichen Verhalten des Privatklägers im Zusammenhang mit dem Umgang mit Mitarbeitern und seiner Vorgehensweise in Personalsachen zu erkennen. Die Kritik ging nicht darüber hinaus und musste nicht als Angriff auf die persönliche Ehre des Privatklägers angesehen werden. Der Privatkläger wurde durch die Äusserungen im Themenkomplex 2 nicht zugleich in der Geltung als ehrbarer Mensch getroffen. Im Zusammenhang mit dem Themenkomplex 2 sieht der Privatkläger so- dann in der Äusserung, der Privatkläger habe "seine Agenda durchsetzen" wollen, den Vorwurf, dass er in verschwörerischer Weise versteckte – mithin nicht offiziell kommunizierte bzw. zulässige – persönliche Ziele verfolgt habe und somit seine eigenen Interessen in egoistischer Weise über bzw. gegen jene des Unternehmens gestellt habe. Den Vorwurf, der Privatkläger habe auf Einstellungen ohne SO (= Staffing Order, Aufstellungsauftrag) gedrängt und zudem darauf gedrängt, nur ein Profil von einer Fremdfirma einzustellen und den Einstellungsprozess zu ignorieren sowie das Personalbeschaffungsteam bei den Vorstellungsgesprächen auszuschliessen, interpretiert der Privatkläger als Vorwurf, einen krassen Ver- stoss gegen die Beschaffungsbestimmungen und das Verbot der Korruption ge- mäss den "Core Values & Code of Ethics" begangen zu haben. Mit dieser An- schuldigung sei dem Privatkläger korruptes Verhalten und Veruntreuung im gros- sen Stil und somit erneut die Begehung von Straftaten vorgeworfen worden. Die- ser Auslegung bzw. Interpretation kann nicht gefolgt werden. Wie bereits erwähnt, wird dem Privatkläger nicht vorgeworfen, gegen die "Core Values & Code of Ethics" verstossen zu haben. Es ist nicht ersichtlich, wie bei einer objektiven Aus- legung ein unbefangener Dritter und selbst ein Mitarbeiter der C._____ das dem Privatkläger vorgeworfene Verhalten als verschwörerisch oder korrupt erachten könnte. Den Vorwurf der Veruntreuung enthalten die Äusserungen in der E-Mail schon gar nicht. Auch hier ist der Interpretation des Privatklägers, ihm sei die Be- gehung von Straftaten vorgeworfen worden, nicht zu folgen. 5.3. Im Themenkomplex 3 (Anklageschrift S. 5 f.) führten die Beschuldigten aus, dass sie festgestellt hätten, dass die Zahl der wichtigen Interessenvertreter aufgrund der derzeitigen Art und Weise, wie der Übergang gehandhabt werde,

- 23 - weiter abnehme und dass sie dies auch weiterhin erwarten würden und dass auch die Zahl der wichtigen Wirtschaftstreiber weiter abnehme, was sie auch weiterhin erwarten würden. Weiter wird festgehalten, dass der Rücktritt von D._____ hauptsächlich auf die oben genannten Tatsachen zurückzuführen sei. In Gesprächen mit Mitarbeitern auf Führungsebene sei festgestellt worden, dass es ähnliche Fälle gebe, die nur auf das richtige Angebot ausserhalb von C._____ warten würden. Die Beschuldigten führten aus, zu hoffen, dass die obgenannten Probleme und Herausforderungen aufrichtig geprüft werden und die gebührende Aufmerksamkeit erhalten würden, damit die Lage verändert und C._____ Schweiz wieder auf den Wachstumspfad gebracht werden könne. Dem Privatkläger wird also vorgeworfen, dass sein Verhalten dazu geführt habe, dass Mitarbeiter die Firma verlassen oder zu verlassen beabsichtigen und dass er den Rücktritt von D._____ zu verantworten habe. Die Vorwürfe beziehen sich auf das im Themenkomplex 2 umschriebene Verhalten des Privatklägers, welches, wie vorstehend ausgeführt, für den unbefangenen Leser als Kritik am beruflichen Verhalten des Privatklägers im Zusammenhang mit dem Umgang mit Mitarbeitern und seiner Vorgehensweise in Personalsachen zu erkennen ist. Die Äusserungen beinhalten hingegen weder den Vorwurf eines Verstosses gegen die "Core Values & Codes of Ethics" noch den Vorwurf, eine strafbare Handlung begangen zu haben. Damit betreffen die Äusserungen im Themenkomplex 3 ebenfalls lediglich den Privatkläger als Geschäfts- oder Berufsmann,

weshalb sie nicht ehrverletzend im Sinne des Gesetzes sind. 5.4. Nachdem aus der E-Mail der Beschuldigten nicht hervorgeht, dass dem Privatkläger ein Verstoss gegen den "Code of Ethics" vorgeworfen wird, musste sich der Beschuldigte – entgegen der Auffassung des Privatklägers – auch nicht an die darin dafür offiziell vorgesehenen Stellen wenden. Die Beschuldigten gingen – wie bereits ausgeführt – nicht von einem Compliance-Fall aus, weshalb nicht ersichtlich ist, dass sie den Beschwerdeweg verletzt hätten. Ausserdem geht es vorliegend auch nicht darum, ob der Beschuldigte den korrekten Dienstweg eingehalten hat oder nicht, sondern darum, ob seine Äusserungen in der E-Mail als Ehrverletzung zu qualifizieren sind oder nicht.

- 24 - 5.5. Zusammenfassend eigneten sich die Äusserungen in der E-Mail lediglich dazu, den Privatkläger in seiner Ehre als Geschäfts- oder Berufsmann herabzusetzen. Die Äusserungen gingen für den unbefangenen Leser nicht über die Kritik an den beruflichen Leistungen bzw. am beruflichen Verhalten des Privatklägers hinaus. Deshalb wurde nicht zugleich die Geltung des Privatklägers als ehrbarer Mensch getroffen. Da sich der strafrechtliche Schutz auf den menschlich-sittlichen Bereich beschränkt, liegt vorliegend keine strafbare Handlung gegen die Ehre im Sinne von Art. 173 ff. StGB vor. Der Beschuldigte ist damit vom Vorwurf der üblen Nachrede im Sinne von Art. 173 StGB freizusprechen. III. Kosten- und Entschädigungsfolgen 1. Bei diesem Ausgang des Verfahrens ist das erstinstanzliche Kosten- und Entschädigungsdispositiv (Ziff. 2 bis 4) zu bestätigen. 2. Die Kosten des Rechtsmittelverfahrens tragen die Parteien nach Massgabe ihres Obsiegens oder Unterliegens (Art. 428 Abs. 1 StPO). Der Privatkläger unterliegt mit seiner Berufung vollumfänglich, weshalb ihm die Kosten des Berufungsverfahrens aufzuerlegen sind. Der Privatkläger hat sodann keinen Anspruch auf eine Entschädigung für das Berufungsverfahren (vgl. Art. 433 Abs. 1 StPO). Obsiegt die beschuldigte Person bei Antragsdelikten im Schuldpunkt, so können die antragstellende Person, sofern diese mutwillig oder grob fahrlässig die Einleitung des Verfahrens bewirkt oder dessen Durchführung erschwert hat, oder die Privatklägerschaft verpflichtet werden, der beschuldigten Person die Aufwendungen für angemessene Ausübung ihrer Verfahrensrechte zu ersetzen (Art. 436 Abs. 1 StPO i.V.m. Art. 432 Abs. 2 StPO). Im Zusammenhang mit Antragsdelikten muss sich die Privatklägerschaft nicht mutwillig oder grob fahrlässig verhalten haben, um gegenüber der obsiegenden beschuldigten Person entschädigungspflichtig zu werden. Bei einer Einstellung des Strafverfahrens oder bei einem Freispruch geht die Entschädigung der beschuldigten Person zulasten des Staats, wenn es sich um ein Offizialdelikt handelt, bei einem Antragsdelikt jedoch (regelmässig) zulasten der Privatklägerschaft. Im Berufungsverfahren betreffend Offizi-

- 25 - aldelikte wird die unterliegende Privatklägerschaft entschädigungspflichtig, im Beschwerdeverfahren hingegen der Staat. Geht es um ein Antragsdelikt, wird die Privatklägerschaft, die das Rechtsmittel als einzige ergriffen hat, sowohl im Berufungsverfahren wie im Beschwerdeverfahren grundsätzlich entschädigungspflichtig (BGE 147 IV 47 E. 4.2.2 - 4.2.6). Vorliegend geht es (nur) um ein Antragsdelikt und der Privatkläger hat als einziger Berufung erhoben. Da der Beschuldigte im Schuldpunkt obsiegt, ist der Privatkläger gestützt auf Art. 436 Abs. 1 StPO i.V.m. Art. 432 Abs. 2 StPO zu verpflichten, dem Beschuldigten eine Entschädigung zu bezahlen. Die Entschädigung für den Beschuldigten zur Deckung seiner anwaltlichen Vertretung im Berufungsverfahren ist auf Fr. 4'972.10 (inkl. 7.7 % bzw. 8.1 % MWST) festzusetzen (Urk. 143; Art. 429 Abs. 1 lit. a StPO in Verbindung mit §§ 17 Abs. 1 lit. b und 18 Abs. 1 AnwGebV). Es wird erkannt:

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