

Obergericht des Kantons Zürich

II. Strafkammer



Geschäfts-Nr.: SB230057-O/U/cs

Mitwirkend: die Oberrichterinnen lic. iur. Bertschi, Präsidentin, und lic. iur. Ohn-
jec, Oberrichter lic. iur. Amsler sowie Gerichtsschreiberin lic. iur.
Schwarzenbach-Oswald

Urteil vom 17. Juli 2024

in Sachen

A._____,

Privatkläger und Berufungskläger

vertreten durch Rechtsanwalt lic. iur. X._____,

gegen

B._____,

Beschuldigte und Berufungsbeklagte

verteidigt durch Rechtsanwalt Dr. Y._____,

betreffend **üble Nachrede**

**Berufung gegen ein Urteil des Bezirksgerichtes Zürich, 10. Abteilung - Ein-
zelgericht, vom 16. November 2022 (GG220118)**

Anklage:

Die Anklageschrift der Staatsanwaltschaft Winterthur/Unterland vom 21. März 2022 (Urk. 54) ist diesem Urteil beigeheftet.

Urteil der Vorinstanz:

1. Die Beschuldigte ist nicht schuldig und wird vollumfänglich freigesprochen.
2. Die Entscheidungsbüher wird angesetzt auf Fr. 1'500.–.
3. Die Kosten der Untersuchung und des gerichtlichen Verfahrens werden auf die Gerichtskasse genommen.
4. Der Beschuldigten wird eine Prozessentschädigung von Fr. 16'500.– (pauschal, inkl. MwSt. und Barauslagen) für die anwaltliche Verteidigung aus der Gerichtskasse zugesprochen.

Berufungsanträge:

a) Der Vertretung des Privatklägers:

(Urk. 111)

1. Das Urteil des Bezirksgerichts Zürich, 10. Abteilung, Einzelgericht, vom 16. November 2022, Geschäfts-Nr. GG220117-L / UB, sei vollumfänglich aufzuheben.
2. Demzufolge sei die Beschuldigte bzw. Berufungsgegnerin B._____ in Aufhebung der Ziffer 1 des Dispositivs des angefochtenen Urteils vom 16. November 2022 wegen Verleumdung, eventualiter wegen Übler Nachrede, subeventualiter wegen Beschimpfung, schuldig zu sprechen und angemessen zu bestrafen.
3. Demzufolge seien in Aufhebung der Ziffern 2-4 des Dispositivs des angefochtenen Urteils vom 16. November 2022 die Kosten der Untersuchung und des erstinstanzlichen Verfahrens der Beschuldigten bzw.

Berufungsgegnerin B._____ aufzuerlegen und ihm keine Prozessentschädigung zuzusprechen.

4. Eventualiter sei die Sache zur richtigen Feststellung des Sachverhalts und zu einem neuen Entscheid an die Vorinstanz zurückzuweisen.
5. Alles unter Kosten- und Entschädigungsfolgen (zzgl. MWST) im erstinstanzlichen sowie im Berufungsverfahren zulasten der Beschuldigten bzw. Berufungsgegnerin B._____.

b) Der Verteidigung der Beschuldigten:

(Urk. 119)

1. Die Berufung des Berufungsklägers sei vollumfänglich abzuweisen und das Urteil des Bezirksgerichts Zürich vom 16. November 2022 sei vollumfänglich zu bestätigen.
2. Unter Kosten- und Entschädigungsfolgen (zzgl. MwSt).

c) Der Staatsanwaltschaft Winterthur/Unterland:

(Urk. 101)

Bestätigung des vorinstanzlichen Urteils

Erwägungen:

I. Prozessgeschichte

Die Beschuldigte wurde mit Urteil des Bezirksgerichts Zürich, 10. Abteilung - Einzelgericht, vom 16. November 2022 vom Vorwurf der üblen Nachrede im Sinne

von Art. 173 StGB freigesprochen und es wurde ihr eine Prozessentschädigung von Fr. 16'500.– aus der Gerichtskasse zugesprochen (Urk. 91).

Das vorinstanzliche Urteil wurde der Beschuldigten und dem Privatkläger anlässlich der Hauptverhandlung vom 16. November 2022 mündlich eröffnet und im Dispositiv übergeben (Prot. I S. 34; Urk. 84) und der Staatsanwaltschaft am 18. November 2022 im Dispositiv zugestellt (Urk. 85). Mit Eingabe vom 25. November 2022 meldete der Privatkläger fristgerecht die Berufung an (Urk. 86). Das begründete Urteil (Urk. 91) wurde der Staatsanwaltschaft am 17. Januar 2023, dem Privatkläger am 18. Januar 2023 und der Beschuldigten am 20. Januar 2023 zugestellt (Urk. 90/1-3).

Mit Eingabe vom 7. Februar 2023 reichte der Privatkläger fristgerecht die Berufungserklärung, mit welcher das vorinstanzliche Urteil vollumfänglich angefochten wird, ein (Urk. 93) und bezahlte am 17. Februar 2023 die ihm mit Präsidialverfügung vom 14. Februar 2023 auferlegte Prozesskaution von Fr. 5'000.– (Urk. 95 und Urk. 97). Anschlussberufung wurde von keiner Partei erhoben (vgl. Urk. 98, Urk. 100/1-3 und Urk. 101). Nachdem der Privatkläger mit der Berufungserklärung den Beweisantrag gestellt hatte, diverse Personen zur Sache zu befragen (Urk. 93 S. 3), wurde ihm mit Präsidialverfügung vom 21. Februar 2023 Frist angesetzt, den Beweisantrag zu begründen (Urk. 99). Mit Eingabe vom 24. März 2023 teilte der Privatkläger mit, auf die Stellung und Begründung der Beweisanträge einstweilen zu verzichten (Urk. 103).

Mit Präsidialverfügung vom 2. Mai 2023 wurde das schriftliche Verfahren angeordnet und dem Privatkläger Frist eingeräumt, um die Berufung zu begründen (Urk. 107). Innert erstreckter Frist reichte der Privatkläger mit Eingabe vom 19. Juni 2023 die Berufungsbegründung ein (Urk. 111). Mit Präsidialverfügung vom 20. Juni 2023 wurde der Beschuldigten und der Staatsanwaltschaft Frist zur Berufungsantwort angesetzt und der Vorinstanz die Gelegenheit zur freigestellten Vernehmlassung eingeräumt (Urk. 113). Die Vorinstanz verzichtete auf Vernehmlassung (Urk. 115) und die Staatsanwaltschaft liess sich innert Frist nicht vernehmen (vgl. Urk. 114/3). Die Berufungsantwort der Beschuldigten erfolgte innert erstreckter Frist mit Schreiben vom 16. August 2023 (Urk. 119). Mit Präsidialverfü-

gung vom 17. Oktober 2023 wurde die Berufungsantwort dem Privatkläger zur freigestellten Stellungnahme übermittelt (Urk. 121). Diese erfolgte mit Eingabe vom 11. Dezember 2023 (Urk. 125). Mit Präsidialverfügung vom 19. Februar 2024 wurde die Stellungnahme des Privatklägers der Beschuldigten und der Staatsanwaltschaft zur freigestellten Stellungnahme übermittelt und der Vorinstanz die Gelegenheit zur freigestellten Vernehmlassung eingeräumt (Urk. 131). Die Vorinstanz verzichtete auf Vernehmlassung (Urk. 133) und die Beschuldigte und die Staatsanwaltschaft liessen sich innert Frist nicht vernehmen (vgl. Urk. 132/2-3). Dies wurde dem Privatkläger mit Präsidialverfügung vom 22. März 2024 mitgeteilt (Urk. 134). 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. 91 S. 7). Der subjektive Sachverhalt, d.h. der Vorsatz der Beschuldigten in Bezug auf die ihr vorgeworfene üble Nachrede, wird hingegen bestritten (Urk. 91 S. 7 f. und Urk. 119 S. 5), 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 der 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 der Beschuldigten nicht als üble Nachrede im Sinne von Art. 173 StGB würdigte (Urk. 91 S. 9-16; Urk. 111 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. 111 S. 4).

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. 111 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 der 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 der 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 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 Beschuldigten, welche auf die Frage, ob für den Privatkläger im Unternehmen Richtlinien, Verhaltensregeln etc. bestünden, den "Code of Ethics and Conduct" erwähnt habe. Auch der Mitbeschuldigte habe sich auf "Firmen-Policy" und "Company-Policy" bezogen, womit er nur die "Core Values & Codes of Ethics" gemeint haben könne (Urk. 111 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 sozialethisch 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 sozialethisch verpöntes

Verhalten. Eine Ehrverletzung liege nach bundesgerichtlicher Rechtsprechung auch bei einem Geschäftsmann vor, wenn eine strafbare Handlung oder ein Verhalten 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. 111 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" schrillen würden. Die Vorinstanz verkenne, dass mit "hostile methods" und "harassing ways of communication" sexistische und sexuell belästigende bzw. abschätzig-e Kommunikation und Methoden im Rahmen der erhobenen (falschen) Vorwürfe ganz gezielt mitgemeint gewesen seien (Urk. 111 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. 322^{novies} StGB], Diskriminierung und Aufruf zu Hass [Art. 261^{bis} 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. 111 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 behauptet. Die Beschuldigte habe in ihrer 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 von den 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. 111 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. 111 S. 14).

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 die Beschuldigten um jeden Preis eine hochrangige europäische Führungsperson zu finden gehofft hätten, 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. Die Beschuldigte führte in ihrer Berufungsantwort zusammenfassend aus, entgegen der Auffassung des Privatklägers komme es bei der Auslegung von Gesagtem auf die objektivierte Betrachtungsweise an. Weiter sei nicht nachvollziehbar, wenn der Privatkläger kritisieren, dass unterlassen worden sei, zu prüfen, welche Unternehmensregeln ignoriert worden seien. In der E-Mail sei einzig geäussert worden, dass es um "Unternehmensregeln und -richtlinien" gehe, nichts weiter. Es gebe keine Veranlassung, dies weiter zu hinterfragen und in Spekulationen über irgendwelche Werte aus einem Ethikkodex zu verfallen. Die Beschuldigte sei einzig daran zu bemessen, was geschrieben worden sei, und

dementsprechend habe eine Drittperson darunter auch nur Unternehmensregeln und -richtlinien verstehen können. Selbst wenn damit ein geschäftlicher Ethikkodex einer Unternehmung gemeint gewesen wäre, was bestritten sei, dann würde dies wiederum zeigen, dass es gerade nur um eine rein berufliche Wertung gegangen sei. So sei auch nicht der Vorwurf erhoben worden, der Privatkläger sei "nicht integer, unethisch, diskriminierend und unmoralisch". Es würden einzig die "Unternehmensregeln und -richtlinien" gemäss Anklage erwähnt werden, was die Vorinstanz zu beurteilen gehabt habe. Weitergehende Ausführungen zu irgendwelchen Bestimmungen in irgendeinem Ethikkodex würden nichts zur Sache tun. Verhaltensweisen in Bezug auf Unternehmensregeln könnten sich einzig auf die berufliche Ehre beziehen und seien damit einer Strafbarkeit nicht zugänglich (Urk. 119 S. 3 f.).

Die Beschuldigte führte zu der Äusserung "hostile methods and harassing ways of communication" aus, dass sich dies einzig auf die Kommunikation im Unternehmen bezogen und damit einen rein beruflichen Bezug habe. Dass der Privatkläger aus dem Vorwurf der Kommunikationsart einen Bezug zu sexueller Belästigung und Korruption ableiten wolle, sei an Absurdität kaum zu überbieten. Ebenso wenig stehe in der E-Mail (sinngemäss) geschrieben, dass der Privatkläger "in verschwörerischer Weise" korrupt oder strafbar agiert hätte. Auch eine ungetreue Geschäftsbesorgung sei dem Privatkläger nicht vorgeworfen worden. Die Beschuldigte habe sich regelkonform verhalten, sei den Weisungen des Vorgesetzten gefolgt, welcher sie angewiesen hatte, die E-Mail an entsprechende Adressaten zu senden, und habe keine strafrechtlich relevante Ehrverletzung in Kauf genommen (Urk. 119 S. 4 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 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 die Beschuldigte gemeinsam mit dem Mitbeschuldigten D. _____ die E-Mail vom 12. Dezember 2018 verfasste und an 5 Personen versandte, welche – wie sie, der Mitbeschuldigte und der Privatkläger – bei der C. _____ AG arbeiteten und den Privatkläger kannten. Entgegen der Auffassung der Beschuldigten (Urk. 119 S. 7) ist von Mittäterschaft bezüglich aller drei Themenkomplexe auszugehen, wozu auf die zutreffenden Ausführungen der Vorinstanz verwiesen werden kann (Art. 82 Abs. 4 StPO; Urk. 91 S. 8 f.). 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 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 Vertriebsabteilung (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.

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 Mitbeschuldigten 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 der Beschuldigten ignoriert haben soll, könnten einzig die "Core Values & Codes of Ethics" gemeint gewesen sein. Die Beschuldigte macht hingegen geltend, in der E-Mail sei einzig geäussert worden, dass es um "Unternehmensregeln und -richtlinien" gehe, nichts weiter. Es sei dem Privatkläger kein Verstoss gegen den Ethikkodex vorgeworfen worden.

5.2.3. Während der Untersuchung machten weder die Beschuldigte noch der Mitbeschuldigte im Rahmen der polizeilichen Einvernahmen vom 10. April 2019 konkrete Aussagen dazu, welche Unternehmensregeln und -richtlinien der Privatkläger konkret verletzt haben solle. So führte die Beschuldigte aus, zu den HR-Themen nicht viel sagen zu können, da es nicht ihr Bereich, sondern der Mitbeschuldigte 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 Mitbeschuldigte D._____ 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 Mitbeschuldigte D._____ 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 verwarnen 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 Mitbeschuldigte 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 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 Beschuldigte 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 Mei-

nung 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).

5.2.4. Aus den Aussagen der Beschuldigten und des 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 die Beschuldigte noch für den Mitbeschuldigten 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 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, 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, interpretiert der Privatkläger als Vorwurf, einen krassen Verstoss gegen die Beschaffungsbestimmungen und das Verbot der Korruption gemäss den "Core Values & Code of Ethics" begangen zu haben. Mit dieser Anschuldigung sei dem Privatkläger korruptes Verhalten und Veruntreuung im grossen Stil und somit erneut die Begehung von Straftaten vorgeworfen worden. Dieser 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 Auslegung 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 Begehung 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, 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 die Beschuldigte – entgegen der Auffassung des Privatklägers – auch nicht an die darin dafür offiziell vorgesehenen Stellen wenden. Die Beschuldigten gin-

gen – 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 die Beschuldigte den korrekten Dienstweg eingehalten hat oder nicht, sondern darum, ob ihre Äusserungen in der E-Mail als Ehrverletzung zu qualifizieren sind oder nicht.

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. Die 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 Privatkülerschaft 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 Officialdelikt handelt, bei einem Antragsdelikt jedoch (regelmässig) zulasten der Privatkülerschaft. Im Berufungsverfahren betreffend Officialdelikte wird die unterliegende Privatkülerschaft entschädigungspflichtig, im Beschwerdeverfahren hingegen der Staat. Geht es um ein Antragsdelikt, wird die Privatkülerschaft, die das Rechtsmittel als einzige ergriffen hat, sowohl im Berufungs- 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 die Beschuldigte im Schuldpunkt obsiegt, ist der Privatkläger gestützt auf Art. 436 Abs. 1 StPO i.V.m. Art. 432 Abs. 2 StPO zu verpflichten, der Beschuldigten eine Entschädigung zu bezahlen. Die Entschädigung für die Beschuldigte zur Deckung ihrer anwaltlichen Vertretung im Berufungsverfahren ist auf Fr. 5'340.40 (inkl. 7.7 % MWST) festzusetzen (Urk. 120; Art. 429 Abs. 1 lit. a StPO in Verbindung mit §§ 17 Abs. 1 lit. b und 18 Abs. 1 AnwGebV).

Es wird erkannt:

1. Die Beschuldigte B. _____ wird vollumfänglich freigesprochen.
2. Das erstinstanzliche Kosten- und Entschädigungsdispositiv (Ziff. 2 bis 4) wird bestätigt.
3. Die zweitinstanzliche Gerichtsgebühr wird festgesetzt auf Fr. 1'800.–.
4. Die Kosten des Berufungsverfahrens werden dem Privatkläger auferlegt.
5. Der Privatkläger wird verpflichtet, der Beschuldigten für das Berufungsverfahren eine Prozessentschädigung von Fr. 5'340.40 (inkl. 7.7 % MWST) zu bezahlen.
6. Die durch den Privatkläger geleistete Prozesskaution von Fr. 5'000.– wird zunächst zur Deckung der Gerichtskosten und hernach zur Deckung der Entschädigung gemäss vorstehender Dispositivziffer 5 verwendet.
7. Schriftliche Mitteilung in vollständiger Ausfertigung an
 - die Verteidigung im Doppel für sich und zuhanden der Beschuldigten
 - die Staatsanwaltschaft Winterthur/Unterland
 - den Vertreter des Privatklägers im Doppel für sich und zuhanden des Privatklägersund nach unbenütztem Ablauf der Rechtsmittelfrist bzw. Erledigung allfälliger Rechtsmittel an
 - die Vorinstanz
 - die Koordinationsstelle VOSTRA/DNA zur Entfernung der Daten gemäss Art. 32 Abs. 1 StReG mittels Kopie von Urk. 92
 - die Kantonspolizei Zürich, KDM-ZD, mit separatem Schreiben (§ 54a Abs. 1 PolG).
8. Gegen diesen Entscheid kann **bundesrechtliche Beschwerde in Strafsachen** erhoben werden.

Die Beschwerde ist innert **30 Tagen**, von der Zustellung der vollständigen, begründeten Ausfertigung an gerechnet, bei der I. strafrechtlichen Abteilung

des Bundesgerichtes (1000 Lausanne 14) in der in Art. 42 des Bundesgerichtsgesetzes vorgeschriebenen Weise schriftlich einzureichen.

Die Beschwerdelegitimation und die weiteren Beschwerdevoraussetzungen richten sich nach den massgeblichen Bestimmungen des Bundesgerichtsgesetzes.

Obergericht des Kantons Zürich
II. Strafkammer

Zürich, 17. Juli 2024

Die Präsidentin:

Die Gerichtsschreiberin:

Oberrichterin lic. iur. Bertschi

lic. iur. Schwarzenbach-Oswald