

Obergericht des Kantons Zürich

III. Strafkammer



Geschäfts-Nr.: UE140244-O/U/PRI

Mitwirkend: Oberrichter lic. iur. W. Meyer, Präsident i.V., Oberrichterin lic. iur. F. Schorta, Ersatzoberrichter lic. iur. A. Schärer sowie Gerichtsschreiberin Dr. iur. C. Schoder

Beschluss vom 17. Juni 2015

in Sachen

A. _____,

Beschwerdeführer

vertreten durch Rechtsanwalt Prof. Dr. iur. X. _____

gegen

1. **B.** _____,

2. **C.** _____,

3. **D.** _____,

4. **Staatsanwaltschaft Zürich-Limmat,**

Beschwerdegegner

1 verteidigt durch Rechtsanwalt lic. iur. Y1. _____

2 verteidigt durch Rechtsanwalt lic. iur. Y2. _____

betreffend **Einstellung**

**Beschwerde gegen die Einstellungsverfügung der Staatsanwaltschaft
Zürich-Limmat vom 5. August 2014, B-2/2012/2563**

Erwägungen:

I.

1. Am 12. April 2012 liess A._____ (nachfolgend: Beschwerdeführer) bei der Staatsanwaltschaft Zürich-Limmat Strafanzeige gegen unbekannte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der E1._____ AG in ... Zürich wegen übler Nachrede und/oder Verleumdung gemäss Art. 173 f. StGB einreichen und beantragte deren Bestrafung (Urk. 9/1).
2. Nachdem der Beschwerdeführer im Verlauf des Verfahrens seine ehemaligen Assistentinnen B._____, C._____ und den Personalverantwortlichen D._____ (nachfolgend: Beschwerdegegnerinnen 1 und 2 bzw. Beschwerdegegner 3) konkret als beschuldigte Personen bezeichnet hatte und nach durchgeführter Untersuchung stellte die Staatsanwaltschaft Zürich-Limmat das Strafverfahren unter Übernahme der Kosten auf die Staatskasse mit Verfügung vom 5. August 2014 ein. Den Beschwerdegegnerinnen 1 und 2 wurde je eine Entschädigung von Fr. 1'000.– ausgerichtet (Urk. 3/1=12).
3. Gegen diese Verfügung erhob der Beschwerdeführer am 8. September 2014 rechtzeitig Beschwerde mit dem Antrag, die Einstellungsverfügung sei aufzuheben und die Staatsanwaltschaft Zürich-Limmat sei anzuweisen, den Beschuldigten D._____ unter Wahrung der Teilnahmerechte des Beschwerdeführers einzunehmen (Urk. 2). Nach Eingang der mit Verfügung vom 16. September 2014 auferlegten Prozesskaution von Fr. 5'000.– (Urk. 5; 6) wurden mit Verfügung vom 25. September 2014 die Untersuchungsakten beigezogen und den Beschwerdegegnern sowie der Staatsanwaltschaft Gelegenheit zur Stellungnahme eingeräumt (Urk. 7). Die Staatsanwaltschaft Zürich-Limmat sowie die Beschwerdegegnerinnen 1 und 2 verzichteten auf eine Stellungnahme (Urk. 10; 15; 17); der Beschwerdegegner 3 äusserte sich nicht.
4. Nach der Neukonstituierung der III. Strafkammer sowie infolge Ferienabwesenheit ergeht der vorliegende Beschluss nicht in der den Parteien mit Verfügung vom 16. September 2014 angekündigten Besetzung.

II.

1. Die Eintretensvoraussetzungen geben zu keinen Bemerkungen Anlass. Auf die Beschwerde ist einzutreten (Art. 322 Abs. 2 und Art. 393 ff. StPO).
2. Die Strafanzeige erfolgte vor dem Hintergrund einer arbeitsrechtlichen Streitigkeit. Der Beschwerdeführer war seit Juni 1997 in verschiedenen Funktionen bei der E2._____ AG und seit September 2004 bei deren Tochtergesellschaft E1._____ AG angestellt, zuletzt als deren CEO. Das Arbeitsverhältnis wurde am 28. Juli 2010 mit Wirkung per 31. August 2011 durch Kündigung der Arbeitgeberin beendet. Die Kündigung wurde im Wesentlichen mit einem Vertrauensverlust begründet, der auf das angeblich ungebührliche, der Funktion als CEO nicht entsprechende Verhalten des Beschwerdeführers zurückzuführen sei. Der Beschwerdeführer sei von verschiedenen Personen gegenüber der Sozialberatungsstelle der E2._____ AG u.a. vulgärer, sexistischer, frauenfeindlicher und rassistischer Äusserungen sowie eines problematischen Alkohol- und Drogenkonsums resp. diesbezüglichen Prahlens bezichtigt worden (vgl. Urk. 9/1 S. 2 f.).
3.
 - 3.1 Die Staatsanwaltschaft Zürich-Limmat hält in der Einstellungsverfügung im Wesentlichen fest, zu prüfen sei primär der Tatbestand der üblen Nachrede, da den Beschuldigten ein direkter Vorsatz, die Unwahrheit gesagt zu haben, nicht nachgewiesen werden könne (Urk. 3/1=Urk. 12 S. 2). Die Abnahme des Wahrheits- oder Gutgläubensbeweises sei sodann offensichtlich nicht notwendig. So seien in Protokollen aus dem Jahr 2010 neben den Aussagen von B._____ und C._____ auch Aussagen weiterer Mitarbeiter festgehalten, woraus ersichtlich werde, dass auch andere Mitarbeiter den Umgang des Beschwerdeführers teilweise als (sehr) unangemessen empfunden hätten. In der zivilrechtlichen Auseinandersetzung des Beschwerdeführers mit der E2._____ AG habe die I. Zivilkammer des Obergerichts mit Urteil vom 1. November 2012 offen gelassen, wie weit die Aussagen der Mitarbeiter der Wahrheit entsprächen. Der Beschwerdeführer habe aber verschiedene Vorwürfe aus den fraglichen Aussagen anerkannt. Es würden deshalb Hinweise darauf bestehen, dass der Wahrheits- oder Gutglau-

bensbeweis den Beschuldigten gelingen würde. Die Frage könne aber offen gelassen werden, da ein Rechtfertigungsgrund vorliege (Urk. 3/1=12 S. 2). B._____ und C._____ hätten in ihrer ersten Meldung an die Personalabteilung lediglich interne Unstimmigkeiten gemeldet und noch keine konkreten Aussagen über das Verhalten des Beschwerdeführers gemacht, sondern erst, als das HR der E2._____ AG auf sie zugekommen sei. D._____ habe als Personalverantwortlicher gerade die berufliche Aufgabe gehabt, die Aussagen zu protokollieren und weiterzuleiten. Die Beschuldigten hätten ein angemessenes Mittel zur Verfolgung eines berechtigten Zwecks verwendet. Damit liege der Rechtfertigungsgrund der Wahrung berechtigter Interessen vor; zudem sei darauf hinzuweisen, dass nach Meinung namhafter Autoren eine ehrverletzende Äusserung nicht strafbar sei, wenn sie gegenüber einer Vertrauensperson (Anwalt, Arzt etc.) gemacht werde (Urk. 3/1=Urk. 12 S. 3).

3.2 Mit der Beschwerde wird zusammengefasst geltend gemacht, der Rechtfertigungsgrund der Wahrung berechtigter Interessen könne, wenn überhaupt, nur mit Bezug auf den Beschwerdegegner 3 vorliegen, zumal den Beschwerdegegnerinnen 1-2 direkte eigene Äusserungen vorgeworfen würden, für welche zur Rechtfertigung nur der Wahrheits-/Gutgläubensbeweis in Frage komme. Ausserdem sei es nur in eindeutigen Ausnahmefällen Sache der Untersuchungsbehörde, einen Rechtfertigungsgrund festzustellen (Urk. 2 S. 6 ff.). Vorliegend fehle es nicht an einem Anfangsverdacht und das Verhalten der Beschwerdegegner sei tatbestandsmässig; ohne sicheres Wissen um den Wahrheitsgehalt der erhobenen Behauptungen könne die Staatsanwaltschaft nicht die offensichtliche Unbegründetheit der Anzeige feststellen (Urk. 2 S. 8). Der in der Einstellungsverfügung angesprochenen Meinung "namhafter Autoren" stehe im Übrigen die restriktive Rechtsprechung des Bundesgerichts gegenüber (Urk. 2 S. 9). Schliesslich seien die angezeigten Handlungen auch nicht verjährt, zumal die Beschwerdegegnerinnen 1 und 2 ihre Anschuldigungen anlässlich den polizeilichen und staatsanwaltlichen Einvernahmen im Frühling und Sommer 2014 bestätigt und wiederholt hätten. Mit Bezug auf den Beschwerdegegner 3 sei festzuhalten, dass die Weiterverbreitung der betriebsintern geäusserten Diffamierungen im Jahre 2011

erfolgt sein dürfte; zu Unrecht habe die Staatsanwaltschaft das Verfahren eingestellt, ohne den Beschwerdegegner 3 einvernommen zu haben (Urk. 2 S. 10 f.).

4. Gemäss Art. 308 Abs. 1 StPO besteht der Zweck der Untersuchung darin, den Sachverhalt in tatsächlicher und rechtlicher Hinsicht so weit abzuklären, dass das Vorverfahren abgeschlossen werden kann. Bei der Verfolgung dieses Zwecks steht der Staatsanwaltschaft ein gewisser Ermessensspielraum zu. Insbesondere hat sie diejenigen Vorkehrungen zu treffen, die zur Klärung des Falles Wesentliches beizutragen vermögen. Sie ist aber nicht verpflichtet, alle erdenklichen Ermittlungshandlungen vorzunehmen. Nach Beendigung des Untersuchungsverfahrens entscheidet die Staatsanwaltschaft, ob ein Strafbefehl zu erlassen, Anklage zu erheben oder das Verfahren einzustellen sei (Art. 318 StPO). Eine vollständige oder teilweise Einstellung erfolgt nach Art. 319 Abs. 1 lit. a StPO, wenn sich ein Tatverdacht nicht in einem Mass erhärten lässt, das eine Anklage rechtfertigt. Eine Anklage ist in der Regel nur dann zu erheben, wenn genügend Anhaltspunkte vorliegen, welche es rechtfertigen, das Verfahren weiterzuführen, und die Staatsanwaltschaft die Tatbeteiligung sowie eine Strafe bzw. Massnahme im Zeitpunkt der Anklageerhebung für wahrscheinlich hält. Keine Anklage ist zu erheben, wenn mit Sicherheit oder grosser Wahrscheinlichkeit mit einem Freispruch zu rechnen ist. Des Weiteren hat eine Einstellung nach Art. 319 Abs. 1 StPO u.a. zu ergehen, wenn kein Straftatbestand erfüllt ist (lit. b). Sinn und Zweck des Art. 319 StPO ist es, die beschuldigte Person vor Anklagen zu schützen, die mit einiger Sicherheit zu Freisprüchen führen müssten. Da die Staatsanwaltschaft nicht dazu berufen ist, über Recht und Unrecht zu richten, darf sie jedoch nicht allzu rasch, gestützt auf eigene Bedenken, zu einer Einstellung schreiten. In Zweifelsfällen beweismässiger oder rechtlicher Natur soll tendenziell Anklage erhoben werden. Der Grundsatz "in dubio pro reo" nach Art. 10 Abs. 3 StPO spielt hier nicht. Vielmehr gilt nach bundesgerichtlicher Rechtsprechung auch nach neuer Schweizerischer StPO der Grundsatz "in dubio pro duriore" (BGE 137 IV 219 Erw. 7; Urteile 6B_120/2015 vom 20. Mai 2015 Erw. 2.1; 6B_828/2014 vom 21. April 2015 Erw. 2.1; 1B_528/2011 vom 23.3.2012 Erw. 2.2 f.; 1B_476/2011 vom 30.11.2011 Erw. 3.2; 1B_1/2011 vom 20.4.2011 Erw. 4; je mit Hinweisen). Die Möglichkeit einer Verfahrenseinstellung ist allerdings nicht auf die Fälle zu beschränken, in denen

eine Verurteilung mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit ausgeschlossen erscheint. Eine zu restriktive Rechtsanwendung würde dazu führen, dass selbst bei geringer Wahrscheinlichkeit einer Verurteilung ein Anklagezwang bestünde. Der Grundsatz "in dubio pro duriore" verlangt lediglich, dass bei Zweifeln (über die Straflosigkeit bzw. betreffend Prozesshindernisse) eine gerichtliche Beurteilung erfolgt. Als praktischer Richtwert kann daher gelten, dass Anklage erhoben werden muss, wenn eine Verurteilung wahrscheinlicher erscheint als ein Freispruch (Urteile des Bundesgerichts 6B_120/2015 vom 20. Mai 2015 Erw. 2.1; 6B_828/2014 vom 21. April 2015 Erw. 2.1; 1B_528/2011 vom 23.3.2012 Erw. 2.3; vgl. zum Ganzen: Schmid, Handbuch des schweizerischen Strafprozessrechts, Zürich/St. Gallen 2013, 2. Auflage, N 1247 ff.; Schmid, StPO Praxiskommentar, Zürich/St. Gallen 2013, 2. Auflage, Art. 319 N 1 ff., insbesondere N 5; Landshut/Bosshard, in: Donatsch/Hansjakob/Lieber [Hrsg.], Kommentar zur StPO, 2. Auflage, Zürich-Basel-Genf 2014, Art. 308 N 1 ff., Art. 319 N 1 ff., insbesondere N 15).

5.

5.1 Den Tatbestand der üblen Nachrede erfüllt namentlich, "wer jemanden bei einem andern eines unehrenhaften Verhaltens oder anderer Tatsachen, die geeignet sind, seinen Ruf zu schädigen, beschuldigt oder verdächtigt" (Art. 173 Ziff. 1 Abs. 1 StGB). Eine Verleumdung im Sinne von Art. 174 Ziff. 1 StGB liegt vor, wer dieselbe Tathandlung wider besseres Wissen begeht. Der strafrechtliche Schutz der Ehre umfasst den menschlich-sittlichen Bereich. Geschützt sind demnach der "Ruf und das Gefühl des Betroffenen, ein ehrbarer Mensch zu sein, d.h. sich so zu benehmen, wie nach allgemeinen Anschauungen ein charakterlich anständiger Mensch sich zu verhalten pflegt" (vgl. dazu z.B. Donatsch, in: Donatsch/Flachsmann/Hug/Weder, StGB – Schweizerisches Strafgesetzbuch, 19. A., Zürich 2013, N 2 zu Art. 173 StGB, mit Hinweisen auf die Praxis des Bundesgerichts; BGE 137 IV 313 Erw. 2.1.1).

5.2 Der Beschwerdeführer liess im Verlauf der Untersuchung verschiedene Äusserungen, die die Beschwerdegegnerinnen 1 und 2 laut den Befragungsprotokollen der E2._____ AG über ihn gemacht haben, als ehrenrührig bezeichnen

(vgl. Urk. 9/13 S. 2 ff.); dem Beschwerdegegner 3 warf er vor, diese Behauptungen schriftlich festgelegt und weiterverbreitet zu haben (Urk. 9/13 S. 4). Laut den beanstandeten Äusserungen soll sich der Beschwerdeführer despektierlich über Frauen ausgelassen haben ("... ein schlechteres Los gezogen habe im Leben, weil sie eine Schnecke (Frau) sei"; "schwängere Frauen seien bei ihm nichts wert"; "Frauen sind wie im Alten Rom, fürs Bett da"; "Frauen sind ein Hühnerhaufen"; "er traue Frauen nicht zu, dass sie Grips haben"), vulgäre Aussagen resp. sexuell anzügliche Bemerkungen gemacht haben ("Die Lehrtochter habe gesagt, dass A. _____ an ihr vorbeigegangen sei und sich unten rumgefummelt habe"; "dass sie sich jetzt einen Schwarzen reinziehen könne mit einem grossen Schwanz; sie habe ja keinen Macker mehr"; Vorschlag, eine "anale Sitzung" abzuhalten) sowie im Zusammenhang mit Alkohol aufgefallen sein (er sei "sturzbetrunken gewesen. A. _____ habe eine Spange und vor lauter Suff sei ihm das Blut am Mund runtergelaufen, und er sei so vor Kunden gesessen"; er sei "in die Wand hineingelaufen (immer noch betrunken?)"; "habe ihr erzählt, dass er Drogen nähme und ein Alkoholproblem hätte. Er habe damit angegeben, was für Drogen er alles nähme. Das mit dem Alkohol sei ihr aufgefallen. Sie habe es jeweils am Montagvormittag bemerkt (Ausdünstungen)"). Die Beschwerdegegnerin 1 soll zudem ausgesagt haben, er habe eine Persönlichkeitsstörung. Der Beschwerdeführer bezog sich dabei auf E2. _____-intern erstellte Gesprächsprotokolle (Urk. 9/13; 9/10/3-4).

Die Beschwerdegegnerinnen 1 und 2 bestätigten in der polizeilichen und staatsanwaltschaftlichen Befragung im Wesentlichen, dass sie diese Äusserungen gegenüber dem Personaldienst wahrheitsgemäss zu Protokoll gegeben hatten (Urk. 9/19 S. 2; 9/20 S. 2 f.; 9/23/2 S. 3 ff.; 9/23/4 S. 3 ff.).

5.3 Im Lichte der oben dargelegten Praxis zum strafrechtlichen Ehrbegriff sind die wiedergegebenen angeblichen Äusserungen und Verhaltensweisen des Beschwerdeführers in ihrer Gesamtheit durchaus geeignet, seinen Charakter in ein ungünstiges Licht zu rücken. Dies gilt umso mehr, als es um Vorgänge im Arbeitsumfeld der beteiligten Personen geht. Der Beschwerdeführer soll in seiner Funktion als CEO, also des verantwortlichen Geschäftsführers der Gesellschaft,

gehandelt haben. Solch sexistische und frauenverachtende Aussagen - ganz abgesehen von den weiteren Vulgaritäten und sexuell konnotierten Aussprüchen - sind durchaus geeignet, das Ansehen und den Ruf einer Person in einer Führungsposition in Frage zu stellen. Gleiches gilt für einen problematischen Umgang resp. Prahlen mit Alkohol und Drogen. Der Klarheit halber ist festzuhalten, dass es dabei nicht um die berufliche Geltung geht, die nach der bundesgerichtlichen Rechtsprechung von Art. 173 ff. StGB nicht geschützt ist, sondern es wird der Charakter des Beschwerdeführers in ein ungünstiges Licht gerückt. Was die angeblich vorliegende Persönlichkeitsstörung anbelangt, so ist einerseits zu beachten, dass nach der Praxis des Bundesgerichts Vorwürfe (psychischer) Krankheit und Abnormität nicht grundsätzlich ehrverletzend sind, da eine Erkrankung, für die der Betroffene nicht verantwortlich ist, keine moralisch verwerfliche, den Ruf als ehrbarer Mensch herabsetzende Tatsache darstellt (BGE 98 IV 90 Erw. 3a; 96 IV 54 Erw. 2; vgl. ferner Riklin, in: Basler Kommentar, Strafrecht II, 3. Aufl. 2013, N 26 vor Art. 173 StGB mit Hinweisen). Andererseits äusserte die Beschwerdegegnerin 1 dies lediglich als Vermutung im Sinne einer Erklärung seines im Übrigen näher beschriebenen Verhaltens (vgl. Urk. 9/19 S. 2; 9/23/1 S. 5 f.); dieser Aussage kommt insofern keine über die übrigen Behauptungen hinausgehende eigenständige Bedeutung zu.

5.4 Auch im Zusammenhang mit Ehrverletzungsdelikten gilt der Grundsatz, dass nicht strafbar ist, wer sich auf einen Rechtfertigungsgrund berufen kann. Die Rechtfertigungsgründe des Allgemeinen Teils des Strafgesetzbuches haben Vorrang vor dem Entlastungsbeweis im Sinne von Art. 173 Ziff. 2 StGB, der nur zum Zuge kommt, wenn die Strafflosigkeit sich nicht bereits aus einem Rechtfertigungsgrund ergibt (BGE 131 IV 154 E. 1.3.1 mit Hinweisen).

Als allgemeiner Rechtfertigungsgrund steht zunächst Art. 14 StGB im Raum, wonach sich rechtmässig verhält, wer handelt, wie es das Gesetz gebietet oder erlaubt. In diesem Zusammenhang ist vorliegend Art. 328 OR zu beachten, der den Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis verpflichtet, die Persönlichkeit des Arbeitnehmers zu achten und zu schützen, auf dessen Gesundheit gebührend Rücksicht zu nehmen und für die Wahrung der Sittlichkeit zu sorgen. Er muss insbesondere da-

für sorgen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht sexuell belästigt werden und dass den Opfern von sexuellen Belästigungen keine weiteren Nachteile entstehen (Art. 328 Abs. 1 OR); zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hat er angemessene Massnahmen zu treffen (Art. 328 Abs. 2 OR).

5.5 Der Beschwerdegegner 3 wird vom Beschwerdeführer beschuldigt, dass er Äusserungen Dritter über den Beschwerdeführer dokumentiert und weiterverbreitet habe. D._____ wurde polizeilich befragt und sagte aus, er sei im Rahmen seiner Tätigkeit als Personalverantwortlicher in der Personalabteilung der E2._____ AG verpflichtet, solche Missstände weiterzuleiten, wenn sie eskalierten (Urk. 9/18 S. 1). In den Akten findet sich ein als "Strictly confidential" überschriebener Bericht vom 15. April 2010 an F._____, den damaligen Verwaltungsratspräsidenten der Gesellschaft, in welchem D._____ über in den letzten Tagen an ihn herangetragene deutliche Reaktionen zum Verhalten des Beschwerdeführers berichtet (Urk. 9/10/1=Urk. 9/10/2). D._____ bestätigte auch, G._____, den ehemaligen Vorgesetzten und Vorgänger des Beschwerdeführers (vgl. Urk. 9/9/4), telefonisch angefragt zu haben, ob er bereit wäre, gegen den Beschwerdeführer auszusagen (Urk. 9/18 S. 2). In der Folge wurden verschiedene Personen E2._____ -intern protokollarisch befragt (vgl. Urk. 9/9/3-8; 9/10/3-4), wobei D._____ an diesen Befragungen nicht teilnahm).

Damit ergibt sich aber ohne weiteres, dass sich der Beschwerdegegner 3 darauf beschränkte, die an ihn als Personalverantwortlichen herangetragenen Beschwerden über den Beschwerdeführer zu sammeln und weiterzuleiten. Er handelte einerseits im Rahmen seiner beruflichen Aufgaben und kam andererseits der erwähnten gesetzlichen Schutz- und Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gemäss Art. 328 OR nach. Es ist nicht ersichtlich, dass er dabei über die Massnahmen hinaus gegangen wäre, die zur Wahrung der berechtigten Interessen des Arbeitnehmerschutzes erforderlich waren. Unter diesen Umständen ist davon auszugehen, dass keine Verurteilung des Beschwerdegegners 3 erfolgen würde. Die Einstellung des Verfahrens ist insofern nicht zu beanstanden.

5.6 Die Beschwerdegegnerin 1 wandte sich von sich aus telefonisch an D. _____ als für ihre Arbeitgeberin zuständigen Personalchef der E2. _____ AG. Der Grund sei das Arbeitsklima zwischen ihr und dem Beschwerdeführer und auch der allgemeine Umgang mit den Mitarbeitenden gewesen. Als sie bereits ihre Stelle gewechselt gehabt habe, sei sie zu einem Gespräch betreffend Fragen rund um das Benehmen des Beschwerdeführers eingeladen worden (Urk. 9/23/1 S. 2); dieses ist in einem der erwähnten internen Protokolle der E2. _____ dokumentiert (Urk. 9/23/1=Urk. 9/10/3). Auch die Beschwerdegegnerin 2, die Nachfolgerin der Beschwerdegegnerin 1, wandte sich von sich aus an ihre verantwortliche Person beim HR, weil sie sich nicht mehr wohl gefühlt habe. Sie sei in der Folge zu einem Gespräch eingeladen worden, um Aussagen über den Beschwerdeführer zu machen (Urk. 9/23/4 S. 2, 5); auch dieses ist in einem internen Protokoll der E2. _____ dokumentiert (Urk. 9/23/5=Urk. 9/10/4).

Beide Beschwerdegegnerinnen gaben somit an, aus persönlichem Unbehagen an die Personalabteilung herangetreten zu sein und in der Folge auf Veranlassung des Personaldienstes konkrete Aussagen über den Beschwerdeführer gemacht zu haben. Es liegen keine Anhaltspunkte dafür vor, dass die Beschwerdegegnerinnen 1 und 2 im Sinne von Art. 173 Ziff. 3 StGB gänzlich ohne Anlass und zudem vorwiegend in der Absicht gehandelt haben, dem Beschwerdeführer Übles vorzuwerfen. Dafür vermöchte auch nicht zu genügen, dass die Zusammenarbeit des Beschwerdeführers mit der Beschwerdegegnerin 1 belastet war und es nach deren Stellenwechsel zu Meinungsverschiedenheiten bezüglich ihres Schlusszeugnisses kam (vgl. dazu etwa Urk. 9/4/4 S. 22 f.). Der Entlastungsbeweis ist nach Art. 173 Ziff. 3 StGB nur ausgeschlossen, wenn die gesetzlichen Ausschlussgründe (Äusserung ohne begründete Veranlassung; Absicht, jemandem Übles vorzuwerfen) kumulativ vorliegen (Urteil 6B_126/2013 vom 28. Mai 2013 E. 4.2.2). Gab das bestehende Arbeitsklima aber Anlass zu Unbehagen oder gar Beschwerden, so kann den Beschwerdegegnerinnen eine begründete Veranlassung zu ihren Aussagen nicht abgesprochen werden.

5.7 Nach Art. 173 Ziff. 2 StGB ist der Beschuldigte nicht wegen übler Nachrede strafbar, wenn er beweist, dass die von ihm vorgebrachte oder weiterverbreitete

Äusserung der Wahrheit entspricht (Wahrheitsbeweis), oder dass er ernsthafte Gründe hatte, sie in guten Treuen für wahr zu halten (Gutgläubensbeweis). Der Gutgläubensbeweis ist erbracht, wenn der Täter die nach den konkreten Umständen und seinen persönlichen Verhältnissen zumutbaren Schritte unternommen hat, um die Wahrheit seiner ehrverletzenden Äusserung zu überprüfen und für gegeben zu erachten. Gute Treue allein, sprich an die Richtigkeit seiner Äusserungen zu glauben, genügt mit anderen Worten nicht. Zusätzlich muss der Beschuldigte nachweisen, dass er ernsthafte Gründe hatte, seine Äusserungen für wahr zu halten (BGE 124 IV 149 E. 3b = Pra 87 (1998) Nr. 141; BGE 116 IV 205 E. 3; Urteil des Bundesgerichts 6B_8/2014 vom 22. April 2014 E. 3b).

5.8 Die Staatsanwaltschaft liess das Ergebnis des Entlastungsbeweises zufolge Bejahung eines Rechtfertigungsgrundes offen (Urk. 3/1=Urk. 12 S. 2). Wie dargelegt wandten sich die Beschwerdegegnerinnen 1 und 2 an den Personaldienst ihrer Arbeitgeberin und wiederholten ihre Aussagen hernach zuhanden von als "streng vertraulich" bezeichneten internen Protokollen. In der arbeitsrechtlichen Auseinandersetzung des Beschwerdeführers mit seiner Arbeitgeberin wurden diese Protokolle nicht offengelegt (vgl. Urk. 9/8 S. 28 ff.); sie wurden hingegen im Strafverfahren von der E2. _____ AG ediert (vgl. Urk. 9/9/1-2). Selbst wenn den Beschwerdegegnerinnen 1 und 2 aber von ihrer Arbeitgeberin Vertraulichkeit zugesichert worden wäre, vermöchte dies allfällige ehrverletzende Äusserungen nicht bereits zu rechtfertigen. Aufgrund von Art. 328 OR muss es zwar einem Arbeitnehmer möglich sein, auf Missstände aufmerksam zu machen, ohne seine eigene Position zu gefährden. Gleichzeitig sind aber auch die Interessen des von einer Beschwerde betroffenen Arbeitnehmers zu berücksichtigen, der sich gegen unwahre, ehrverletzende Beschuldigungen zur Wehr setzen können muss. Entsprechend handelt es sich auch bei einer betriebsinternen Personalabteilung um "Dritte" im Sinne des Gesetzes; es liegt kein besonders geschütztes Verhältnis vergleichbar mit einer gemäss Art. 321 StGB zur Geheimhaltung verpflichteten Person vor, gegenüber welcher man sich wegen der beruflichen Geheimhaltungspflicht (zumindest nach einem Teil der Lehre) in ehrverletzender Weise über jemanden äussern kann, ohne sich strafbar zu machen (vgl. dazu z.B. Riklin, a.a.O., N 6 zu Art. 173 StGB).

Vorliegend kann indessen antizipierend davon ausgegangen werden, dass es den Beschwerdegegnerinnen gelingen würde, den Entlastungsbeweis zu führen. Dabei kann es nicht darum gehen zu beweisen, dass jede einzelne Äusserung oder Handlung in exakt dem wiedergegebenen Wortlaut gefallen ist bzw. sich zugetragen hat, zumal nicht die konkreten Aussagen an sich, sondern das durch diese vermittelte Bild des Charakters resp. der Verhaltensweisen des Beschwerdeführers als rufschädigend gewertet werden können. Beide Beschwerdegegnerinnen haben die ihnen angelasteten Äusserungen über den Beschwerdeführer als wahr bestätigt, wobei sie nur für einen Teil davon Drittpersonen als Zeugen anzugeben vermochten, da es sich um Gespräche unter vier Augen gehandelt habe (vgl. Urk. 9/23/1 S. 4; 9/23/4 S. 4). Ihre Aussagen unterliegen jedoch der freien Beweiswürdigung (Art. 10 Abs. 2 StPO). In Anbetracht der oben wiedergegebenen Vorgeschichte sowie der bereits bei den Akten liegenden E2.____-internen Dokumente (Urk. 9/10) erreichen die Aussagen, auch wenn die Beschwerdegegnerinnen als Beschuldigte befragt wurden, ein erhebliches Mass an Überzeugungskraft. Bei den Akten liegen sodann E2.____-interne Befragungsprotokolle weiterer Personen. Diese sagten beispielsweise aus, es habe ein zu kollegialer Umgangston geherrscht, wie bei einem Apéro; gewisse Aussagen seien ins Private hineingegangen, z.B. Mann-Frau Vergleiche und was er so am Weekend gemacht habe (Urk. 9/9/3 S. 2); die Sozialkompetenzseite des Beschwerdeführers sei nicht sehr stark gewesen, er habe mehrmals mit Alkohol-Abstürzen angegeben, sei an gewissen Tagen extrem "unter Strom" gestanden, Mitarbeiter hätten sich beklagt bezüglich Respektlosigkeit und Sprüchen, er habe Frauen als Schnecken und Hühner bezeichnet (Urk. 9/9/4 S. 1 ff.); er habe morgens um 7 Uhr bereits eine Fahne gehabt (Urk. 9/9/5 S. 2); er mache despektierliche Aussagen bezüglich Frauen, wenn Alkohol im Spiel sei (Urk. 9/9/7 S. 3). Laut dem Urteil der I. Zivilkammer des Obergerichts vom 1. November 2012 hat der Beschwerdeführer sodann im Rahmen eines E2.____-internen Gesprächs einen Teil der Vorwürfe anerkannt (vgl. Urk. 9/8 S. 14 ff.), unter anderem, dass er Frauen als Schnecken bezeichnet habe, dass er sich herablassend über Schwarzafrikaner geäussert habe und dass er abends schon mal genug Alkohol getrunken und man dies auch

gerochen habe; auf andere Vorhalte habe der Kläger ausweichend geantwortet (a.a.O.).

Es bestehen mithin zahlreiche Aktenstellen, die die von den Beschwerdegegnerinnen wiedergegebenen Aussagen und Verhaltensweisen des Beschwerdeführers direkt oder zumindest der Tendenz nach bestätigen. Gestützt darauf rechtfertigt es sich den Schluss zu ziehen, dass den Beschwerdegegnerinnen der Wahrheitsbeweis mit erheblicher Wahrscheinlichkeit gelingen würde, so dass insgesamt kaum mit einer Verurteilung der Beschwerdegegnerinnen gerechnet werden könnte. Unter diesen Umständen kann aber die Verfahrenseinstellung durch die Staatsanwaltschaft nicht beanstandet werden; die Beschwerde ist abzuweisen.

5.9 Bei diesem Ergebnis braucht nicht näher auf die Frage eingegangen zu werden, ob die den Beschwerdegegnerinnen 1 und 2 zur Last gelegten Handlungen - Aussagen gegenüber der Personalabteilung im Frühling/Sommer 2010 - nicht bereits verjährt sind, was der Beschwerdeführer unter Hinweis auf BGE 119 IV 199 und BGE 131 IV 83, 94 in Abrede stellt (vgl. Urk. 2 S. 10 f.).

6. Die Beschwerde ist abzuweisen. Ausgangsgemäss hat der Beschwerdeführer die Kosten des Beschwerdeverfahrens zu tragen (Art. 428 Abs. 1 StPO). Angesichts der Bedeutung und Schwierigkeit des Falls sowie des Zeitaufwands des Gerichts ist die Gerichtsgebühr für das Beschwerdeverfahren auf Fr. 3'000.– festzusetzen (Art. 424 Abs. 1 StPO sowie § 17 Abs. 1 und § 2 Abs. 1 GebV OG). Die vom Beschwerdeführer für das Beschwerdeverfahren geleistete Sicherheitsleistung von Fr. 5'000.– (Urk. 6) ist im Umfang von Fr. 3'000.– zur Deckung der Gerichtskosten zu verwenden; im Restbetrag ist sie – vorbehältlich allfälliger Verrechnungsansprüche des Staates – an den Beschwerdeführer zurückzubezahlen. Eine Entschädigung an die Beschwerdegegner 1-3, die im vorliegenden Verfahren nicht Stellung genommen haben, entfällt mangels erheblicher Umtriebe.

Es wird beschlossen:

1. Die Beschwerde wird abgewiesen.

2. Die Gerichtsgebühr wird festgesetzt auf Fr. 3'000.–.
3. Die Kosten des Beschwerdeverfahrens werden dem Beschwerdeführer auferlegt.
4. Die vom Beschwerdeführer geleistete Prozesskaution von Fr. 5'000.– wird zur Deckung der Verfahrenskosten herangezogen. Im darüber hinausgehenden Betrag (Fr. 2'000.–) wird die Prozesskaution unter dem Vorbehalt allfälliger Verrechnungsansprüche des Staates an den Beschwerdeführer zurückbezahlt.
5. Den Beschwerdegegnern 1-3 wird keine Entschädigung zugesprochen.
6. Schriftliche Mitteilung an:
 - den Vertreter des Beschwerdeführers (zweifach, für sich und den Beschwerdeführer; per Gerichtsurkunde)
 - den Vertreter der Beschwerdegegnerin 1 (zweifach, für sich und die Beschwerdegegnerin 1; per Gerichtsurkunde)
 - den Vertreter der Beschwerdegegnerin 2 (zweifach, für sich und die Beschwerdegegnerin 2; per Gerichtsurkunde)
 - den Beschwerdegegner 3 (per Gerichtsurkunde)
 - die Staatsanwaltschaft Zürich-Limmat (Unt. Nr. B-2/2012/2563) (gegen Empfangsbestätigung)

sowie nach Ablauf der Rechtsmittelfrist bzw. nach Erledigung allfälliger Rechtsmittel an:

- die Staatsanwaltschaft Zürich-Limmat (Unt. Nr. B-2/2012/2563) unter Rücksendung der beigezogenen Akten [Urk. 9] (gegen Empfangsbestätigung)
 - die Zentrale Inkassostelle der Gerichte (elektronisch)
7. Rechtsmittel:

Gegen diesen Entscheid kann **Beschwerde in Strafsachen** erhoben werden.

Die Beschwerde ist innert **30 Tagen**, vom Empfang an gerechnet, bei der 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.

Zürich, 17. Juni 2015

Obergericht des Kantons Zürich
III. Strafkammer

Präsident i.V.:

Gerichtsschreiberin:

lic. iur. W. Meyer

Dr. iur. C. Schoder