

# Mobbing am Arbeitsplatz: Ein türkisch-deutscher rechtsvergleichender Ansatz zur strafrechtlichen Erfassung<sup>(\*)</sup>

İşyerinde Mobbing: Türk-Alman Ceza Hukuku Açısından Karşılaştırmalı Bir Değerlendirme

Workplace Bullying: A Comparative Assessment from the Perspective of Turkish and German Criminal Law

Özdem ÖZAYDIN<sup>(\*\*)</sup>

## Zusammenfassung:

Mobbing am Arbeitsplatz stellt das Strafrecht vor eine grundlegende dogmatische Herausforderung. Die schädigende Wirkung mobbingtypischer Verhaltensweisen liegt regelmäßig nicht in einzelnen isolierten Handlungen, sondern entfaltet sich erst durch deren systematische Wiederholung über einen längeren Zeitraum. Damit richtet sich das Unrecht nicht punktuell, sondern prozesshaft gegen die psychische und soziale Integrität des Betroffenen - eine Struktur, die nur begrenzt mit den klassischen Kategorien eines auf Einzeltaten zugeschnittenen Strafrechts kompatibel ist. Besonders deutlich treten die strukturellen Risiken mobbingtypischer Verhaltensweisen in hierarchisch organisierten und wettbewerbsintensiven Umgebungen wie dem akademischen Arbeitsfeld zutage, wo institutionelle Machtstrukturen und Konkurrenz um Ressourcen die kumulative Wirkung subtiler Ausschluss- und Druckmechanismen verstärken können.

Der Beitrag untersucht aus rechtsvergleichender Perspektive, wie das türkische und das deutsche Strafrecht mit diesem Spannungsverhältnis umgehen. In beiden Rechtsordnungen fehlt ein eigenständiger Tatbestand, der das spezifische Strukturunrecht von Mobbing als fortgesetztes und zielgerichtetes Gesamtverhalten erfasst. Die strafrechtliche Bewertung erfolgt vielmehr über

---

<sup>(\*)</sup> Araştırma Makalesi / *Research Article*  
Yayın Kuruluna Ulaştığı Tarih: 09.02.2026  
Yayınlanmasının Kabul Edildiği Tarih: 02.03.2026  
DOI: 10.58733/İmhfd.1885497

Bu makaleye atıf için: Özdem Özaydın, 'Mobbing am Arbeitsplatz: Ein türkisch-deutscher rechtsvergleichender Ansatz zur strafrechtlichen Erfassung' 2026 11(1) İMHFD 113-158

<sup>(\*\*)</sup> Doç. Dr., İstanbul Kültür Üniversitesi, Hukuk Fakültesi, Ceza ve Ceza Muhakemesi Hukuku Anabilim Dalı, İstanbul - Türkiye  
E-posta: oezdem\_ozaydin@live.de  
Orcid: 0000-0001-9980-2510

bestehende allgemeine Normen, die jeweils an einzelne Handlungen anknüpfen und das kumulative Unrecht nur fragmentarisch abbilden.

Der Rechtsvergleich zeigt, dass die bestehenden dogmatischen Instrumente zwar punktuelle strafrechtliche Sanktionen ermöglichen, das langfristige Zermürbungspotential mobbingtypischer Konstellationen jedoch nur eingeschränkt erfassen. Vor diesem Hintergrund werden die strukturellen Grenzen strafrechtlicher Erfassung ebenso herausgearbeitet wie die Frage, ob und unter welchen Voraussetzungen ein eigenständiger Straftatbestand geeignet wäre, dieses Defizit zu überwinden oder ob präventive und arbeitsbezogene Schutzmechanismen vorrangig zur effektiven Bewältigung des Phänomens beitragen.

### **Schlüsselwörter:**

Türkisches Strafrecht, Deutsches Strafrecht, Mobbing am Arbeitsplatz, Anwendbare Straftatbestände, Eigenständiger Straftatbestand, Beweisproblematik, hierarchische Machtstrukturen, Rechtspolitische Implikationen.

### **Öz:**

İşyerinde mobbing, ceza hukuku bakımından tartışmalı bir konudur. Mobbingin zararlı etkisi, çoğu durumda tek bir fiilden değil, bu fiillerin uzun süre boyunca devam eden sistematik biçimde tekrarlanmasından doğar. Bu nedenle mobbingden kaynaklanan haksızlık, anlık bir ihlalden ziyade, mağdurun psikolojik ve sosyal bütünlüğünü zedeleyen süreklilik arz eden bir sürece yayılır. Ancak bu yapısal özellik, esas olarak münferit fiiller üzerine kurulu klasik ceza hukuku anlayışıyla tam olarak örtüşmemektedir. Özellikle akademik iş ortamları gibi hiyerarşik olarak örgütlenmiş ve rekabetin yoğun olduğu ortamlarda, kurum içi güç yapıları ve rekabet ortamı, mobbinge özgü davranışların kümülatif etkisini ve yapısal risklerini belirginleştirmektedir.

Bu çalışmada, Türk ve Alman ceza hukukunda mobbing olgusunun nasıl ele alındığı karşılaştırmalı bir perspektifle incelenmektedir. Her iki hukuk düzeninde de mobbingi bütüncül, süreklilik gösteren bir davranış modeli olarak doğrudan düzenleyen müstakil bir suç tipi bulunmamaktadır. Ceza sorumluluğuna ilişkin değerlendirme, tek tek fiillere odaklanan genel suç tipleri çerçevesinde yapılmakta; bu durum, mobbingin mağdur üzerindeki yıpratıcı etkisinin ceza hukuku düzeyinde ancak sınırlı ölçüde dikkate alınmasına yol açmaktadır.

Her iki hukuk sistemi bakımından yapılan karşılaştırmalı değerlendirme, mevcut dogmatik araçların belirli vakalarda ceza hukuku müdahalesine imkân tanısa da, mobbingin uzun vadeli yıpratma potansiyelini yeterince yansıtmadığını göstermektedir. Bu bağlamda çalışmada, ceza hukukunun yapısal sınırları dahilinde mobbing eylemini bağımsız bir suç tipi ile yaptırım altına almanın mı yoksa önleyici ve iş hukuku temelli koruma mekanizmalarının mı daha işlevsel olacağı tartışmaya açılmaktadır.

### **Anahtar Kelimeler:**

Türk Ceza Hukuku, Alman Ceza Hukuku, İşyerinde Mobbing, Uygulanabilir Suç Tipleri, Bağımsız Suç Tipi, İspat Sorunları, Hiyerarşik Güç Yapıları, Suç Politikası.

### **Extended Summary:**

Workplace bullying represents a fundamental dogmatic challenge for criminal law. The wrongfulness inherent in bullying-related behavior typically does not reside in individual, isolated acts, but emerges through the systematic repetition and accumulation of diverse behaviors over an extended period of time. Unlike classical criminal offences, which are primarily designed to address discrete, temporally confined violations of legally protected interests, workplace bullying manifests as a processual phenomenon, gradually undermining the psychological, social, and, in certain cases, physical integrity of the affected person. The cumulative and dynamic nature of the harm makes it difficult to localize the injustice in a single act and places bullying in tension with a criminal law system primarily oriented toward the assessment of individual acts. The structural

risks of bullying-related behaviors become particularly visible in hierarchically organized and highly competitive environments, such as the academic workplace, where institutional power structures and competition for resources can amplify the cumulative effects of subtle exclusion and pressure mechanisms.

A comparative analysis of German and Turkish criminal law reveals that both legal systems face similar structural limitations in addressing workplace bullying. Despite growing societal awareness and increasing scholarly and legal attention to the phenomenon, neither German nor Turkish criminal law currently recognizes an autonomous offence specifically designed to capture the distinctive structural wrong inherent in systematic, targeted bullying. Instead, criminal liability is derived from general offences that focus on individual acts, such as insult, threat, bodily harm, or sexual harassment. While these provisions permit the criminalization of discrete behaviors, they are ill-suited to account for the cumulative impact of long-term bullying processes.

In German criminal law, workplace bullying is primarily addressed through existing offences. Principles such as unity of offence and multiple offences theoretically allow for the aggregation of several individual acts, yet the doctrine of concurrence remains confined to the linkage of independently committed offences. The specific wrongfulness of a processual, harassing course of conduct can only be indirectly considered, for example in sentencing. Particularly, the attribution of long-term psychological harm and the doctrinal recognition of sustained intent to harm confront substantial conceptual limitations.

Turkish criminal law encounters similar difficulties, although Article 96 Turkish Criminal Code assumes relevance, as it allows for the recognition of an overall pattern of conduct as a distinct offence. However, the provision requires a minimum threshold of objective severity and the use of force, meaning that typical forms of workplace bullying-subtle, cumulative, and aimed at psychological exhaustion-are not fully captured. In particular, the multitude of minor but systematically repeated acts largely remains outside the direct reach of criminal law, as the offence element of “infliction of suffering” necessitates an elevated intensity. This demonstrates that while Turkish law theoretically allows for the recognition of processual harm, common forms of everyday, subtle bullying are only partially addressed.

Against this background, it is doctrinally reasonable to consider the introduction of a dedicated criminal offence specifically targeting workplace bullying. Such an offence would need to conceptualize the overall behavior as a processual wrongdoing rather than linking liability to isolated conflictual acts. Relevant criteria would include systematic repetition of conduct, targeted actions against a specific individual, the presence of power or dependency imbalances in the workplace, and significant cumulative impairment of the victim’s psychological or physical integrity. The criminality would derive not from the intensity of individual acts, but from the entirety of the behavior and its long-term effects.

At the same time, the limitations of such an approach must be acknowledged. The definition of bullying is inherently challenging, as typical acts are often not criminal and are perceived subjectively in different ways. Any autonomous offence would therefore need to be formulated with exceptional precision to meet constitutional requirements of legal certainty and foreseeability and to avoid overcriminalization of ordinary workplace conflicts. Practical difficulties also arise in terms of evidence, attribution, and enforcement of existing provisions, particularly given the covert nature of many bullying behaviors and the challenges of proving intent and causality.

The comparative analysis highlights that criminal law in both jurisdictions is structurally constrained: it can address isolated or particularly severe bullying acts, but it is largely inadequate to capture the specific wrong of a prolonged, systematic process of psychological and social degradation. The introduction of an autonomous offence could theoretically fill this gap, but it would entail substantial normative, practical, and constitutional challenges.

Against this background, it becomes clear that while workplace bullying is indeed criminally relevant, its effective management should primarily rely on preventive measures, labor-law protection mechanisms, and institutional interventions. This includes, in particular, the establishment of anti-bullying officers, internal complaint and mediation procedures, and training and sensitization programs that allow for early intervention and prevent escalation before criminally relevant acts or cumulative processes occur.

In conclusion, the “deficit” of criminal law cannot be located primarily in the absence of criminal liability for bullying but is mostly due to the structural difficulty of accommodating ongoing psychological harm within a system designed for distinct acts. Effective management therefore requires an integrative approach that recognizes the limits of criminal law while simultaneously strengthening preventive, labor-law, and institutional protective measures.

**Keywords:**

Turkish Criminal Law, German Criminal Law, Workplace Bullying, Applicable Criminal Offences, Autonomous Criminal Offence, Evidentiary Challenges, Hierarchical Power Structures, Penal Policy.

## EINLEITUNG

Mobbing am Arbeitsplatz ist ein in der arbeits- und sozialwissenschaftlichen Forschung beschriebenes Phänomen, das als mehrfach wiederholte, systematische psychologische Schikanie oder Erniedrigung einer Person über einen längeren Zeitraum hinweg charakterisiert wird. Ziel oder Wirkung ist es, die betroffene Person zu schädigen oder aus dem Arbeitsumfeld zu verdrängen.<sup>1</sup> Forschungen belegen, dass systematisches Mobbing am Arbeitsplatz häufig erhebliche psychische und psychosomatische Folgen bis hin zu schwerwiegende gesundheitliche Beeinträchtigungen für die Betroffenen nach sich zieht.<sup>2</sup>

Trotz dieser erheblichen individuellen und gesellschaftlichen Relevanz existiert weder im deutschen noch im türkischen Strafrecht ein eigenständiger Straftatbestand, der Mobbing als solches ausdrücklich erfasst.

Anders als etwa in Frankreich, wo Art. 222-33-2 Code pénal moralische Belästigung am Arbeitsplatz (*harcèlement moral*) als eigenständiges Delikt normiert, oder in Schweden, wo die Verordnung AFS 1993:17 des Schwedischen Arbeitsumweltamts bereits seit 1993 präventiv-rechtliche Vorgaben gegen Viktimisierung am Arbeitsplatz statuiert,<sup>3</sup> werden mobbingtypische Verhaltensweisen in Deutschland und der Türkei bislang lediglich über die Anwendung einzelner allgemeiner Tatbestände bewertet. Diese fragmentarische strafrechtliche Erfassung steht in Spannung zur Struktur des Mobbings, dessen Unrechtsgehalt sich typischerweise erst aus der Gesamtschau vieler Einzelakte über die Zeit ergibt.

Die strafrechtliche Relevanz von Mobbing am Arbeitsplatz wird insbesondere dadurch begründet, dass mobbingtypische Verhaltensweisen regelmäßig zentrale Individualrechtsgüter wie die körperliche Unversehrtheit,

<sup>1</sup> Universität Innsbruck, Mobbing (Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen Webseite), <https://www.uibk.ac.at/de/gleichbehandlung/mobbing/> (abgerufen am 14.01.2026). Vgl. ferner Dunja Barkow von Creytz, 'Mobbing für die kalte Kündigung' (2022) *NJOZ* 865, 865, wonach im Hintergrund von Mobbing-Attacken regelmäßig soziale Konflikte stehen, während an die Stelle der Konfliktlösung Unterdrückung, Schikanie und Ausgrenzung des Opfers treten.

<sup>2</sup> Vgl. Heinz Leymann, 'Mobbing and Psychological Terror at Workplaces' (1990) 5 *Violence and Victims* 119, 122 f. („f.“ steht für „folgende Seite“), <https://www.mobbingportal.com/LeymannV%26V1990%282%29.pdf> (abgerufen am 14.01.2026) und Bart Verjuil, Serpil Atasayi und Marc L Molendijk, 'Workplace Bullying and Mental Health: A Meta-Analysis on Cross-Sectional and Longitudinal Data' (2015) 10 *PLoS ONE* e0135225, 2 ff. („ff.“ steht für „folgende Seiten“) <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC4549296/pdf/pone.0135225.pdf> (abgerufen am 14.01.2026).

<sup>3</sup> Anja Fehr, Mobbing am Arbeitsplatz, Eine strafrechtliche Analyse des Phänomens Mobbing (Nomos 2007) 22 f.

die Ehre sowie die freie Willensentschließung beeinträchtigen können.<sup>4</sup> Gleichzeitig zeigt sich, dass die strafrechtliche Dogmatik bislang nur begrenzte Instrumente zur Verfügung stellt, um kumulative und langfristig wirkende Unrechtsstrukturen angemessen abzubilden.<sup>5</sup> Dieses Defizit tritt insbesondere dort zutage, wo einzelne Handlungen für sich genommen unterhalb der Strafbarkeitsschwelle verbleiben, ihre Gesamtheit jedoch eine erhebliche Rechtsgutsverletzung bewirkt.<sup>6</sup>

Der deutsch-türkische Rechtsvergleich bietet sich insbesondere deshalb an, weil beide Rechtsordnungen Mobbing nicht als eigenständiges Delikt erfassen, sondern lediglich mittelbar über bestehende Straftatbestände. Dadurch wird - wie im Folgenden zu sehen sein wird - ersichtlich, in welchen Punkten sich die Rechtsordnungen ähneln und unterscheiden und wie sich daraus die Möglichkeiten und Grenzen der strafrechtlichen Bewertung mobbingtypischer Verhaltensweisen ableiten lassen.

Die Untersuchung beginnt mit einer grundlegenden Einordnung des Phänomens Mobbing am Arbeitsplatz, in der sowohl seine besondere rechtliche Relevanz als auch seine empirische Bedeutung herausgearbeitet werden, um die für die strafrechtliche Bewertung maßgeblichen Strukturmerkmale sichtbar zu machen. Anschließend werden die einschlägigen Straftatbestände des türkischen Strafrechts analysiert und auf ihre Anwendbarkeit auf mobbingtypische Konstellationen überprüft. Darauf aufbauend werden die entsprechenden Regelungen des deutschen Strafrechts untersucht und im Wege des Rechtsvergleichs einbezogen. Abschließend werden die gewonnenen Erkenntnisse rechtsvergleichend zusammengeführt und im Hinblick auf mögliche rechtspolitische Konsequenzen bewertet.

Vor diesem Hintergrund wird im Rahmen der rechtsvergleichenden Analyse auch geprüft, inwiefern die Einführung eines eigenständigen Straftatbestands „Mobbing am Arbeitsplatz“ dogmatisch und praktisch sinnvoll wäre.

---

<sup>4</sup> Vgl. Hans-Ullrich Paeffgen, Martin Böse und Lutz Eidam, Vor § 223 bis § 226, Urs Kindhäuser, Ulfrid Neumann, Hans-Ullrich Paeffgen und Frank Saliger (Herausgeber), Strafgesetzbuch (6. Auflage, Nomos 2023) § 223 Rn. 11b, Barkow von Creytz (n 1) 865 f. und Christian Rolfs, Richard Giesen, Miriam Meßling und Peter Udsching, BeckOK Sozialrecht (79. Edition Stand: 01.12.2025 C.H. Beck 2025) Mushoff SGB XIV § 13 Opfer von Gewalttaten Rn. 58 ff.

<sup>5</sup> Rolfs, Giesen, Meßling (n 4) Rn. 58 ff.

<sup>6</sup> Vgl. Yağmur Temiz Gül, 'Mobbing Oluşturan Fiillerin Görevi Kötiye Kullanma Suçu Bakımından Değerlendirilmesi' (2025) 11(2) *AndHD* 832, 832.

Mobbing am Arbeitsplatz wirft die strafrechtliche Grundfrage auf, wie ein Verhalten zu bewerten ist, dessen schädigende Wirkung nicht in einzelnen Handlungen liegt, sondern erst durch deren systematische Wiederholung über einen längeren Zeitraum entsteht.

## **I. BESONDERE RELEVANZ VON MOBBING AM ARBEITSPLATZ**

Mobbing kann grundsätzlich in unterschiedlichen sozialen Kontexten auftreten, etwa in Schulen, Vereinen oder im digitalen Raum; im Folgenden steht jedoch das Mobbing am Arbeitsplatz im Mittelpunkt der Untersuchung. Der Arbeitsplatz stellt einen besonders sensiblen und zentralen Lebensbereich dar, weshalb Mobbing hier eine gesteigerte rechtliche Relevanz entfaltet. Zum einen besteht eine existenzielle Abhängigkeit: Arbeit sichert Einkommen, soziale Absicherung und berufliche Entwicklung, wodurch Opfer häufig gezwungen sind, belastende Situationen über längere Zeit zu ertragen. Zum anderen ist Mobbing am Arbeitsplatz häufig von systematischer Machtasymmetrie geprägt, etwa zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitenden, wodurch das rechtliche und faktische Verteidigungspotential des Opfers strukturell eingeschränkt ist. Hinzu tritt die kumulative Wirkung über die Zeit: Wiederholung, Systematik und Dauer einzelner Handlungen führen zu einer Gesamtbelastung, die deutlich über die Summe isolierter Konflikte hinausgeht. Die psychischen und physischen Folgen können erheblich sein und reichen von Angstzuständen und depressiven Störungen bis hin zu psychosomatischen Erkrankungen. Schließlich zeigt sich auch die gesellschaftliche Relevanz: Mobbing am Arbeitsplatz beeinträchtigt zentrale individuelle Rechtsgüter, insbesondere die psychische und physische Gesundheit der betroffenen Beschäftigten, und entfaltet zugleich nachteilige Auswirkungen auf Arbeitsklima und Produktivität im Betrieb.<sup>7</sup>

## **II. EMPIRISCHE BEDEUTUNG VON MOBBING AM ARBEITSPLATZ**

Mobbing am Arbeitsplatz ist kein bloß theoretisches oder sporadisches Phänomen, sondern wurde in mehreren groß angelegten Studien empirisch untersucht. Besonders aussagekräftig ist die repräsentative Studie der

---

<sup>7</sup> Vgl. im Übrigen Arash Emamzadeh, 'Workplace Bullying: Effects on Work, Health, and Family' (22. April 2021) Psychology Today <https://www.psychologytoday.com/us/blog/finding-a-new-home/202104/workplace-bullying-effects-on-work-health-and-family> (abgerufen am 14.01.2026), Hilal Öztürk, Elif Dereli Eke, Nazenin İpek, Aynur Müdüroğlu ve Rehat Faikoğlu, 'Mobbing (Psikolojik Yıldıрма), Örgüt Üzerindeki Etkileri ve Çözüm Önerileri' (2015) 2 (1) Sağlık Akademisyenleri Dergisi 27, 29 und Bilge Gürsoy, 'İş Yerinde Mobbing: Etkileri ve Başa Çıkma Yolları' (2. November 2023) Enocta Blog <https://www.enocta.com/blog/is-yerinde-mobbing-etkileri-ve-basa-cikma-yolları> (abgerufen am 14.01.2026).

Universität Leipzig mit 5.015 Erwerbstätigen. Sie zeigt, dass rund 6,5 % der abhängig Beschäftigten angeben, am Arbeitsplatz wiederholt mobbingtypischen Handlungen ausgesetzt zu sein (z. B. durch Kolleg:innen oder Vorgesetzte). Besonders betroffen sind jüngere Beschäftigte: 11,4 % der 18- bis 29-Jährigen berichten von Mobbing, während nur 3,2 % der 50- bis 59-Jährigen betroffen sind. Auch sozioökonomische Faktoren spielen eine Rolle: Personen mit niedrigem Status (8,1 %) und Menschen mit Migrationshintergrund (20 %) weisen ein höheres Risiko auf.<sup>8</sup>

Die Studie dokumentiert zudem erhebliche gesundheitliche und arbeitsbezogene Folgen: Betroffene zeigen eine geringere Arbeitszufriedenheit und eine verschlechterte Selbstwahrnehmung ihres Gesundheitszustands. Auch das Arbeitsumfeld, betriebliche Abläufe und das private Umfeld der Betroffenen können negativ beeinflusst werden.<sup>9</sup> Solche Befunde belegen, dass Mobbing nicht nur individuelle Leidenswege beschreibt, sondern eine statistisch messbare und strukturell relevante Problematik moderner Arbeitswelten darstellt.

Auch in der Türkei ist Mobbing am Arbeitsplatz kein theoretisches oder seltenes Phänomen, sondern empirisch belegbar. In einer empirischen Erhebung wurden 2.161 Beschäftigte befragt, von denen 1.708 den Fragebogen vollständig beantworteten (Response-Rate: 79 %). Die Studie zeigt, dass rund 44,8 % der Beschäftigten bereits Erfahrungen mit Gewalt und Mobbing gemacht haben, wobei verbale Gewalt als dominantes Mittel innerhalb mobbingtypischer Verhaltensmuster auftrat. Besonders betroffen sind jüngere Beschäftigte und Auszubildende, während ältere Beschäftigte seltener betroffen sind. Auch hier zeigen sich deutliche Zusammenhänge mit sozioökonomischen Faktoren, insbesondere mit Bildungs- und Einkommensniveau sowie Zugehörigkeit zu vulnerablen Gruppen. Die Befunde dokumentieren darüber hinaus erhebliche gesundheitliche und arbeitsbezogene Konsequenzen: Betroffene berichten von Stress, Angstzuständen, depressiven Symptomen und einer deutlich geringeren Arbeitszufriedenheit. Ebenso können die betriebliche Zusammenarbeit, Abläufe und das private Umfeld der Beschäftigten negativ beeinflusst werden.<sup>10</sup>

---

<sup>8</sup> Studie der Universität Leipzig im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, Pressemitteilung (2025/033, 03.03.2025) <https://www.uni-leipzig.de/newsdetail/artikel/wie-haeufig-ist-mobbing-in-der-arbeitswelt-2025-03-03> (abgerufen am 14.01.2026).

<sup>9</sup> *ibid*

<sup>10</sup> Serpil Aytac, Veysel Bozkurt, Nuran Bayram, Selver Yıldız, Mustafa Aytac, Füsün Sokullu Akıncı und Nazan Bilgel, 'Workplace Violence: A Study of Turkish Workers', (2011) 17(4) *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics (JOSE)* 385, 385 ff. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/22152504> (abgerufen am 14.01.2026).

Diese Ergebnisse belegen, dass Mobbing in der Türkei, ähnlich wie in Deutschland, nicht nur individuelle Leidenswege beschreibt, sondern eine strukturell relevante Problematik moderner Arbeitswelten darstellt.

Trotz zeitlicher Unterschiede der Studien zeigen sich in Deutschland und der Türkei vergleichbare Muster der Betroffenheit und gesundheitlichen Folgen von Mobbing am Arbeitsplatz.

Die dargestellten empirischen Befunde begründen zwar keine strafrechtliche Bewertung im engeren Sinne, verdeutlichen jedoch die praktische Relevanz und Intensität der mit Mobbing verbundenen Rechtsgutsgefährdungen. Sie bilden damit den tatsächlichen Hintergrund, vor dem die Frage nach der Leistungsfähigkeit strafrechtlicher Reaktionsmöglichkeiten zu stellen ist.

Die dargestellten empirischen Befunde verdeutlichen damit, dass eine strafrechtliche Bewertung von Mobbing am Arbeitsplatz erst auf der Grundlage einer präzisen begrifflichen und phänomenologischen Erfassung von Mobbing am Arbeitsplatz erforderlich ist.

### **III. BEGRIFFLICHE UND PHÄNOMENOLOGISCHE EINORDNUNG DES MOBBINGS AM ARBEITSPLATZ**

Mobbing<sup>11</sup> bezeichnet ein feindseliges soziales Verhalten, das in unterschiedlichen sozialen Kontexten auftreten kann und dadurch gekennzeichnet ist, dass Menschen - Kinder wie Erwachsene - über einen längeren Zeitraum hinweg wiederholt feindseligen Handlungen ausgesetzt sind, ohne sich den Angreifern effektiv entziehen zu können. Der Begriff „Mobbing“ stammt etymologisch aus dem Englischen („to mob“ - anpöbeln, angreifen) und wurde in den 1970er-Jahren zunächst in Skandinavien geprägt, um gruppenbezogene Gewalt gegenüber einzelnen Personen zu beschreiben. Im deutschsprachigen Raum fand der Begriff zunächst in der Arbeitswelt Verwendung und wurde erst später auf schulische Kontexte übertragen.<sup>12</sup>

---

<sup>11</sup> Zur Abgrenzung von Mobbing gegenüber sexueller Belästigung, Bullying, arbeitsbedingtem Stress und Stalking vgl. ausführlich Salim Yunus Lokmanoğlu, ‘İşyerinde Psikolojik Taciz’ (2017) 7 (30) *TAAD* 377, 382 ff.

<sup>12</sup> Markus Antonius Wirtz, ‘Mobbing’ in Dorsch - Lexikon der Psychologie (Hogrefe) <https://dorsch.hogrefe.com/stichwort/mobbing> (abgerufen am 14.01.2026). Zur historischen Entwicklung des Mobbingbegriffs vgl. Ahmet Taşkın, ‘Mobbing Davalarında Manevi Tazminatın Belirlenmesi (Determination of Moral Compensation Cases in Mobbing)’ 1 (2) (2015) *International Journal of Legal Progress* 133, 136 f. Vgl. teilweise auch Mina Bettinghausen, ‘Mobbing am Arbeitsplatz - Die Rechte der Betroffenen unter Berücksichtigung der Rechtsprechung’ (2023) *NJOZ* 65, 65.

Mobbing am Arbeitsplatz beschreibt ein Phänomen, das in der Literatur und der Rechtsprechung als fortgesetzte und systematische feindselige Verhaltensweisen verstanden wird.<sup>13</sup> Diese äußern sich insbesondere in Schikanierungen oder Diskriminierungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern untereinander oder durch hierarchisch übergeordnete Personen.<sup>14</sup> Typische Beispiele sind das Auferlegen von Aufgaben mit unangemessenen Fristen, Demütigungen, Bloßstellungen, Ausgrenzungen oder die Entziehung wichtiger Verantwortungsbereiche.<sup>15</sup> Diese Aufzählung ist nicht abschließend.

Gemeinsam ist den genannten Verhaltensweisen, dass sie für sich genommen häufig allenfalls sozial- oder arbeitsrechtlich einzuordnen sind, ihren spezifischen Unrechtsgehalt jedoch erst im Rahmen eines fortgesetzten, systematisch angelegten Gesamtverhaltens entfalten. Entscheidend ist daher, dass Mobbing nicht anhand einzelner Vorfälle beurteilt wird, sondern anhand der kumulativen Wirkung mehrerer zusammenhängender Handlungen, die in ihrer Gesamtheit geeignet sind, das allgemeine Persönlichkeitsrecht, die Ehre oder die psychische und physische Gesundheit der Betroffenen zu verletzen.<sup>16</sup>

<sup>13</sup> BAG, Beschluß vom 15.01.1997 - 7 ABR 14/96 (LAG Rheinland-Pfalz Beschluß 17.01.1996 8 (4) TaBV 38/95) NZA 1997, 781 781, <beck-online.beck.de> abgerufen am 14.01.2026, BAG, Urteil vom 16. 5. 2007 - 8 AZR 709/06 (LAG Hamm Urteil 23. 3. 2006 8 Sa 949/05) NZA 2007 1154 1155, <beck-online.beck.de> abgerufen am 14.01.2026, Kamu Denetçiliği Kurumu (Ombudsmanlık), B. 2024/6366, T. 15.08.2024, <www.lexpera.com.tr> abgerufen am 14.01.2026, Yargıtay 8. CD, E. 2018/203, K. 2018/2245, T. 1.3.2018, <www.lexpera.com.tr> abgerufen am 14.01.2026, Anja Mengel, Compliance und Arbeitsrecht (2. Auflage, C.H. Beck 2023) § 6 Rn 34, Temiz Gül (n 6) 832, Şeyh Edebalı, Kurumsal Bir Risk Unsuru: Mobbing (İş Yerinde Psikolojik Taciz) Denetim/2014-14, 73, 74, vgl. Savaş Bozbel und Serap Palaz, 'İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Hukuki Sonuçları' (2007) *Tisk Akademi* 67, 69.

<sup>14</sup> Mengel (n 13) § 6 Rn 34. Vgl. auch Jochen Kreitner, 'Mobbing am Arbeitsplatz' (1997) *DSiR* 1292, 1292. Zwar seltener, aber ebenfalls möglich, ist Mobbing in vertikaler Richtung, also wenn Arbeitnehmer gegenüber Arbeitgebern oder Untergebene gegenüber Vorgesetzten Mobbing ausüben. Siehe hierzu Didem Yardımcıoğlu, 'Türk İş Hukukunda İşyerinde Şiddet ve Uygulanacak Hukuki Yaptırımlar' 2 (2) (2018) *USHS* 144, 151. Vgl. ferner Martina Benecke, '„Mobbing“ im Arbeitsrecht' (2003) *NZA-RR* 225, 226, die Mobbing am Arbeitsplatz auch durch Arbeitgeber, übergeordnete oder gleichgestellte Kollegen sowie - selten - durch Untergebene annimmt. Bilge unterscheidet im Rahmen des Mobbings am Arbeitsplatz drei mögliche Konstellationen, nämlich Mobbing von oben nach unten (Vorgesetzte gegenüber Arbeitnehmern), Mobbing unter Personen auf gleicher Hierarchieebene sowie Mobbing von unten nach oben (Arbeitnehmer gegenüber Vorgesetzten). Siehe Selahattin Samet Bilge, 'Mobbing Terimi ve Türk Hukuk Düzeninde İncelenmesi' 65 (4) *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 1245, 1261 f.

<sup>15</sup> Vgl. Lin Ching-Yu, Chung Pei-Hua, Lee Po-Han und Cheng Yawen, 'Experiences of Workplace Bullying Among Workers With Work-related Musculoskeletal Disorders: A Qualitative Assessment Using the Negative Acts Questionnaire' 16 (2025) *Safety and Health at Work* 478, 480 Experiences of Workplace Bullying Among Workers With Work-related Musculoskeletal Disorders: A Qualitative Assessment Using the Negative Acts Questionnaire (abgerufen am 14.01.2026).

<sup>16</sup> BAG, Urteil vom 16.05.2007 - 8 AZR 709/06 (LAG Hamm, Urteil 23.03.2006 - 8 Sa 949/05) NZA 2007 1154,1159, <beck-online.beck.de> abgerufen am 14.01.2026, Mengel (n 13) § 6 Rn 34.

Mobbing schädigt sowohl die psychische<sup>17</sup> als auch die soziale Gesundheit der Betroffenen und beeinträchtigt das Arbeitsumfeld, wodurch zusätzlich eine Gefahr für die Arbeitsleistung entstehen kann. Unter sozialer Gesundheit wird dabei die Möglichkeit verstanden, im sozialen und beruflichen Umfeld unter Bedingungen zu leben und zu arbeiten, die die körperliche und seelische Integrität nicht beeinträchtigen.<sup>18</sup>

Da Mobbing als fortgesetztes Gesamtgeschehen zu verstehen ist, beginnen Verjährungsfristen regelmäßig erst mit der letzten dem Mobbingprozess zuzurechnenden Handlung.<sup>19</sup> Daraus lassen sich mehrere Kernelemente ableiten: Wiederholung der Handlungen, systematische Vorgehensweise sowie häufig bestehende Machtasymmetrien zwischen Täter und Opfer.<sup>20</sup> Strafrechtlich betrachtet handelt es sich bei Mobbing somit nicht um ein einzelnes Delikt, sondern um ein deliktsübergreifendes Unrechtsgeschehen, dessen strafrechtliche Relevanz sich aus der kumulativen Beeinträchtigung geschützter Individualrechtsgüter ergibt.

Die strafrechtliche Relevanz einzelner Handlungen - etwa Drohungen, Beleidigungen, Herabsetzungen, übermäßige Kritik, Belästigungen oder Maßnahmen zur Verschlechterung der Arbeitsbedingungen - entsteht erst durch ihre systematische und fortgesetzte Verknüpfung.<sup>21</sup>

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass diese Maßnahmen ihre besondere Wirkung erst durch ihre kumulative und zielgerichtete Verknüpfung entfalten, wodurch ein fortgesetztes soziales Unrecht entsteht, das über die bloße Summe einzelner Handlungen hinausgeht. Aus strafrechtlicher Perspektive liegt das Unrecht des Mobbings weniger in der einzelnen Handlung als vielmehr in der Gesamtwirkung eines fortgesetzten sozialen Angriffs, der auf die Herabsetzung der Persönlichkeit, die Verdrängung aus dem

<sup>17</sup> Lokmanoğlu beschreibt Mobbing als Form psychischer Belästigung am Arbeitsplatz, vgl. Lokmanoğlu (n 11) 377 377 ff., vgl hierzu auch Yardımcıoğlu (n 14) 150 ff.

<sup>18</sup> Ertuğrul Yuvalı, 'Mobbingin Psiko-Sosyal Sağlığı Bakımından Sonuçları ve Mobbing Mağdurunun Başvurabileceği Hukuki Çareler' (2015) *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 723, 729.

<sup>19</sup> BAG, Urteil vom 16.05.2007 - 8 AZR 709/06 (LAG Hamm, Urteil 23.03.2006 - 8 Sa 949/05) NZA 2007, 1154, 1159, <beck-online.beck.de> abgerufen am 14.01.2026, Mengel (n 13) § 6 Rn 34.

<sup>20</sup> Siwen Sun, Huan Chen, Yang He, Fuyang Yu, Yupei Yang, Haixiao Chen und Tao-Hsin Tung, 'Workplace bullying and turnover intentions among workers: a systematic review and meta-analysis' *BMC Public Health* 25 (2025) 2394, 1, 2 <https://doi.org/10.1186/s12889-025-23339-2>, (abgerufen am 14.01.2026).

<sup>21</sup> Yargıtay 4. HD, E. 2019/1136, K. 2019/4695, T. 17.10.2019, <www.lexpera.com.tr> abgerufen am 14.01.2026.

Arbeitsumfeld oder die psychische Destabilisierung des Opfers abzielt. Damit unterscheidet sich Mobbing strukturell von klassischen Dauerdelikten oder fortgesetzten Handlungen, da es nicht auf einen einheitlichen Tatenschluss oder eine gleichförmige Ausführungshandlung reduziert werden kann. Vielmehr handelt es sich um ein offenes Handlungsmuster, dessen Konturen sich erst ex post aus der Gesamtschau ergeben.

Diese kumulative Struktur des Mobbings hat erhebliche Konsequenzen für die strafrechtliche Bewertung. Zum einen erschwert sie die tatbestandliche Subsumtion, da einzelne Mobbinghandlungen häufig nicht eindeutig einem bestimmten Straftatbestand zugeordnet werden können.<sup>22</sup> Zum anderen wird deutlich, dass die schädigende Wirkung von Mobbing nicht immer einzelnen Handlungen zugeordnet werden kann, sondern erst aus der Gesamtheit der wiederholten Maßnahmen entsteht.<sup>23</sup>

Das akademische Arbeitsumfeld eignet sich in besonderer Weise als Analysefeld, da hier hierarchische Abhängigkeiten, informelle Machtstrukturen und leistungsbezogene Konkurrenz zusammentreffen, unter denen sich strukturelle Risikofaktoren mobbingtypischer Verhaltensweisen besonders deutlich zeigen können.

In diesem akademischen Kontext lassen sich besondere Ausprägungen mobbingtypischer Verhaltensweisen beobachten. Hier treten weniger offene Herabsetzungen oder unmittelbare Aggressionen in den Vordergrund, sondern vielmehr institutionelle und kommunikative Ausschlussmechanismen, die aufgrund ausgeprägter hierarchischer Strukturen eine besondere Intensität entfalten können. Es ist davon auszugehen, dass Mobbing im akademischen Kontext häufig nicht durch eine Vielzahl offener Einzelhandlungen gekennzeichnet ist, sondern sich als schleichender, prozesshafter Ausschluss aus zentralen Kommunikations-, Entscheidungs- und Rechtfertigungszusammenhängen vollzieht, etwa durch den Entzug von Informationszugängen, die systematische Nichtbeteiligung an Entscheidungsprozessen oder die Verweigerung von Anhörungs- und Stellungnahmemöglichkeiten. Die Betroffenen sind dabei aufgrund institutioneller Abhängigkeiten und asymmetrischer Machtverhältnisse regelmäßig nur eingeschränkt in der Lage, sich effektiv zur Wehr zu setzen oder den gegen sie erhobenen Vorwürfen substantiiert zu begegnen.

---

<sup>22</sup> Vgl. Sandra Beck, Mobbing am Arbeitsplatz: Präventions- und Interventionsmaßnahmen - Eine kriminologisch-strafrechtliche Analyse (Nomos 2022) 8.

<sup>23</sup> Vgl. *ibid* 9.

Diese Dynamiken werden im akademischen Arbeitsumfeld zusätzlich dadurch begünstigt, dass wissenschaftliche Karrieren in besonderem Maße von struktureller Konkurrenz um knappe Ressourcen wie Stellen und Fördermittel geprägt sind. In einem solchen Umfeld liegt die Annahme nahe, dass Konflikte und Machtverschiebungen leichter in systematische Ausgrenzungs- und Belastungsstrategien umschlagen können, die sich nach außen hin als formale oder sachliche Maßnahmen darstellen, in ihrer Gesamtheit jedoch mobbingtypische Strukturen aufweisen. Als typische Erscheinungsformen lassen sich dabei eine anhaltende Kontaktverweigerung durch Vorgesetzte, die systematische Nichtgewährung von Gesprächs- oder Anhörungsmöglichkeiten, die Weitergabe von Gerüchten innerhalb der Fakultät sowie die Einleitung disziplinarischer oder dienstrechtlicher Verfahren ohne sachlich nachvollziehbare Grundlage benennen, insbesondere wenn diese auf informellen Einflussnahmen beruhen und von hierarchisch übergeordneten Stellen ermöglicht oder jedenfalls nicht korrigiert werden. Darüber hinaus können im akademischen Kontext auch subtile Droh- und Einschüchterungssituationen unter formal gleichrangigen Kolleginnen und Kollegen mobbingtypische Qualität annehmen. Diese äußern sich weniger in offenen Sanktionen als vielmehr in informellen Warnungen oder Loyalitätsappellen, die auf die Erzwingung von Konformität und die Sanktionierung gruppeninterner Abweichungen zielen. Hinweise darauf, dass nicht allein die Unterstützung durch Vorgesetzte, sondern auch die Loyalität des Kollegiums für die weitere berufliche Entwicklung maßgeblich sei, können hierbei erheblichen sozialen Anpassungsdruck erzeugen und zur Verfestigung mobbingtypischer Ausgrenzungsstrukturen beitragen. Solche Maßnahmen können über längere Zeiträume hinweg fortwirken und führen regelmäßig zu erheblichen Beeinträchtigungen der beruflichen Entwicklung sowie der psychischen Integrität der Betroffenen.

Die Phänomenologie des Mobbing verdeutlicht, dass es sich um ein kumulatives Unrechtsgeschehen handelt, dessen komplexe Struktur sich nur begrenzt in die traditionellen Kategorien des Strafrechts einordnen lässt.<sup>24</sup> Auf dieser Basis werden im Folgenden die Möglichkeiten der strafrechtlichen Erfassung in der Türkei und in Deutschland untersucht.

---

<sup>24</sup> Vgl. Beck (n 22) 8 f.

#### IV. RELEVANTE TATBESTÄNDE DES TÜRKISCHEN STRAFGESETZBUCHES

Das türkische Recht kennt, ebenso wie das deutsche Recht, keinen eigenständigen Straftatbestand des „Mobbings“. Die strafrechtliche Bewertung erfolgt daher durch die Anwendung bestehender Delikte des türkischen Strafgesetzbuchs (tStGB) mit der Gesetz.Nr. 5237.

Die strafrechtliche Erfassung mobbingtypischer Verhaltensweisen stützt sich insbesondere auf folgende Normen:<sup>25</sup>

##### A. Beleidigung (Art. 125 tStGB)

Die Beleidigung ist in Art. 125 tStGB geregelt. Danach wird bestraft, wer einer anderen Person eine konkrete Handlung oder Tatsache zuschreibt, die geeignet ist, deren Ehre, Würde oder gesellschaftliche Achtung zu beeinträchtigen, oder wer durch Beschimpfung die Ehre, Würde oder gesellschaftliche Achtung einer Person angreift (Art. 125 Abs. 1 Satz 1 tStGB). Beleidigende Handlungen können sowohl gegenüber der betroffenen Person selbst als auch in deren Abwesenheit begangen werden, wobei bei der sogenannten Beleidigung in Abwesenheit des Betroffenen („Gıyapta Hakaret“) eine Kundgabe gegenüber mindestens drei Personen erforderlich ist (Art. 125 Abs. 1 Satz 2 tStGB).<sup>26</sup>

Im Arbeitsleben können wiederholte ehrverletzende Äußerungen oder herabsetzende Zuschreibungen Teil eines Mobbinggeschehens sein. Für die Tatbestandsverwirklichung ist nicht entscheidend, ob sich das Opfer subjektiv tatsächlich verletzt fühlt; ausreichend ist vielmehr die objektive Eignung der Äußerung, ehrverletzend zu wirken.<sup>27</sup> Gleichwohl begründen einzelne oder auch mehrere Beleidigungen - selbst in Verbindung mit anderen Straftaten wie Bedrohung, Misshandlung oder sexueller Belästigung - für sich genommen noch kein Mobbing.<sup>28</sup>

<sup>25</sup> Die Analyse der nachfolgend dargestellten Strafnormen beschränkt sich auf die für die strafrechtliche Bewertung von Mobbing relevanten Aspekte.

<sup>26</sup> Vgl. hierzu ausführlich Durmuş Tezcan, Mustafa Ruhan Erdem und Murat Önok, *Teorik ve Pratik Ceza Özel Hukuku* (23. Auflage, Seçkin 2025) 565 ff, Siehe ferner Veli Özer Özbek, Koray Doğan und Pınar Bacaksız, *Türk Ceza Hukuku Özel Hükümler* (20. Auflage, Seçkin 2025) 509 sowie Burcu Özkul und İlker H. Çarıkçı, ‘Mobbing ve Türk Hukuku Açısından Değerlendirilmesi’ (2010) 15 (1), *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 481, 492. Zu den einzelnen Tatbestandsvoraussetzungen des Art. 125 tStGB siehe ausführlich Mahmut Koca und İlhan Üzülmüş, *Türk Ceza Hukuku Özel Hükümler* (9. Auflage, Adalet 2023) 528 ff.

<sup>27</sup> Tezcan, Erdem und Önok (n 26) 555.

<sup>28</sup> Ahmet Taşkın, ‘İşyerinde Mobbingin Ceza Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi’ *Çalışma ve Toplum* 2015/1 221, 237 f.

Erst wenn solche Handlungen systematisch über einen längeren Zeitraum erfolgen und auf Herabsetzung, Ausgrenzung oder psychische Destabilisierung abzielen, entfaltet ihre kumulative Wirkung strafrechtliche Relevanz. Die Beleidigung bleibt dabei zwar ein eigenständiges Delikt, fügt sich jedoch in einen fortgesetzten sozialen Angriff ein, dessen spezifischer Unrechtsgehalt erst aus der Gesamtschau der Einzelakte hervorgeht.

Die strafrechtliche Erfassung über Art. 125 tStGB verdeutlicht damit exemplarisch eine strukturelle Problematik der Mobbingbewertung im türkischen Strafrecht: Während einzelne Tatbestände punktuelle Ehrverletzungen sanktionieren können, lässt sich das besondere Unrecht systematischer psychischer Zermürbung mit den bestehenden Delikten nur unvollständig abbilden.

## **B. Zufügung Von Qualen (Art. 96 tStGB)**

Eine besondere Nähe zum Phänomen des Mobbings weist der Tatbestand der Zufügung von Qualen („Eziyet“) gemäß Art. 96 tStGB auf.<sup>29</sup> Danach wird bestraft, wer durch sein Verhalten bewirkt, dass eine andere Person Qualen erleidet (Art. 96 Abs. 1 Satz 1 tStGB). Nach der Gesetzesbegründung zu Art. 96 tStGB soll der Tatbestand Verhaltensweisen erfassen, die mit der Menschenwürde unvereinbar sind und bei der betroffenen Person körperliche oder psychische Leiden hervorrufen oder eine erniedrigende Behandlung bewirken. Der Tatbestand dient damit dem Schutz der Ehre sowie der körperlichen und psychischen Integrität des Opfers.<sup>30</sup> Erfasst sind demnach nicht bloße Unannehmlichkeiten oder soziale Spannungen, sondern Verhaltensweisen, die die betroffene Person in menschenwürdeverletzender Weise erheblichen körperlichen oder psychischen Leiden aussetzen.

<sup>29</sup> Zur Abgrenzung gegenüber Art. 94 tStGB (Folter): In der Praxis ist nicht selten eine begriffliche und dogmatische Vermischung von Mobbing, Zufügung von Qualen (Art. 96 tStGB) und Folter zu beobachten. Nach Art. 94 I tStGB wird ein Amtsträger bestraft, der gegenüber einer Person in einer mit der Menschenwürde unvereinbaren Weise körperliche oder seelische Schmerzen zufügt, ihre Wahrnehmungs- oder Willensfähigkeit beeinträchtigt oder sie erniedrigt. Der Amtsträger muss die folternden Handlungen im Rahmen seiner Dienstaussübung und im dienstlichen Zusammenhang begangen haben. Dabei muss er die mit dem öffentlichen Amt verbundene Macht missbraucht haben. Der Tatbestand der Folter setzt somit voraus, dass der Täter als Amtsträger in Ausübung hoheitlicher Gewalt handelt. [Vgl. Koca und Üzülmaz (n 26) 329] Hieran fehlt es bei arbeitsplatzbezogenem Mobbing regelmäßig, da innerbetriebliche Weisungs- und Machtverhältnisse keine hoheitliche Gewalt darstellen. Art. 96 tStGB ist demgegenüber als Jedermann-Delikt ausgestaltet.

<sup>30</sup> Özkul und İlker (n 26) 490.

Kennzeichnend für Art. 96 tStGB ist, dass nicht einzelne punktuelle Handlungen, sondern ein über einen gewissen Zeitraum fortgesetztes Verhalten im Vordergrund steht.<sup>31</sup> Die einzelnen Handlungen, aus denen sich eine qualvolle Behandlung zusammensetzt, können für sich genommen andere Straftatbestände verwirklichen, etwa Beleidigung, Bedrohung, Körperverletzung oder sexuelle Belästigung. Das spezifische Unrecht des Art. 96 tStGB liegt jedoch nicht in diesen Einzelakten, sondern in ihrer systematischen und kontinuierlichen Verknüpfung, durch die nachhaltige und gravierende Auswirkungen auf die Psyche und die seelische Gesundheit des Opfers hervorgerufen werden.<sup>32</sup> Entscheidend ist somit weniger die Gleichartigkeit der Handlungen als vielmehr ihre kumulative Gesamtwirkung.

Gerade diese Struktur bringt Art. 96 tStGB in eine besondere Nähe zu mobbingtypischen Verhaltensweisen am Arbeitsplatz. Auch dort entsteht das Unrecht regelmäßig nicht durch einzelne Konflikte oder isolierte Übergriffe, sondern durch eine fortdauernde Belastungssituation, die auf Ausgrenzung, Herabsetzung oder psychische Zermürbung der betroffenen Person abzielt.<sup>33</sup> Die strafrechtliche Relevanz ergibt sich folglich erst aus einer Gesamtbetrachtung des fortgesetzten Verhaltens.

Gleichwohl ist die Zufügung von Qualen nicht in allen Fällen mit Mobbing gleichzusetzen. Dies gilt insbesondere für solche mobbingtypischen Verhaltensweisen, die sich zwar systematisch und über einen längeren Zeitraum erstrecken, in ihrer Intensität jedoch nicht das für Art. 96 tStGB erforderliche Maß einer qualvollen, die Menschenwürde verletzenden Behandlung erreichen. Hierzu zählen etwa das bewusste Unterlassen von Gruß- oder Kontaktformen, die gezielte soziale Isolierung durch den Ausschluss von Besprechungen oder Kommunikationsprozessen, das systematische Abschneiden von Informationsflüssen oder die faktische Unerreichbarkeit von Vorgesetzten. Ebenfalls erfasst sind fortlaufende Abwertungen der Arbeitsleistung oder von Ideen, die Zuweisung sinnloser oder unterwertiger Tätigkeiten, die Verbreitung unbegründeter Gerüchte sowie der Aufbau von Druck durch formell

---

<sup>31</sup> Die Gesetzesbegründung stellt im Rahmen des Art. 96 tStGB ausdrücklich auf den systematischen Charakter der Tat ab. Kennzeichnend für die Zufügung von Qualen ist, dass diese Handlungen nicht punktuell oder spontan, sondern in systematischer Weise und innerhalb eines bestimmten zeitlichen Prozesses begangen werden. Die einzelnen Verhaltensweisen müssen Teil einer übergreifenden Haltung oder Vorgehensweise sein, die sich durch Kontinuität und Regelmäßigkeit auszeichnet.

<sup>32</sup> Taşkın (n 28) 239; Yargıtay 8. CD, E. 2018/203, K. 2018/2245, T. 1.3.2018, <[www.lexpera.com.tr](http://www.lexpera.com.tr)> abgerufen am 14.01.2026.

<sup>33</sup> Vgl. Taşkın (n 28) 239.

eingeleitete, jedoch inhaltlich unbegründete disziplinarische Verfahren. Solche Verhaltensweisen können zwar eine erhebliche psychische Belastung darstellen und das typische Erscheinungsbild arbeitsplatzbezogenen Mobbings prägen; sie genügen jedoch selbst bei Vorliegen einer gewissen Systematik regelmäßig nicht, um den Tatbestand der Zufügung von Qualen im Sinne des Art. 96 tStGB zu erfüllen. Der Tatbestand der Zufügung von Qualen setzt vielmehr eine Beeinträchtigung von solcher Intensität voraus, dass sie sich - in ihrer Gesamtheit betrachtet - als qualvolle, die Menschenwürde verletzende Behandlung darstellt und über bloße Formen sozialer Ausgrenzung, institutionellen Drucks oder beruflicher Konfliktslagen deutlich hinausgeht.

Die Grenze zur Zufügung von Qualen ist jedoch dort überschritten, wo die systematische Belastung eine gesteigerte Intensität erreicht und sich als gezielte, menschenwürdeverletzende Zermürbung darstellt. So hat der türkische Kassationshof („Yargıtay“) etwa die fortgesetzte sexuelle Belästigung einer Arbeitnehmerin mit dem Ziel, sie zur Kündigung zu drängen, als Zufügung von Qualen im Sinne des Art. 96 tStGB qualifiziert.<sup>34</sup> In solchen Konstellationen erschöpft sich das Unrecht nicht in einzelnen Akten sexueller Belästigung, sondern liegt in der kumulativen, systematisch angelegten Beeinträchtigung der Persönlichkeit und der psychischen Integrität des Opfers.

Damit verdeutlicht Art. 96 tStGB zugleich die Grenzen der strafrechtlichen Erfassung von Mobbing im türkischen Recht: Besonders gravierende Fälle systematischer psychischer Gewalt, die eine qualvolle und menschenwürdeverletzende Gesamtwirkung entfalten, können unter den Tatbestand der Zufügung von Qualen subsumiert werden. Das typische Unrecht langfristiger, jedoch weniger intensiver mobbingbedingter Zermürbung wird demgegenüber strafrechtlich nur unvollständig erfasst.

Typisches Mobbing am Arbeitsplatz äußert sich häufig in langandauernden, subtilen Verhaltensweisen - etwa in wiederholter Ausgrenzung, systematischer Missachtung oder fortgesetzter Herabsetzung -, die zwar erhebliche psychische Belastungen hervorrufen können, für sich genommen jedoch regelmäßig nicht die für Art. 96 tStGB erforderliche Eingriffsintensität erreichen. Solche Verhaltensweisen prägen das Erscheinungsbild arbeitsplatzbezogenen Mobbings, stellen jedoch nicht ohne Weiteres eine qualvolle Behandlung im Sinne einer die Menschenwürde verletzenden Gesamtwirkung dar.

<sup>34</sup> Vgl. Yargıtay 8. CD, E. 2018/203, K. 2018/2245, T. 1.3.2018, <[www.lexpera.com.tr](http://www.lexpera.com.tr)> abgerufen am 14.01.2026.

### C. Körperverletzung (Art. 86 tStGB)

Im türkischen Strafrecht kann Mobbing unter bestimmten Umständen als vorsätzliche Körperverletzung erfasst werden. Nach Art. 86 Abs. 1 tStGB<sup>35</sup> wird bestraft, wer vorsätzlich einer anderen Person körperliche Schmerzen zufügt oder deren Gesundheit oder Wahrnehmungsfähigkeit beeinträchtigt. Das umfasst nicht nur direkte körperliche Angriffe - etwa Ohrfeigen, Schläge oder Tritte - sondern auch sonstige gesundheitsschädigende Handlungen im Zusammenhang mit mobbingtypischem Verhalten.<sup>36</sup> Dabei können auch psychische Beeinträchtigungen tatbestandsrelevant sein, sofern sie den Grad einer Gesundheitsbeeinträchtigung erreichen.<sup>37</sup> Die strafrechtliche Relevanz erstreckt sich somit auch auf psychische Folgen von andauerndem Mobbing. Dazu zählen insbesondere Angstzustände, Depressionen, Schlafstörungen, Stressreaktionen, emotionale Labilität oder ein deutlich reduziertes Lebens- sowie Wohlbefinden.<sup>38</sup> Entscheidend ist, dass diese Beeinträchtigungen auf das Verhalten der Täter zurückzuführen sind und in einem hinreichend engen Ursachenzusammenhang mit den mobbingtypischen Handlungen stehen.

Der Schutzbereich der Vorschrift umfasst somit insbesondere die körperliche, psychische und seelische Unversehrtheit des Opfers. Jede Handlung, die diese Unversehrtheit beeinträchtigt - sei es durch aktives Tun oder durch pflichtwidriges Unterlassen trotz bestehender Garantenpflicht - kann als Körperverletzung qualifiziert werden, sofern hinsichtlich der Herbeiführung der Beeinträchtigung Vorsatz besteht.<sup>39</sup>

Auch die kumulative Wirkung wiederholter Handlungen ist für die strafrechtliche Bewertung entscheidend: Einzelne Beeinträchtigungen erscheinen möglicherweise harmlos, entfalten jedoch in der Gesamtschau ein systematisch wirkendes Unrecht, das dem Charakter von Mobbing entspricht.

Damit zeigt sich, dass das türkische Recht nicht nur körperliche Gewalt, sondern unter bestimmten Voraussetzungen auch erhebliche psychische Belastungen als Grundlage für eine strafrechtliche Bewertung von Mobbing anerkennt.

<sup>35</sup> Zu einer eingehenden Darstellung der Tatbestandsmerkmale des Art. 86 tStGB siehe Koca und Üzülmöz (n 26) 238 ff.

<sup>36</sup> Vgl. İstar Cengiz, Uğur Ersoy und Alper Küçükay, Psikoloji, Hukuki ve Cezai Boyutuyla Mobbing *MESS-Sicil Dergisi* 36 (2016) 62, 83.

<sup>37</sup> Vgl. Tezcan, Erdem und Önok (n 26) 204.

<sup>38</sup> Cengiz, Ersoy und Küçükay (n 36) 83.

<sup>39</sup> Taşkın (n 28) 243 f.

## D. Sexuelle Übergriffe und Sexuelle Belästigung (Art. 102 und 105 tStGB)

Im türkischen Strafrecht können Mobbinghandlungen unter bestimmten Umständen auch als sexuelle Belästigung („cinsel taciz”) oder sexuelle Übergriffe („cinsel saldırı”) strafrechtlich relevant sein. Zentral ist hierbei das Fehlen einer wirksamen Einwilligung des Opfers zur sexuellen Handlung.<sup>40</sup>

Im türkischen Strafrecht werden sexuelle Übergriffe und sexuelle Belästigung als eigenständige Delikte im tStGB geregelt (Art. 102 tStGB für sexuelle Übergriffe; Art. 105 tStGB für sexuelle Belästigung). Bestraft wird nach Art. 102 Abs. 1 Satz 1 tStGB, wer die sexuelle Unversehrtheit einer Person verletzt.<sup>41</sup>

Die Grundform des Tatbestands (Art. 102 Abs. 1 tStGB) erfasst Handlungen, die zum Zweck der Befriedigung sexueller Bedürfnisse am Körper einer Person vorgenommen werden, wobei diese Handlungen unterhalb der Schwelle des Geschlechtsverkehrs liegen und sich in körperlichen Berührungen äußern, etwa durch nicht einvernehmliche Berührungen, Küssen oder vergleichbare körperliche Annäherungen.<sup>42</sup> Die einfachste Ausprägung dieser Grundform wird als „sarkıntılık” bezeichnet und betrifft kurzfristige, weniger intensive sexuelle Annäherungen, die gleichwohl gegen den Willen des Opfers erfolgen (Art. 102 Abs. 1 Satz 2 tStGB).

Erreichen die sexuellen Handlungen hingegen eine gesteigerte Intensität, ohne jedoch die Schwelle des Geschlechtsverkehrs zu überschreiten, liegt die schwerere Form des einfachen sexuellen Übergriffs gemäß Art. 102 Abs. 1 Satz 1 tStGB vor.<sup>43</sup>

Das Gesetz differenziert darüber hinaus zwischen der Grundform und qualifizierten Tatbeständen, etwa wenn der Täter ein Organ oder einen Gegenstand in den Körper des Opfers einführt (Art. 102 Abs. 2 Satz 1 tStGB) oder zum Beispiel die Tat unter Ausnutzung eines Dienstverhältnisses begeht (Art. 102 Abs. 3 lit. b tStGB), wodurch sich die Strafandrohung erhöht. Entscheidend ist stets, dass die sexuelle Handlung gegen den Willen des Opfers vorgenommen wird; eine Befriedigung sexueller Begierden ist nicht

<sup>40</sup> Cengiz, Ersoy und Küçükay (n 36) 83.

<sup>41</sup> Zu den Straftaten gegen die sexuelle Unversehrtheit nach türkischem Recht vgl. im Einzelnen Koca und Üzülmöz (n 26) 359 ff.

<sup>42</sup> Vgl. Özbek, Doğan und Bacaksız (n 26) 332.

<sup>43</sup> Vgl. Mehmet Emin Artuk und Mehmet Emin Aşahin, ‘Sarkıntılık Fiili’ (2016) 65 (4) *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 3243, 3254.

erforderlich, vielmehr genügt die objektive Vornahme einer sexuellen Handlung.<sup>44</sup>

Sexuelle Belästigung nach Art. 105 tStGB umfasst dagegen Handlungen, die die sexuelle Integrität und das Schamgefühl des Opfers verletzen, ohne dass es zu körperlichen sexuellen Handlungen kommt.<sup>45</sup> Dies könnte insbesondere erotische Gesten, das Zeigen von Genitalien oder das Verschicken sexueller Inhalte (physisch oder elektronisch) einschließen. Entscheidend ist, dass das Opfer keine Zustimmung gegeben hat und durch die Handlung in seiner psychischen Integrität gestört wird.<sup>46</sup>

Im Kontext von Mobbing am Arbeitsplatz können beide Delikte auch als Elemente eines systematischen und kumulativen Machtmissbrauchs betrachtet werden, der charakteristisch für mobbingtypische Verhaltensweisen ist. Für die Einordnung als Bestandteil eines mobbingtypischen Gesamtgeschehens ist nicht die einmalige Handlung entscheidend, sondern die Gesamtheit der über einen längeren Zeitraum begangenen Handlungen,<sup>47</sup> die kumulativ zu psychischen Belastungen, Erniedrigung oder einer Verdrängung aus dem Arbeitsumfeld führen können. Strafrechtlich bleibt jedoch jede sexuelle Handlung als eigenständige Tat zu prüfen. So kann etwa die wiederholte sexuelle Belästigung durch Kolleginnen und Kollegen oder Vorgesetzte, die auf subtile oder direkte Weise die persönliche Würde des Opfers verletzt, im Rahmen eines längerfristigen Mobbingprozesses in ihrer kumulativen Wirkung berücksichtigt werden, ohne dass ein eigenständiger Mobbingtatbestand entsteht.

Zudem betont das türkische Recht, dass diese Delikte im Arbeitskontext sowohl zu strafrechtlichen Konsequenzen für den Täter als auch zu arbeitsrechtlichen Schutzmaßnahmen führen können. Unabhängig davon, ob der Arbeitsvertrag befristet ist oder nicht, kann der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der vereinbarten Dauer oder ohne Einhaltung der Kündigungsfrist unter anderem kündigen, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer sexuell belästigt

<sup>44</sup> Vgl. Özbek, Doğan und Bacaksız (n 26) 337 f.

<sup>45</sup> Leyla Çakıcı Gerçek, 'Yargıtay Kararlarıyla Cinsel Taciz Suçu' (2011) 60 (1) *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 47, 47 ff.

<sup>46</sup> Çakıcı Gerçek (n 45) 55 ff.

<sup>47</sup> Zur Abgrenzung zwischen sexueller Belästigung und Mobbing vgl. zutreffend Şamil Demir, 'Mobbing Olgusunun Hukuki Değerlendirmesi' (2009) 67 (2) *Ankara Barosu Dergisi* 139, 143, der darauf hinweist, dass sexuelle Belästigung bereits durch eine einmalige Handlung verwirklicht werden kann, während Mobbing typischerweise ein systematisches und fortdauerndes Verhalten voraussetzt und auf soziale Ausgrenzung gerichtet ist.

[Art. 24 Abs. 2 lit. b 4857 sayılı İş Kanunu (Arbeitsgesetz mit der Gesetz.Nr. 4857)] oder wenn der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz durch einen anderen Arbeitnehmer oder Dritte sexuell belästigt wird und der Arbeitgeber trotz Mitteilung der Situation keine erforderlichen Maßnahmen ergreift (Art. 24 Abs. 2 lit. d İş Kanunu). Auf diese Weise wird deutlich, dass sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz sowohl strafrechtliche Folgen nach Art. 105 tStGB als auch arbeitsrechtliche Schutzmaßnahmen, einschließlich fristloser Kündigung, auslösen kann.<sup>48</sup>

Die strafrechtliche Erfassung sexueller Handlungen im Rahmen von Mobbing verdeutlicht die Grenzen und Möglichkeiten des türkischen Rechts: Einerseits wird die individuelle sexuelle Integrität als schützenswertes Rechtsgut anerkannt; andererseits wird die subtil verlaufende psychische Zermürbung, die typische Mobbingprozesse kennzeichnet, nur teilweise über diese Straftatbestände abgebildet.

Die Verbindung von wiederholten sexuellen Übergriffen oder Belästigungen mit weiteren mobbingtypischen Handlungen - wie systematischer Herabsetzung, Ausschluss aus Entscheidungsprozessen oder beruflicher Benachteiligung - schafft eine rechtsdogmatisch anspruchsvolle, kumulative Unrechtsstruktur, die die besondere Gefährdung des Opfers deutlich macht.

Damit wird ersichtlich, dass sexuelle Übergriffe und Belästigung im türkischen Strafrecht nicht nur isolierte Delikte darstellen, sondern integrale Elemente eines umfassenden Mobbinggeschehens sein können. Die kumulative Betrachtung dient dabei nicht der Tatbestandsbildung, sondern der Bewertung des Gesamtunrechts, das über die Summe einzelner Handlungen hinausgeht. Für die Praxis bedeutet dies, dass sowohl strafrechtliche Schritte als auch arbeitsrechtliche Schutzmaßnahmen konsequent ergriffen werden müssen, um die Rechte und die Würde der Betroffenen wirksam zu schützen.

### **E. Bedrohung (Art. 106 tStGB)**

Eine weitere strafrechtlich relevante Erscheinungsform mobbingtypischer Verhaltensweisen stellt die Bedrohung dar, insbesondere wenn sie im Arbeitskontext als Mittel gezielter Einschüchterung, Disziplinierung oder Machtausübung eingesetzt wird.

---

<sup>48</sup> Zur arbeitsrechtlichen Behandlung von Mobbing im türkischen Recht siehe ausführlich Banu Özden, 'Türk İş Hukuku Kapsamında Psikolojik Taciz (Mobbing)' (2018) 5 (8) *ASEAD* 22, 22 ff. sowie Özgür Oğuz, 'İş Hukuku Bakımından Mobbing: Türk Hukuku ve Karşılaştırmalı Hukuk Bağlamında Bir Değerlendirme' (2019) *The Journal of Social Sciences* 239, 239 ff.

Nach Art. 106 Abs. 1 Satz 1 tStGB wird bestraft, wer eine andere Person durch die Ankündigung eines künftigen Übels bedroht, das sich gegen deren oder das Leben, die körperliche oder sexuelle Unversehrtheit einer ihr nahestehenden Person richtet. Darüber hinaus erfasst der Tatbestand auch Drohungen mit Vermögensschäden oder sonstigen schädigenden Handlungen, wobei in diesen Fällen ein Strafantrag der geschädigten Person erforderlich ist (Art. 106 Abs. 1 Satz 2 tStGB).<sup>49</sup>

Im arbeitsbezogenen Mobbingkontext können Bedrohungen insbesondere in der Ankündigung von Kündigungen, disziplinarischen Maßnahmen, beruflichen Nachteilen oder persönlichen Übergriffen liegen.

Nicht jede Ankündigung arbeitsrechtlicher Konsequenzen erfüllt jedoch den Tatbestand der Bedrohung. Die bloße Inaussichtstellung rechtlich zulässiger Maßnahmen - etwa einer Kündigung, Versetzung oder der Einleitung disziplinarischer Schritte - stellt für sich genommen keine strafbare Bedrohung dar, selbst wenn sie vom Betroffenen als belastend oder druckausübend empfunden wird.<sup>50</sup> Erst solche Ankündigungen, die über die bloße Inaussichtstellung rechtlich zulässiger Maßnahmen hinausgehen, dienen häufig nicht der legitimen Durchsetzung arbeitsrechtlicher Interessen, sondern zielen auf Einschüchterung, auf die Ausübung psychischen Drucks oder auf die Verdrängung der betroffenen Person aus dem Arbeitsverhältnis ab. Entscheidend ist dabei, dass die angedrohten Maßnahmen nicht als sachlich gerechtfertigte arbeitsrechtliche Reaktionen erscheinen, sondern als Mittel gezielter Machtausübung eingesetzt werden.

Für die strafrechtliche Bewertung ist ferner von Bedeutung, dass Bedrohungen im Rahmen von Mobbing regelmäßig nicht als isolierte Einzelakte auftreten, sondern Teil eines fortdauernden Belastungsgeschehens sein können. Zwar setzt Art. 106 tStGB keine Systematik oder Wiederholung voraus; wiederholte oder in ein fortdauerndes Mobbinggeschehen eingebettete Drohungen können jedoch die Einschüchterungswirkung erheblich verstärken und die Eingriffsintensität deutlich erhöhen. In solchen Fällen tritt die Bedrohung als eigenständiges Delikt neben andere mobbingtypische Straftatbestände und trägt zur Gesamtbewertung der psychischen Belastung des Opfers bei.

---

<sup>49</sup> Hinsichtlich einer detaillierten Erörterung der Tatbestandsmerkmale des Art. 106 tStGB siehe Özbek, Doğan und Bacaksız (n 26) 405 ff.

<sup>50</sup> Taşkın (n 28) 242.

## F. Anwendung Von Gewalt (Art. 108 tStGB)

Im türkischen Strafrecht kann die Anwendung von Gewalt im Sinne des Art. 108 tStGB im Zusammenhang mit mobbingtypischen Verhaltensweisen relevant werden, wenn physisch vermittelte Zwangseinwirkungen eingesetzt werden, um eine andere Person zu einem bestimmten Verhalten zu nötigen. Art. 108 tStGB begründet dabei keinen eigenständigen Nötigungstatbestand, sondern stellt eine Qualifikation der vorsätzlichen Körperverletzung dar, sofern die Gewaltanwendung funktional darauf gerichtet ist, ein bestimmtes Verhalten (Tun, Dulden oder Unterlassen) zu erzwingen.<sup>51</sup> In diesem Fall sieht das Gesetz eine Erhöhung der Strafandrohung um ein Drittel bis zur Hälfte vor.

Unter Gewalt ist jede körperbezogene Zwangseinwirkung zu verstehen, die geeignet ist, die freie Willensbildung oder die Willensbetätigung des Opfers aufzuheben. Gewalt setzt voraus, dass die eingesetzte Kraft eine gewisse Intensität erreicht und objektiv dazu geeignet ist, die Willensbildung oder Willensbetätigung des Opfers zu beeinflussen. Erforderlich ist mithin eine Zwangseinwirkung, die geeignet ist, den Willen des Opfers zu beugen.<sup>52</sup>

Im Unterschied zur Bedrohung nach Art. 106 tStGB, die auf die psychische Beeinflussung durch die Ankündigung künftiger Übel zielt, beruht die Anwendung von Gewalt auf einer unmittelbar körperlich vermittelten Zwangslage. Nach überwiegender Auffassung setzt Gewalt dabei keine unmittelbare körperliche Berührung voraus.<sup>53</sup> Jede Einwirkung auf den Körper, die es dem Opfer erschwert, sich zu wehren, oder seinen Widerstand aufhebt, stellt eine Gewalt dar.<sup>54</sup> Ausreichend ist somit eine physisch vermittelte Zwangswirkung, die sich unmittelbar auf den Körper des Opfers auswirkt und dessen Bewegungs- oder Entscheidungsfreiheit faktisch aufhebt.

Dies kann etwa dann der Fall sein, wenn ein Vorgesetzter einem Mitarbeitenden wiederholt den Zugang zu seinem Arbeitsplatz oder zu betrieblichen Räumlichkeiten versperrt und diese Zwangslage erst nach Abgabe einer bestimmten Erklärung oder nach Vornahme eines bestimmten Verhaltens beendet. Auch ohne direkte Körperberührung entfaltet die physische Präsenz hier eine körperbezogene Zwangswirkung, die die Handlungsfreiheit des Opfers faktisch neutralisiert.

<sup>51</sup> Vgl. Özlem Yenerer Çakmut, 'Cebir Suçu (TCK m.108)' (2013) 8 (2) *Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 221, 225.

<sup>52</sup> *ibid* 223 f.

<sup>53</sup> Yenerer Çakmut (n 51) 224, Tezcan, Erdem und Önok (n 26) 484.

<sup>54</sup> Tezcan, Erdem und Önok (n 26) 484.

Die Konstellation verdeutlicht, dass Gewalt im Sinne des Art. 108 tStGB nicht auf offene Gewalthandlungen oder die Zufügung körperlicher Schmerzen reduziert ist, sondern jede körperbezogene Zwangseinwirkung erfasst, die die autonome Willensbildung oder Willensbetätigung wesentlich beeinträchtigt. Gerade im Arbeitsleben können solche physisch vermittelten Zwangslagen auftreten, ohne dass es zu klassischen Gewalthandlungen kommt.

Im Kontext von Mobbing ist zudem zu berücksichtigen, dass wiederholte oder in ein fortdauerndes Geschehen eingebettete körperliche Zwangseinwirkungen eine kumulative Intensität entfalten können, die über einzelne Vorfälle hinausgeht und einen nachhaltigen Unterwerfungs- und Disziplinierungscharakter annehmen kann. In solchen Konstellationen kann Art. 108 tStGB neben anderen mobbingtypischen Straftatbeständen eigenständig zur strafrechtlichen Bewertung beitragen.

### **G. Verletzung der Arbeits- und Berufsfreiheit (Art. 117 tStGB)**

Eine weitere für arbeitsplatzbezogenes Mobbing relevante Strafnorm stellt die Verletzung der Arbeits- und Berufsfreiheit gemäß Art. 117 tStGB dar. Art. 117 tStGB enthält vier unterschiedliche Tatbestände: Absatz 1 betrifft die Verletzung der Arbeits- und Berufsfreiheit, Absatz 2 die Ausbeutung, Absatz 3 die Beschaffung, Zuführung oder Beförderung zum Zweck der Ausbeutung und Absatz 4 die Nötigung zur Änderung des Arbeitsentgelts, zum Abschluss einer Vereinbarung unter vertragswidrigen Bedingungen sowie die Herbeiführung eines Arbeitsstillstands oder der Beendigung der Arbeit. Im Folgenden wird ausschließlich der in Art. 117 Abs. 1 tStGB normierte Tatbestand der Verletzung der Arbeits- und Berufsfreiheit betrachtet.<sup>55</sup> Danach wird bestraft, wer durch Gewalt oder Drohung oder durch ein sonstiges rechtswidriges Verhalten die Arbeits- oder Berufsfreiheit einer Person beeinträchtigt, sofern ein Strafantrag des Opfers vorliegt.

Der Tatbestand schützt die freie Entscheidung des Einzelnen, eine berufliche Tätigkeit aufzunehmen, auszuüben oder fortzusetzen, und dient zugleich der Sicherung der wirtschaftlichen und sozialen Ordnung des Arbeitslebens. Geschützt ist damit nicht nur die individuelle Berufsfreiheit, sondern auch das überindividuelle Interesse an einem freien und störungsfreien Arbeits- und Wirtschaftsleben.<sup>56</sup>

<sup>55</sup> Cengiz, Ersoy und Küçükay (n 36) 84 f. Ausführlich zum Straftatbestand der Verletzung der Arbeits- und Berufsfreiheit vgl. Aslı Kılıç, İş ve Çalışma Hürriyetinin İhlali Suçu (1. Auflage, Legal 2019) 69 ff.

<sup>56</sup> Köksal Bayrakdar, Çalışma Özgürlüğünü Engelleme Suçu, Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan (Beta 2014) 20 (1) 1021, 1027.

Art. 117 Abs. 1 tStGB ist als Erfolgsdelikt ausgestaltet. Für die Tatbestandsverwirklichung reicht die bloße Durchführung der Handlung nicht aus; entscheidend ist der tatbestandliche Erfolg, also eine tatsächliche Beeinträchtigung der Arbeits- oder Berufsfreiheit. Dies kann insbesondere dann gegeben sein, wenn das Opfer in seiner beruflichen Tätigkeit faktisch gehindert oder wesentlich erschwert wird.<sup>57</sup>

Gewalt bezeichnet physischen Zwang, der auf eine Person oder Sache ausgeübt wird. Entscheidend ist die faktische Einschränkung der Berufsausübung, nicht die Verletzung des Körpers.<sup>58</sup> Versperrt ein Vorgesetzter beispielsweise wiederholt den Zugang zu wichtigen Arbeitsmaterialien, sodass der Mitarbeiter seine Aufgaben nicht mehr erfüllen kann, tritt der tatbestandliche Erfolg ein, da die berufliche Tätigkeit faktisch unmöglich gemacht wird. Misslingt die Blockade hingegen, liegt lediglich ein strafbarer Versuch vor.

Drohung ist die Ankündigung eines künftigen Übels oder Nachteils, die darauf gerichtet ist, die Entscheidungsfreiheit des Opfers faktisch aufzuheben. Entscheidend ist, dass die Willensfreiheit durch den psychologischen Effekt der Drohung neutralisiert wird.<sup>59</sup> Versucht ein Vorgesetzter beispielsweise wiederholt, einen Mitarbeiter durch Drohung mit Kündigung oder Ausschluss vom Arbeitsplatz zur Aufgabe seiner Tätigkeit zu bewegen, tritt der tatbestandliche Erfolg ein, wenn das Opfer seine Tätigkeit tatsächlich aufgibt oder in deren Ausübung erheblich beeinträchtigt wird. Gelingt es dem Täter nicht, bleibt es beim strafbaren Versuch.

Sonstiges rechtswidriges Verhalten umfasst Handlungen, die nicht unmittelbar unter Gewalt oder Drohung fallen, aber die Arbeits- oder Berufsfreiheit faktisch beeinträchtigen.<sup>60</sup> Ein Vorgesetzter kann beispielsweise einen Mitarbeiter systematisch ausgrenzen, wichtige Informationen vorenthalten oder gezielt an Aufgaben hindern, die für die Tätigkeit erforderlich sind. Tritt dadurch eine spürbare Einschränkung der beruflichen Handlungsmöglichkeiten ein, ist der tatbestandliche Erfolg eingetreten. Bleibt die Beeinträchtigung aus, handelt es sich lediglich um einen strafbaren Versuch. Subtile oder psychisch

---

<sup>57</sup> Cengiz, Ersoy und Küçükay (n 36) 85.

<sup>58</sup> Vgl. Özbek, Doğan und Bacaksız (n 26) 467 f.

<sup>59</sup> Vgl. Özbek, Doğan und Bacaksız (n 26) 468.

<sup>60</sup> Vgl. Cengiz, Ersoy und Küçükay (n 36) 85.

belastende Mobbinghandlungen, die die berufliche Tätigkeit des Opfers nicht faktisch beeinträchtigen, fallen demnach nicht unter Art. 117 Abs. 1 tStGB.

Soweit Gewalt oder Drohung gezielt zur Beeinträchtigung der Arbeits- oder Berufsfreiheit eingesetzt werden, tritt Art. 117 Abs. 1 tStGB als speziellerer Tatbestand gegenüber Art. 106 und Art. 108 tStGB in den Vordergrund; diese treten hinter dem spezielleren Tatbestand des Art. 117 Abs. 1 tStGB subsidiär zurück. Diese Spezialisierung verdeutlicht, dass Art. 117 Abs. 1 tStGB nur dann einschlägig ist, wenn Gewalt, Drohung oder sonstiges rechtswidriges Verhalten tatsächlich die Arbeits- oder Berufsfreiheit beeinträchtigen. Fehlt der tatbestandliche Erfolg, greifen die allgemeinen Tatbestände.

Gleichwohl zeigt sich, dass Art. 117 Abs. 1 tStGB das typische Strukturunrecht arbeitsplatzbezogenen Mobbings nur eingeschränkt erfasst. Die Norm setzt voraus, dass die Handlungen eine spürbare Beeinträchtigung der Berufsausübung bewirken. Subtile, langfristige oder überwiegend sozial wirksame Mobbinghandlungen bleiben daher häufig unterhalb der strafrechtlichen Eingriffsschwelle.

Art. 117 tStGB verdeutlicht damit exemplarisch die Reichweite und die Grenzen strafrechtlicher Reaktionen bei Mobbing am Arbeitsplatz: Während gezielte und rechtswidrige Eingriffe in die Arbeits- und Berufsfreiheit strafrechtlich erfasst werden können, bleibt das psychisch belastende Gesamtgeschehen des Mobbings regelmäßig nur fragmentarisch justiziabel.

## **V. RELEVANTE TATBESTÄNDE DES DEUTSCHEN STRAFGESETZBUCHES**

Für die strafrechtliche Einordnung mobbingtypischer Verhaltensweisen werden im Folgenden die einschlägigen Normen des deutschen Strafgesetzbuches (dStGB) analysiert.<sup>61</sup>

### **A. Ehrdelikte (§§ 185-187 dStGB)**

Die strafrechtliche Erfassung ehrverletzender Handlungen erfolgt im deutschen Recht über die Tatbestände der Beleidigung (§ 185 dStGB), üblen Nachrede (§ 186 dStGB) und Verleumdung (§ 187 dStGB).<sup>62</sup>

---

<sup>61</sup> Die nachfolgend dargestellten Strafnormen werden nur insoweit betrachtet, als sie für die strafrechtliche Bewertung von Mobbing relevant sind.

Während bei § 185 dStGB die Kundgabe ehrverletzender Inhalte unmittelbar gegenüber dem Betroffenen als Ausdruck eigener Missachtung erfolgt, schützen die §§ 186 und 187 dStGB vor der sozialen Wirkung ehrverletzender Tatsachenbehauptungen, die gegenüber Dritten geäußert werden.<sup>63</sup>

Der Tatbestand des § 185 dStGB schützt die personale und soziale Ehre als strafrechtliches Rechtsgut. Beleidigung ist danach der vorsätzliche Angriff auf die Ehre eines anderen durch Kundgabe von Missachtung oder Geringschätzung, typischerweise in Form eines ehrverletzenden Werturteils. Maßgeblich ist der objektive Sinngehalt der Äußerung; entscheidend ist, ob der betroffenen Person ihr personaler oder sozialer Geltungswert ganz oder teilweise abgesprochen und dadurch ihr grundsätzlicher Achtungsanspruch verletzt wird.<sup>64</sup> Im Arbeitsleben können hierunter insbesondere Äußerungen fallen, die einer Arbeitnehmerin oder einem Arbeitnehmer die fachliche Eignung, persönliche Integrität oder soziale Wertigkeit in einer Weise absprechen, die über bloße sachliche Kritik hinausgeht und eine Herabsetzung des Achtungsanspruchs bewirkt.

Demgegenüber schützen die §§ 186 und 187 dStGB vor der Verbreitung oder Behauptung ehrverletzender Tatsachen gegenüber Dritten. § 186 dStGB setzt voraus, dass eine ehrmindernde Tatsache behauptet oder verbreitet wird, deren Wahrheit nicht erweislich ist. Strafgrund ist die Gefährdung des sozialen Achtungsanspruchs durch die mögliche Weitergabe ehrenrühriger Informationen.<sup>65</sup>

§ 187 dStGB erfasst darüber hinaus Fälle, in denen der Täter die Unwahrheit der behaupteten Tatsache kennt und diese wider besseres Wissen äußert.<sup>66</sup> Der besondere Unrechtsgehalt der Verleumdung liegt demnach im bewussten Einsatz einer als unwahr erkannten Tatsachenbehauptung zur Diskreditierung des Betroffenen.

---

<sup>62</sup> Vgl. Urs Kindhäuser, *Strafrecht Besonderer Teil I, Straftaten gegen Persönlichkeitsrechte, Staat und Gesellschaft* (6. Auflage, Nomos 2014) 184 ff.

<sup>63</sup> Jürgen Regge und Christian Pegel, Band 4 §§ 185-262 StGB, Volker Erb und Jürgen Schäfer (Herausgeber), *Münchener Kommentar zum StGB* (5. Auflage, C.H. Beck 2025) § 186 Rn. 2.

<sup>64</sup> Walter Kargl, Vor § 185 bis § 206, Urs Kindhäuser, Ulfrid Neumann, Hans-Ullrich Paeffgen und Frank Saliger (Herausgeber) *Strafgesetzbuch* (6. Auflage, Nomos 2023) § 185 Rn. 1 ff.

<sup>65</sup> Kargl (n 64) § 186 Rn. 2.

<sup>66</sup> Kargl (n 64) § 186 Rn. 10.

Die tatbestandliche Differenzierung zwischen den Ehrdelikten orientiert sich an der Kommunikationsstruktur der Äußerung, insbesondere daran, ob diese als Werturteil oder als Tatsachenbehauptung zu qualifizieren ist, sowie - bei Tatsachenbehauptungen - am Wahrheitsbezug der Aussage, mithin daran, ob die behauptete Tatsache erweislich wahr, nicht erweislich wahr oder bewusst unwahr ist.

Typische arbeitsplatzbezogene Konstellationen betreffen etwa Vorwürfe hinsichtlich Pflichtverletzungen, Unzuverlässigkeit oder unredlichen Verhaltens gegenüber Kolleginnen, Kollegen oder Vorgesetzten. Wird beispielsweise behauptet, eine Arbeitnehmerin habe Arbeitszeiten bewusst fehlerhaft dokumentiert oder dienstliche Pflichten verletzt, handelt es sich um eine Tatsachenbehauptung, die geeignet ist, den sozialen Geltungswert der Betroffenen herabzusetzen. Ist die Wahrheit einer solchen Behauptung nicht nachweisbar, kann eine Strafbarkeit wegen übler Nachrede gemäß § 186 dStGB in Betracht kommen. Kennt der Täter hingegen die Unwahrheit der Behauptung und verwendet sie gleichwohl gezielt zur Diskreditierung, ist der Tatbestand der Verleumdung gemäß § 187 dStGB erfüllt.

Für die strafrechtliche Bewertung von Mobbing am Arbeitsplatz ist kennzeichnend, dass wiederholte Ehrverletzungen für sich genommen kein eigenständiges Mobbingdelikt begründen. Auch eine Vielzahl entsprechender Handlungen über einen längeren Zeitraum wird grundsätzlich durch die jeweiligen Einzeldelikte sowie deren konkurrenzrechtliche Verknüpfung erfasst. Das spezifische Unrecht eines systematischen, auf Herabsetzung, Ausgrenzung oder psychische Zermürbung angelegten Gesamtverhaltens wird strafrechtlich nicht als eigenständiger Tatbestand anerkannt, sondern allenfalls mittelbar, etwa im Rahmen der Strafzumessung, berücksichtigt.

Gleichwohl bleibt eine strafrechtliche Erfassung möglich, sofern einzelne Handlungselemente die Tatbestände der §§ 185 bis 187 dStGB erfüllen. Diese sind gegebenenfalls in ihrer Gesamtschau konkurrenzrechtlich zu bewerten, wenn mehrere Einzelhandlungen in einem rechtlich relevanten Zusammenhang stehen.

Der Vergleich mit dem türkischen Recht verdeutlicht eine systematische Differenz: Während das deutsche Strafrecht zwischen wertenden Ehrangriffen und ehrverletzenden Tatsachenbehauptungen differenziert und letztere den §§ 186 und 187 dStGB zuordnet, werden vergleichbare Zuschreibungen im türkischen Recht bereits vom Beleidigungstatbestand des Art. 125 tStGB erfasst. Ungeachtet

dieser unterschiedlichen dogmatischen Struktur zeigt sich jedoch in beiden Rechtsordnungen ein gemeinsames Defizit: Die isolierte Anwendung der Ehrdelikte vermag das spezifische Strukturunrecht arbeitsplatzbezogenen Mobblings - geprägt durch Wiederholtheit, Systematik und kumulative psychische Belastung - strafrechtlich nur unvollständig abzubilden.

Damit bestätigen die §§ 185-187 dStGB exemplarisch die in der rechtsvergleichenden Würdigung aufgezeigte Problematik: Sie ermöglichen zwar die Sanktionierung einzelner ehrverletzender Handlungen, bleiben jedoch auf punktuelle Angriffe zugeschnitten und erfassen das Unrecht eines langfristig angelegten, zielgerichteten sozialen Zermürbungsprozesses nur fragmentarisch.

Anders als im türkischen Recht, das bei der sogenannten „Gıyapta Hakaret“ eine Kundgabe gegenüber mindestens drei Personen verlangt, kennt das deutsche Strafrecht keine vergleichbare zahlenmäßige Mindestanforderung. Für die Tatbestandsverwirklichung der §§ 186-187 dStGB genügt grundsätzlich jede ehrverletzende Kundgabe gegenüber einem Dritten; die Anzahl der Adressaten ist keine Tatbestandsvoraussetzung, sondern allenfalls für die Intensität der Ehrverletzung oder die Strafzumessung von Bedeutung.

## **B. Körperverletzung (§§ 223 dStGB)**

Nach § 223 Abs. 1 dStGB wird bestraft, wer eine andere Person körperlich misshandelt oder an der Gesundheit schädigt. Eine Gesundheitsschädigung ist jedes Hervorrufen oder Steigern eines krankhaften Zustandes.<sup>67</sup> Dabei können grundsätzlich auch psychische Beeinträchtigungen erfasst sein. Bloße emotionale Reaktionen auf Belastungen, wie etwa Angst, Aufregung oder vorübergehende Gefühlszustände ohne Krankheitswert, reichen für eine Gesundheitsschädigung regelmäßig nicht aus. Erforderlich ist vielmehr das Vorliegen einer echten krankhaften Beeinträchtigung, die sich entweder somatisch manifestiert (z.B. Atemnot, Zittern) oder in einer krankheitswertigen psychischen Störung von gewissem Gewicht zeigt, etwa in Form einer behandlungsbedürftigen depressiven Verstimmung.<sup>68</sup> Danach kann eine Gesundheitsschädigung im Kontext von Mobbing insbesondere bei erheblichen depressiven oder vergleichbaren krankheitswertigen psychischen Zuständen vorliegen.

<sup>67</sup> Detlev Sternberg-Lieben, Siebzehnter Abschnitt. Straftaten gegen die körperliche Unversehrtheit, Tübinger Kommentar Strafgesetzbuch (31. Auflage, C.H. Beck 2025) § 223 Rn. 9.

<sup>68</sup> Bernhard Hardtung, Band 4, Siebzehnter Abschnitt. Straftaten gegen die körperliche Unversehrtheit (§ 223 - § 231), Erb V und Schäfer J (Herausgeber), Münchener Kommentar zum StGB (5. Auflage, C.H. Beck 2025) § 223 Rn. 58.

Die fortdauernde psychische Zermürbung beim Mobbing als solche stellt keinen eigenständigen Anknüpfungspunkt strafrechtlicher Verantwortlichkeit dar, sondern wird nur erfasst, soweit sie in einem individualisierbaren Gesundheitsschaden mit Krankheitswert mündet. Damit bleibt die strafrechtliche Bewertung des § 223 dStGB erfolgsbezogen; das prozesshafte Strukturunrecht eines Mobbinggeschehens tritt hinter die erfolgsbezogene Tatbestandsstruktur des § 223 dStGB zurück.

Rechtsvergleichend ist festzuhalten, dass beide Rechtsordnungen psychische Erkrankungen als mögliche Folge von Mobbing grundsätzlich erfassen, die Strafbarkeit jedoch jeweils an das Vorliegen eines pathologischen Zustandes knüpfen.

### **C. Sexueller Übergriff und Sexuelle Belästigung (§ 177 dStGB und § 184i dStGB)**

Sexuelle Übergriffe und sexuelle Belästigungen können im Kontext arbeitsplatzbezogenen Mobbings eine besondere Qualität annehmen, da sie unmittelbar die sexuelle Selbstbestimmung als eigenständiges strafrechtlich geschütztes Rechtsgut betreffen. Maßgeblich sind im deutschen Recht insoweit insbesondere § 177 dStGB sowie § 184i dStGB. Auch hier erfolgt die strafrechtliche Bewertung nicht als Reaktion auf ein „Mobbinggeschehen“ als solches, sondern über die tatbestandliche Erfassung einzelner Handlungen.

#### **1. Sexueller Übergriff (§ 177 dStGB)**

§ 177 dStGB schützt die sexuelle Selbstbestimmung. Strafbar ist insbesondere, wer gegen den erkennbaren Willen einer anderen Person sexuelle Handlungen an dieser Person vornimmt oder von ihr vornehmen lässt<sup>69</sup> (§ 177 Abs. 1 dStGB). Die Vorschrift erfasst darüber hinaus Konstellationen, in denen der Täter Gewalt anwendet, mit einem empfindlichen Übel droht oder eine Lage ausnutzt, in der das Opfer der Einwirkung schutzlos ausgeliefert ist (§ 177 Abs. 5 Nr. 1-3 dStGB).<sup>70</sup>

<sup>69</sup> „Vornehmen lassen“ geht über bloßes Nichtstun oder Dulden hinaus. Es setzt vielmehr voraus, dass der Täter auf das Opfer in irgendeiner Weise einwirkt und die Handlung - sei es auch nur geringfügig - initiiert, fördert oder unterstützt. Siehe Jochen Metz, 'Der aktuelle Stand des Sexualstrafrechts' (2025) *NJW* 3463, 3465.

<sup>70</sup> Zur näheren Darstellung des § 177 dStGB vgl. Jörg Eisele, Dreizehnter Abschnitt. Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung (§ 174 - § 184i), Tübinger Kommentar Strafgesetzbuch (31. Auflage, C.H. Beck 2025) § 177 dStGB Rn. 11 ff. Zur Einordnung des Sexualstrafrechts vgl. Hoven, 'Das neue Sexualstrafrecht - Ein erster Überblick' (2020) *NSiZ* 578, 578 ff.

Im Arbeitskontext kann für den Anwendungsbereich des § 177 dStGB insbesondere bedeutsam sein, dass tatsächliche Umstände wie ein Abhängigkeitsverhältnis oder eine hierarchische Unterordnung im Einzelfall dazu führen können, dass das Opfer sich einer sexuellen Handlung faktisch nicht entziehen kann und dadurch eine schutzlose Lage entsteht.

Sexuelle Übergriffe am Arbeitsplatz sind eigenständige Straftaten und dürfen nicht als bloße Erscheinungsformen von Mobbing verstanden werden. Auch einmalige sexuelle Übergriffe können Teil eines umfassenderen Konflikt- oder Belastungsgeschehens sein, wenn sie in einen länger andauernden Prozess der Einschüchterung, Herabsetzung oder Machtausübung eingebettet sind. Die strafrechtliche Bewertung richtet sich jedoch stets nach der konkreten Einzelhandlung im Sinne des § 177 dStGB.

## 2. Sexuelle Belästigung (§ 184i dStGB)

Unterhalb der Schwelle des sexuellen Übergriffs erfasst § 184i dStGB die sexuelle Belästigung. Nach § 184i Abs. 1 dStGB macht sich strafbar, wer eine andere Person in sexuell bestimmter Weise körperlich berührt und dadurch belästigt.<sup>71</sup>

Anders als im türkischen Recht ist der Tatbestand der sexuellen Belästigung im deutschen Strafrecht deutlich enger gefasst. § 184i Abs. 1 dStGB erfordert zwingend eine körperliche Berührung in sexuell bestimmter Weise sowie eine hierdurch bewirkte Belästigung des Opfers. Rein verbale, gestische oder über digitale Kommunikationsmittel erfolgende sexuelle Annäherungen erfüllen den Tatbestand daher grundsätzlich nicht.<sup>72</sup> Solche Verhaltensweisen können im deutschen Recht allenfalls unter andere Strafnormen subsumiert werden, während sie im türkischen Recht unter Umständen bereits den Tatbestand des Art. 105 tStGB verwirklichen können.

Der Tatbestand der sexuellen Belästigung ist insbesondere im Arbeitsleben von praktischer Bedeutung. Wiederholte unerwünschte körperliche Annäherungen, etwa das Berühren intimer Körperstellen oder sonstige sexualisierte Berührungen, können den Tatbestand des § 184i Abs. 1 dStGB erfüllen. Jede einzelne Handlung ist für sich genommen strafbar; eine strafrechtliche Gesamtbewertung des fortdauernden Geschehens kennt auch § 184i dStGB nicht.

<sup>71</sup> Zu den einzelnen Voraussetzungen vgl. Eisele (n 70) § 184i Rn. 3 ff. Zum Inhalt und zur Funktion des Arbeitsplatzbezugs im Rahmen sexueller Belästigung vgl. Monika Schlachter, 'Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz - Inhalt und Funktion des Arbeitsplatzbezugs' (2001) NZA 121, 121 ff.

<sup>72</sup> Vgl. Hoven (n 70) 585.

Im Zusammenhang mit Mobbing kann § 184i dStGB insoweit relevant werden, als sexuelle Belästigungen Teil eines fortgesetzten Verhaltens sein können, das auf die Demütigung, Verunsicherung oder Verdrängung der betroffenen Person aus dem Arbeitsumfeld abzielt. Auch in diesen Fällen bleibt die sexuelle Belästigung jedoch ein eigenständiges Delikt; das strafrechtliche Unrecht bestimmt sich nach der jeweiligen Einzelhandlung und nicht nach dem Gesamtprozess.

### **3. Einordnung im Verhältnis zu Mobbing**

Sexuelle Übergriffe und sexuelle Belästigungen werden im deutschen Strafrecht in erster Linie als individuelle Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung erfasst. Eine Einordnung als Mobbinghandlung erfolgt nicht im engeren strafrechtlichen Sinne, kann jedoch im weiteren Kontext arbeitsrechtlicher oder sozialer Konfliktstrukturen von Bedeutung sein. Das Strafrecht bleibt auch insoweit auf die Bewertung einzelner tatbestandlicher Handlungen ausgerichtet, selbst wenn diese in ein systematisches Konfliktgeschehen eingebettet sein können.

Wie dargelegt setzt § 184i Abs. 1 dStGB grundsätzlich eine körperliche Berührung in sexuell bestimmter Weise voraus, sodass rein verbale, gestische oder über digitale Kommunikationswege erfolgende Belästigungen - die im türkischen Recht unter Umständen unter Art. 105 tStGB erfasst werden können - regelmäßig nicht vom Tatbestand erfasst werden und gegebenenfalls anderen Straftatbeständen zuzuordnen sind. Ungeachtet der unterschiedlichen Reichweite folgt daraus in beiden Rechtsordnungen, dass die strafrechtliche Bewertung an einzelne Handlungen anknüpft, während der systematische Charakter sexualisierter Übergriffe im Kontext arbeitsplatzbezogenen Mobbings nur mittelbar berücksichtigt wird.

### **D. Bedrohung (§ 241 dStGB)**

Im deutschen Strafrecht ist die Bedrohung in § 241 dStGB geregelt. Strafbar ist nach § 241 Abs. 1 dStGB, wer einen Menschen mit der Begehung einer gegen ihn oder eine ihm nahestehende Person gerichteten rechtswidrigen Tat bedroht, die sich insbesondere gegen die sexuelle Selbstbestimmung, die körperliche Unversehrtheit, die persönliche Freiheit oder gegen eine Sache von erheblichem Wert richtet.<sup>73</sup>

---

<sup>73</sup> Die Strafandrohung reicht - abhängig von der Ausgestaltung der Drohung - bis zu einem Jahr Freiheitsstrafe oder Geldstrafe; wird mit der Begehung eines Verbrechens gedroht, erhöht sich der Strafrahmen entsprechend (§ 241 Abs. 2 dStGB). Strafschärfend kann insbesondere wirken, wenn die Bedrohung öffentlich oder in einer Versammlung erfolgt (§ 241 Abs. 4 dStGB).

Im Kontext von Mobbing am Arbeitsplatz kann § 241 dStGB insbesondere dann einschlägig sein, wenn Drohungen als Mittel der Einschüchterung, Kontrolle oder Machtausübung eingesetzt werden. Typische Konstellationen betreffen etwa wiederholte Ankündigungen beruflicher oder persönlicher Nachteile, die darauf abzielen, die betroffene Person zu verunsichern, gefügig zu machen oder aus dem Arbeitsumfeld zu verdrängen.

Für die strafrechtliche Bewertung ist jedoch kennzeichnend, dass jede Bedrohung als eigenständige Tat zu beurteilen ist. Das Unrecht mobbingtypischer Bedrohungen kann insbesondere in ihrer wiederholten oder kontextuell eingebetteten Ausübung liegen, wodurch die psychische Belastungswirkung für das Opfer verstärkt wird.

Sowohl im deutschen als auch im türkischen Recht knüpfen die Bedrohungstatbestände grundsätzlich an punktuelle Tathandlungen an. Der fortdauernde, systematische Charakter mobbingtypischer Bedrohungen - geprägt durch Wiederholung, Eskalation und gezielte Einschüchterung - wird strafrechtlich nur eingeschränkt erfasst und findet allenfalls mittelbar, etwa im Rahmen der Strafzumessung, Berücksichtigung.

### **E. Nötigung (§ 240 dStGB)**

Im deutschen Strafrecht kann § 240 dStGB (Nötigung) eine zentrale Rolle bei der strafrechtlichen Bewertung mobbingtypischer Handlungen spielen. Nach § 240 I dStGB wird bestraft, wer einen Menschen rechtswidrig mit Gewalt oder durch Drohung mit einem empfindlichen Übel<sup>74</sup> zu einem Verhalten nötigt. Die Tathandlung besteht darin, eine Willensbeugung des Opfers zu bewirken, sodass dieses zu einem Tun, Dulden oder Unterlassen veranlasst wird.

Für die Vollendung einer Nötigung ist erforderlich, dass die Anwendung von Gewalt oder die Drohung mit einem empfindlichen Übel zu einer Beeinträchtigung der Willensfreiheit des Opfers führt und das Opfer zu dem

---

<sup>74</sup> Im deutschen Recht (§ 240 dStGB) wird zwischen Gewalt und Drohung mit einem empfindlichen Übel unterschieden. Gewalt umfasst körperlich vermittelte Zwangseinwirkungen, die die Willensfreiheit des Opfers wesentlich beeinträchtigen und zur Beugung der Willensbildung führen können. Psychische Zwangslagen ohne körperliche Einwirkung gelten grundsätzlich nicht als Gewalt, können aber unter Umständen den Tatbestand der Drohung erfüllen. Vgl. Arndt Sinn, 'Die Nötigung', *JuS* 2009 577, 581 sowie Dorothea Magnus, 'Der Gewaltbegriff der Nötigung (§ 240 dStGB) im Lichte der neuesten BVerfG-Rechtsprechung' (2021) *NSz* 538, 543. Die Rechtsprechung hat den Gewaltbegriff zeitweise weit ausgelegt und auch psychische Zwangswirkungen einbezogen; insbesondere in älteren Entscheidungen zeigte sich eine Tendenz zur sogenannten „Vergeistigung“ des Gewaltbegriffs, die später verfassungsgerichtlich relativiert wurde. Vgl. Magnus (n 74) 539 ff.

verlangten Verhalten veranlasst wird. § 240 dStGB wird insoweit überwiegend dahingehend verstanden, dass die bloße Anwendung des Nötigungsmittels für sich genommen nicht genügt, sondern ein erzwungener Zwangserfolg in Gestalt einer beeinflussten Handlungsentscheidung des Opfers vorliegen muss.<sup>75</sup>

Im Kontext von Mobbinghandlungen am Arbeitsplatz können insbesondere solche Verhaltensweisen unter den Tatbestand der Nötigung fallen, die mit der Androhung spürbarer beruflicher oder sozialer Nachteile verbunden sind. Hierzu zählen etwa die Zuweisung objektiv unzumutbarer Arbeitsaufgaben unter dem Hinweis auf Versetzung, Degradierung oder den Entzug von Zuständigkeiten im Falle der Nichtbefolgung, die Erzwingung der Duldung fortgesetzter öffentlicher Herabsetzungen, ständiger Kontrolle oder systematischer Bloßstellung sowie die Einschüchterung des Opfers, um dieses von Beschwerden, Anzeigen oder der Inanspruchnahme innerbetrieblicher Schutzmechanismen abzuhalten. Auch das gezielte Vorenthalten notwendiger Informationen oder Ressourcen kann eine Nötigung darstellen, sofern es mit der Drohung weiterer Nachteile verknüpft ist und funktional darauf abzielt, ein bestimmtes Verhalten zu erzwingen oder zu unterbinden.

Im rechtsvergleichenden Zusammenhang wird deutlich, dass Art. 108 tStGB nicht an eine psychische Zwangsausübung als solche anknüpft, sondern ausschließlich an körperlich vermittelte Gewalt, die auf die Aufhebung oder erhebliche Einschränkung der Willensbetätigungsfreiheit gerichtet ist. Psychische Auswirkungen stellen dabei lediglich eine reflexartige Folge dieser körperbezogenen Zwangseinwirkung dar, nicht jedoch einen selbständigen Anknüpfungspunkt für die Strafbarkeit. Demgegenüber genügt im deutschen Recht (§ 240 dStGB) bereits die Drohung mit einem empfindlichen Übel, sodass auch rein psychisch wirkende Zwangslagen strafrechtlich relevant sein können. Gewalt umfasst dabei nur körperlich vermittelte Zwangseinwirkungen, psychische Zwangslagen ohne körperliche Einwirkung fallen unter die Drohung.

Die Integration von Art. 117 Abs. 1 tStGB zeigt, dass das türkische Recht die faktische Beeinträchtigung der Arbeits- und Berufsfreiheit eigenständig

---

<sup>75</sup> Vgl. BGH, Urteil vom 14.01.1997 - 1 StR 507/96 (LG Augsburg), *NJW* 1997 1082, 1083, Sinn (n 74) 583, Brian Valerius, Achtzehnter Abschnitt Straftaten gegen die persönliche Freiheit (§ 232 - § 241a), BeckOK StGB, Bernd von Heintschel-Heinegg und Hans Kudlich (Herausgeber), (67. Edition, Stand: 01.11.2025) § 240 Rn. 66 und Jörg Eisele, Achtzehnter Abschnitt, Straftaten gegen die persönliche Freiheit (§ 232 - § 241a), Tübinger Kommentar Strafgesetzbuch (31. Auflage, C.H. Beck 2025) § 240 Rn. 12.

berücksichtigt. Im Vergleich zum deutschen Recht (§ 240 dStGB) liegt der Fokus stärker auf dem Eintritt eines tatsächlichen Erfolgs. Art. 117 tStGB weist daher tendenziell einen stärker erfolgsbezogenen Tatbestandsschutz auf. Beide Rechtsordnungen verdeutlichen, dass subtile, psychisch belastende Mobbinghandlungen ohne messbare Beeinträchtigung der Berufsausübung jedenfalls nicht vollständig strafrechtlich abgebildet werden.

## **VI. BEWEISPROBLEMATIK BEIM MOBBING**

Ein zentrales praktisches Problem bei Mobbing am Arbeitsplatz ist die schwierige Beweisführung. Mobbinghandlungen sind häufig durch subtile, psychisch belastende und über einen längeren Zeitraum systematisch ausgeübte Verhaltensweisen geprägt. Einzelne Verhaltensweisen erscheinen für sich genommen häufig unauffällig oder sozial toleriert, sodass der Gesamtzusammenhang und die kumulative Wirkung für Außenstehende schwer zu erkennen sind. Einzelne Maßnahmen wirken für sich genommen oft harmlos oder alltäglich, sodass der Zusammenhang und die kumulative Wirkung für Außenstehende schwer erkennbar sind.

Zudem kann es vorkommen, dass Arbeitnehmer einzelne Handlungen als Mobbing überempfinden oder fehlinterpretieren, obwohl objektiv kein strafwürdiges Verhalten vorliegt, sondern lediglich berechtigte Kritik. Für die Betroffenen stellt sich daher die Herausforderung, die fortlaufende Schädigung, den zeitlichen Ablauf und die systematische Zielrichtung der Handlungen nachzuweisen.

In der Praxis sind Dokumentation, Zeugenaussagen sowie eine detaillierte Darstellung der Arbeitsbedingungen entscheidend für eine erfolgreiche Rechtsverfolgung. Da die psychische Zermürbung des Opfers häufig nur indirekt nachweisbar ist - etwa über Symptome, Aussagen von Zeugen oder wiederkehrende Verhaltensmuster - kommt entsprechenden Belegen besondere Bedeutung zu. Dazu zählen beispielsweise E-Mails, interne Mitteilungen, Arbeitsprotokolle oder Berichte von Kolleginnen und Kollegen, die die fortgesetzte Belastung sowie eine mögliche zielgerichtete Vorgehensweise dokumentieren.

Darüber hinaus könnten bestehende hierarchische Machtstrukturen im Arbeitsumfeld die Beweisführung zusätzlich erschweren. Denn Personen, die Mobbinghandlungen wahrnehmen, könnten aus Angst vor beruflichen oder sozialen Sanktionen auf Zeugenaussagen oder andere Formen der Unterstützung

des Betroffenen verzichten, wodurch die Aufklärung des Sachverhalts weiter beeinträchtigt werden könnte.<sup>76</sup>

Gleichwohl ist auch zuzugeben, dass Mobbingbetroffene die gegen sie gerichteten Handlungen häufig erst nach einer gewissen Zeit erkennen, sodass sie im Prozess oftmals einer Beweisnot ausgesetzt sein können, da unmittelbare Beweismittel, insbesondere Zeugenaussagen aus dem Arbeitsumfeld, nur eingeschränkt verfügbar sind.<sup>77</sup>

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Beweisführung bei Mobbingvorwürfen aufgrund der häufig verdeckten, langfristigen und strukturell geprägten Handlungsformen mit besonderen Schwierigkeiten verbunden ist. Daher erscheint eine beweisrechtliche Berücksichtigung dieser Besonderheiten erforderlich, um einen angemessenen Ausgleich zwischen dem Schutz der Betroffenen und den Anforderungen an eine verlässliche Tatsachenfeststellung zu gewährleisten.

## **VII. RECHTSVERGLEICHENDE WÜRDIGUNG UND ÜBERLEGUNGEN ZUR EINFÜHRUNG EINES EIGENSTÄNDIGEN STRAFTATBESTANDS**

Die rechtsvergleichende Betrachtung des deutschen und türkischen Strafrechts zeigt, dass beide Rechtsordnungen bei der strafrechtlichen Erfassung von Mobbing am Arbeitsplatz vor vergleichbaren strukturellen Problemen stehen. In beiden Systemen fehlt ein eigenständiger Tatbestand, der das spezifische Unrecht des Mobbings, als fortgesetztes, systematisches und auf eine Person zielendes Verhalten erfasst. Die strafrechtliche Bewertung erfolgt vielmehr über die Anwendung allgemeiner Delikte, deren Tatbestandsstruktur jeweils auf isolierte Einzelhandlungen zugeschnitten ist.

Im deutschen Strafrecht führt diese Fragmentierung dazu, dass das typische Unrecht des Mobbings regelmäßig nur ausschnittsweise sichtbar wird. Zwar ermöglichen die Regeln der Tateinheit und Tatmehrheit grundsätzlich eine rechtliche Erfassung mehrfacher Einzelakte sowie deren sanktionsrechtliche Zusammenfassung. Die Konkurrenzlehre bleibt jedoch auf die Verknüpfung selbstständig verwirklichter Tatbestände beschränkt und vermag das spezifische

<sup>76</sup> Vgl. hierzu auch Burcu Savaş Kutsal, 'Yargıtay Kararları Işığında İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)', *Journal of Istanbul University Law Faculty* 617, 638 f.

<sup>77</sup> Vgl. Taşkın A, 'Mobbing Davalarında İspat Sorunu' 20 (2) (2016), *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 391, 392

Unrecht eines prozesshaften, auf Zermürbung angelegten Gesamtverhaltens nicht eigenständig abzubilden. Die strafrechtliche Bewertung verbleibt damit im Rahmen der Einzeldeliktsdogmatik; die kumulative Wirkung eines langfristigen sozialen Angriffs wird allenfalls mittelbar, etwa im Rahmen der Strafzumessung, berücksichtigt. Insbesondere die Zurechnung psychischer Langzeitschäden sowie die normative Erfassung eines auf Dauer angelegten Schädigungsvorsatzes stoßen hierbei auf erhebliche dogmatische Grenzen.

Auch das türkische Strafrecht begegnet vergleichbaren Schwierigkeiten, wengleich mit Art. 96 tStGB ein Tatbestand existiert, der die Zufügung von Qualen („Eziyet“) als eigenständiges Unrecht anerkennt. Die Gesetzesbegründung stellt ausdrücklich klar, dass die tatbestandlichen Handlungen unterschiedlicher Natur sein können, jedoch als Gesamtgeschehen objektiv ein bestimmtes Mindestmaß an Schwere und Gewalt erreichen müssen, um den Charakter von „Eziyet“ anzunehmen. Art. 96 tStGB zeigt damit zwar die grundsätzliche Fähigkeit des Strafrechts, prozesshafte Schädigungen zu erfassen, bleibt jedoch auf Fälle qualifizierten Intensitätsunrechts zugeschnitten. Typische Erscheinungsformen arbeitsplatzbezogenen Mobblings, die häufig durch eine Vielzahl geringfügiger Handlungen geprägt sind, deren Unrecht sich erst aus systematischer Wiederholung, Dauer und psychischer Zermürbung ergibt, werden damit nicht vollständig erfasst.

Im Vergleich hierzu erfasst das deutsche Recht (§ 240 dStGB) auch psychisch wirkende Zwangslagen. Bei der Nötigung ist nicht zwingend körperliche Gewalt erforderlich; vielmehr genügt bereits die Drohung mit einem empfindlichen Übel, sofern diese geeignet ist, den Willen des Opfers zu beeinflussen. Damit können auch rein psychisch belastende Mobbinghandlungen strafrechtlich relevant sein, ohne dass eine körperliche Einwirkung vorliegt. Art. 108 tStGB knüpft demgegenüber ausschließlich an körperlich vermittelte Gewalt an, psychische Effekte sind nur Reflexe dieser Gewalt und kein selbständiger Anknüpfungspunkt der Strafbarkeit. Damit wird deutlich, dass beide Rechtsordnungen prozesshafte, psychisch belastende Mobbinghandlungen nur unvollständig erfassen: Während Art. 108 tStGB ausschließlich körperlich vermittelte Gewalt voraussetzt, erlaubt § 240 dStGB bereits die strafrechtliche Relevanz rein psychischer Zwangslagen. Allerdings bewertet § 240 dStGB jede Handlung isoliert; die kumulative Wirkung wiederholter, langfristiger Mobbinghandlungen wird nicht direkt erfasst, sondern allenfalls über die Strafzumessung berücksichtigt.

Ergänzend erfasst Art. 117 Abs. 1 tStGB die faktische Beeinträchtigung der Arbeits- und Berufsfreiheit als Erfolgsdelikt und schützt damit nur, wenn ein tatsächlicher Eingriff in die Berufsausübung vorliegt. Subtile psychische Belastungen ohne messbare berufliche Beeinträchtigung bleiben regelmäßig außerhalb des Tatbestands. Im Vergleich zu § 240 dStGB liegt der Schwerpunkt stärker auf dem Eintritt einer faktischen Beeinträchtigung der Arbeits- oder Berufsfreiheit, während rein psychisch belastende Einwirkungen ohne objektivierbaren beruflichen Eingriff nicht ohne Weiteres erfasst werden.

Im Übrigen ist zu betonen, dass andere Tatbestände wie Beleidigung, Körperverletzung, sexuelle Übergriffe oder sexuelle Belästigung punktuell einzelne Handlungen aufgreifen, aber das prozesshafte, systematische Mobbing am Arbeitsplatz nicht vollständig erfassen.<sup>78</sup>

Vor diesem Hintergrund erscheint es dogmatisch zumindest erwägenswert, sowohl im deutschen als auch im türkischen Recht die Einführung eines eigenständigen Straftatbestands zur Erfassung von Mobbing am Arbeitsplatz zu diskutieren. Ein solcher Tatbestand würde nicht an sozialinadäquate oder konfliktbehaftete Einzelhandlungen als solche anknüpfen, sondern das spezifische Strukturunrecht des Mobbings erfassen. Dazu zählen insbesondere die Wiederholtheit oder Systematik der Handlungen, ihre zielgerichtete Ausrichtung auf eine bestimmte Person, eine häufig bestehende Macht- oder Abhängigkeitskonstellation im Arbeitsverhältnis sowie eine hieraus resultierende erhebliche Beeinträchtigung der psychischen oder physischen Integrität des Opfers. Die tatbestandlich vorausgesetzte Erheblichkeit der Beeinträchtigung ergäbe sich dabei nicht aus der Intensität einzelner Handlungen, sondern aus der kumulativen Wirkung eines auf Dauer angelegten Gesamtverhaltens. Dogmatisch ließe sich ein solcher Ansatz als Reaktion auf ein Unrechtsgeschehen rechtfertigen, dass sich den klassischen Kategorien der Einzeldeliktsdogmatik weitgehend entzieht und dessen strafwürdiges Moment gerade in der Gesamtheit der Handlungen und ihrer langfristigen Wirkung liegt.

Der Rechtsvergleich zeigt, dass die strafrechtliche Erfassung prozesshafter Schädigungen jedenfalls nicht systemfremd ist. Während das deutsche Strafrecht an einer strikt einzeltatbezogenen Dogmatik festhält und kumulative Belastungssituationen lediglich mittelbar berücksichtigt, erkennt Art. 96 des

<sup>78</sup> Ähnlich auch Celal Hakan Kan, 'Türk Ceza Kanunu'nda Mobbing Olgusunun Bağımsız Bir Suç Tipi Olarak Düzenlenmesi: Hukuki Değerlendirme ve Öneriler' (2025) *Ankara Barosu Dergisi* 231, 291, der darauf hinweist, dass die Einordnung von Mobbing als bloßer Unterfall allgemeiner Straftatbestände dessen spezifische Struktur und Unrechtsqualität nur unzureichend abbilde.

tStGB im türkischen Strafrecht die Möglichkeit an, ein Gesamtgeschehen als eigenständiges Unrecht zu erfassen. Dieser Ansatz bleibt jedoch auf qualifiziertes Intensitätsunrecht beschränkt und vermag das spezifische Strukturunrecht arbeitsplatzbezogenen Mobbings nicht vollständig abzubilden.

Gleichwohl lassen sich zentrale Strukturmerkmale benennen, an denen sich ein eigenständiger strafrechtlicher Tatbestand zur Erfassung von Mobbing am Arbeitsplatz orientieren müsste. Ausgangspunkt wäre dabei die Abkehr vom isolierten Einzeltatdenken zugunsten einer Betrachtung des Gesamtverhaltens als prozesshaftes Unrechtsgeschehen.

Tatbestandlich erforderlich wäre ein wiederholtes oder systematisches Verhalten, das über einen längeren Zeitraum hinweg auf eine bestimmte Person einwirkt und zu einer erheblichen Beeinträchtigung ihrer psychischen oder physischen Integrität führt. Besonderes Gewicht käme der im Arbeitsverhältnis typischerweise bestehenden Macht- oder Abhängigkeitskonstellation zu, die das Verteidigungspotential des Opfers strukturell einschränkt. Die Strafwürdigkeit ergäbe sich dabei nicht aus der einzelnen Handlung, sondern aus der kumulativen Wirkung der Gesamtumstände, die in ihrer Zusammenschau eine eigenständige Qualität sozialer Gewalt erreicht. Eine solche tatbestandliche Ausrichtung würde es ermöglichen, das spezifische Unrecht des Mobbings zu erfassen, ohne den auf selektive Rechtsgutsverletzungen beschränkten Anwendungsbereich des Strafrechts zu überschreiten.

Gleichzeitig sind die in Literatur und Praxis vorgebrachten Gegenargumente ernst zu nehmen. Ein zentrales Problem liegt in der fehlenden trennscharfen rechtlichen Konturierung des Begriffs „Mobbing“. So betont Petri zutreffend, dass „Mobbing“ keinen eigenständigen strafrechtlichen Tatbestand darstellt, sondern einen sozialwissenschaftlich geprägten und normativ unbestimmten Sammelbegriff bezeichnet. Das Strafrecht dient insoweit nicht der Regelung zwischenmenschlicher Konflikte am Arbeitsplatz oder in sonstigen sozialen Lebensbereichen, sondern vielmehr der Sanktionierung hinreichend bestimmbarer strafbaren Verhaltens.<sup>79</sup>

Aus dieser Perspektive ist es nicht Aufgabe des Strafrechts, allgemeine soziale Konfliktlagen als solche zu regulieren; vielmehr beschränkt sich die Funktion des Strafrechts auf die Ahndung klar konturierter und rechtlich

---

<sup>79</sup> Vgl. Dirk Petri, 'Mobbing: Strafbarkeit eines Phänomens' 6/2007 *StraFo* 221, 225. In Bezug auf Petri vgl. ferner Mustafa Ruhan Erdem und Benay Parlak, 'Ceza Hukuku Boyutuyla Mobbing' (2010) 88 *TBB Dergisi* 261, 270 f.

bestimmbarer Handlungen.<sup>80</sup> Diese Argumentation überzeugt insoweit, als das strafrechtliche Bestimmtheitsgebot eine präzise Konturierung kriminalisierter Verhaltensweisen verlangt. Gleichwohl erscheint eine generelle Ablehnung eines spezifischen strafrechtlichen Schutzes vor Mobbing nicht zwingend.<sup>81</sup> Entscheidend ist vielmehr, ob eine gesetzliche Regelung durch hinreichend präzise Tatbestandsmerkmale sozialschädliche Verhaltensweisen erfassen kann, ohne sozialtypische Konfliktsituationen in unverhältnismäßiger Weise zu kriminalisieren.

Da sich Mobbing häufig auch aus einer Vielzahl einzelner Handlungen zusammensetzen kann, die für sich genommen nicht notwendigerweise einen Straftatbestand erfüllen und zudem stark subjektiv geprägt sein können, würde die Einführung eines eigenständigen Straftatbestands erhebliche Bestimmtheitsprobleme aufwerfen. Eine zu weit gefasste Kriminalisierung liefe Gefahr, den Anforderungen des Bestimmtheitsgrundsatzes nicht hinreichend gerecht zu werden. Zudem bestünden erhebliche Abgrenzungsschwierigkeiten gegenüber der durch Art. 5 Abs. 1 GG (türkische Verfassung - Art. 26) geschützten Meinungsfreiheit, die auch polemische und überspitzte Kritik umfasst<sup>82</sup> und nicht allein wegen ihrer herabsetzenden Wirkung vom verfassungsrechtlichen Schutz ausgeschlossen werden darf. Hinzu tritt die Gefahr einer Überkriminalisierung betrieblicher Konflikte, da Spannungen, Missverständnisse und soziale Reibungen zum Arbeitsalltag gehören und nicht ohne Weiteres dem Strafrecht unterstellt werden dürfen.<sup>83</sup>

Darüber hinaus wird zwar zu Recht darauf hingewiesen, dass zahlreiche typische Mobbinghandlungen bereits unter bestehende Straftatbestände fallen können.<sup>84</sup> Die Defizite liegen daher weniger in einer normativen Regelungslücke als vielmehr in Beweisproblemen, Zurechnungsfragen und der praktischen Durchsetzung bestehender Normen. Gerade die verdeckte Struktur vieler Mobbinghandlungen, ihr oft langfristiger Verlauf sowie die strafrechtlich schwierige Nachweisbarkeit von Vorsatz und Kausalität begrenzen die

<sup>80</sup> Vgl. Petri (n 79) 225.

<sup>81</sup> M. Onursal CİN, 'Mobbing Davranışlarının Eziyet Suçu Bakımından Değerlendirilmesi' (2021) 4 (1) *Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 147, 165.

<sup>82</sup> Vgl. BVerfGE 82, 272, 283 f. (26.06.1990 - 1 BvR 1165/89), <beck-online.beck.de> abgerufen am 14.01.2026-auch überzogene und ausfällige Kritik fällt grundsätzlich in den Schutzbereich der Meinungsfreiheit.

<sup>83</sup> Zum Ultima-Ratio-Gedanken des Strafrechts vgl. BVerfGE 39, 1, 77 f. (25.02.1975 - 1 BvF 1/74, 1 BvF 2/74, 1 BvF 3/74, 1 BvF 4/74, 1 BvF 5/74, 1 BvF 6/74), <beck-online.beck.de> abgerufen am 14.01.2026.

<sup>84</sup> Vgl. Petri (n 79) 225. Vgl. ferner Erdem und Parlak (n 79) 270.

Effektivität strafrechtlicher Reaktionsmöglichkeiten. Vor diesem Hintergrund erscheint es aus rechtsstaatlicher Perspektive zweifelhaft, ob die Einführung eines eigenständigen Straftatbestands derzeit einen signifikanten zusätzlichen Schutzgewinn bieten würde. Zwar weist Mobbing eine Strafwürdigkeit auf, die dogmatisch ernst zu nehmen ist; zugleich fehlt es jedoch an einer hinreichend klar konturierten normativen Grundlage, die eine eigenständige Strafnorm rechtfertigen könnte, ohne die Grenzen des Strafrechts zu überschreiten.

Insgesamt zeigt die rechtsvergleichende Analyse, dass das Strafrecht sowohl im deutschen als auch im türkischen Recht an strukturelle Grenzen stößt, wenn es um die Erfassung prozesshafter, kumulativer Formen psychischer Gewalt im Arbeitskontext geht. Während bestehende Tatbestände einzelne Mobbinghandlungen punktuell erfassen können, bleibt das spezifische Unrecht eines langfristig angelegten, systematischen Zermürbungsprozesses strafrechtlich nur unvollständig abgebildet.

Zugleich vermag die Einführung eines eigenständigen Straftatbestands diese Defizite nicht ohne Weiteres zu beheben, da sie erhebliche Abgrenzungsprobleme, Bestimmtheitsrisiken sowie die Gefahr einer Überkriminalisierung betrieblicher Konflikte mit sich brächte.

Der Rechtsvergleich legt daher nahe, dass Mobbing zwar strafwürdig ist, seine effektive Bewältigung jedoch vorrangig durch präventive Maßnahmen und interne Schutzmechanismen erfolgen sollte. Die strafrechtliche Bewältigung des Phänomens erscheint nicht zwingend als primäres Instrument, sofern alternative und interne Schutzmechanismen eine frühzeitige Intervention und Konfliktprävention ermöglichen. Vorrangig erscheint die konsequente Stärkung arbeits- und präventionsrechtlicher<sup>85</sup> Schutzmechanismen, um Eskalationen zu verhindern, bevor strafrechtlich relevante Einzeltaten oder kumulative Mobbingprozesse eintreten. Insbesondere der regelmäßige Einsatz von Anti-Mobbingbeauftragten kann einen wirksamen Beitrag zur Prävention leisten, indem frühzeitig interveniert wird, ohne dass zwingend strafrechtliche Verfahren in Gang gesetzt oder die Justiz in Anspruch genommen werden müssen.

---

<sup>85</sup> Zur präventiven Dimension des Mobbings siehe auch Canan Ünal, 'Karşılaştırmalı Hukuk Işığında İşyerinde Psikolojik Tacizin İşverenin İçinin Kişiliğini Koruma ve Eşit Davranma Borcu Kapsamında Değerlendirilmesi' 10 (37) (2013) *İSGHD* 15, 66, die sowohl die Bedeutung präventiver Maßnahmen (insbesondere Schulungs- und Sensibilisierungsangebote für Arbeitgeber und Arbeitnehmer) als auch unterstützender Interventionen (wie psychologische Betreuung für Betroffene) hervorhebt.

Damit wird auch die in der Einleitung aufgeworfene Frage beantwortet: Mobbing am Arbeitsplatz entfaltet sein Unrecht nicht in einzelnen Handlungen, sondern erst durch deren systematische Wiederholung über die Zeit. Das „Defizit“ des Strafrechts liegt dabei weniger in der fehlenden Strafwürdigkeit, sondern in der strukturellen Schwierigkeit, diese fortlaufenden psychischen Schädigungen in ein auf Einzeltaten zugeschnittenes System einzuordnen.

## **ERGEBNIS**

Die rechtsvergleichende Analyse zeigt, dass das Strafrecht in Deutschland wie in der Türkei Mobbing am Arbeitsplatz nur unvollständig erfasst. Typische Mobbinghandlungen - systematisch, über längere Zeit, psychisch belastend - lassen sich rechtlich schwer in bestehende Tatbestände einordnen. Eine eigenständige Strafnorm könnte diese Lücke theoretisch schließen, stößt jedoch auf dogmatische und praktische Grenzen. Effektiver ist daher die konsequente Stärkung präventiver Maßnahmen, arbeitsrechtlicher Schutzmechanismen und interner Kontrollinstanzen, die darauf abzielen, Mobbing frühzeitig zu erkennen, systematisch zu dokumentieren, klare Handlungs- und Interventionswege für Führungskräfte und Personalverantwortliche bereitzustellen, Betroffene nachhaltig zu schützen, die Konfliktbewältigung zu fördern, interne Beratungs- und Mediationsangebote zu nutzen und durch gezielte Schulungen sowie kontinuierliche Sensibilisierung der Mitarbeitenden Eskalationen zu verhindern, bevor strafrechtlich relevante Handlungen entstehen.

Abschließend lässt sich festhalten, dass das „Defizit“ des Strafrechts weniger in der fehlenden Strafwürdigkeit von Mobbing liegt, sondern in der strukturellen Schwierigkeit, fortlaufende psychische Schädigungen in ein System einzupassen, das auf Einzeltaten zugeschnitten ist. Eine wirksame Bewältigung erfordert daher einen integrativen Ansatz, der die Grenzen des Strafrechts anerkennt und gleichzeitig präventive, arbeitsrechtliche und institutionelle Schutzmechanismen konsequent stärkt. Erst die Kombination aus strafrechtlicher Subsidiarität, Prävention und organisationalen Schutzinstrumenten ermöglicht eine nachhaltige Reduktion mobbingbedingter Schäden und schützt Betroffene auf allen Ebenen.

**Hakem Değerlendirmesi** : Dış bağımsız.

**Çıkar Çatışması** : Yazar çıkar çatışması bildirmemiştir.

**Finansal Destek** : Yazar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

**Peer-review** : *Externally peer-reviewed.*

**Conflict of Interest** : *The author has no conflict of interest to declare.*

**Grant Support** : *The author declared that this study has received no financial support.*

## LİTERATURVERZEICHNIS

- Artuk M E und Alşahin M E, ‘Sarkıntılık Fiili’ (2016) 65 (4) Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 3243-3270.
- Aytaç S, Bozkurt V, Bayram N, Yıldız S, Aytaç M, Akıncı F S und Bilgel N, ‘Workplace Violence: A Study of Turkish Workers’, (2011) 17(4) International Journal of Occupational Safety and Ergonomics (JOSE) <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/22152504> (abgerufen am 14.01.2026) 385-402.
- Barkow von Creyzt D, ‘Mobbing für die kalte Kündigung’ (2022) NJOZ 865-869.
- Bayrakdar K, Çalışma Özgürlüğünü Engelleme Suçu, Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan (Beta 2014) 20 (1) 1021-1050.
- Beck S, Mobbing am Arbeitsplatz: Präventions- und Interventionsmaßnahmen - Eine kriminologisch-strafrechtliche Analyse (Nomos 2022).
- Benecke M, ‘„Mobbing” im Arbeitsrecht’ (2003) NZA-RR 225-232.
- Bettinghausen M, ‘Mobbing am Arbeitsplatz - Die Rechte der Betroffenen unter Berücksichtigung der Rechtsprechung’ (2023) NJOZ 65-69.
- Bilge S S, ‘Mobbing Terimi ve Türk Hukuk Düzeninde İncelenmesi’ 65 (4) Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 1245-1290.
- Bozbel S und Palaz S, ‘İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Hukuki Sonuçları’ (2007) Tisk Akademi 67-81
- Cengiz İ, Ersoy U und Küçükay A, ‘Psikoloji, Hukuki ve Cezai Boyutuyla Mobbing’ MESS-Sicil Dergisi 36 (2016) 62-90.
- Ching-Yu L, Pei-Hua C, Po-Han L und Yawen C, ‘Experiences of Workplace Bullying Among Workers With Work- related Musculoskeletal Disorders: A Qualitative Assessment Using the Negative Acts Questionnaire’ 16 (2025) Safety and Health at Work 478-480, Experiences of Workplace Bullying Among Workers With Work-related Musculoskeletal Disorders: A Qualitative Assessment Using the Negative Acts Questionnaire (abgerufen am 14.01.2026).
- Cin M O, ‘Mobbing Davranışlarının Eziyet Suçu Bakımından Değerlendirilmesi’ (2021) 4 (1) Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 147-169.

- Çakıcı Gerçek L, ‘Yargıtay Kararlarıyla Cinsel Taciz Suçu’ (2011) 60 (1) Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 47-82.
- Demir Ş, ‘Mobbing Olgusunun Hukuki Değerlendirmesi’ (2009) 67 (2) Ankara Barosu Dergisi 139-145.
- Edebali, Ş. Kurumsal Bir Risk Unsuru: Mobbing (İş Yerinde Psikolojik Taciz) Denetim/2014-14, 73-80.
- Eisele J, Achtzehnter Abschnitt. Straftaten gegen die persönliche Freiheit (§ 232 - § 241a) Tübinger Kommentar Strafgesetzbuch (31. Auflage, C.H. Beck 2025).
- Eisele J, Dreizehnter Abschnitt. Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung (§ 174 - § 184) Tübinger Kommentar Strafgesetzbuch (31. Auflage, C.H. Beck 2025).
- Emamzadeh A, ‘Workplace Bullying: Effects on Work, Health, and Family’ (22 April 2021) Psychology Today <https://www.psychologytoday.com/us/blog/finding-a-new-home/202104/workplace-bullying-effects-on-work-health-and-family> (abgerufen am 14.01.2026).
- Erdem M R und Parlak B, ‘Ceza Hukuku Boyutuyla Mobbing’ (2010) 88 TBB Dergisi 261-286.
- Fehr A, Mobbing am Arbeitsplatz, Eine strafrechtliche Analyse des Phänomens Mobbing (Nomos 2007).
- Gürsoy B, ‘İş Yerinde Mobbing: Etkileri ve Başa Çıkma Yolları’ (2. November 2023) Enocta Blog <https://www.enocta.com/blog/is-yerinde-mobbing-etkileri-ve-basacikma-yollari> (abgerufen am 14.01.2026).
- Hardtung B, Band 4, Siebzehter Abschnitt. Straftaten gegen die körperliche Unversehrtheit (§ 223 - § 231), Erb V und Schäfer J (Herausgeber) Münchener Kommentar zum StGB (5. Auflage, C.H. Beck 2025).
- Hoven E, ‘Das neue Sexualstrafrecht - Ein erster Überblick’ (2020) NSStZ 578-586.
- Kan, C H, ‘Türk Ceza Kanunu’nda Mobbing Olgusunun Bağımsız Bir Suç Tipi Olarak Düzenlenmesi: Hukuki Değerlendirme ve Öneriler’ (2025) Ankara Barosu Dergisi 231-301.
- Kargl W, Vor § 185 bis § 206, Urs Kindhäuser, Ulfrid Neumann, Hans-Ullrich Paeffgen und Frank Saliger (Herausgeber) Strafgesetzbuch (6. Auflage, Nomos 2023).
- Kılıç A, İş ve Çalışma Hürriyetinin İhlali Suçu (1. Auflage, Legal 2019).
- Kindhäuser U, Strafrecht Besonderer Teil I, Straftaten gegen Persönlichkeitsrechte, Staat und Gesellschaft (6. Auflage, Nomos 2014).
- Koca M und Üzülmöz İ, Türk Ceza Hukuku Özel Hükümler (9. Auflage, Adalet 2023).
- Kreitner, J, ‘Mobbing am Arbeitsplatz’ (1997) DStR 1292-1296.
- Leymann H, ‘Mobbing and Psychological Terror at Workplaces’ (1990) 5 Violence and Victims 119-126, <https://www.mobbingportal.com/LeymannV%26V1990%282%29.pdf> (abgerufen am 14.01.2026).

- Lokmanođlu S Y, 'İşyerinde Psikolojik Taciz' (2017) 7 (30) TAAD 377-422
- Magnus D, 'Der Gewaltbegriff der Nötigung (§ 240 StGB) im Lichte der neuesten BVerfG-Rechtsprechung' (2012) NSTZ 538-543.
- Mengel A, Compliance und Arbeitsrecht (2. Auflage, C.H. Beck 2023).
- Metz J, 'Der aktuelle Stand des Sexualstrafrechts' (2025) NJW 3463-3468.
- Ođuz Ö, 'İş Hukuku Bakımından Mobbing: Türk Hukuku ve Karşılaştırmalı Hukuk Bağlamında Bir Deđerlendirme' (2019) The Journal of Social Sciences 239-261.
- Özbek V Ö, Dođan K und Bacaksız P, Türk Ceza Hukuku Özel Hükümler (20. Auflage, Seçkin 2025).
- Özden B, 'Türk İş Hukuku Kapsamında Psikolojik Taciz (Mobbing)' (2018) 5 (8) ASEAD 22-49.
- Özkul B und Çarıkcı, İ H, 'Mobbing ve Türk Hukuku Açısından Deđerlendirilmesi' (2010) 15 (1) Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 481-499.
- Öztürk H, Dereli Eke E, İpek N, Müdürođlu A und Faikođlu R, 'Mobbing (Psikolojik Yıldırma), Örgüt Üzerindeki Etkileri ve Çözüm Önerileri' (2015) 2 (1) Sağlık Akademisyenleri Dergisi 27-33.
- Paeffgen H U, Böse M und Eidam L, Vor § 223 bis § 226, Kindhäuser U, Neumann U, Paeffgen H U und Saliger F Strafgesetzbuch (6. Auflage, Nomos 2023).
- Petri D, 'Mobbing: Strafbarkeit eines Phänomens' 6/2007 StraFo 221-225.
- Regge J und Pegel C, Band 4 §§ 185-262 StGB, Erb V und Schäfer J (Herausgeber) Münchener Kommentar zum StGB (5. Auflage, C.H. Beck 2025).
- Rolfs C, Giesen R, Meßling M und Udsching P BeckOK Sozialrecht (79. Edition Stand: 01.12.2025 C.H. Beck 2025).
- Savaş Kutsal B, 'Yargıtay Kararları Işıđında İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)' Journal of Istanbul University Law Faculty 617-643.
- Schlachter M, 'Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz - Inhalt und Funktion des Arbeitsplatzbezugs' (2001) NZA 121-126.
- Sinn A, 'Die Nötigung' JuS 2009 577-584.
- Sternberg-Lieben D, Siebzehnter Abschnitt. Straftaten gegen die körperliche Unversehrtheit Tübinger Kommentar Strafgesetzbuch (31. Auflage, C.H. Beck 2025).
- Studie der Universität Leipzig im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, Pressemitteilung (2025/033, 03.03.2025) <https://www.uni-leipzig.de/newsdetail/artikel/wie-haeufig-ist-mobbing-in-der-arbeitswelt-2025-03-03> (abgerufen am 14.01.2026).

- Sun S, Chen H, He Y, Yu F, Yang Y, Chen H und Tung T-H ‘Workplace bullying and turnover intentions among workers: a systematic review and meta-analysis’ *BMC Public Health* 25 (2025) 2394, 1-12 <https://doi.org/10.1186/s12889-025-23339-2> (abgerufen am 14.01.2026)
- Tezcan D, Erdem M R und Önok M, *Teorik ve Pratik Ceza Özel Hukuku* (23. Auflage, Seçkin 2025).
- Taşkın A, ‘İşyerinde Mobbingin Ceza Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi’ (2015) *Çalışma ve Toplum* 221-257.
- Taşkın A, ‘Mobbing Davalarında İspat Sorunu’ 20 (2) (2016) *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 391-437.
- Taşkın A, ‘Mobbing Davalarında Manevi Tazminatın Belirlenmesi (Determination of Moral Compensation Cases in Mobbing)’ 1 (2) (2015) *International Journal of Legal Progress* 133-176.
- Temiz Gül Y, ‘Mobbing Oluşturan Fiillerin Kötüye Kullanma Suçu Bakımından Değerlendirilmesi’ (2025) 11(2) *AndHD* 831-856.
- Universität Innsbruck, *Mobbing (Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen Webseite)* <https://www.uibk.ac.at/de/gleichbehandlung/mobbing/> (abgerufen am 14.01.2026).
- Ünal C, ‘Karşılaştırmalı Hukuk Işığında İşyerinde Psikolojik Tacizin İşverenin İşçinin Kişiliğini Koruma ve Eşit Davranma Borcu Kapsamında Değerlendirilmesi’ 10 (37) (2013) *İSGHD* 15-73.
- Valerius B, *Achtzehnter Abschnitt Straftaten gegen die persönliche Freiheit (§ 232 - § 241a), BeckOK StGB, von Heintschel-Heinegg B und Kudlich H (Herausgeber) (67. Edition, Stand: 01.11.2025).*
- Verjuil Bart, Atasayi Serpil und Molendijk, Marc L., ‘Workplace Bullying and Mental Health: A Meta-Analysis on Cross-Sectional and Longitudinal Data’, (2015), *PLoS ONE* 10 (8) e0135225 <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC4549296/pdf/pone.0135225.pdf> (abgerufen am 14. Januar 2026).
- Wirtz M A, ‘Mobbing’ in *Dorsch - Lexikon der Psychologie (Hogrefe)* <https://dorsch.hogrefe.com/stichwort/mobbing> (abgerufen am 14.01.2026).
- Yardımcıoğlu, Didem, ‘Türk İş Hukukunda İşyerinde Şiddet ve Uygulanacak Hukuki Yaptırımlar’ 2 (2) (2018) *USHS* 144-160.
- Yenerer Çakmut Ö, ‘Cebir Suçu (TCK m.108)’ (2013) 8 (2) *Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 221-228.
- Yuvalı E, ‘Mobbingin Psiko-Sosyal Sağlığı Bakımından Sonuçları ve Mobbing Mağdurunun Başvurabileceği Hukuki Çareler’ (2015) *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 723-738.