

ecolex

FACHZEITSCHRIFT FÜR WIRTSCHAFTSRECHT

Schwerpunkt

Klimaschutz und Energiewende

- > EAG-Paket, Netzreserve und Energiegemeinschaften
- > Klimaklagen kommen näher!

Host-Provider-Haftung:
Löschung wort- und
singgleicher Postings

Anruf eines Headhunters
am Arbeitsplatz zulässig?

Corona 1: Gesellschafts- und
insolvenzrechtliche Erleichterungen
für Unternehmen

Ausländische USt als
Kostenfaktor im Zivilprozess

Corona 2: COVID-19-Tests
im Arbeitsverhältnis

Virtuelle Währungen:
Registrierungspflicht von
Dienstleistern

NEU:
Recht hören.
Der ecolex-
Podcast!



ECOLEX.MANZ.AT

ISSN 1022-9418 Österreichische Post AG MZ 02Z032706 M Verlag Manz, Gutheil Schoder Gasse 17, 1230 Wien

MANZ 

Anruf eines Headhunters am Arbeitsplatz zulässig?

BEITRAG. Bei der Suche nach hochspezialisierten Arbeitskräften greifen viele Unternehmen auf Headhunter zurück. Trotz des Hervorkommens diverser elektronischer Kommunikationsmittel erfolgt die erste Kontaktaufnahme nach wie vor oftmals per Anruf am Arbeitsplatz. Dieser Beitrag untersucht die rechtliche Zulässigkeit dieser Vorgehensweise. **ecolex 2021/45**



Dr. **Stefan Schoeller** ist Rechtsanwalt in Graz mit Spezialisierung auf Wettbewerbs-, Medien- und Immaterialgüterrecht. Dr. **Daniel Heitzmann** ist Rechtsanwalt in Graz mit Spezialisierung auf öffentliches Recht und Datenschutzrecht.

A. Einleitung

Der heutige Arbeitsmarkt zeichnet sich dadurch aus, dass Unternehmen – insb solche im Bereich der technischen Entwicklung – immer spezialisiertere Arbeitsprozesse durchführen, für die auch immer spezialisiertere Experten gebraucht werden. Die Anzahl derartiger Experten ist rar; in vielen Fällen herrscht ein gravierender Mangel an geeigneten Fachkräften, in Einzelfällen gibt es europaweit nur eine Handvoll Personen, die bestimmte Tätigkeiten durchführen können.

Deren Auffindung durch übliche Online-Karriereportale und Social-Media-Netzwerke (oder gar durch Stellenanzeigen in Zeitungen) ist häufig nicht erfolgreich, insb wenn sie bereits an einen Arbeitgeber gebunden sind. Der einzige Weg ist daher oft, Mitarbeiter offensiv abzuwerben.

Infolgedessen sind sog Headhunter¹⁾ gefragt wie nie.²⁾ Diese spüren geeignete Fachkräfte auf und sprechen sie an.³⁾ Diese Ansprache erfolgt – mangels anderer Kontaktmöglichkeiten – oft durch einen Anruf am Arbeitsplatz.⁴⁾ Dass Anrufe zum Zweck der Abwerbung wettbewerbsrechtlich zulässig sind, hat der OGH bereits im Jahr 1988 festgestellt. In Anbetracht neuer technischer und rechtlicher Entwicklungen ist jedoch fraglich, ob das damalige Urteil – insb in Bezug auf die Ansprache durch Headhunter – auch heute noch aufrechtzuerhalten ist. Dieser Frage wird im Beitrag nachgegangen.

B. Die bisherige Rechtsprechung

In seiner E vom 13. 12. 1988, 4 Ob 106/88, hatte der OGH einen Sachverhalt zu beurteilen, in dem ein Unternehmen mehrere Arbeitnehmer eines anderen Unternehmens abwarb. Diese wurden telefonisch am Arbeitsplatz angesprochen und hinsichtlich eines Jobwechsels befragt.

Der OGH führte im Einklang mit seiner Vorjudikatur⁵⁾ aus, dass das Abwerben von Beschäftigten eines Mitbewerbers grundsätzlich erlaubt sei. Oftmals könne nämlich „ein Unternehmer nur dann tüchtige Mitarbeiter und Arbeitnehmer haben, wenn er sie vom Mitbewerber zu sich herüberzieht“. Die damit verbundene Beeinträchtigung des Mitbewerbers folge aus dem Wesen des Wettbewerbs. Das Abwerben fremder Beschäftigter verstoße aber dann gegen die guten Sitten iSd § 1 UWG, wenn verwerfliche Mittel angewendet oder verwerfliche Ziele verfolgt würden. Eine telefonische Kontaktaufnahme direkt am Arbeitsplatz sei kein derart verwerfliches Mittel. Ein kurzer Anruf am Arbeitsplatz, um einen Arbeitnehmer zu einer Besprechung über einen allfälligen Wechsel seines Arbeitsplatzes einzuladen, sei zulässig. Einem Mitbewerber bliebe nämlich, wenn er nicht zu-

fällig die Wohnanschrift des fremden Arbeitnehmers kennt, kaum eine andere Wahl, um mit ihm in Verbindung zu treten.⁶⁾

C. Neuere Entwicklungen

Der OGH geht im soeben zitierten Urteil offensichtlich davon aus, dass ein abwerbungswilliger Mitbewerber bei seiner Ansprache eines Arbeitnehmers den am wenigsten eingriffintensiven Weg wählen muss. Dies sei bei einem kurzen Telefonanruf am Arbeitsplatz der Fall, stünde doch meist nur dieser zur Verfügung. Weiters stellt der OGH in den Raum, dass der Unternehmer den fremden Arbeitnehmer (postalisch) über seine Wohnanschrift kontaktieren könne, dies jedoch nur, wenn er diese zufällig wisse.

Seit diesem Judikat sind jedoch neue Möglichkeiten der Kontaktaufnahme hinzugetreten. Zu nennen sind hier insb die elektronischen Möglichkeiten der Ansprache. Es ist fraglich, ob eine dieser neuartigen Möglichkeiten eine gleichwertige Kontaktmöglichkeit herstellt und damit eine Ansprache direkt am Arbeitsplatz und der damit einhergehende Eingriff in die Sphäre des Mitbewerbers entfallen könnte.

Zu denken ist zuerst an eine Kontaktaufnahme mittels E-Mail. Hinsichtlich der privaten E-Mail-Adresse steht man vor der gleichen Hürde, wie sie der OGH bezüglich der privaten Wohnanschrift nennt: Man wird sie meist nicht kennen. Die Adressierung einer Einladung über eine im Internet abrufbare berufliche E-Mail-Adresse würde hingegen zu potenziell unerwünschten Ergebnissen für den angesprochenen Mitarbeiter führen. Ein berufliches E-Mail könnte nämlich am Arbeitsplatz von anderen Mitarbeitern oder gar vom Vorgesetzten gelesen werden. Ein diskreter Bewerbungsprozess wäre damit verhindert. Die Kontaktaufnahme mittels E-Mail scheidet so meist aus bzw wäre noch eingriffintensiver als ein kurzer Anruf.

¹⁾ Englische Bezeichnung für einen Arbeitsvermittler, insb für das leitende Management. Die Tätigkeit ist Gegenstand des freien Gewerbes der „Arbeitsvermittlung“ gem § 151a GewO 1994 sowie, im Umfang des § 136 Abs 1 leg cit, des reglementierten Gewerbes der „Unternehmensberatung einschließlich der Unternehmensorganisation“; vgl. *Heidinger/Handig/Wiebe/Frauenberger/Burgstaller in Wiebe/Kodek*, UWG² § 1 FN 1044 (Stand 1. 2. 2020, rdb.at).

²⁾ Allein in der Steiermark sind laut Auskunft der Wirtschaftskammer bereits über 110 Arbeitsvermittler tätig.

³⁾ Zur wettbewerbsrechtlichen Zulässigkeit dieser Vorgehensweise OGH 18. 2. 2003, 4 Ob 290/02 d.

⁴⁾ Siehe etwa *Mark*, Headhunting: „Bitte husten, falls Ihr Chef mithört!“, <https://www.derstandard.at/story/1363706438235/headhunting-bitte-husten-falls-ihr-chef-mithoert> (abgerufen am 23. 11. 2020).

⁵⁾ Siehe nur RIS-Justiz RS0078388.

⁶⁾ IdS auch die dt Rsp, s BGH 4. 3. 2004, I ZR 221/01.

Eine weitere Möglichkeit ist die Ansprache über ein soziales Netzwerk. Die Kontaktaufnahme über ein „privates“ soziales Netzwerk (zB Facebook, Instagram) kann erstens nur gelingen, wenn man in diesen Netzwerken bereits mit der anderen Person verbunden („befreundet“) ist, und zweitens bewirkt sie einen wohl datenschutzrechtlich unzulässigen Eingriff in die Privatsphäre. Die Kontaktaufnahme über ein „berufliches“ soziales Medium (XING, LinkedIn etc) wird hingegen zulässig sein. Hier ist jedoch fraglich, ob auch tatsächlich alle anzusprechenden Personen erreicht werden können. Einerseits sind nämlich nicht sämtliche arbeitstätigen Personen bei solchen Netzwerken registriert, andererseits nutzen viele Menschen diese Netzwerke – va wenn sie zurzeit in einem Arbeitsverhältnis stehen und keine aktuellen Gedanken an einen Jobwechsel haben – nur inaktiv, weshalb die Rücklaufquote regelmäßig gering ausfällt.⁷⁾ Eine Ansprache über soziale Netzwerke wird demnach in vielen Fällen nicht zum Erfolg führen.

Die postalische Kontaktaufnahme über die private Wohnadresse ist heute in den meisten Fällen noch schwieriger, als sie zur Zeit des OGH-Urteils 4 Ob 106/88 war; während damals nämlich viele Haushalte noch in einem Telefonbuch auffindbar waren, ist dies heute kaum mehr der Fall. Post an die berufliche Anschrift stößt an dieselben Hürden wie eine E-Mail an die berufliche Adresse, die Gefahr des Mitlesens durch andere ist hoch.

Dass Stellenanzeigen in Zeitungen, im Internet oder gar die Suche über das Arbeitsmarktservice nicht zum gewünschten Erfolg führen, steht außer Frage. Damit können nämlich immer nur diejenigen Arbeitnehmer angesprochen werden, die aktuell auf Jobsuche sind. Ein „Abwerben“ ist damit nicht möglich.

Schlussendlich bleibt auch im Jahr 2021 nur die Ansprache per Telefon als erfolversprechendste Variante. Da eine private Telefonnummer heute aufgrund Wegfallens von im Telefonbuch eingetragenen Festnetzanschlüssen noch seltener zur Verfügung steht als früher und eine Ansprache über diese wohl auch datenschutzrechtlich unzulässig wäre, verbleibt weiterhin nur die telefonische Ansprache am Arbeitsplatz.

An den Feststellungen des OGH im Jahr 1988 hat sich demnach uMn in der Sache nichts geändert.⁸⁾ Fraglich ist nur, ob es mittlerweile andere rechtliche Hürden für eine Ansprache am Arbeitsplatz gibt.

D. Datenschutzrechtliche Schranken

Bei der telefonischen Ansprache einer Person werden personenbezogene Daten verarbeitet (insb Name und Telefonnummer). Bei dieser Datenverarbeitung müssen die Vorgaben der DSGVO beachtet werden.

Als Rechtfertigungsgrund für eine telefonische Kontaktaufnahme zum Zweck der Einladung zu einem Jobwechsel kommt wohl nur ein Überwiegen berechtigter Interessen iSd Art 6 Abs 1 lit f DSGVO in Betracht. Es ist daher

- zu prüfen, ob berechnete Interessen vorliegen;
- die Erforderlichkeit der Verarbeitung personenbezogener Daten zur Verwirklichung des berechtigten Interesses zu untersuchen.
- Zudem dürfen die Grundrechte und Grundfreiheiten der betroffenen Person dieses berechnete Interesse nicht überwiegen.⁹⁾

Das berechnete Interesse des Ansprechenden besteht darin, den Angesprochenen für sein Unternehmen (bzw im Fall eines Headhunters für das Unternehmen seines Auftraggebers) zu gewinnen.

Wie oben ausgeführt, ist das Abwerben eines Arbeitnehmers für den Unternehmer oft die einzige Möglichkeit, seinen Bedarf nach qualifizierten Arbeitskräften zu decken. Eine telefonische Ansprache am Arbeitsplatz ist dabei in vielen Fällen das einzige

zur Verfügung stehende Mittel. Die Datenverarbeitung ist daher erforderlich.

Die Schutzinteressen des Angerufenen bestehen va in der Wahrung seiner Privatsphäre. Bei der Prüfung, ob diese unverhältnismäßig gestört ist, ist zu fragen, ob die angesprochene Person vernünftigerweise absehen kann, dass möglicherweise eine Verarbeitung zu diesem Zweck erfolgen wird.¹⁰⁾ Im konkreten Fall bezieht der Headhunter seine Informationen über die abzuwerbende Person meist aus öffentlichen Quellen, insb dem Internet. Oft wurden diese Informationen (zB Präsentation auf der Firmen-Website, Aufscheinen in Medienberichten, Social-Media-Profile) vom Abzuwerbenden selbst oder mit seiner Zustimmung öffentlich gemacht.¹¹⁾ Darüber hinaus ist es für einen Arbeitnehmer meist erfreulich und schmeichelhaft, von einem Unternehmen angesprochen zu werden, da dies Markt- und Selbstwert steigert. Da die DSGVO sogar beim Erhalt von Direktwerbung – was unbestrittenermaßen als weit störender empfunden wird – von einem Überwiegen berechtigter Interessen ausgeht,¹²⁾ ist unzweifelhaft, dass die Voraussetzungen des Art 6 Abs 1 lit f DSGVO hier erfüllt sind.

Die Ansprache eines abzuwerbenden Arbeitnehmers mittels Telefonanruf am Arbeitsplatz durch einen Headhunter ist demnach datenschutzrechtlich zulässig. Dabei müssen jedoch jedenfalls alle weiteren Regelungen der DSGVO eingehalten werden, insb die Informationspflicht gem Art 13 f und die Beachtung des Widerspruchsrechts gem Art 21 leg cit.

E. Cold-Calling-Verbot des § 107 Abs 1 TKG

§ 107 Abs 1 TKG verbietet „Anrufe zu Werbezwecken“ ohne vorherige Einwilligung („Cold Calling“); er zielt damit auf den Schutz der Privatsphäre des Angerufenen.¹³⁾ Fraglich ist, ob es sich bei einem Anruf am Arbeitsplatz zum Zweck der Einladung zum Jobwechsel um einen Anruf „zu Werbezwecken“ handelt.

Der Begriff „zu Werbezwecken“ ist nach Judikatur¹⁴⁾ und Literatur¹⁵⁾ iSd Art 2 lit a RL 2006/114/EG¹⁶⁾ über irreführende und vergleichende Werbung zu interpretieren. Danach ist „Werbung“ jede Äußerung bei der Ausübung eines Handelsgewerbes, Handwerks oder freien Berufs mit dem Ziel, den Absatz von Waren oder die Erbringungen von Dienstleistungen einschließlich unbeweglicher Sachen, Rechte und Verpflichtungen zu fördern. Nach dem OGH ist der Begriff weit auszulegen; er erfasst jede Maßnahme, die dazu dient, auf ein eigenes Bedürfnis und die Möglichkeit seiner Befriedigung hinzuweisen, wobei auch schon die Anregung zur Inanspruchnahme bestimmter Leistungen diesem Begriff unterstellt werden kann.¹⁷⁾

⁷⁾ Siehe zB *Brickwedde*, Die Tücken bei der Ansprache, Personalmagazin 10/2013, 22.

⁸⁾ Im Ergebnis ebenso *Frank/Zöhrer*, Abwerbeverbote im Visier der Wettbewerbschüter, *ecolex* 2020, 808 (810); *Gerhartl*, Sittenwidrigkeit der Abwerbung von Mitarbeitern, *ASoK* 2017, 209 (211); *Olt*, Der Kampf um die besten Mitarbeiter – Rechtliche Aspekte des Abwerbens von Arbeitnehmern, *ARD* 2016, 3 (3 und 9).

⁹⁾ Zu diesem Prüfungsschema s *Kastelitz/Hötzendorfer/Tschohl* in *Knyrim* (Hrsg), *DatKomm* (2. Lfg 2018) Art 6 Rz 51.

¹⁰⁾ *ErwGr* 47 DSGVO.

¹¹⁾ Vgl Art 9 Abs 2 lit e DSGVO.

¹²⁾ *ErwGr* 47 DSGVO; vgl auch *Art-29-Datenschutzgruppe*, Stellungnahme zum Begriff des berechtigten Interesses (2014) 31f.

¹³⁾ *RIS-Justiz* RS0125439.

¹⁴⁾ Siehe OGH 18. 5. 1999, 4 Ob 113/99t, wo auf den gleichlautenden Art 2 Z 1 RL 84/450/EWG verwiesen wird; *BVwG* 14. 3. 2018, W249 2177178-1.

¹⁵⁾ *Riesz* in *Riesz/Schilchegger* (Hrsg), *Telekommunikationsgesetz* (2016) § 107 TKG 2003 Rz 20.

¹⁶⁾ RL 2006/114/EG des Europäischen Parlaments und des Rates v 12. 12. 2006 über irreführende und vergleichende Werbung, *ABl L* 2006/376, 21.

¹⁷⁾ OGH 24. 10. 2000, 4 Ob 251/00s; vgl auch *RIS-Justiz* RS0125490; *VwGH* 26. 6. 2013, 2012/03/0089.

Riesz¹⁸⁾ und Heidinger *et al*¹⁹⁾ gehen davon aus, dass Anrufe von Headhuntern als „Anrufe zu Werbezwecken“ zu beurteilen seien, da diese damit auch ihre Tätigkeit als selbstständige Arbeitsvermittler anböten.

Dem ist aus unserer Sicht nicht zu folgen. Es ist nämlich nicht ersichtlich, inwiefern der Headhunter seine eigene Leistung anbieten soll, wenn er potentielle Arbeitnehmer seines Auftraggebers anspricht. Es wird nicht *für* eine eigene Leistung geworben, sondern vielmehr ist der Zweck des Anrufs, *um* eine Leistung – nämlich die Arbeitsleistung des Angerufenen – zu werben. Es handelt es sich also gerade um den umgekehrten Fall derjenigen Konstellation, die durch § 107 Abs 1 TKG verhindert werden soll. Dass ein Unternehmer, der die Arbeitskraft des Angerufenen benötigt, diesen nicht selbst kontaktiert, sondern einen Headhunter damit beauftragt,²⁰⁾ kann daran nichts ändern, wird der Headhunter doch nur als verlängerter Arm dieses Unternehmers tätig. Auch wenn der Headhunter zweifellos davon profitiert, den abzuwerbenden Arbeitnehmer telefonisch kontaktieren zu können, bietet er diesem keine Leistungen an; seine Leistung erbringt er vielmehr ausschließlich gegenüber seinem Auftraggeber.

Dass eine telefonische Kontaktaufnahme zum Zweck der Einladung zu einem Jobwechsel nichts mit dem nach § 107 TKG verpönten „Cold Calling“ zu tun hat, lässt sich auch aus der Rsp des OGH ableiten. Dieser hielt unerbetene telefonische Anrufe nämlich bereits im Jahr 1983 und damit lange vor dem Inkrafttreten des unionsrechtlich vorgegebenen Verbots von Werbeanrufen durch § 101 TKG bzw dessen Nachfolgebestimmung § 107 TKG für unzulässig, wenn der Angerufene nicht zuvor ausdrücklich oder stillschweigend sein Einverständnis dazu erteilt hatte; Telefonwerbung überschreite nämlich das mit jeder Werbung mehr oder weniger verbundene noch tragbare Maß der Belästigung und greife unzulässig in die Individualsphäre des Anschlussinhabers ein.²¹⁾ Im Jahr 2005, und damit nach Inkrafttreten des ausdrücklichen Cold-Calling-Verbots in § 107 TKG, verweist der OGH auf seine eben zitierte frühere Rsp und hält fest, dass die dort ausgesprochene Unzulässigkeit unerbetener Telefonanrufe nunmehr (bloß) ausdrücklich normiert werde.²²⁾ Durch die Einführung dieser Norm änderte sich also materiell nichts, nur der Kreis der Klageberechtigten wurde um den Angerufenen erweitert (vormals war nur der Mitbewerber nach § 14 UWG klageberechtigt). Daraus folgt: Unerbetene Anrufe zu Werbezwecken waren immer wettbewerbsrechtlich verpönt und sind es – durch Einführung des § 107 TKG unverändert – nach wie vor. Nichtsdestotrotz hat der OGH jedoch in 4 Ob 106/88 unmissverständlich festgehalten, dass Anrufe am Arbeitsplatz zum Zweck der Einladung zu einem Jobwechsel zulässig sind; dabei hat er seine Rsp zu unerbetenen Werbeanrufen nicht einmal erwähnt. Der OGH beurteilt demnach Anrufe zum Zweck der Einladung zu einem Jobwechsel nicht als Anrufe zu Werbezwecken.

Diese Auslegung ergibt sich auch aus verfassungsrechtlichen Überlegungen. Die Tätigkeit des Arbeitsvermittlers ist im österr Gesetzesrecht anerkannt.²³⁾ Da Arbeitsvermittlern – s oben – oftmals keine andere Ansprachemethode zur Verfügung steht, als einen abzuwerbenden Arbeitnehmer anzurufen, wäre ein Verbot solcher Anrufe ein gravierender Eingriff in die Erwerbs-

chancen und somit in die Erwerbsausübungsfreiheit²⁴⁾ dieser Unternehmer. Würde man nämlich § 107 TKG so interpretieren, dass dieser Anrufe zum Zweck des Abwerbens verbieten würde, würde die Tätigkeit des Arbeitsvermittlers beträchtlich erschwert werden; ein „Abwerben“ von Arbeitnehmern wäre ihm de facto unmöglich. Eine Rechtfertigung für einen solchen Eingriff in die Erwerbsfreiheit wäre nicht ersichtlich, zumal eine kurze und einmalige telefonische Ansprache am Arbeitsplatz auch dem Ziel des § 107 TKG, dem Schutz der Privatsphäre, nicht entgegensteht, da dabei mit dem gelindesten Mittel vorgegangen wird. Darüber hinaus wäre eine solche Auslegung auch aus der Sicht des Abzuwerbenden verfassungsrechtlich bedenklich: In den meisten Fällen ist die eigene Arbeitskraft nämlich das Wertvollste, das man hat; jede Einschränkung der Möglichkeit, den durch diese Arbeitskraft erzielten Ertrag zu maximieren, ist auch eine Einschränkung der Erwerbsausübungsfreiheit.

Praxistipp

Auch wenn es für Headhunter unserer Ansicht nach zulässig ist, abzuwerbende Personen telefonisch am Arbeitsplatz zu kontaktieren, muss dabei auf die Verhältnismäßigkeit geachtet werden. Der Betrieb des Konkurrenten darf so wenig wie möglich gestört werden. Erlaubt ist daher nur ein kurzer Anruf, um auf eine freie Stelle hinzuweisen und die Bereitschaft zu weiteren Gesprächen abzufragen; alles Weitere muss dann außerhalb der Arbeitszeit und auf privaten Kanälen erfolgen. Keinesfalls zulässig ist es, jemanden mehrmals zu kontaktieren oder Gespräche zu führen, die inhaltlich und zeitlich über das für den Erstkontakt Nötige hinausgehen.

Schlussstrich

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass sich an der Auffassung des OGH in seinem Judikat 4 Ob 106/88 auch durch neuere (Rechts-)Entwicklungen nichts geändert hat: Der Anruf eines Unternehmers am Arbeitsplatz, um einen Arbeitnehmer zu einem Jobwechsel einzuladen, ist zulässig. Dies gilt auch, wenn er einen Headhunter zu Hilfe nimmt.

¹⁸⁾ Riesz in *Riesz/Schilchegger* (Hrsg), Telekommunikationsgesetz (2016) § 107 TKG 2003 Rz 24.

¹⁹⁾ *Heidinger/Handig/Wiebe/Frauenberger/Burgstaller* in *Wiebe/Kodek*, UWG² § 1 FN 1048 (Stand 1. 2. 2020, rdb.at).

²⁰⁾ Die Beauftragung von Headhuntern ist grundsätzlich zulässig, s nochmals OGH 18. 2. 2003, 4 Ob 290/02 d.

²¹⁾ OGH 8. 11. 1983, 4 Ob 388/83. Siehe auch OGH 18. 10. 1994, 4 Ob 107/94; 28. 10. 1997, 4 Ob 320/97f.

²²⁾ OGH 29. 11. 2005, 4 Ob 192/05 x.

²³⁾ Siehe § 151a GewO 1994; vgl auch § 136 Abs 1 leg cit.

²⁴⁾ Art 6 StGG.