OÖ. LANDESVERWALTUNGSGERICHT

4021 Linz / Volksgartenstraße 14
Telefon: +43 732 7075-18004
Fax: +43 732 7075-218018
E-Mail: post@lvwg-ooe.gv.at / www.lvwg-ooe.gv.at
DVR: 4011090

Geschäftszeichen:
LVwG-301411/11/KLi/BHu

Datum:
Linz, 13. Februar 2017

I M N A M E N D E R R E P U B L I K

Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich hat durch seine Richterin Dr. Lidauer über die Beschwerde vom 2. Dezember 2016 der B S, geb.: x, x, S, gegen das Straferkenntnis der Bezirkshauptmannschaft Kirchdorf vom 3. November 2016, GZ: SanRB96-134-2016, wegen Übertretung des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes (ASVG) nach Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung

I. zu Recht e r k a n n t :

1. **Gemäß § 50 Abs. 1 VwGVG wird der Beschwerde im Hinblick auf Spruchpunkt 1 stattgegeben, das Straferkenntnis vom 3. November 2016, GZ: SanRB96-134-2016, aufgehoben und das Strafverfahren eingestellt.**

2. **Die Beschwerdeführerin hat weder einen Beitrag zu den Kosten des Verfahrens vor der belangten Behörde noch zu den Kosten des Beschwerdeverfahrens vor dem Landesverwaltungsgericht Oberösterreich zu leisten.**

3. **Gegen dieses Erkenntnis ist gemäß § 25a VwGG eine ordentliche Revision an den Verwaltungsgerichtshof nach Art. 133 Abs. 4 B-VG unzulässig.**

II. den B e s c h l u s s gefasst:

1. **Die Beschwerde wird im Hinblick auf die Spruchpunkte 2-9 gemäß § 31 Abs. 1 iVm § 50 Abs. 1 VwGVG als gegenstandslos erklärt und das Beschwerdeverfahren – mit der Feststellung, dass das behördliche Straferkenntnis in Rechtskraft erwachsen ist – eingestellt.**

2. **Gegen diesen Beschluss ist gemäß § 25a VwGG eine ordentliche Revision an den Verwaltungsgerichtshof nach Art. 133 Abs. 4 B-VG unzulässig.**

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e

I.1. Mit Straferkenntnis vom 3. November 2016, GZ: SanRB96-134-2016, wurde der Beschwerdeführerin (in der Folge: Bf) in Spruchpunkt 1 vorgeworfen, sie habe als Dienstgeberin den Dienstnehmer P H, bei welchem es sich um eine in der Krankenversicherung (vollversicherte) pflichtversicherte Person handle, am 15. September 2016 um 09:22 Uhr beschäftigt, obwohl dieser nicht vor Arbeitsantritt bei der x-krankenkasse zur Pflichtversicherung als vollversicherte Person angemeldet worden sei. Sie sei als Dienstgeberin verpflichtet gewesen, den Beschäftigten vor Arbeitsantritt anzumelden und sei die Meldung zu spät erstattet worden. Der Arbeitsantritt habe am 4. April 2016 um 20:45 Uhr stattgefunden, die Anmeldung bei der x-KK sei am 5. April 2016 um 20:02 Uhr erfolgt.

Die Bf habe dadurch § 111 Abs. 1 Z 1 iVm § 33 Abs. 1 ASVG verletzt; gemäß § 111 ASVG iVm § 20 VStG werde über sie eine Geldstrafe von 365 Euro, für den Fall der Uneinbringlichkeit eine Ersatzfreiheitsstrafe von 56 Stunden verhängt. Ferner habe sie einen Beitrag zu den Kosten des Strafverfahrens in Höhe von 36,50 Euro zu bezahlen.

Begründend führte die belangte Behörde aus, bei der Kontrolle der Finanzpolizei am 15. September 2016 habe der Dienstnehmer P H angegeben, am 4. April 2016 um 20:45 Uhr zu arbeiten begonnen zu haben. Die Anmeldung zur Sozialversicherung sei am 5. April 2016 um 20:02 Uhr, also verspätet und nicht vor Arbeitsbeginn erstattet worden.

I.2. Gegen diesen Tatvorwurf richtet sich die Beschwerde vom 2. Dezember 2016, mit welcher die Bf zusammengefasst vorbringt, sie habe keine Beiträge hinterzogen und sich somit auch nicht wegen Schwarzarbeit strafbar gemacht.

Begründend führte die Bf aus, P H habe ihr bereits mitgeteilt, dass er sich bei seiner Befragung durch die Finanzpolizei im Datum geirrt habe. Sie habe das nicht für wichtig erachtet, da man ja aus der Anmeldung sehen könne, wann er begonnen habe. Leider sei ihr nicht bewusst gewesen, dass man bei der Finanzpolizei auf jedes Wort Acht geben müsse. Auch ihr Dienstnehmer sei nur ein Mensch und es könne passieren, dass er sich einmal im Datum irre. Darüber hinaus sei ihr Dienstnehmer ein eher schüchterner, leicht zu irritierender Mensch und es komme schon einmal vor, dass sich jemand im Datum irre, überhaupt dann, wenn er von der Finanzpolizei überrascht werde.

Sie beantrage daher, das angefochtene Straferkenntnis aufzuheben und das Verwaltungsstrafverfahren einzustellen.

II. Nachfolgender Sachverhalt steht fest:

II.1. Die Bf betreibt seit November 2015 ein x-unternehmen. Für dieses x-unternehmen benötigte sie Mitarbeiter, die insbesondere auch die Nachtschichten übernehmen sollten. Der Zeuge P H stellte sich bei der Bf vor, um fallweise in deren Unternehmen tätig zu werden.

II.2. Am 4. April 2016 im Laufe des Nachmittages fand das Vorstellungsgespräch zwischen der Bf und dem Zeugen statt. Im Anschluss an das Vorstellungsgespräch unternahm die Bf mit dem Zeugen eine Rundfahrt in einem ihrer T. Im Zuge dieser Rundfahrt lenkte ausschließlich die Bf das Fahrzeug, der Zeuge befand sich am Beifahrersitz. Die Bf zeigte ihm die einzelnen Haltestellen, an denen ein Ein- und Aussteigen für Fahrgäste möglich ist.

Personentransporte fanden im Zuge dieser Rundfahrt nicht statt. Die Bf befand sich mit dem Zeugen alleine im Fahrzeug.

Für den Fall, dass der Zeuge die Rundfahrt unterbrechen bzw. abbrechen hätte wollen, wäre ihm dies jederzeit möglich gewesen. Er hätte der Bf jederzeit mitteilen können, dass er die Arbeitsstelle bei ihr doch nicht antreten wolle und wäre die Bf dann mit ihm zurückgefahren. Der Zeuge war insofern nicht dazu gezwungen, einen Teil der Arbeitszeit mit der Bf zu verbringen.

Die Bf überprüfte im Zuge dieser Rundfahrt auch nicht die Fähigkeiten des Zeugen als x-fahrer, sondern diente diese Fahrt dem Zeugen dazu, sich ein Bild von der geplanten Arbeitsstelle zu machen.

III. Beweiswürdigung

III.1. Die Feststellungen zum Unternehmen der Bf ergeben sich aus deren Aussage in der öffentlichen mündlichen Verhandlung vor dem erkennenden Gericht, welche unbestritten blieben und insofern außer Streit stehen.

III.2. Die Abwicklung des Vorstellungsgespräches ergibt sich einerseits aus der Aussage der Bf, sowie andererseits auch aus der Aussage des Zeugen P H. Beide Aussagen stimmen in den wesentlichen Punkten überein, sind schlüssig und widerspruchsfrei, ohne jedoch abgestimmt zu wirken.

Insbesondere gaben beide vernommenen Personen an, dass am 4. April 2016 lediglich ein Vorstellungsgespräch stattfand und der Zeuge noch keine Arbeitsleistung erbrachte. Übereinstimmend gaben beide vernommenen Personen außerdem auch an, dass die Rundfahrt im T von der Bf durchgeführt wurde und sich der Zeuge am Beifahrersitz befand und keine eigene Arbeitsleistung

erbrachte. Übereinstimmend gaben ebenso beide an, dass Personentransporte im Zuge dieser Rundfahrt nicht stattfanden.

Darüber hinaus gab der Zeuge an, dass er die Rundfahrt jederzeit abbrechen hätte können, falls er die geplante Arbeitsstelle doch nicht antreten hätte wollen. Diese Möglichkeit eines jederzeitigen Abbruches der Rundfahrt wurde auch von der Bf bestätigt.

Dem Zeugen wurde auch vorgehalten, dass er im Personenblatt als Dienstantritt den 4. April 2016 angegeben habe, was der Zeuge damit erklärte, sich im Datum geirrt zu haben, zumal am 4. April 2016 nur das Vorstellungsgespräch stattgefunden habe. Der Zeuge gab auch an, dass sein tatsächlicher Dienstantritt am 5. April 2016 stattfand. Wenngleich der Zeuge auch derzeit bei der Bf beschäftigt ist, erweckte er nicht den Eindruck, mit seiner Aussage die Bf schützen zu wollen, wurde er doch immerhin vor seiner Vernehmung auf die ihn treffende Wahrheitspflicht hingewiesen. Der Zeuge erweckte vielmehr den Eindruck, dass er den Ablauf des Vorstellungsgespräches, der Rundfahrt im T und seinen tatsächlichen Dienstantritt in der Verhandlung vor dem erkennenden Gericht wahrheitsgemäß wiedergegeben hat. Der Ablauf des Vorstellungsgespräches wurde von ihm ohne zögerliche Antwort geschildert. Die Frage, ob die daran anschließende Rundfahrt ohne weiteres unterbrochen werden hätte können, wurde in der Verhandlung vor dem erkennenden Gericht erstmals aufgeworfen, sodass der Zeuge mit dieser Frage gar nicht rechnen konnte. Dennoch beantwortete er diese ohne Umschweife dahingehend, dass ein solcher Abbruch möglich gewesen wäre. Erst daraufhin bestätigte auch die Bf diese Vorgehensweise.

III.3. Dass der Zeuge am 5. April 2016 um 20:02 Uhr zur Sozialversicherung angemeldet wurde – also vor Dienstantritt – ergibt sich aus dem ELDA-Auszug. Die Anmeldung um diese Uhrzeit ist außerdem unbestritten.

IV. Rechtslage:

IV.1. Als Dienstnehmer gilt gemäß § 4 Abs. 2 ASVG derjenige, der in einem Verhältnis persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit gegen Entgelt beschäftigt wird, wobei hiezu auch Personen gehören, bei deren Beschäftigung die Merkmale persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit gegenüber den Merkmalen selbstständiger Ausübung der Erwerbstätigkeit überwiegen; unabhängig davon gelten Personen jedenfalls dann als Dienstnehmer, wenn sie entweder mit einem Dienstleistungscheck nach dem Dienstleistungsscheckgesetz entlohnt werden, oder wenn sie nach § 47 Abs. 1 iVm Abs. 2 des Einkommensteuergesetzes (EStG) lohnsteuerpflichtig sind, soweit es sich nicht um Bezieher von Einkünften nach § 25 Abs. 1 Z 4 lit. a oder b EStG oder um Bezieher von Einkünften nach

§ 25 Abs. 1 Z 4 lit. c EStG, die in einem öffentlich-rechtlichen Verhältnis zu einer Gebietskörperschaft stehen, handelt.

IV.2. Gemäß § 33 Abs. 1 ASVG haben Dienstgeber jede von ihnen beschäftigte, nach diesem Bundesgesetz in der Krankenversicherung pflichtversicherte Person (Vollversicherte und Teilversicherte) vor Arbeitsantritt beim zuständigen Krankenversicherungsträger anzumelden und binnen sieben Tagen nach dem Ende der Pflichtversicherung abzumelden. Die An(Ab)meldung durch den Dienstgeber wirkt auch für den Bereich der Unfall- und Pensionsversicherung, soweit die beschäftigte Person in diesen Versicherungen pflichtversichert ist. Gemäß Abs. 2 leg. cit. gilt Abs. 1 für die nur in der Unfall- und Pensionsversicherung sowie für die nur in der Unfallversicherung nach § 7 Z 3 lit. a Pflichtversicherten mit der Maßgabe, dass die Meldungen beim Träger der Krankenversicherung, der beim Bestehen einer Krankenversicherung nach diesem Bundesgesetz für sie sachlich und örtlich zuständig wäre, zu erstatten ist.

IV.3. Nach § 35 Abs. 1 ASVG gilt als Dienstgeber im Sinne dieses Bundesgesetzes derjenige, für dessen Rechnung der Betrieb (die Verwaltung, die Hauswirtschaft, die Tätigkeit) geführt wird, in dem der Dienstnehmer (Lehrling) in einem Beschäftigungs(Lehr)verhältnis steht, auch wenn der Dienstgeber den Dienstnehmer durch Mittelspersonen in Dienst genommen hat oder ihn ganz oder teilweise auf Leistungen Dritter an Stelle des Entgelts verweist. Dies gilt entsprechend auch für die gemäß § 4 Abs. 1 Z 3 pflichtversicherten, nicht als Dienstnehmer beschäftigten Personen.

IV.4. Gemäß § 111 Abs. 1 ASVG handelt ordnungswidrig, wer als Dienstgeber oder sonstige nach § 36 meldepflichtige Person (Stelle) oder als bevollmächtigte Person nach § 35 Abs. 3 entgegen den Vorschriften dieses Bundesgesetzes 1. Meldungen oder Anzeigen nicht oder falsch oder nicht rechtzeitig erstattet oder 2. Meldungsabschriften nicht oder nicht rechtzeitig weitergibt oder 3. Auskünfte nicht oder falsch erteilt oder 4. gehörig ausgewiesene Bedienstete oder Versicherungsträger während der Betriebszeiten nicht in Geschäftsbücher, Belege und sonstige Aufzeichnungen, die für das Versicherungsverhältnis bedeutsam sind, einsehen lässt. Gemäß § 111 Abs. 2 leg. cit. ist die Ordnungswidrigkeit nach Abs. 1 von der Bezirksverwaltungsbehörde als Verwaltungsübertretung zu bestrafen, und zwar mit Geldstrafe von 730 Euro bis 2.180 Euro, im Wiederholungsfall von 2.180 Euro bis 5.000 Euro, bei Uneinbringlichkeit der Geldstrafe mit Freiheitsstrafe bis zu zwei Wochen, sofern die Tat weder den Tatbestand einer in die Zuständigkeit der Gerichte fallenden strafbaren Handlung bildet noch nach anderen Verwaltungsbestimmungen mit strengerer Strafe bedroht ist. Unbeschadet der §§ 20 und 21 des Verwaltungsstrafgesetzes 1991 kann die Bezirksverwaltungsbehörde bei erstmaligem ordnungswidrigen Handeln nach Abs. 1 die Geldstrafe bis auf 365 Euro herabsetzen, wenn das Verschulden geringfügig und die Folgen unbedeutend sind.

V. Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich hat hiezu erwogen:

V.1. Erwiesen ist, dass der Zeuge am 4. April 2016 im Unternehmen der Bf anwesend war, wo zunächst ein Vorstellungsgespräch stattfand. Ebenso steht fest, dass im Anschluss an das Vorstellungsgespräch eine Rundfahrt im T stattfand, wobei die Bf das Fahrzeug lenkte, ein Personentransport nicht erfolgte, dem Zeugen die einzelnen Haltestellen gezeigt wurden und er die Rundfahrt jederzeit abbrechen hätte können.

Verfahrensgegenständlich ist daher die Frage, ob bereits das Vorstellungsgespräch und die x-rundfahrt zu einem anmeldepflichtigen Dienstverhältnis zählen oder ob der Dienstantritt tatsächlich erst am 5. April 2016 um 20:45 Uhr stattfand. Insbesondere zu klären ist, ob es sich bei der Rundfahrt im T um eine Probearbeit handelte, die anmeldepflichtig ist.

V.2. Hinsichtlich des Vorstellungsgespräches und der x-rundfahrt am 4. April 2016 ist daher abzuwägen, ob diese dazu diente, dass sich der Zeuge ein Bild vom Betrieb der Bf machen konnte, oder ob auch die Bf die Kenntnisse und Fähigkeiten des Zeugen testen wollte.

V.2.1. Der Verwaltungsgerichtshof führte dazu aus:

„Der Zweck des ‚Probetages', die Eignung des (potentiellen) Dienstnehmers zu überprüfen, setzt voraus, dass dieser sich zumindest in untergeordneter Weise an der Arbeit (etwa der Regalbetreuung in den Supermärkten) beteiligt, zum anderen wäre auch eine mehrere Stunden dauernde Einschulung (hier das Kennenlernen der Route und der zu verrichtenden Tätigkeiten durch Teilnahme an einer Auslieferungsfahrt) bereits Teil der Betriebsarbeit. Auch ohne ausdrücklich vereinbartes Gehalt, hatte der den Probetag Absolvierende daher Anspruch auf den kollektivvertraglichen bzw. angemessenen Lohn (vgl. § 1152 ABGB); Zur Vermutung der Entgeltlichkeit auch bei Einschulungszeiten s. auch das Urteil des Obersten Gerichtshofes ArbSlg. 8457)." [VwGH 14.2.2013, 2012/08/0023].

In rechtlicher Hinsicht dient das „Schnuppern" daher dem Arbeitnehmer, sich ein Bild vom Arbeitgeber zu machen und die Probearbeit dem Arbeitgeber, sich ein Bild vom Arbeitnehmer zu machen. Während „Schnuppern" nicht zu einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung führt, ist dies bei einer Probearbeit sehr wohl der Fall.

Im gegenständlichen Fall hat der Zeuge keine eigene Arbeitsleistung erbracht. Die Beschwerdeführerin machte sich im Zuge der x-rundfahrt insofern kein Bild von den Fähigkeiten des Zeugen als x-lenker. Auch eine Einschulung fand nicht statt, zumal keine Personentransporte erfolgten, sondern nur die Bf und der Zeuge die Rundfahrt unternahmen. Die Rundfahrt diente dem Zeugen, sich ein

Bild von seiner späteren Tätigkeit zu machen, nicht aber der Bf sich ein Bild vom Zeugen zu machen.

V.2.2. Der VwGH hat in seinem Erkenntnis vom 14. Februar 2013, Zl.: 2012/08/0023, Nachfolgendes erkannt:

„Der Verwaltungsgerichtshof hat in seiner Rechtsprechung bereits klargestellt, dass es der Annahme eines (versicherungspflichtigen) Probearbeitsverhältnisses nicht entgegensteht, wenn die (Weiter)Beschäftigung vom Ergebnis dieser Erprobung abhängig gemacht wird, zumal im Probearbeitsverhältnis ohnehin die Möglichkeit zu dessen jederzeitigen Auflösung ohne Begründung besteht. Für die danach erforderliche Abgrenzung eines bloßen Vorstellungsgesprächs von der Aufnahme der (auch versicherten) Betriebsarbeit kann es vor dem Hintergrund des Schutzzweckes arbeitsrechtlicher Normen nicht dem Arbeitgeber überlassen werden, eine Beschäftigung, die typischerweise Teil eines Probearbeitsverhältnisses ist, nach Belieben in das Vorstellungsgespräch zu integrieren und so arbeitsuchende Personen zu Arbeitsleistungen ohne Entgeltsanspruch zu verhalten. Die Abgrenzung des Vorstellungsgespräches von einer Arbeitsleistung, die den Beginn eines Arbeitsverhältnisses markiert, hat daher nach objektiven Gesichtspunkten und Berücksichtigung der Übung des redlichen Verkehrs zu erfolgen. Soweit der Arbeitgeber das Vorstellungsgespräch dazu benützt, eine Arbeitsleistung in Anspruch zu nehmen, die nach Art und Umfang üblicherweise nicht unentgeltlich erbracht wird und dadurch das Vorstellungsgespräch der Sache nach in die eigentliche Betriebsarbeit oder in eine für die Beschäftigung allenfalls erforderliche Einschulung erstreckt, kommt es zu einer einseitigen Verkürzung der Interessen des Arbeitnehmers, ohne dass dies durch berechtigte Interessen des Arbeitgebers gerechtfertigt würde. Eine solche Vorgangsweise entspricht daher nicht der Übung des redlichen Verkehrs (Hinweis E 18.2.2004, Zl.: 2000/08/0180, VwSlg. 16285A/1996).“

Im gegenständlichen Fall hat sich ergeben, dass Arbeitsleistungen des Zeugen von der Bf nicht eingefordert wurden und er auch nicht seine Fähigkeiten als x-lenker demonstrierte. Vielmehr war er ausschließlich als Beifahrer im T anwesend, sodass sich die Bf noch nicht einmal von den Fähigkeiten des Zeugen als x-Lenker im Generellen ein Bild machte. Außerdem hätte der Zeuge die Rundfahrt jederzeit abbrechen und erklären können, die geplante Arbeitsstelle nicht anzutreten. Eine Probearbeitsleistung wurde von ihm insofern nicht gefordert bzw. erbracht.

Im gegenständlichen Fall ist außerdem hervorzuheben, dass der Zeuge nur eine kurze Rundfahrt im T der Bf unternahm und nicht dazu verpflichtet war, mehrere Stunden im Zuge von Personentransporten im Fahrzeug der Bf anwesend zu sein. Der Zeuge hätte darüber hinaus die Rundfahrt jederzeit abbrechen können.

Der vorliegende Fall unterscheidet sich insofern grundlegend von der zitierten Judikatur, zumal von Arbeitsleistungen des Zeugen und einer mehrstündigen Einschulung nicht die Rede sein kann (vgl. LVwG Steiermark 21.7.2015, LVwG33.15-1159/2015).

V.3. Da sowohl die Bf als auch der Zeuge übereinstimmend aussagten, dass Personentransporte im Zuge der Rundfahrt nicht stattfanden, der Zeuge keine eigene Fahrleistung erbringen musste und darüber hinaus die Rundfahrt jederzeit abbrechen hätte können, liegt in der Tätigkeit des Zeugen am 4. April 2016 noch keine sozialversicherungspflichtige Arbeitsverrichtung. Vielmehr kann die Rundfahrt im T als „Schnuppern" betrachtet werden.

V.4. Aus den genannten Erwägungen ergibt sich insofern, dass im vorliegenden Fall noch nicht von einer sozialversicherungspflichtigen Tätigkeit ausgegangen werden kann. Der Dienstantritt hat vielmehr tatsächlich erst am 5. April 2016 um 20:45 Uhr stattgefunden und erfolgte die Anmeldung um 20:02 Uhr, somit vor Dienstantritt.

V.5. Der Beschwerde war insofern Folge zu geben und spruchgemäß zu entscheiden, das angefochtene Straferkenntnis im Hinblick auf Spruchpunkt 1 aufzuheben und das Verwaltungsstrafverfahren einzustellen. Die Kostenentscheidung gründet auf den gesetzlichen Bestimmungen.

VI. Im Hinblick auf die Einstellung mit Beschluss ist auszuführen, dass die Bf in der Verhandlung vor dem Landesverwaltungsgericht Oberösterreich ihre Beschwerde hinsichtlich Spruchpunkte 2-9 zurückgezogen hat.

VI.1. Mit Straferkenntnis vom 3. November 2016, GZ: SanRB96-134-2016, wurde ihr zunächst vorgeworfen, sie habe mehrere namentlich genannte Dienstnehmer an verschiedenen Tagen nicht vor Arbeitsantritt zur Sozialversicherung angemeldet. Über die Bf wurde deshalb gemäß § 111 Abs. 1 ASVG jeweils eine Geldstrafe von 365 Euro bzw. jeweils eine Ersatzfreiheitsstrafe von 56 Stunden verhängt. Ferner wurde sie zur Leistung eines Verfahrenskostenbeitrages verpflichtet.

VI.2. Gegen dieses Straferkenntnis richtete sich die Beschwerde vom 2. Dezember 2016, mit welcher die Bf vorbrachte, nur auf Grund eines Irrtums und einer falsch verstandenen Information der x-KK die genannten Dienstnehmer falsch zur Sozialversicherung angemeldet zu haben. Diese Meldungen seien inzwischen richtig gestellt worden. Es sei auch unrichtig, dass die Dienstnehmer überhaupt nicht zur Sozialversicherung angemeldet gewesen seien. Sie ersuche daher, die gegen sie verhängte Strafe zu erlassen.

VI.3. Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich hat in der für den 13. Februar 2017 anberaumten öffentlichen mündlichen Verhandlung die Sach- und Rechtslage mit der Bf erörtert. Daraufhin erklärte sie, ihre Beschwerde zurückzuziehen.

VI.4. Gemäß § 31 Abs. 1 iVm § 50 Abs. 1 VwGVG war daher die Beschwerde als gegenstandslos zu erklären und das Beschwerdeverfahren – mit der Feststellung, dass das behördliche Straferkenntnis in Rechtskraft erwachsen ist – einzustellen.

VII. Unzulässigkeit der ordentlichen Revision

VII.1. Die ordentliche Revision ist unzulässig, da keine Rechtsfrage im Sinne des Art. 133 Abs. 4 B-VG zu beurteilen war, der grundsätzliche Bedeutung zukommt. Weder weicht die gegenständliche Entscheidung von der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ab, noch fehlt es an einer Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes. Weiters ist die dazu vorliegende Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes auch nicht als uneinheitlich zu beurteilen. Ebenfalls liegen keine sonstigen Hinweise auf eine grundsätzliche Bedeutung der zu lösenden Rechtsfrage vor.

VII.2. Hinsichtlich der Abgrenzung zwischen einem „Schnuppern" des Arbeitnehmers und einer sozialversicherungspflichtigen Probearbeit wird auf die oben (V.2.) zitierten Erkenntnisse des Verwaltungsgerichtshofes verwiesen. Die vorliegende Entscheidung weicht von dieser Judikatur nicht ab.

Der festgestellte Sachverhalt ergibt sich außerdem aus den konkreten Aussagen des Zeugen und der Bf. Die vorliegende Entscheidung betrifft daher nur den konkret vorliegenden Einzelfall. Auch diesem Grund war die ordentliche Revision für unzulässig zu erklären.

R e c h t s m i t t e l b e l e h r u n g

Gegen diese Entscheidungen besteht innerhalb von sechs Wochen ab dem Tag der Zustellung die Möglichkeit der Erhebung einer Beschwerde beim Verfassungsgerichtshof und/oder einer außerordentlichen Revision beim Verwaltungsgerichtshof. Eine Beschwerde an den Verfassungsgerichtshof ist unmittelbar bei diesem einzubringen, eine Revision an den Verwaltungsgerichtshof beim Landesverwaltungsgericht Oberösterreich. Die Abfassung und die Einbringung einer Beschwerde bzw. einer Revision müssen durch einen bevollmächtigten Rechtsanwalt bzw. eine bevollmächtigte Rechtsanwältin erfolgen. Für die Beschwerde bzw. Revision ist eine Eingabegebühr von je 240 Euro zu entrichten.

Landesverwaltungsgericht Oberösterreich

Dr. Lidauer