

## LANDESARBEITSGERICHT NÜRNBERG

**4 Sa 81/18**

1 Ca 452/17

(Arbeitsgericht Bayreuth)

Datum: 21.11.2018

Rechtsvorschriften: §§ 119, 142 BGB, 14 TzBfG

Orientierungshilfe:

Wird ein Bewährungshelfer während der Laufzeit seines befristeten Arbeitsverhältnisses im regionalen Zuständigkeitsbereich seiner Dienststelle straffällig, kann der auf die Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis gerichtete Vertrag auch dann gem. § 119 Abs. 2 BGB erfolgreich angefochten werden, wenn die gegen ihn verhängte Geldstrafe die Grenze von 90 Tagessätzen (§ 32 BZRG) nicht übersteigt.

---

### Urteil:

- I. Die Berufung der Klägerin gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts Bayreuth vom 10.01.2018, Az.: 1 Ca 452/17, wird auf Kosten der Berufungsführerin zurückgewiesen.
- II. Die Revision wird zugelassen.

### Tatbestand:

Die Parteien streiten um die Wirksamkeit einer Befristung, einer Anfechtung gem. § 119 II BGB sowie einer hilfsweisen fristlosen und ordentlichen Kündigung.

Die 1988 geborene Klägerin war bei dem Beklagten aufgrund des befristeten Arbeitsvertrags vom 07.10.2014 (Bl. 50 – 52 d.A.) zunächst im Zeitraum 16.10.2014 bis 30.09.2015 als Bewährungshelferin am Landgericht A-Stadt beschäftigt.

Während dieser Zeit wurde die Klägerin am 15.05.2015 Mutter einer Tochter; sie brachte nach Ablauf des Beschäftigungsverbotes im Zeitraum 21.07. bis 19.08.2015 Erholungsurlaub ein und ging danach bis zum Ende des befristeten Vertrages in Elternzeit.

Mit befristetem Vertrag vom 12.11.2015 (Bl. 53, 54 d.A.) wurde sie für die Zeit vom 01.12.2015 bis 21.12.2016 wieder als Bewährungshelferin beim Landgericht A-Stadt beschäftigt; im Arbeitsvertrag sind als Befristungsgründe für Dezember 2015 die Teilabordnung des Bewährungshelfers A. sowie für das Jahr 2016 die Vertretung für die Dauer der Elternzeit der Sozialinspektorin beim Landgericht A-Stadt B. benannt. Dieser befristete Vertrag wurde mit Vertrag vom 20.10.2016 (Bl. 55, 56 d.A.) bis 14.03.2017 verlängert; als Vertretungsgrund war wiederum die Elternzeit der Sozialinspektorin B. genannt. Mit Vertrag vom 13.12.2016 (Bl. 57, 58 d.A.) erfolgte eine erneute Verlängerung der Befristung bis 21.06.2017; in dem Vertrag wurde als Befristungsgrund die Vertretung der Sozialoberinspektorin B. für die Dauer der Beschäftigungsverbote gem. §§ 3 Absatz 2, 6 Absatz 1 MuSchG angegeben. Die beim Landgericht A-Stadt als Bewährungshelferin tätige Mitarbeiterin B. befand sich im Zeitraum vom 01.01.2016 bis März 2017 in Elternzeit und wurde während der Elternzeit ein zweites Mal schwanger; voraussichtlicher Entbindungstermin für das zweite Kind war laut ärztlicher Bescheinigung (Bl. 152 d.A.) der 26.04.2017, der Beginn der Schutzfristen nach dem MuSchG demnach der 15.03.2017.

Die Parteien schlossen am 10.05.2017 einen unbefristeten Arbeitsvertrag (Bl. 67, 68 d.A.) mit Wirkung zum 01.06.2017 über die Tätigkeit als Ganztagskraft im Bewährungshilfedienst ab.

Unter dem 15.05.2017 erging gegen die Klägerin ein Strafbefehl wegen Betruges (Bl. 73 - 75 d.A.) in welchem eine Gesamtgeldstrafe in Höhe von 35 Tagessätzen á 65,-- € verhängt wurde. Der Klägerin wurde vorgeworfen, in ihrem Antrag vom 27.07.2015 auf Gewährung von Elterngeld für den Zeitraum vom 15.08.2015 bis 14.01.2016 bewusst unrichtig angegeben zu haben, im Bezugszeitraum keiner Erwerbstätigkeit nachzugehen und auch keinen Urlaub aus einer Erwerbstätigkeit zu nehmen, obwohl sie bis einschließlich 19.08.2015 Resturlaub eingebracht habe. Ferner habe sie dem Leistungsträger nicht mitgeteilt, dass sie seit dem 01.12.2015 wieder in ihre vorherige Tätigkeit zurückgekehrt sei. Auf ihren Einspruch hin wurde die Klägerin durch Urteil des Amtsgerichts A-Stadt vom 12.06.2017 (Bl. 76 – 78 d.A.) wegen Betruges verurteilt. Aufgrund der Berufung der

Staatsanwaltschaft wurde die Klägerin durch Urteil der 2. Kleinen Strafkammer des Landgerichts A-Stadt vom 10.10.2017 (Bl. 126 – 130 d.A.) zu einer Geldstrafe in Höhe von 25 Tagessätzen zu je 40,-- € verurteilt.

Die Klägerin hat das zu Unrecht bezogene Elterngeld in Höhe von 1.297,47 € im November 2016 an den betroffenen Leistungsträger, das ZBFS, zurückgezahlt.

Mit Schreiben vom 16.05.2017 (Bl. 6, 7 d.A.) hat der Beklagte, vertreten durch den Präsidenten des Landgerichts A-Stadt, den Arbeitsvertrag vom 10.05.2017 gemäß § 119 II BGB wegen Irrtums über eine verkehrswesentliche Eigenschaft der Klägerin angefochten. Mit Schreiben vom 29.05.2017 (Bl. 8 d.A.) kündigte er hilfsweise das unbefristete Arbeitsverhältnis fristlos aus wichtigem Grund und hilfsweise ordentlich.

Mit ihrer zum Arbeitsgericht Bayreuth erhobenen Klage vom 16.06.2017 greift die Klägerin, die bis 21.06.2017 als Bewährungshelferin tatsächlich beschäftigt wurde, die Befristung des Arbeitsverhältnisses zum 21.06.2017, die erklärte Anfechtung des Vertrages vom 10.05.2017 und die mit Schreiben vom 29.05.2017 erklärten Kündigungen an.

Wegen der Anträge der Parteien und ihres näheren Vorbringens in dem erstinstanzlichen Verfahren wird auf den Tatbestand der angefochtenen Entscheidung Bezug genommen.

Das Arbeitsgericht Bayreuth hat mit Endurteil vom 10.01.2018 die Klage abgewiesen. Es hat seine Entscheidung im Wesentlichen darauf gestützt, das Arbeitsverhältnis der Parteien habe infolge wirksamer Befristung zum 21.06.2017 geendet; ein unbefristeter Arbeitsvertrag sei wegen der erfolgreichen Anfechtung des Beklagten nach § 119 II BGB nicht zustande gekommen.

Die Befristung des Arbeitsverhältnisses zum 21.06.2017 sei mit Sachgrund erfolgt und damit rechtswirksam gem. § 14 I Satz 1 i.V.m. Satz 2 Ziffer 3 TzBfG. Angesichts der vorgelegten ärztlichen Bescheinigung des Dr. C. stehe fest, dass die Mitarbeiterin B. im Zeitraum vom 15.03. bis 21.06.2017 wegen der Beschäftigungsverbote vor und nach der Entbindung ihres zweiten Kindes nicht beschäftigt werden durfte. Die Stelle der als Bewährungshelferin tätigen B. sei unstrittig seit 01.01.2016 durch diese nicht besetzt gewesen und auch im maßgeblichen Zeitraum vom 15.03. bis 21.06.2017 habe für sie infolge der Beschäftigungsverbote ein Vertretungsbedarf bestanden.

Ein unbefristetes Arbeitsverhältnis sei zwischen den Parteien nicht wirksam zustande gekommen, da der Vertrag vom 10.05.2017 infolge wirksamer Anfechtung mit Schreiben vom 16.05.2017 nach § 119 II BGB als nichtig anzusehen sei, § 142 I BGB.

Nach § 119 II BGB könne eine Anfechtung dann erfolgen, wenn der Anfechtende bei Abgabe einer Willenserklärung im Irrtum über eine verkehrswesentliche Eigenschaft einer Person gewesen sei. Im Arbeitsrecht könne eine strafgerichtliche Verurteilung dann eine solche Anfechtung rechtfertigen, wenn das entsprechende Delikt einen Bezug zum Aufgabenbereich des Arbeitnehmers habe, so dass sich aus der strafgerichtlichen Verurteilung die fehlende persönliche Eignung gerade für die arbeitsvertraglich geschuldeten Aufgaben ergebe. Vorliegend sei dies angesichts des Aufgabenbereichs der Klägerin der Fall: Sie habe als Bewährungshelferin für die ihr zugeteilten Probanden dafür zu sorgen, dass diese künftig ein straffreies Leben führten, und insoweit eine Vorbildfunktion auszufüllen. Eine eigene Straffälligkeit führe dazu, dass diese Vorbildfunktion gerade nicht mehr überzeugend dem Probanden gegenüber dargestellt und vorgelebt werden könne. Hierdurch habe sich die Klägerin in ihrer Funktion gegenüber ihren Probanden angreifbar gemacht. Die Anfechtung sei auch unverzüglich i.S.d. § 121 BGB erfolgt und führe zur Unwirksamkeit der dem Abschluss des unbefristeten Vertrages zwischen den Parteien zugrundeliegenden Willenserklärung des Beklagten, § 142 I BGB.

Gegen das den Prozessbevollmächtigten der Klägerin am 24.01.2018 zugestellte Urteil haben diese mit Telefax vom 22.02.2018 Berufung eingelegt und sie innerhalb der bis 11.04.2018 verlängerten Begründungsfrist mit Telefax von diesem Tag begründet.

Die Klägerin meint, die erklärte Anfechtung sei nicht gerechtfertigt, denn sie sei nicht verpflichtet gewesen, das gegen sie laufende Ermittlungsverfahren mitzuteilen. Selbst eine Verurteilung hätte sie nicht mitteilen müssen, da in ein erweitertes Führungszeugnis erst Verurteilungen ab einer Geldstrafe von mehr als 90 Tagessätzen aufgenommen würden. Sie habe sich deshalb erfolgreich bei dem Beklagten bewerben und sich hierbei als unbestraft bezeichnen dürfen. Zu Unrecht habe das Erstgericht entscheidend auf eine Vorbildfunktion der Bewährungshelfer abgestellt. Bewährungshelfer hätten die Aufgaben, den Verurteilten bei ihrer Lebensbewältigung helfend und betreuend zur Seite zu stehen und mit ihnen an der Verhinderung neuer Straftaten zu arbeiten. Die Erfüllung gerichtlicher Auflagen und Weisungen sei zu überwachen und über die Lebensführung der Verurteilten

zu berichten. Diese ihr obliegenden Verpflichtungen könne sie trotz ihrer geringfügigen Straffälligkeit weiterhin erfüllen. Es fehle ihr nicht an der Eignung, weiterhin als Bewährungshelferin eingesetzt zu werden. Das einmalige außerdienstliche Vergehen führe nicht zum Wegfall ihrer jahrelang erworbenen Kompetenz. Das im Zeitpunkt des Vertragsschlusses noch laufende Ermittlungsverfahren sei für den Dienstvorgesetzten nicht entscheidungserheblich gewesen. Zu keinem Zeitpunkt habe er nach dem Vorliegen eines strafrechtlichen Ermittlungsverfahrens oder Vorstrafen gefragt. Die erst danach erfolgte Verurteilung sei für den Vertragsschluss ebenfalls unerheblich. Ihr Vergehen habe keinen unmittelbaren Bezug zu ihrem Arbeitsverhältnis. Auf eine generelle Unzuverlässigkeit und Ungeeignetheit könne nicht geschlossen werden.

Die Klägerin und Berufungsklägerin beantragt:

1. Das am 10.01.2018 verkündete und am 24.01.2018 zugestellte Urteil des Arbeitsgerichtes A-Stadt, Az.: 1 Ca 452/17 wird aufgehoben.
2. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Klägerin nicht aufgrund wirksamer Befristungsabrede zum 21.06.2017 beendet worden ist.
3. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien über den 21.06.2017 zu unveränderten Arbeitsbedingungen fortbesteht.

Der Beklagte und Berufungsbeklagte beantragt:

1. Die Berufung der Klägerin vom 22.02.2018 gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts Bayreuth vom 10.01.2018, Aktenzeichen: 1 Ca 452/17, wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin hat auch die Kosten der Berufung zu tragen.

Er behauptet, bei Abschluss des Vertrages vom 10.05.2017 habe beim Präsidenten des Landgerichts A-Stadt eine Fehlvorstellung hinsichtlich der persönlichen Eignung der Klägerin bestanden. Dieser habe keine Kenntnis von der durch die Klägerin begangenen Straftat des Sozialbetrugs gehabt. Beim Landgericht A-Stadt würden Bewährungshelfer

nicht eingestellt, wenn sie Straftaten begangen haben. Auch das Bayerische Staatsministerium der Justiz verlange, dass sich Bewährungshelfer überhaupt nicht strafbar gemacht haben. Die Arbeit der Bewährungshelfer solle straffällig gewordenen Menschen ein straf-freies Leben sowie eine nachhaltige und produktive Integration in die Gesellschaft ermög-lichen. Die Begehung einer eigenen Straftat - zumal im regionalen Zuständigkeitsbereich der Dienststelle - mache einen Bewerber für diese Tätigkeit ungeeignet. Eine vertrauens-volle Zusammenarbeit mit den Strafrichtern vor Ort sei nach dem von der Klägerin began-genen Sozialleistungsbetrug nicht mehr gegeben. Dies gelte auch für eine unbelastete Zusammenarbeit mit den örtlichen Trägern der öffentlichen Leistungsverwaltung. Da die Begehung der Straftat wegen des Bezugs zu ihrer Tätigkeit die fehlende persönliche Eig-nung der Klägerin begründe, sei nicht darauf abzustellen, wann ihre rechtskräftige Verur-teilung erfolgt sei. Ein Angehöriger des öffentlichen Dienstes habe sich auch außerdienst-lich so zu verhalten, dass das Ansehen des öffentlichen Arbeitgebers nicht beeinträchtigt werde. Auf die unterlassene Mitteilung des laufenden Ermittlungsverfahrens und das Vor-liegen einer arglistigen Täuschung werde die Anfechtung nicht gestützt.

Hinsichtlich weiterer Einzelheiten des Parteivorbringens wird auf die im Berufungsverfah-ren gewechselten Schriftsätze verwiesen.

Von einer weitergehenden Darstellung des Tatbestandes wird abgesehen, § 69 II ArbGG.

## **Entscheidungsgründe:**

### I.

Die Berufung ist nur zum Teil zulässig.

Sie ist statthaft, § 64 Abs. 1, Abs. 2 c ArbGG, und auch in der gesetzlichen Form und Frist eingelegt worden, §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 S. 1 ArbGG, 519, 520 ZPO.

Ausreichend begründet worden ist die Berufung nur, soweit der Fortbestand des Arbeitsverhältnisses über den 21.06.2017 hinaus geltend gemacht und dies auf die Unwirksamkeit der erklärten Anfechtung des Vertrages vom 10.05.2017 gestützt wird.

Soweit die Feststellung begehrt wird, dass das Arbeitsverhältnis nicht infolge wirksamer Befristungsabrede zum 21.06.2017 beendet worden ist, enthält die Berufungsbegründung keine Angriffe gegen die Feststellungen und rechtlichen Wertungen des Ersturteils im Hinblick auf die sachliche Rechtfertigung der Befristung des Vertrages vom 13.12.2016 gem. § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG (vgl. BAG v. 19.10.2010 - 6 AZR 118/10 - NZA 2011, 62; v. 28.05.2009 – 2 AZR 223/08 – AP Nr. 2 zu § 520 ZPO; jeweils m.w.N.).

## II.

Die Berufung ist sachlich nicht begründet.

Das Erstgericht hat mit zutreffender Begründung die Klage abgewiesen, denn das Arbeitsverhältnis der Klägerin endete aufgrund wirksamer Befristungsabrede im Vertrag vom 13.12.2016 zum 21.06.2017 und der auf die unbefristete Weiterbeschäftigung der Klägerin gerichtete Vertrag vom 10.05.2017 ist von dem Beklagten erfolgreich gem. § 119 Abs. 2 BGB angefochten worden.

1. Die Wirksamkeit der Befristungsabrede im Vertrag vom 13.12.2016 ist vom Berufungsgericht wegen der diesbezüglichen Unzulässigkeit des Rechtsmittels nicht zu überprüfen. Damit steht rechtskräftig fest, dass das mit Vertrag vom 13.12.2016 bis 21.06.2017 verlängerte Arbeitsverhältnis zu diesem Zeitpunkt rechtlich geendet hat.
2. Eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses über den Zeitpunkt der letzten Befristung hinaus wurde von den Parteien zwar mit Vertrag vom 10.05.2017 vereinbart, dieser Vertrag ist jedoch mit Schreiben vom 16.05.2017 von dem Beklagten erfolgreich angefochten und damit rechtlich wieder beseitigt worden, §§ 119 Abs. 2, 121, 143 Abs. 1, 142 BGB.

Diesbezüglich kann auf die zutreffenden Ausführungen des Erstgerichts verwiesen

und von einer rein wiederholenden Darstellung der Entscheidungsgründe abgesehen werden.

Im Hinblick auf das Berufungsvorbringen sind nur folgende ergänzende Ausführungen veranlasst:

- a) Der Abschluss eines Arbeitsvertrages kann von dem Arbeitgeber gemäß § 119 Absatz 2 BGB angefochten werden, wenn er sich bei Abschluss des Vertrages über eine verkehrswesentliche Eigenschaft des Arbeitnehmers in einem Irrtum befunden hat.

Die Eigenschaft einer Person ist dann verkehrswesentlich, wenn sie nach der Verkehrsanschauung für die Wertschätzung und die zu leistende Arbeit von Bedeutung und nicht nur vorübergehender Natur ist. Sie muss sich auf die Eignung der Person für die Arbeit auswirken (vgl. BAG vom 06.09.2012 – 2 AZR 270/11 – NZA 2013, 1087,1090).

Die Eigenschaft einer Person kann auch eine Vorstrafe betreffen, die die Vertrauenswürdigkeit, Zuverlässigkeit und Geeignetheit für die berufliche Tätigkeit betrifft. Außerdienstlich begangene Straftaten eines im öffentlichen Dienst mit hoheitlichen Aufgaben betrauten Arbeitnehmers können selbst dann zu einem Eignungsmangel führen, wenn es an einem unmittelbaren Bezug zum Arbeitsverhältnis fehlt. Die Wahrnehmung hoheitlicher Aufgaben in der öffentlichen Verwaltung erfordert eine jederzeit integre und gewissenhafte Ausübung der Tätigkeit.

Außerdienstliches strafbares Verhalten vermag die Besorgnis zu begründen, der Arbeitnehmer könne auch im dienstlichen Zusammenhang mit den gesetzlichen Vorgaben in Konflikt geraten. Dadurch wird das erforderliche Vertrauen der Bürger in die Gesetzmäßigkeit der Verwaltung erschüttert. Diese Besorgnis besteht dann umso mehr, wenn die Straftat im regionalen Zuständigkeitsbereich der Dienststelle begangen worden ist (vgl. BAG vom 10.04.2014 – 2 AZR 684/13 – NZA 2014, 1197, 1199; LAG Düsseldorf vom 08.03.2013 – 5 Sa 684/11 – in juris).

- b) Unter Berücksichtigung dieser Grundsätze ist die von der Klägerin begangene Straftat des Betruges zum Nachteil eines staatlichen Leistungsträgers geeignet, ihre Eignung für die Tätigkeit einer Bewährungshelferin auszuschließen, denn

diese Straftat betrifft unmittelbar den dienstlichen Verantwortungsbereich. Bewährungshelfer haben verurteilten Straftätern (Probanden) helfend und betreuend zur Seite zu stehen. Sie haben die Aufgabe, den Probanden Hilfestellung zur Lebensbewältigung zu geben und mit diesen an der Verhinderung neuer Straftaten zu arbeiten. Hierbei vernetzen sich die Bewährungshelfer auch mit anderen Einrichtungen und Stellen, die an der Wiedereingliederung von Straftätern in die Gesellschaften mitwirken. Im Einvernehmen mit dem Gericht überwachen die Bewährungshelfer die Erfüllung der Auflagen und Weisungen durch die Probanden. Sie berichten über die Lebensführung der Verurteilten in Zeitabständen, die das Gericht bestimmt. Gröbliche und beharrliche Verstöße gegen Bewährungsauflagen müssen sie dem Gericht unverzüglich mitteilen. Die Betreuung der Probanden und die Aufsicht über diese stehen gleichrangig gegenüber (so die Information des bayerischen Staatsministeriums der Justiz über das Berufsbild des Bewährungshelfers). Als Voraussetzung für die Einstellung als Bewährungshelfer verlangt das bayerische Staatsministerium der Justiz dessen charakterliche Eignung (keine Vorstrafen), nachgewiesen durch ein erweitertes Führungszeugnis (§ 30a BZRG). Von diesen Vorgaben des Ministeriums hat sich der Präsident des Landgerichts A-Stadt bei seiner Anfechtungserklärung vom 16.05.2017 leiten lassen, und zwar unabhängig von dem zu erwartenden und später verhängten Strafmaß. Er geht nämlich zutreffend davon aus, dass die Begehung einer Straftat dann, wenn diese unmittelbaren Bezug zu der geschuldeten Tätigkeit des Bewährungshelfers hat, dessen Eignung ausschließt. Er bietet dann nämlich nicht die Gewähr dafür, den verurteilten Straftätern zuverlässig und glaubwürdig die Unterstützung geben zu können, die erforderlich ist, um sie zu einem künftig straffreien Leben anzuhalten. Insofern sind die Glaubwürdigkeit des Bewährungshelfers und seine persönliche Integrität in Bezug auf die Abstinenz strafbaren Verhaltens berührt. Dies gilt auch für die Einschätzung der Zuverlässigkeit des Bewährungshelfers bei der Unterstützung der Probanden im Umgang mit staatlichen Leistungsträgern, da die Straftat der Klägerin gerade in diesem Bereich von ihr begangen worden ist.

Die fehlende Eignung ergibt sich im vorliegenden Fall insbesondere daraus, dass die Straftat im regionalen Zuständigkeitsbereich der Dienststelle der Klägerin begangen worden ist, durch das das durchgeführte Strafverfahren in Beziehung zu der örtlichen Strafgerichtsbarkeit ebenso empfindlich beeinträchtigt worden ist wie

zu den lokalen Trägern staatlicher Leistungsverwaltung. Die Tätigkeit der Klägerin als Bewährungshelferin setzt sowohl ein ungestörtes Vertrauensverhältnis zu den örtlichen Strafrichtern voraus als auch den Sachbearbeitern der staatlichen Leistungsverwaltung, mit denen die Klägerin bei ihrer Dienstausbübung unmittelbar zu tun hat.

Unter Berücksichtigung dieser konkreten Umstände kann sich die Klägerin nicht mit Erfolg darauf berufen, wegen der Höhe der verhängten Geldstrafe würde ihre Verurteilung nicht in ein erweitertes Führungszeugnis gemäß § 30a BZRG Eingang finde, wäre sie berechtigt gewesen, auf Nachfrage ein diesbezügliches Ermittlungsverfahren oder eine bereits verhängte Vorstrafe zu verschweigen. Die Anfechtung wird demnach nicht auf eine arglistige Täuschung der Klägerin gemäß § 123 Absatz 1 BGB gestützt, sondern ausweislich des Inhalts der Anfechtungserklärung ausdrücklich auf einen Irrtum über eine verkehrswesentliche Eigenschaft im Rahmen des § 119 Absatz 2 BGB. Insoweit kann eine begangene Straftat auch dann die fehlende Eignung eines Bewährungshelfers begründen, wenn eine geringere als die in § 32 Absatz 2 genannte Geldstrafe von 90 Tagessätzen verhängt worden ist.

Der Präsident des Landgerichts A-Stadt hat sich darauf berufen, bei Abschluss des Vertrages vom 10.05.2017 keine Kenntnis von der Straffälligkeit der Klägerin und dem laufenden Ermittlungsverfahren gehabt zu haben. Ihm sind von der Klägerin keine konkreten Gegenteilssachen entgegengehalten worden, weshalb der Sachvortrag des § 138 Absatz 3 ZPO als zugestanden gilt.

Die Anfechtungserklärung vom 16.05.2017 wurde der Klägerin gegenüber innerhalb der Frist des § 121 BGB abgegeben und hat mit Zugang den Vertrag vom 10.05.2017 wieder rechtswirksam beseitigt, §§ 142, 143 Absatz 1 BGB.

### III.

1. Die Klägerin hat die Kosten ihres erfolglosen Rechtsmittels zu tragen, § 97 Abs. 1 ZPO.

2. Die Zulassung der Revision beruht auf § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG, da der Rechtsfrage grundsätzliche Bedeutung beigemessen wird, ob eine begangene Straftat der Beschäftigung als Bewährungshelfer auch dann entgegensteht, wenn sie wegen der Höhe der verhängten Geldstrafe nicht in ein erweitertes Führungszeugnis aufzunehmen ist.

### **Rechtsmittelbelehrung:**

Gegen dieses Urteil kann die Klägerin Revision einlegen.

Für den Beklagten ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Die Revision muss innerhalb einer Frist von einem Monat eingelegt und innerhalb einer Frist von zwei Monaten begründet werden.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung des Urteils.

Die Revision muss beim

Bundesarbeitsgericht  
Hugo-Preuß-Platz 1  
99084 Erfurt

Postanschrift:  
Bundesarbeitsgericht  
99113 Erfurt

Telefax-Nummer:  
0361 2636-2000

ingelegt und begründet werden.

Die Revisionsschrift und die Revisionsbegründung müssen von einem Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

Es genügt auch die Unterzeichnung durch einen Bevollmächtigten der Gewerkschaften und von Vereinigungen von Arbeitgebern sowie von Zusammenschlüssen solcher Verbände

- für ihre Mitglieder
- oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder

oder

von juristischen Personen, deren Anteile sämtlich in wirtschaftlichem Eigentum einer der im vorgenannten Absatz bezeichneten Organisationen stehen,

- wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt
- und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In jedem Fall muss der Bevollmächtigte die Befähigung zum Richteramt haben.

Die Revision kann auch in elektronischer Form eingelegt und begründet werden. Das elektronische Dokument muss für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet und mit einer qualifizierten elektronischen Signatur der verantwortenden Person versehen sein oder von der verantwortenden Person signiert und auf einem sicheren Übermittlungsweg entsprechend § 46c ArbGG übermittelt werden. Wegen näherer Einzelheiten wird verwiesen auf die Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach (ERVV) vom 24. November 2017 in der jeweils geltenden Fassung.

**Roth**  
Vizepräsident des  
Landesarbeitsgerichts

**Trebes**  
Ehrenamtliche  
Richterin

**Heitkamp**  
Ehrenamtliche  
Richterin