



Az.: S 8 U 397/18

Verkündet  
am 10.05.2019

gez. Bätzner  
Urkundsbeamter/in  
der Geschäftsstelle

begl. Abdruck  
**Im Namen des Volkes**  
**Urteil**  
in dem Rechtsstreit

Proz.-Bev.: DGB Rechtsschutz GmbH,

gegen

Unfallkasse

- Beklagte -

Die 8. Kammer des Sozialgerichts Heilbronn  
hat auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 10.05.2019 in Heilbronn

für Recht erkannt:

**Der Bescheid vom 28.07.2017 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 24.01.2018 wird aufgehoben und die Beklagte verpflichtet, das Ereignis vom 20.03.2017 als Arbeitsunfall anzuerkennen.**

**Die Beklagte hat die außergerichtlichen Kosten der Klägerin zu tragen.**

### Tatbestand

Die Klägerin begehrt zuletzt noch die Anerkennung eines Ereignisses als Arbeitsunfall.

Sie ist im Jahr 1991 geboren worden. Am 20.03.2017 besuchte sie als Auszubildende für den Beruf der Bäckereifachverkäuferin eine Berufsschule. Dort kam es in einer Umkleidekabine zu einer gewaltsamen Auseinandersetzung mit (zumindest) einer Mitschülerin, während derer die rechte Hand der Klägerin verletzt wurde. Der noch am Tag des Ereignisses aufgesuchte Durchgangsarzt Dr. K diagnostizierte eine Kleinfingerendgliedfraktur rechts.

Der Ausbildungsbetrieb der Klägerin nahm den Vorfall zum Anlass für eine außerordentliche

Kündigung, die einer Kündigungsschutzklage vor dem Arbeitsgericht Heilbronn standhielt (Urteil vom 08.06.2017). Ausweislich des Urteils waren in dem Gerichtsverfahren unterschiedliche

Schilderungen des fraglichen Ereignisses vorgebracht worden. Einigkeit bestand darin, dass sich

zum Zeitpunkt des Vorfalls folgende Personen in der Umkleidekabine befanden: Die Klägerin, Frau G, Frau U, Frau A, Frau Y und Frau O.

Die Arbeitgeberseite ging von folgendem Ablauf aus: Frau G habe versucht, auf die Klägerin einzuwirken, damit diese sich „wieder mit Frau A und Frau O vertrage“. Frau O habe geäußert, dass sie dies nicht wolle. Daraufhin sei die Klägerin aufgesprungen und auf Frau O zugegangen, bis sie einen Abstand von ca. 30 cm erreicht habe. Frau Altuntas habe versucht, die Klägerin und Frau O zu beruhigen, was aber nicht gelungen sei. Daraufhin habe Frau O die Klägerin auf Türkisch dazu aufgefordert „sich zu verpissen/abzuhauen“. Die Klägerin habe daraufhin folgendes geantwortet: „Du kannst mich nur verletzen, wenn du einen Schwanz hast.“ Die Klägerin habe anschließend begonnen, auf Frau O einzuschlagen. Zunächst habe sie sie gegen die Tür eines Umkleideschranks geschubst bzw. sie so geschlagen, dass sie gegen die Tür gefallen sei. Frau O sei zu Boden gegangen, woraufhin die Klägerin sie mehrfach mit dem beschuhten Fuß ins Gesicht und den Halsbereich getreten habe. Die Tritte seien so stark gewesen, dass es zu Abdrücken geführt hätten. Weil die Klägerin nicht aufge-

hört habe, hätten Frau A und andere Mitschülerinnen versucht, sie fernzuhalten. Die Klägerin habe daraufhin Frau A körperlich angegriffen, indem sie diese gekratzt und geschubst habe, woraufhin Frau A umgefallen sei und sich verletzt habe. Daraufhin sei ein Lehrer erschienen und die Situation habe sich beruhigt. Die Klägerin habe den Streit derart eskaliert, dass es zu der körperlichen Auseinandersetzung gekommen sei.

Die Klägerin stimmte mit dieser Schilderung insoweit überein, als Frau G versucht habe, die Klägerin, Frau A und Frau O dazu zu bringen, sich wieder zu vertragen. Sie bestätigte auch, dass Frau O nicht darüber habe sprechen wollen. Ab diesem Punkt weicht die Schilderung der Klägerin von jener der Arbeitgeberseite ab. Frau O sei sofort aggressiv geworden und habe angefangen Frau G anzuschreien. Frau A habe dann erklärt, sie würde nicht mehr mit der Klägerin reden, weil deren Mutter eine Krise bekommen habe. Weiterhin habe sie in beleidigendem Ton von den Eltern der Klägerin gesprochen, diese seien gewalttätig. Frau O und Frau A hätten dann über die Klägerin gelästert (sie sei 25 Jahre alt, ungebildet, usw.). Daraufhin sei die Klägerin auf Frau O zugegangen und habe diese aufgefordert, direkt mit ihr zu sprechen, wenn sie etwas zu sagen habe. Frau O sei daraufhin noch aggressiver geworden und habe sie in türkischer Sprache beleidigt. Der Satz habe nicht „verpisse dich/hau ab“, sondern „ich fick dich jetzt“ bedeutet. Die Klägerin habe darauf gesagt: „Du kannst mich nur verletzen, wenn du einen Schwanz hast.“ Daraufhin sei Frau O auf die Klägerin zugekommen und habe sie zu Boden geschubst. Im folgenden Verlauf habe die Klägerin sich gewehrt, obwohl sie von Frau O, Frau A und Frau U attackiert worden sei. Danach sei es Frau G und Frau U gelungen, Frau O zurückzuziehen.

Im vorliegenden Verfahren hat die Klägerin erklärt, dass es zuvor über Monate verbale Auseinandersetzungen gegeben habe, sie sei geschnitten und gehänselt worden. Frau O und Frau A hätten sie als dumm bezeichnet.

Nach der Zeugenvernehmung aller in der Umkleidekabine anwesenden Mitschülerinnen gelangte das Arbeitsgericht zu dem Ergebnis, dass die Klägerin die körperliche Auseinandersetzung mit Frau O gesucht und begonnen habe. Die Mitschülerinnen hätten im Wesentlichen einen gleichen Geschehensablauf geschildert. Die Klägerin sei nach verbalen Äußerungen auf Frau O zugegangen sei, woraufhin es zur körperlichen Auseinandersetzung gekommen sei, in deren Verlauf beide zu Boden gegangen seien.

Das Urteil des Arbeitsgerichts ist nach Rücknahme der Berufung rechtskräftig geworden, strafrechtliche Konsequenzen des Vorfalls gab es nicht (vgl. Bl. 101 der Verwaltungsakte).

Unter Berücksichtigung des arbeitsgerichtlichen Urteils lehnte die Beklagte die Anerkennung eines Versicherungsfalls zugunsten der Klägerin ab (Bescheid vom 28.07.2017). Zum Zeitpunkt der Verletzung habe sich die Klägerin von ihrer eigentlichen versicherten Tätigkeit abgewandt. Sie habe die körperliche Auseinandersetzung gesucht und begonnen. Es habe sich hierbei nicht um eine dem Ausbildungsbetrieb dienliche Tätigkeit gehandelt. Der Vorfall könne angesichts des Alters der Klägerin von 25 Jahren auch nicht unter den Begriff der „Spielerei und Neckerei“ gefasst werden. Mangels Durchführung einer versicherten Tätigkeit im Zeitpunkt der Verletzung liege kein Arbeitsunfall vor.

Die Klägerin legte Widerspruch gegen diese Entscheidung ein. Unfälle bei Streitigkeiten könnten als Arbeitsunfälle zu werten sein, wenn die Beweggründe des Angreifers in innerem Zusammenhang unmittelbar aus der betrieblichen Tätigkeit erwachsen. Aus der arbeitsgerichtlichen Beweisaufnahme ergebe sich, dass dies vorliegend bezüglich der Klägerin der Fall sei. Die Streitigkeit habe im Umkleideraum der Berufsschule stattgefunden. Diesen hätten die anwesenden Schülerinnen wegen der im Unterricht zu tragenden Schutzkleidung aus hygienischen Gründen nicht verlassen. Die Auseinandersetzung habe verbal begonnen, wobei die Mitschülerinnen der Klägerin Vorwürfe wegen ihrer Intelligenz und ihres Verhaltens gemacht hätten. Begünstigt worden seien die Unfallfolgen noch durch die Enge der Umkleidekabine und die Übermacht der anderen Personen. Die Klägerin habe sich in einem psychischen Ausnahmezustand befunden und geglaubt, dass die Angreiferin Frau O ihr absichtlich den Finger gebrochen habe, als sie deren Hand beim Festhalten gedreht habe. Unter der „Rubrik“ Spielerei, Neckerei, Streitigkeiten sei zu berücksichtigen, dass die Klägerin zwar das 18. Lebensjahr überschritten hatte, die Gruppe aber ein sehr kindliches und unerwachsenes Verhalten gezeigt habe. Der gruppenspezifische Prozess unter den ausschließlich türkischsprachigen Frauen sei als unfallursächlich zu berücksichtigen. Der betriebliche Zusammenhang ergebe sich jedenfalls daraus, dass sich der Streit in einer kurzen Pause des Berufsschulunterrichts im dortigen Umkleideraum entwickelt habe. Die Auseinandersetzungen hätten ihren Ursprung im Verlauf des Ausbildungsverhältnisses. Die Situation sei eskaliert, weil eine der Mitschülerinnen einen Versöhnungsversuch unternommen habe, der weder von der Klägerin, noch von Frau A oder Frau O gewünscht worden sei. Damit liege eindeutig ein enger Zusammenhang zur versicherten Tätigkeit vor. Es seien zwar

auch noch private Aspekte hinzugekommen, diese verdrängten aber nicht den überwiegenden betrieblichen Bezug.

Die Beklagte wies den Widerspruch zurück (Bescheid vom 24.01.2018). Maßgebliches Kriterium zur Beurteilung des Zusammenhangs zwischen versicherter Tätigkeit und der Verrichtung zur Zeit des Unfalls sei die Handlungstendenz. Es komme darauf an, ob eine dem Beschäftigungsverhältnis dienende Verrichtung ausgeübt werden sollte. Allein der Ort der Auseinandersetzung begründe noch keinen solchen Zusammenhang. Die Klägerin hätte die Möglichkeit gehabt, die Umkleidekabine zu verlassen. Der Gegenstand des Streits mit Frau O sei zudem rein persönlicher Natur gewesen und habe auf persönlicher Abneigung beruht. Dies habe nichts mit der beruflichen Tätigkeit zu tun gehabt. Dem Vortrag zu einem gruppenspezifischen Prozess, der berücksichtigt werden müsse, sei nicht zuzustimmen. Die Klägerin sei über 25 Jahre alt gewesen.

Die Klägerin hat am 05.02.2018 Klage beim Sozialgericht Heilbronn erhoben. Zur Begründung hat sie auf ihren bisherigen Vortrag Bezug genommen. Auch unter Berücksichtigung der Handlungstendenz ergebe sich ein beruflicher Bezug, weil diese darauf gerichtet gewesen sei, in wenigen Minuten aus der Umkleidekabine herauszugehen und den Unterricht fortzusetzen. Neben der Anerkennung des Arbeitsunfalls hat die Klägerin anfangs noch die Gewährung von Verletztengeld beantragt.

Die Klägerin beantragt,

**den Bescheid vom 28.07.2017 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 24.01.2018 aufzuheben und die Beklagte zu verpflichten, das Ereignis vom 20.03.2017 als Arbeitsunfall anzuerkennen.**

Die Beklagte beantragt,

**die Klage abzuweisen.**

Sie bezieht sich auf die Entscheidungsgründe der angefochtenen Bescheide und den Inhalt der Verwaltungsakte. Die Schlägerei habe unter Erwachsenen und aus rein privaten Gründen stattgefunden.

Das Gericht hat die (rechtskundig vertretene) Klägerin darauf hingewiesen, dass die Klage hinsichtlich des Verletztengeldes unzulässig sein dürfte, weil die Beklagte hierüber nicht entschieden habe.

Die Klägerin hat den Antrag auf Verletztengeld letztlich in der mündlichen Verhandlung zurückgenommen

Das Gericht hat die Klägerin im Rahmen der mündlichen Verhandlung persönlich zum Sachverhalt befragt. Die Klägerin hat erklärt, dass das ursprüngliche Problem zwischen ihr auf der einen Seite und Frau A und Frau O auf der anderen Seite darin bestanden habe, dass Frau O sich immer über ihr Alter lustig gemacht, weil sie damals schon 25 Jahre alt gewesen sei (Frau O sei damals 22 oder 23 Jahre alt gewesen). Frau G habe immer gewollt, dass sich alle vertragen und dann auch nach der Ausbildung noch Freundinnen sind. Frau O und die Klägerin hätten nicht im gleichen Betrieb gearbeitet, Frau A und die Klägerin aber schon. Das wesentliche Problem habe zwischen Frau O und der Klägerin bestanden. Vor dem Streit hätten sie sich in einer Phase kurz vor der Abschlussprüfungen befunden. Frau A habe sie an einem Tag vor einer Klassenarbeit, die sie in der Schule am nächsten Tag zu schreiben hatten, abends um ca. 22:30 Uhr angerufen. Zu dem Zeitpunkt sei auch Frau O bei Frau A zu Hause gewesen. Die Klägerin habe dann gefragt, warum sie um diese Uhrzeit angerufen werde. Sie wolle ins Bett gehen, da morgen ja die Prüfung sei. Frau A habe sich dann wieder darüber lustig gemacht, dass sie ja 25 Jahre alt sei. Sie habe die Klägerin gefragt, warum sie da schon um diese Uhrzeit ins Bett gehe. Dann habe sie die Frau O ans Telefon geholt. Die Klägerin habe Frau O gesagt, dass sie mit ihr nicht sprechen wolle und das Gespräch beendet. Dann habe die Klägerin die Mutter von Frau O angerufen und gebeten, auf ihre Tochter einzuwirken. Die Mutter habe dann angefangen zu schreien und dann habe die Klägerin auch dieses Gespräch beendet. So etwa um 23:00 Uhr habe Frau O dann nochmal mit der Klägerin sprechen wollte. Dann sei sie dann nach Hause gekommen und habe erklärt, dass sie wegen der Klägerin Ärger mit ihrem Vater bekommen habe.

Am Tag des Vorfalls habe die Klägerin die Umkleidekabine aus hygienischen Gründen nicht verlassen können. Es sei um eine Tätigkeit im Lebensmittelbereich gegangen. Die Herstellung der Lebensmittel sei in einer Art Reinraum erfolgt. Die Kleidung, die man in diesem Bereich getragen habe, habe man nicht benutzen dürfen, um damit raus auf die Straße zu gehen. Natürlich hätte man sich in der Umkleide umziehen und dann nach draußen gehen können. Die Gruppe, die letztlich etwas mit der Schlägerei zu tun hatte, habe aber entschieden, die Arbeitskleidung anzubehalten und in der Umkleide zu bleiben. Ins Klassenzimmer hätte die Klägerin nicht zurückgehen können, weil das abgeschlossen gewesen sei. Darinnen hätten sich beispielsweise die Taschen der Schüler befunden. Es habe noch einen Flur zwischen dem Klassenzimmer und der Umkleide gegeben, aber ein dortiger Aufenthalt hätte auf Beobachter seltsam gewirkt. Diese hätten sich (nach Auffassung der Klägerin) gedacht, dass diese etwas stehlen wolle. Nachdem die Situation erst einmal eskaliert sei, habe die Klägerin die Umkleidekabine nicht mehr verlassen können.

Für den weiteren Sach- und Streitstand wird ergänzend auf die Gerichts- und Verwaltungsakte verwiesen. Diese waren Gegenstand der Verhandlung, Beratung und Entscheidungsfindung.

### **Entscheidungsgründe**

Die Klage auf Anerkennung eines Arbeitsunfalls ist zulässig und begründet. Der Bescheid vom 28.07.2017 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 24.01.2018 ist rechtswidrig und verletzt die Klägerin in ihren Rechten. Sie hat einen Anspruch auf Anerkennung des Ereignisses vom 20.03.2017 als Arbeitsunfall.

1. Rechtsgrundlage dieser Entscheidung sind §§ 7 und 8 Siebtes Buch Sozialgesetzbuch (SGB VII). Danach sind Versicherungsfälle der gesetzlichen Unfallversicherung Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten (§ 7 Abs. 1 SGB VII). Arbeitsunfälle sind Unfälle von Versicherten infolge einer den Versicherungsschutz nach den §§ 2, 3 oder 6 SGB VII begründenden Tätigkeit (§ 8 Abs. 1 Satz 1 SGB VII). Unfälle sind zeitlich begrenzte, von außen auf den Körper einwirkende Ereignisse, die zu einem Gesundheitsschaden oder zum Tod führen (§ 8 Abs. 1 Satz 2 SGB VII).

2. In Bezug auf diese gesetzlichen Vorgaben hat die Rechtsprechung (vgl. LSG Baden-Württemberg, Urteil vom 26.09.2013 - L 6 Uyar 3246/12 Rn. 35 ff.; BSG, Urteil vom 09.05.2006 - B 2 Uyar 1/05 R - zitiert nach juris; inzwischen mit anderer Begrifflichkeit BSG, Urteil vom 24.07.2012 - B 2 Uyar 9/11 R - zitiert nach juris) die folgenden Grundsätze entwickelt:

Für die Feststellung eines Arbeitsunfalls ist erforderlich, dass die Verrichtung des Versicherten zur Zeit des Unfalls der versicherten Tätigkeit zuzurechnen ist (innerer beziehungsweise sachlicher Zusammenhang), dass diese Verrichtung zu dem Unfallereignis als einem zeitlich begrenzten, von außen auf den Körper einwirkendem Ereignis geführt hat (Unfallkausalität) und dass das Unfallereignis einen Gesundheitserstschaden oder den Tod des Versicherten verursacht hat (haftungsbegründende Kausalität).

Dabei müssen die versicherte Tätigkeit, die Art und das Ausmaß des Unfallereignisses, der Gesundheitserstschaden und die hierdurch verursachten länger andauernden Unfallfolgen mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit nachgewiesen werden. Lässt sich ein Nachweis nicht führen, so geht dies nach dem im sozialgerichtlichen Verfahren geltenden Grundsatz der materiellen Beweislast zu Lasten des Versicherten.

3. Nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts hängt der Versicherungsschutz in der gesetzlichen Unfallversicherung bei Verletzung eines Betriebsangehörigen während eines Streites an der Arbeitsstelle davon ab, ob ein innerer Zusammenhang zwischen dem Streit und der versicherten Tätigkeit besteht; dies ist dann der Fall, wenn betriebliche Angelegenheiten die eigentliche Ursache für den Streit und das Handeln des Schädigers gewesen sind (BSG, Urteil vom 30.7.1968 - 2 RU 91/67, SozR Nr. 11 zu § 548 RVO; BSG, Urteil vom 19.6.1975 - 8 RU 70/74, Rn. 15, juris, zitiert nach Landessozialgericht Sachsen-Anhalt, Urteil vom 18. Oktober 2018 – L 6 U 29/17 –, Rn. 24, juris).

a.) Vorliegend ist allein fraglich, ob die die Verrichtung der Versicherten zur Zeit des Unfalls der versicherten Tätigkeit zuzurechnen ist, oder nicht. Die anderen Kriterien eines Arbeitsunfalls sind erfüllt.

b.) Die Beweisaufnahme des Arbeitsgerichts, auf welche sich die Entscheidung des Beklagten stützt, enthält zu den unter 3. genannten Kriterien keine relevanten Erkenntnisse. Als Auslöser des Streits wird dort ein Versöhnungsversuch durch Frau G angegeben. Wieso es vorher offenbar einen Konflikt gegeben hatte, der zu dem Versöhnungsversuch führte, wird nicht thematisiert. Was also die eigentliche, tieferliegende Ursache des vorbestehenden Konflikts war, ergibt sich aus den arbeitsgerichtlichen Ermittlungen nicht, da es für die dortige Entscheidungsfindung keine Rolle gespielt hat. Genau hierauf kommt es aber im Kontext der gesetzlichen Unfallversicherung an.

c.) Nach Auffassung der Kammer waren die Ausführungen der Klägerin im Rahmen der mündlichen Verhandlung zu den Ursachen des Streits glaubhaft. Demnach hatte ihre Mitschülerin Frau O (mit der sie nur aufgrund des Berufsschulunterrichts zu tun hatte) sich des Öfteren abwertend über die Klägerin geäußert, weil diese zum Zeitpunkt des Schulbesuches 25 Jahre alt (und damit überdurchschnittlich alt für eine Berufsschülerin) war. Dieser Aspekt hat für sich allein genommen zwar keinen relevanten Bezug zum Schulbesuch bzw. zur Ausbildung. Ein solcher wird nach Auffassung der Kammer aber im konkreten Einzelfall durch die von der Klägerin beschriebenen Telefongespräche vor einer Klassenarbeit hergestellt. Die Klägerin hat detailliert und überzeugend dargelegt, dass sie am späten Abend im Hinblick auf diese Arbeit nicht mit Frau O und Frau A telefonieren wollte und erklärt, dass es deshalb zu einer Eskalation der Streitigkeit unter Einbeziehung weiterer Familienmitglieder kam (wobei erneut das Alter der Klägerin thematisiert wurde). Damit stellen die genannte Klassenarbeit und das mit dieser in Zusammenhang stehende Verhalten der Klägerin einen mit der Ausbildung verbundenen Aspekt dar, der dem fraglichen Ereignis vorausgegangen ist. Für diesen konkreten Streit kann die mit der Ausbildung verbundene Prüfung als wesentliche Teilursache angesehen werden. Der sich anschließende Versöhnungsversuch, der von einer Mitschülerin unternommen wurde, erfolgte in einer Umkleidekabine, aus der die Klägerin sich nach ihren glaubhaften Angaben aus betriebsbedingten Gründen (Hygiene) nicht ohne Weiteres entfernen konnte. Dies hat nach Auffassung des Gerichts zur anschließenden Eskalation des Streits beigetragen.

Aus beiden genannten Aspekten ergibt sich nach Auffassung der Kammer ein ausreichender innerer Zusammenhang zwischen dem Streit und der versicherten Tätigkeit.

Soweit die Klägerin auf gruppenspezifisches Verhalten abgestellt hat, ist dies im vorliegenden Kontext dagegen kein valides Argument. Auf Gruppenverhalten beruhende Verhaltensweisen

sind von der Rechtsprechung nur bei Kindern und Jugendlichen als gesonderter Aspekt berücksichtigt worden (vgl. BSG, Urteil vom 07. November 2000 – B 2 Uyar 40/99 R –, Rn. 18, juris m.w.N.). Begründet wurde dies mit einem „ungehemmten Spieltrieb“, welcher „gerade bei Schülern im Pubertätsalter“ eine besondere Tendenz zu Raufereien zur Folge habe (BSG a.a.O. Rn. 19). Auf die zum Zeitpunkt des Ereignisses 25 Jahre alte Klägerin (und die 22 oder 23 Jahre alte Kontrahentin) lässt sich diese Argumentation nicht anwenden. Sie kann sich als erwachsene Person nicht wirksam auf einen ungehemmten Spieltrieb berufen.

Unabhängig davon besteht aber ein innerer Zusammenhang zwischen der versicherten Tätigkeit und dem Ereignis (s.o.).

4. Der Klage war daher stattzugeben.

5. Die Kostenentscheidung beruht auf § 193 SGG.

#### **Rechtsmittelbelehrung**

Dieses Urteil kann mit der Berufung angefochten werden.

Die Berufung ist innerhalb **eines Monats** nach Zustellung des Urteils beim Landessozialgericht Baden-Württemberg, Hauffstr. 5, 70190 Stuttgart - Postfach 10 29 44, 70025 Stuttgart -, schriftlich, als elektronisches Dokument oder zu Protokoll des Urkundsbeamten der Geschäftsstelle einzulegen. Eine Einlegung per E-Mail ist nicht zulässig. Wie Sie bei Gericht elektronisch einreichen können, wird auf [www.ejustice-bw.de](http://www.ejustice-bw.de) beschrieben.

Die Berufungsfrist ist auch gewahrt, wenn die Berufung innerhalb der Monatsfrist bei dem Sozialgericht Heilbronn, Paulinenstr. 18, 74076 Heilbronn, schriftlich, als elektronisches Dokument oder zu Protokoll des Urkundsbeamten der Geschäftsstelle eingelegt wird.

Die Berufungsschrift muss innerhalb der Monatsfrist bei einem der vorgenannten Gerichte eingehen. Sie soll das angefochtene Urteil bezeichnen, einen bestimmten Antrag enthalten und die zur Begründung der Berufung dienenden Tatsachen und Beweismittel angeben.

Richter am Sozialgericht



Beglaubigt - Anwalt  
Heilbronn  
21. MAI 2019

*Barme*

Der Berufungsschrift und allen folgenden **Schriftsätzen** sollen Abschriften für die übrigen Beteiligten beigelegt werden; dies gilt nicht im Rahmen des elektronischen Rechtsverkehrs.