



Entscheid des Kantonsgerichts Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht

vom 30. April 2021 (715 20 482/111)

Arbeitslosenversicherung

Einstellung in der Anspruchsberechtigung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit

Besetzung Präsidentin Doris Vollenweider, Gerichtsschreiberin i.V. Reyhan Zetler

Parteien **A.**_____, Beschwerdeführerin

gegen

Öffentliche Arbeitslosenkasse Baselland, Bahnhofstrasse 32,
Postfach, 4133 Pratteln, Beschwerdegegnerin

Betreff Einstellung in der Anspruchsberechtigung

A. Die 1982 geborene A.____ war ab dem 1. August 2017 bei der Genossenschaft B.____ als Gastro Allrounderin mit einem Arbeitspensum von 35 Stunden pro Woche angestellt. Am 18. Mai 2020 kündigte A.____ das Arbeitsverhältnis per Ende des Mutterschaftsurlaubs auf den 8. Juni 2020. In der Folge meldete sie sich am 29. Mai 2020 bei der Öffentlichen Arbeitslosenkasse Basel-Landschaft (Arbeitslosenkasse) zum Bezug von Arbeitslosenentschädigung ab dem 29. Mai 2020 an. Mit Verfügung vom 5. August 2020 stellte die Arbeitslosenkasse die Versicherte für 36 Tage wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit in der Anspruchsberechtigung ab dem 9. Juni

2020 ein. Eine dagegen erhobene Einsprache wies die Arbeitslosenkasse mit Einspracheentscheid vom 17. November 2020 ab.

B Hiergegen erhob A._____ mit Schreiben vom 17. Dezember 2020 Beschwerde beim Kantonsgericht Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsgericht (Kantonsgericht), und beantragte sinngemäss, der angefochtene Einspracheentscheid sei aufzuheben und es seien statt 36 nunmehr 15 Tage Einstellung in der Anspruchsberechtigung anzuordnen.

C. Die Arbeitslosenkasse schloss mit Vernehmlassung vom 4. Februar 2021 auf vollumfängliche Abweisung der Beschwerde.

Die Präsidentin zieht **i n E r w ä g u n g** :

1.1 Gemäss Art. 1 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIG) vom 25. Juni 1982 in Verbindung mit den Art. 56 und 57 des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG) vom 6. Oktober 2000 kann gegen Einspracheentscheide aus dem Bereich der Arbeitslosenversicherung Beschwerde beim kantonalen Versicherungsgericht erhoben werden. Örtlich zuständig ist nach Art. 100 Abs. 3 AVIG in Verbindung mit Art. 128 Abs. 1 sowie Art. 119 Abs. 1 lit. a und Abs. 2 der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIV) vom 31. August 1983 das Versicherungsgericht desjenigen Kantons, in dem die versicherte Person zur Zeit des Verfügungserlasses die Kontrollpflicht erfüllt. Vorliegend kam die Beschwerdeführerin ihren Kontrollpflichten im Kanton Basel-Landschaft nach, weshalb die örtliche Zuständigkeit des Kantonsgerichts zu bejahen ist. Laut § 54 Abs. 1 lit. a des Gesetzes über die Verfassungs- und Verwaltungsprozessordnung (VPO) vom 16. Dezember 1993 beurteilt das Kantonsgericht als Versicherungsgericht als einzige gerichtliche Instanz des Kantons Beschwerden gegen Einspracheentscheide der Versicherungsträger gemäss Art. 56 ATSG, weshalb auch die sachliche Zuständigkeit des Kantonsgerichts gegeben ist. Auf die im Übrigen form- und fristgerecht eingereichte Beschwerde vom 17. Dezember 2020 ist demnach einzutreten.

1.2 Gemäss § 55 Abs. 1 VPO entscheidet die präsidierende Person der Abteilung Sozialversicherungsrecht des Kantonsgerichts Streitigkeiten bis zu einem Streitwert von Fr. 20'000.-- durch Präsidialentscheid. Streitig und zu prüfen ist, ob die Beschwerdegegnerin den Versicherten zu Recht wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für die Dauer von 36 Tagen in der Anspruchsberechtigung eingestellt hat. Bei einem Taggeld von Fr. 130.20 liegt der Streitwert jedenfalls unter diesem Grenzbetrag. Über die Beschwerde ist demnach präsidial zu entscheiden.

2.1 Das sozialversicherungsrechtliche Verwaltungsverfahren und der Sozialversicherungsprozess sind vom Untersuchungsgrundsatz beherrscht. Danach haben Versicherungsträger und Sozialversicherungsgericht von Amtes wegen, aus eigener Initiative und ohne Bindung an die Vorbringen oder Beweisanträge der Parteien für die richtige und vollständige Abklärung des rechtserheblichen Sachverhaltes zu sorgen. Dieser Grundsatz gilt indessen nicht uneingeschränkt, er wird ergänzt durch die Mitwirkungspflichten der Parteien (BGE 125 V 195 E. 2,

122 V 158 E. 1a, je mit Hinweisen). Zu beachten ist jedoch, dass der Untersuchungsgrundsatz die Beweislast im Sinne der Beweisführungslast begriffsnotwendig ausschliesst, da es Sache der verfügenden Verwaltungsstelle bzw. des Sozialversicherungsgerichts ist, für die Zusammentragung des Beweismaterials besorgt zu sein. Im Sozialversicherungsprozess tragen mithin die Parteien in der Regel eine Beweislast nur insofern, als im Falle der Beweislosigkeit der Entscheid zu Ungunsten jener Partei ausfällt, die aus dem unbewiesen gebliebenen Sachverhalt Rechte ableiten wollte. Diese Beweisregel greift allerdings erst Platz, wenn es sich als unmöglich erweist, im Rahmen des Untersuchungsgrundsatzes aufgrund einer Beweiswürdigung einen Sachverhalt zu ermitteln, der zumindest die Wahrscheinlichkeit für sich hat, der Wirklichkeit zu entsprechen (BGE 117 V 264 E. 3b mit Hinweisen).

2.2 Das Kantonsgericht besitzt in Sozialversicherungssachen die vollständige Überprüfungsbefugnis und ist in der Beweiswürdigung frei (§ 57 VPO in Verbindung mit Art. 61 Satz 1 ATSG; Art. 61 lit. c ATSG). Die Verwaltung als verfügende Instanz und im Beschwerdefall das Gericht dürfen eine Tatsache nur dann als bewiesen annehmen, wenn sie von ihrem Bestehen überzeugt sind (vgl. RENÉ RHINOW / HEINRICH KOLLER / CHRISTINA KISS / DANIELA THURNHERR / DENISE BRÜHL-MOSER, Öffentliches Prozessrecht, 3. Auflage, Basel 2014, N 999). Im Sozialversicherungsrecht hat das Gericht seinen Entscheid nach dem Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit zu fällen (vgl. CRISTINA SCHIAVI, in: Basler Kommentar ATSG, Frésard-Fellay/Klett/Leuzinger [Hrsg.], Basel 2020, Art. 43 N 11; BGE 144 V 427 E. 3.2). Die blosse Möglichkeit eines bestimmten Sachverhaltes genügt diesen Beweisanforderungen nicht. Es ist vielmehr jener Sachverhaltsdarstellung zu folgen, die das Gericht von allen möglichen Geschehensabläufen als die wahrscheinlichste würdigt (vgl. BGE 144 V 427 E. 3.2, 138 V 218 E. 6 mit diversen Hinweisen)

3. Streitig ist, ob die Beschwerdeführerin zu Recht wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit im Umfang von 36 Tagen in der Anspruchsberechtigung eingestellt worden ist.

3.1 Nach Art. 17 Abs. 1 AVIG muss die versicherte Person alles Zumutbare unternehmen, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen. Kommt sie dieser Verpflichtung nicht nach, kann die zuständige Arbeitslosenkasse die Einstellung in der Anspruchsberechtigung verfügen (Art. 30 AVIG). Die Einstellung hat die Funktion einer Haftungsbegrenzung der Versicherung für Schäden, die die versicherte Person hätte vermeiden oder vermindern können. Als Verwaltungsstrafung ist sie vom Gesetzmässigkeits-, Verhältnismässigkeits- und Verschuldensprinzip beherrscht (THOMAS NUSSBAUMER, in: Schindler/Tanquerel/Tschannen/Uhlmann, Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht, Soziale Sicherheit, Arbeitslosenversicherung, 3. Aufl., Basel 2016, Rz. 828).

3.2 Gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG ist eine versicherte Person in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn sie durch eigenes Verschulden arbeitslos geworden ist. Eine selbstverschuldete Arbeitslosigkeit liegt dann vor, wenn und soweit der Eintritt der Arbeitslosigkeit nicht objektiven Faktoren zuzuschreiben ist, sondern in einem nach den persönlichen Umständen und den persönlichen Verhältnissen vermeidbaren Verhalten der versicherten Person liegt (ARV 1982

Nr. 4 S. 39). Dies ist unter anderem dann der Fall, wenn die versicherte Person das Arbeitsverhältnis von sich aus kündigt, ohne dass ihr eine andere Stelle zugesichert war (Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV).

3.3 Im Bereich der freiwilligen Stellenaufgabe nach Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV findet die Schadenminderungspflicht (Art. 17 Abs. 1 AVIG) ihre Grenze grundsätzlich im Zumutbarkeitsgedanken. So gilt nach Art. 16 Abs. 1 AVIG eine Arbeit noch als zumutbar, die den berufs- und ortsüblichen, insbesondere den gesamt- und normalarbeitsvertraglichen Bedingungen entspricht, den Fähigkeiten und dem Gesundheitszustand der arbeitslosen Person angemessen ist und die Wiederbeschäftigung in ihrem Beruf nicht wesentlich erschwert. Das Bundesgericht hat in konstanter Praxis entschieden, dass bei der Frage der Zumutbarkeit bzw. Unzumutbarkeit des Verbleibens am Arbeitsplatz ein strenger Massstab anzulegen ist. Die Zumutbarkeit zum Verbleiben an der bisherigen Arbeitsstelle wird dabei strenger beurteilt als die Zumutbarkeit zum Antritt einer neuen Stelle (BGE 124 V 234 E. 4b/bb mit Hinweisen; NUSSBAUMER, a.a.O., Rz. 838). Wenn nicht besondere Umstände vorliegen, darf einer versicherten Person zugemutet werden, wenigstens so lange am Arbeitsplatz zu verbleiben, bis sie eine neue Stelle gefunden hat (ARV 1976 Nr. 18; GERHARD GERHARDS, Kommentar zum AVIG, Bd. I, Bern 1987, N. 27 zu Art. 16; JACQUELINE CHOPARD, Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung, Diss. Zürich 1998, S. 116).

3.4 Der Begriff der Unzumutbarkeit ist im Lichte von Art. 20 lit. c des Übereinkommens Nr. 168 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 21. Juni 1988 über Beschäftigungsförderung und den Schutz gegen Arbeitslosigkeit (IAO-Übereinkommen; für die Schweiz in Kraft seit dem 17. Oktober 1991) auszulegen. Staatsvertraglich wird nur das freiwillige („volontairement“) Aufgeben einer Stelle ohne triftigen Grund („sans motif légitime“) sanktioniert. Damit dürfen bei einer völkerrechtskonformen Auslegung von Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV keine überhöhten Anforderungen an die Zumutbarkeit des Verbleibens am Arbeitsplatz gestellt werden; insbesondere sind bei der Zumutbarkeitsprüfung auch subjektive Beweggründe der versicherten Person zu berücksichtigen. Vermag die versicherte Person für das Verlassen der Stelle legitime Gründe zu nennen, kann nicht von einer freiwilligen Preisgabe der Beschäftigung im Sinne des Übereinkommens gesprochen werden (Urteil des Bundesgerichts vom 30. April 2009, 8C_958/2008, E. 2.2 mit Hinweisen).

3.5 Eine Arbeit gilt als unzumutbar, wenn sie den persönlichen Verhältnissen der versicherten Person oder ihrem Gesundheitszustand nicht angemessen ist (Art. 16 Abs. 2 lit. c AVIG). Nach der bundesgerichtlichen Rechtsprechung fallen bei der Prüfung der Zumutbarkeit einer Arbeit unter dem Gesichtspunkt der persönlichen Verhältnisse insbesondere die gesundheitlichen und familiären Umstände der versicherten Person in Betracht. Betreuungspflichten gegenüber minderjährigen Kindern stellen grundsätzlich keinen persönlichen Grund dar, der die Arbeitsstelle unzumutbar macht. Dies käme nur in Frage, wenn eine Kinderbetreuung durch Drittpersonen bei objektiver Betrachtungsweise auch potenziell undenkbar wäre, was nach Ablauf des Mutterschaftsurlaubes regelmässig nicht mehr der Fall sein dürfte. (vgl. BGE 120 V 375 E. 4b; Urteil des Eidgenössischen Versicherungsgerichts [EVG; seit 1. Januar 2007: Bundesgericht, sozialrechtliche Abteilungen] vom 25. Juni 2004, C 43/04, E. 2.2). Als unzumutbar erscheint hingegen eine Stelle, die den persönlichen Verhältnissen, zu denen auch Betreuungspflichten gehören,

nicht angemessen Rechnung getragen werden (Urteil des Eidgenössischen Versicherungsgerichts [EVG, seit 2007 Schweizerisches Bundesgericht] vom 30. Juli 2003, C 10/01, E. 2.1; AVIG-Praxis ALE Ziff. B288).

4.1 Im vorliegenden Fall hat die Kündigung der Versicherten zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses und damit zur Arbeitslosigkeit geführt. Zu prüfen ist zunächst, ob der Beschwerdeführerin ein Weiterführen des Arbeitsverhältnisses im gleichen Umfang zumutbar gewesen wäre.

4.2 Die Versicherte, die seit August 2017 bei der B.____ gearbeitet hatte, macht geltend, dass sie im Jahre 2019 eine mündliche Zusage zur Reduktion ihres Arbeitspensums nach Ende ihres Mutterschaftsurlaubs von Seiten ihrer Vorgesetzten C.____ und D.____ erhalten habe. Dies hätte eine Kürzung des Pensums von 35 Wochenstunden auf 25 Wochenstunden zur Folge gehabt und ihr ermöglicht, an den Wochenenden frei zu bekommen, da ihr der Teamleiter das versprochen habe. Somit hätte sie ihre Arbeitsschichten an drei oder vier Tagen unter der Woche wahrnehmen können. Ihr Vorgesetzter habe ihr damals davon abgeraten, diesbezüglich bereits zu jenem Zeitpunkt einen schriftlichen Antrag zu stellen. Die Beschwerdeführerin macht geltend, dass sie nach der Geburt ihres Kindes (Februar 2020) am 11. April 2020 einen schriftlichen Antrag auf Reduktion ihres Pensums gestellt habe, der jedoch «kurzfristig» und «überraschend» von der Personalabteilung der B.____ abgelehnt worden sei. Zudem habe sie für die Ablehnung keinen Grund angegeben. Mit einem gleichbleibenden Pensum von 35 Wochenstunden und den möglichen Arbeitseinsätzen an den Wochenenden, hätte sie die Betreuung ihres Kindes an den Wochenenden nicht selber übernehmen können. Zudem seien die Krippen an den Wochenenden geschlossen und ihr Partner würde an den Samstagen selber arbeiten und sich an den Sonntagen um seine drei Kinder aus seiner geschiedenen Ehe kümmern. Ihre Eltern würden eine Stunde entfernt wohnen. Aus diesen Gründen sei es für die Beschwerdeführerin «nicht möglich und zu verantworten» gewesen, ihre bisherige Stelle bei gleichbleibendem Pensum von 35 Wochenstunden nach Ende ihres Mutterschaftsurlaubs wieder antreten zu können.

4.3 In Würdigung der persönlichen Verhältnisse der Beschwerdeführerin ist nachvollziehbar, dass sie sich, nachdem ihr die Personalabteilung der B.____ eine Reduktion ihres Arbeitspensums verweigert hatte, in einer schwierigen Situation befand. Dennoch fällt zu ihren Lasten ins Gewicht, dass sie nach der telefonischen Absage vom 4. Mai 2020 bis zu ihrem Wiedereintritt am 8. Juni 2020 noch Zeit gehabt hätte, eine geeignete Kinderbetreuung zu finden. Die Arbeitslosenkasse bringt zu Recht vor, dass die Beschwerdeführerin ihr gegenüber bestätigt habe, dass ihre eigenen Eltern für die Betreuung des Kindes in Frage kämen und zudem die Option einer Drittbetreuung bestünde. Folglich kann davon ausgegangen werden, dass während der Abwesenheit der Versicherten die Kinderbetreuung hätte gewährleistet werden können. Es gilt zu berücksichtigen, dass Betreuungspflichten gegenüber minderjährigen Kindern grundsätzlich keinen Grund darstellen, der die Arbeitsstelle unzumutbar macht. Analog dazu kann zudem angebracht werden, dass auch im Bereich der Vermittlungsfähigkeit, namentlich in Bezug auf die Verfügbarkeit, die versicherte Person die gleichen Bedingungen erfüllen muss wie alle anderen Personen. Es liegt somit an der Versicherten, das Privat- und Familienleben so zu gestalten, dass sie nicht daran gehindert ist, im Umfang des geltend gemachten Beschäftigungsgrades bzw. Arbeitsausfalles einer unselbständigen Erwerbstätigkeit nachzugehen (ARV 1993/94 Nr. 31, S. 219). Aus den

Ausführungen ergibt sich, dass keine objektive, potentielle Unmöglichkeit der Kindsbetreuung vorliegt. Die Beschwerdeführerin hätte für eine bestimmte Zeit ihre Arbeit wiederaufnehmen und sich parallel dazu auf andere Stellen bewerben können, die ihr ermöglicht hätten, an den Wochenenden die Betreuung ihres Kindes selber wahrzunehmen. Zudem weist die Beschwerdegegnerin zu Recht darauf hin, dass sich die Beschwerdeführerin nicht auf die Aussagen ihrer beiden Vorgesetzten hätte verlassen dürfen, sondern sich an die Personalabteilung hätte wenden müssen. Sie hätte diese Abklärungen bereits während ihrer Schwangerschaft tätigen müssen. Die Beschwerdeführerin kann sich nach dem Gesagten nicht auf die Ausnahmeregelung des Art. 16 Abs. 2 lit. c AVIG berufen und es ist ihr ein Verschulden an ihrer Arbeitslosigkeit im Sinne von Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG und Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV vorzuwerfen. Demnach hat die Arbeitslosenkasse die Beschwerdeführerin zu Recht wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit vorübergehend in der Anspruchsberechtigung eingestellt.

5.1 Zu prüfen bleibt, ob die verfügte Einstellungsdauer von 36 Tagen angemessen ist. Die Dauer der Einstellung in der Anspruchsberechtigung bemisst sich nach dem Grad des Verschuldens und beträgt je nach Einstellungsgrund höchstens 60 Tage (vgl. Art. 30 Abs. 3 AVIG). Nach Art. 45 Abs. 2 AVIV wird die Einstellung in der Anspruchsberechtigung abgestuft; sie dauert 1-15 Tage bei leichtem (lit. a), 16-30 Tage bei mittelschwerem (lit. b) und 31-60 Tage bei schwerem (lit. c) Verschulden. Innerhalb dieses Rahmens fällt die Arbeitslosenkasse ihren Entscheid nach pflichtgemäßem Ermessen. Nach § 57 lit. c VPO hat das Kantonsgericht die angefochtene Verfügung auch auf deren Angemessenheit zu überprüfen. Sie greift jedoch bei der Beurteilung der von der Arbeitslosenkasse angeordneten Einstellungsdauer praxisgemäss nur mit Zurückhaltung in deren Ermessensspielraum ein.

5.2 Gemäss Art. 45 Abs. 4 AVIV liegt ein schweres Verschulden vor, wenn die versicherte Person ohne entschuldbaren Grund eine zumutbare Arbeitsstelle ohne Zusicherung einer neuen aufgegeben (lit. a) oder eine zumutbare Arbeit abgelehnt hat (lit. b). Unter einem entschuldbaren Grund im Sinne dieser Bestimmung ist ein Grund zu verstehen, der das Verschulden mittelschwer oder leicht erscheinen lassen kann. Ein solcher im konkreten Einzelfall liegender Grund kann – wie etwa gesundheitliche Probleme – die subjektive Situation der betroffenen Person oder – so die Befristung einer Stelle – eine objektive Gegebenheit beschlagen (BGE 130 V 125 E. 3.5) und zu einer Unterschreitung des Sanktionsrahmens führen.

5.3 Vorliegend hat die Arbeitslosenkasse das Verhalten der Versicherten als schweres Verschulden qualifiziert, was eine Einstellungsdauer von 31 – 60 Tagen zur Folge hat (Art. 45 Abs.3 lit. c AVIV). In der Regel beträgt die Einstellung in der Anspruchsberechtigung 36 Tage bei einer selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit infolge Kündigung durch die Versicherte. Erschwerende oder mildernde Faktoren und das Prinzip der Verhältnismässigkeit sind zu berücksichtigen (vgl. BGE 123 V 150 E. 3c). Als verschuldensmindernd hat sie dabei zu Recht die Umstände, die zur Kündigung geführt haben, mitberücksichtigt und infolgedessen sechs Einstelltage abgezogen. Diese sechs Einstelltage haben sich wie folgt ergeben: Unter der Rubrik «Mündliche Zusage Pensumreduktion» hat die Arbeitslosenkasse das Mitverschulden der Arbeitgeberin angerechnet und folglich drei Einstelltage abgezogen. Zudem wurden unter der Rubrik «Persönliche Verhältnisse»

infolge der unklaren Betreuungssituation der Versicherten ebenfalls drei Tage von der Anspruchsberechtigung abgezogen. In einem zweiten Schritt hat die Arbeitslosenkasse infolge der Nichteinhaltung der Kündigungsfrist von zwei Monaten bzw. der Kündigung per Ende Mutterschaftsurlaub der Beschwerdeführerin sechs Einstelltage dazugerechnet und ist im Ergebnis auf 36 Einstelltage gekommen. Diese Beurteilung liegt in ihrem Ermessen und ist nicht zu beanstanden, vor allem da sich die Einstellung in der Anspruchsberechtigung im unteren Bereich des schweren Verschuldens bewegt. Gründe, die eine Unterschreitung des Sanktionsrahmens für schweres Verschulden rechtfertigen würden, liegen hingegen nicht vor. Die Beschwerdegegnerin weist zudem zu Recht darauf hin, dass die Versicherte eine verfrühte Arbeitslosigkeit in Kauf genommen habe, da ihr die B._____ selber erst nach Ablauf des Mutterschaftsurlaubs hätte kündigen können (Art. 336c Abs. 1 lit. c des Schweizerischen Obligationenrechts). Die verfügte Einstellungsdauer erscheint somit angemessen und es besteht kein Anlass, in das Ermessen der Arbeitslosenkasse einzugreifen.

6. Aus dem Gesagten folgt zusammenfassend, dass der angefochtene Einspracheentscheid vom 17. November 2020 nicht zu beanstanden ist. Die dagegen erhobene Beschwerde erweist sich als unbegründet, weshalb sie abzuweisen ist.

7. Gemäss Art. 61 lit. a ATSG in der bis Ende 2020 gültig gewesenen, hier anwendbaren Fassung (vgl. Übergangsbestimmungen zur Änderung vom 1. Januar 2021) hat der Prozess vor dem kantonalen Gericht für die Parteien kostenlos zu sein. Es sind demnach für das vorliegende Verfahren keine Kosten zu erheben.

Demgemäss wird **e r k a n n t** :

- ://:
1. Die Beschwerde wird abgewiesen.
 2. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.

<http://www.bl.ch/kantonsgericht>