



Entscheid des Kantonsgerichts Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht

vom 15. November 2016 (715 16 98 / 301)

Arbeitslosenversicherung

Einstellung in der Anspruchsberechtigung aufgrund quantitativ mangelhafter Arbeitsbemühungen während der letzten drei Monate vor Ablauf des befristeten Arbeitsverhältnisses bzw. vor Eintritt der Stellenlosigkeit zu Recht erfolgt; nur eine rechtsverbindliche Zusicherung der Verlängerung des befristeten Arbeitsverhältnisses befreit die versicherte Person vom Nachweis der Stellensuche

Besetzung _____ Präsident Andreas Brunner, Gerichtsschreiberin Barbara Vögli

Parteien _____ **A.**_____, Beschwerdeführer

gegen

KIGA Baselland, Postfach, 4133 Pratteln 1, Beschwerdegegnerin

Betreff _____ Einstellung in der Anspruchsberechtigung

A. A._____, geboren 1978, arbeitete vom 14. Januar 2013 bis 31. März 2014 bei der Firma B._____. Nachdem er die Stelle gekündigt hatte, meldete er sich am 7. Mai 2014 bei seiner Wohngemeinde zur Arbeitsvermittlung an und beantragte die Ausrichtung von Arbeitslosenschädigung. In der Folge wurde ihm eine Leistungsrahmenfrist vom 7. Mai 2014 bis 6.

Mai 2016 eröffnet. Per 1. März 2015 meldete er sich von der Arbeitsvermittlung ab, nachdem er bei der C.____ AG eine neue Arbeitsstelle gefunden hatte. A.____ arbeitete vom 2. März 2015 bis 31. Dezember 2015 bei der C.____ AG. Am 16. November 2015 meldete er sich während der laufenden Rahmenfrist erneut beim zuständigen regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) zur Arbeitsvermittlung an und stellte bei der Öffentlichen Arbeitslosenkasse Basel-Landschaft ab dem 1. Januar 2016 Antrag auf Arbeitslosenentschädigung. Mit Verfügung vom 8. Januar 2016 stellte ihn das RAV wegen fehlenden Arbeitsbemühungen vor der Stellenlosigkeit für 11 Tage in der Anspruchsberechtigung ein. Als Begründung wurde ausgeführt, dass der Versicherte für den massgebenden Beobachtungszeitraum vom 1. Oktober 2015 bis 31. Dezember 2015 nicht ausreichend Arbeitsbemühungen nachgewiesen habe. Gegen diese Verfügung erhob A.____ mit Schreiben vom 10. Januar 2016 Einsprache, die vom Amt für Industrie, Gewerbe und Arbeit (KIGA) Baselland, Abteilung Arbeitsvermittlung, mit Entscheid vom 4. März 2016 abgewiesen wurde.

B. Hiergegen richtet sich die von A.____ am 6. März 2016 beim Kantonsgericht Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht (Kantonsgericht), eingereichte Beschwerde, mit der er sinngemäss um Aufhebung des Einspracheentscheids vom 4. März 2016 ersuchte.

C. Die Beschwerdegegnerin beantragte mit Vernehmlassung vom 29. April 2016 die Abweisung der Beschwerde.

D. Zwecks weiterer Abklärung des Sachverhalts holte das Kantonsgericht mit Schreiben vom 12. Mai 2016 bei der C.____ AG eine amtliche Erkundigung ein. Mit Schreiben vom 24. Mai 2016 beantworteten D.____ und E.____ die ihnen gestellten Fragen.

E. Mit Eingaben vom 3. Juni 2016 und vom 8. Juli 2016 nahmen die Parteien zum Ergebnis der amtlichen Erkundigung Stellung und hielten an ihren bisherigen Anträgen fest.

Auf die einzelnen Ausführungen der Parteien in den Schriften und die Unterlagen wird – soweit notwendig – in den Erwägungen eingegangen.

Der Präsident zieht **in Erwägung** :

1.1 Gemäss Art. 100 Abs. 3 des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIG) vom 25. Juni 1982 kann der Bundesrat die örtliche Zuständigkeit des kantonalen Versicherungsgerichts in Abweichung von Art. 58 des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG) vom 6. Oktober 2000 regeln. Gemäss Art. 128 der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIV) vom 31. August 1983 richtet sich die Beurteilung der Zuständigkeit des kantonalen Versicherungsgerichts nach Art. 119 AVIV. Laut Art. 128 Abs. 2 AVIV ist für die Beurteilung von Beschwerden gegen Verfügungen (Einspracheentscheide) einer kantonalen Amtsstelle das Versicherungsgericht desselben Kan-

tons zuständig. Anfechtungsobjekt des vorliegenden Verfahrens bildet ein Einspracheentscheid, den das KIGA als kantonale Amtsstelle im Sinne von Art. 85 AVIG erlassen hat, sodass die örtliche Zuständigkeit des Kantonsgerichts Basel-Landschaft 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. Es ist somit auch sachlich zur Behandlung der vorliegenden Beschwerde zuständig. Auf die – im Übrigen frist- und formgerecht erhobene – Beschwerde vom 6. März 2016 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. 10'000.-- durch Präsidialentscheid. Im vorliegenden Fall enthalten die Akten keine Angaben über die Höhe des Taggeldansatzes des Beschwerdeführers. Bei einer Einstelldauer von 11 Tagen liegt der Streitwert aber in jedem Fall unter der erwähnten Grenze von Fr. 10'000.--, weshalb die Beurteilung der Beschwerde in die Kompetenz des Präsidenten der Abteilung Sozialversicherungsrecht des Kantonsgerichts fällt.

2.1 Art. 17 Abs. 1 Satz 1 AVIG enthält die Schadenminderungspflicht, wonach die versicherte Person mit Unterstützung des Arbeitsamtes alles Zumutbare zu unternehmen hat, um eine Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen (BGE 124 V 225 E. 2a). Im Rahmen dieser Schadenminderungspflicht ist die versicherte Person insbesondere verpflichtet, Arbeit (wenn nötig auch ausserhalb ihres bisherigen Berufes) zu suchen und ihre diesbezüglichen Bemühungen nachzuweisen (Art. 17 Abs. 1 Satz 2 AVIG und Art. 26 Abs. 2^{bis} AVIV; THOMAS NUSSBAUMER, in: Schindler/Tanquerel/Tschannen/Uhlmann, Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht, Soziale Sicherheit, Arbeitslosenversicherung, 3. Aufl., Basel 2016, Rz. 828).

2.2 Kommt die versicherte Person der Verpflichtung, sich persönlich genügend um zumutbare Arbeit zu bemühen, nicht nach, kann die kantonale Amtsstelle gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. c AVIG eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung verfügen. Diese Bestimmung sanktioniert die Verletzung der in Art. 17 Abs. 1 AVIG statuierten und bereits erwähnten Schadenminderungspflicht. Auf den Erfolg der Bemühungen kommt es dabei nicht an, sondern nur auf deren Intensität. Die Sanktion soll arbeitslose Versicherte zur Stellensuche anspornen und vor allem eine missbräuchliche Beanspruchung der Arbeitslosenversicherung verhindern. Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung bezweckt auch eine angemessene Mitbeteiligung der versicherten Person an jenem Schaden, den sie durch ihr pflichtwidriges Verhalten der Arbeitslosenversicherung natürlich und adäquat kausal zugefügt hat (BGE 124 V 227 E. 2b; vgl. auch Urteil des Bundesgerichts vom 14. Juni 2011, 8C_271/2011, E. 2.2). Die Einstellung hat folglich die Funktion einer Haftungsbegrenzung der Versicherung für Schäden, welche die versicherte Person hätte vermeiden oder vermindern können. Als Verwaltungssanktion ist sie vom Gesetzmässigkeits-, Verhältnismässigkeits- und Verschuldensprinzip beherrscht (vgl. THOMAS NUSSBAUMER, a.a.O., Rz. 828).

2.3 Die Pflicht, sich genügend um Arbeit zu bemühen, setzt mit der Kündigung des bishe-

rigen Arbeitsverhältnisses sowie drei Monate vor Ablauf eines befristeten Arbeitsverhältnisses und damit vor Eintritt der Arbeitslosigkeit ein. Bei der Anmeldung hat die arbeitslos gewordene Person den Nachweis ihrer Bemühungen um Arbeit vorzulegen (Art. 20 Abs. 1 lit. d AVIV; BGE 139 V 524 E. 2.1.2 mit Hinweisen, BGE 141 V 365 E. 2.2). Bei der Beurteilung der Frage, ob sich eine versicherte Person genügend um zumutbare Arbeit im Sinne von Art. 17 Abs. 1 AVIG in Verbindung mit Art. 26 Abs. 1 AVIV bemüht hat, sind sowohl die Quantität wie auch die Qualität ihrer Bewerbungen von Bedeutung (BGE 112 V 217 E. 1b mit Hinweisen; Urteil des Bundesgerichts vom 7. August 2006, C 90/06, E. 1 mit Hinweisen). Das Quantitativ der Bewerbungen beurteilt sich nach den konkreten Umständen, wobei in der Praxis durchschnittlich 10 bis 12 Stellenbewerbungen pro Monat in der Regel als genügend erachtet werden (nach der Praxis des Kantons Basel-Landschaft mindestens acht). Dabei müssen stets die Umstände des Einzelfalles berücksichtigt werden (Urteil des Bundesgerichts vom 25. April 2005, C 10/05, E. 2.3.1; JACQUELINE CHOPARD, Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung, Zürich 1998, S. 140).

2.4 In verfahrensrechtlicher Hinsicht ist darauf hinzuweisen, dass den Parteien in dem vom Untersuchungsgrundsatz beherrschten Sozialversicherungsprozess eine Beweislast nur insofern obliegt, als im Falle der Beweislosigkeit der Entscheid zu Ungunsten jener Partei ausfällt, die aus dem unbewiesen gebliebenen Sachverhalt Rechte ableiten wollte. Diese Beweisregel greift erst dann Platz, wenn es sich als unmöglich erweist, im Rahmen des Untersuchungsgrundsatzes aufgrund einer Beweiswürdigung einen Sachverhalt zu ermitteln, der zumindest die überwiegende Wahrscheinlichkeit für sich hat, der Wirklichkeit zu entsprechenden (Urteil des Bundesgerichts vom 30. November 2015, 8C_662/2015, E. 3.2.).

3.1 Die Beschwerdegegnerin begründete die verfügte Einstellung damit, dass der Beschwerdeführer damit habe rechnen müssen, dass es zu keiner Vertragsverlängerung kommen könnte und er per 31. Dezember 2015 arbeitslos werden würde. Daher hätte er sich spätestens ab dem 1. Oktober 2015 um eine Anschlussstelle bemühen müssen. Anlässlich des ersten Beratungsgesprächs am 6. Januar 2016 habe er lediglich sechs Bewerbungen (fünf im November 2015 und eine im Dezember 2015) nachgewiesen, weshalb er seiner Verpflichtung, sich bereits vor Eintritt der Arbeitslosigkeit in genügender Weise um Arbeit zu bemühen, nicht nachgekommen sei. Entschuldbare Gründe für die ungenügende Stellensuche würden nicht vorliegen.

3.2 Der Beschwerdeführer machte im Wesentlichen geltend, dass ihm von E.____ (Juniorchef) bei Abschluss des befristeten Arbeitsverhältnisses eine Verlängerung desselben in Aussicht gestellt worden sei. Während der Dauer des Anstellungsverhältnisses habe er mehrmals diesbezüglich nachgefragt, aber keine Auskunft erhalten. Dass ihm eine Verlängerung in Aussicht gestellt worden sei, bestätige auch die Durchführung eines Kündigungsgesprächs Ende November 2015. Er sei von E.____ während des ganzen Jahres in die Irre geführt worden. Hinzu komme, dass die zuständige Mitarbeiterin des RAV ihm anlässlich der Anmeldung am 19. November 2015 mitgeteilt habe, dass er erst ab dem 1. Januar 2016 Arbeitsbemühungen tätigen müsse. Er habe sich an ihre Anweisungen gehalten.

3.3 Aufgrund der Akten steht fest und ist zwischen den Parteien auch nicht umstritten, dass der Beschwerdeführer in den letzten drei Monaten vor Eintritt der Arbeitslosigkeit vom 1. Oktober 2015 bis 31. Dezember 2015 lediglich sechs persönliche Arbeitsbemühungen nachgewiesen hat (fünf Arbeitsbemühungen in November 2015 und eine im Dezember 2015; KIGA act. 138). Dies entspricht nicht dem von der Praxis – im Kanton Basel-Landschaft werden in der Regel acht Bewerbungen verlangt (vgl. E. 2.3 hiervor) – geforderten Umfang. Streitig und zu prüfen ist deshalb, ob er zu Recht wegen quantitativ ungenügender Arbeitsbemühungen während diesen drei Monaten für die Dauer von 11 Tagen in der Anspruchsberechtigung eingestellt wurde.

4.1 Den Akten lässt sich der Arbeitsvertrag zwischen der C.____ AG und dem Beschwerdeführer vom 31. Oktober 2014 entnehmen (KIGA act. 183). In Bezug auf die Dauer des Arbeitsverhältnisses wird festgehalten, dass der Vertrag am 2. März 2015 beginnt und die Arbeitsstelle per 31. Dezember 2015 befristet ist. Im Rahmen einer amtlichen Erkundigung holte das Gericht bei der ehemaligen Arbeitgeberin eine Stellungnahme ein. E.____ und D.____ gaben im Schreiben vom 24. Mai 2016 zur Auskunft, dass man dem Beschwerdeführer mitgeteilt habe, dass bei Eignung und zufriedenstellendem Arbeitseinsatz eine Verlängerung des Arbeitsvertrages möglich sei. Eine verbindliche Zusage habe er aber nicht erhalten. Er habe gegen Ende der Vertragsdauer nach einer Weiterführung gefragt, aber keine verbindliche Zusage erhalten. Da man in der Personalplanung und Weiterführung des Arbeitsplatzes noch keine Lösung gehabt habe, habe man keine verbindliche Zusage abgeben können. Am 30. November 2015 seien dem Beschwerdeführer der endgültige Ablauf des Arbeitsvertrages und somit auch die definitive Beendigung des Arbeitsverhältnisses bekannt gegeben worden.

4.2 Gemäss Bundesgericht ist die Situation eines befristeten Arbeitsverhältnisses mit derjenigen eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses während der Kündigungsfrist vergleichbar. Daher muss sich die arbeitnehmende Person bei einer befristeten Anstellung schon vor deren Auslaufen um eine neue Stelle bemühen, sofern ihr die Arbeitgeberin die Verlängerung des Vertrages nicht rechtsverbindlich zugesichert hat (Urteil des Eidgenössischen Versicherungsgerichts, heute Bundesgericht, vom 10. Dezember 2004, C 210/04, E. 2.2.3). Dem Beschwerdeführer wurde bei der Vertragsunterzeichnung eine mögliche Verlängerung des Arbeitsverhältnisses lediglich in Aussicht gestellt, nicht aber rechtsverbindlich zugesichert. Eine rechtsverbindliche Zusage kann weder aus dem Gespräch vom 30. November 2015, an welchem dem Beschwerdeführer mitgeteilt wurde, dass es keine Verlängerung geben werde, noch aus dem Umstand, dass sich die Arbeitgeberin trotz seines Nachhakens nicht explizit zu einer allfälligen Verlängerung äussern wollte, abgeleitet werden. Ob dieses Verhalten von Seiten der ehemaligen Arbeitgeberin gegenüber dem Beschwerdeführer in allen Belangen fair war, ist vorliegend nicht zu beurteilen. Es ist verständlich, dass sich der Beschwerdeführer eine Verlängerung des Arbeitsverhältnisses erhofft hatte, zumal er gemäss Arbeitszeugnis die ihm übertragenen Aufgaben zufriedenstellend erledigte und sich für den Betrieb einsetze. Diese Hoffnung reicht aber nicht aus, um ihn aus Sicht der Arbeitslosenversicherung von den Arbeitsbemühungen während der letzten drei Monate vor Ablauf des befristeten Arbeitsverhältnisses und damit von seiner Schadenminderungspflicht zu befreien. Hinzu kommt, dass sich der Beschwerdeführer bereits am 12. November 2015 beim zuständigen RAV anmelde-

te – zu einem Zeitpunkt also, zu dem er gemäss eigenen Aussagen noch davon ausging, dass die Verlängerung verbindlich zugesichert wurde. Dieser Umstand legt nahe, dass der Beschwerdeführer vor dem Gespräch am 30. November 2015 ebenfalls nicht restlos von einer Vertragsverlängerung überzeugt war. Bei diesem Informationsstand wäre er deshalb so lange zur ernsthaften und gezielten Arbeitssuche verpflichtet gewesen, bis ihm eine Anstellung verbindlich zugesichert worden wäre, das heisst, ab dem Monat Oktober 2015 bis Dezember 2015.

4.3 Der Beschwerdeführer bringt weiter vor, dass ihm anlässlich des Gesprächs vom 19. November 2015 von der Mitarbeiterin des RAV mitgeteilt worden sei, dass er erst ab dem 1. Januar 2016 Arbeitsbemühungen zu tätigen habe. Ob sich der Sachverhalt so zugetragen hat, ist offen. Von weiteren Abklärungen ist aber abzusehen. Da es sich nicht um die erste Arbeitslosigkeit des Beschwerdeführers handelte, wusste er um die Pflicht, sich vor Ablauf des Arbeitsvertrages genügend um Arbeit zu bemühen. Die gilt umso mehr, als er bereits einmal aufgrund mangelnder Arbeitsbemühungen vor Eintritt der Arbeitslosigkeit in der Anspruchsberechtigung eingestellt wurde (vgl. dazu Erwägung 5.3 nachfolgend). Hinzu kommt, dass er sich auch vor der angeblichen Auskunft der RAV Mitarbeiterin nicht in genügender Weise um Arbeit bemüht hatte.

4.4 In Würdigung aller in Betracht fallender Aspekte ist somit nicht zu beanstanden, dass die Beschwerdegegnerin für die Zeit vor der kontrollierten Arbeitslosigkeit von ungenügenden Arbeitsbemühungen ausgegangen ist. Der Einstellungsgrund von Art. 30 Abs. 1 lit. c AVIG ist demnach erfüllt.

5.1 Die Dauer der Einstellung bemisst sich nach dem Grad des Verschuldens (Art. 30 Abs. 3 AVIG) und beträgt 1 bis 15 Tage bei leichtem Verschulden, 16 bis 30 Tage bei mittelschwerem und 31 bis 60 Tage bei schwerem Verschulden (Art. 45 Abs. 3 AVIV).

5.2 Die Dauer der Einstellung bemisst sich gemäss Art. 30 Abs. 3 AVIG nach dem Grad des Verschuldens und beträgt je Einstellungsgrund höchstens 60 Tage (vgl. THOMAS NUSSBAUMER, a.a.O., Rz. 861 ff.). Bei der Festlegung der Dauer der Einstellung in der Anspruchsberechtigung besteht für die anwendenden Behörden ein relativ grosser Ermessensspielraum. Bei der Beurteilung dieses Ermessens im Einzelfall ist der vom SECO als Aufsichtsbehörde der Durchführungsorgane der ALV herausgegebene Einstellraster zu berücksichtigen, welcher die Gewährung einer möglichst einheitlichen Rechtsanwendung in den Kantonen zum Ziel hat (vgl. THOMAS NUSSBAUMER, a.a.O., Rz. 862). Der Raster entbindet aber die Durchführungsstellen der ALV nicht von einer konkreten Einzelfallprüfung, sondern verpflichtet diese vielmehr dazu, von den Angaben des Rasters abzuweichen, wenn Umstände vorliegen, welche dies verlangen. Eine Einstellung ist jeweils für jeden Monat mit ungenügenden Arbeitsbemühungen vorzunehmen (vgl. THOMAS NUSSBAUMER, a.a.O., Rz. 844). Der Einstellraster sieht für die ungenügende Bemühung um Arbeit während einer Kündigungsfrist von drei Monaten eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung von neun bis 12 Tagen vor (vgl. AVIG-Praxis ALE des SECO, Ausgabe Januar 2016, D72 "Einstellraster" unter 1.A; vgl. auch BGE 141 V 365 E. 2.3). Die Verwaltungsweisungen sind für das Gericht grundsätzlich nicht verbindlich. Dieses soll sie bei seiner

Entscheidung aber berücksichtigen, sofern sie eine dem Einzelfall angepasste und gerecht werdende Auslegung der anwendbaren gesetzlichen Bestimmungen zulassen. Das Gericht weicht also nicht ohne triftigen Grund von Verwaltungsweisungen ab, wenn diese eine überzeugende Konkretisierung der rechtlichen Vorgaben darstellen. Insofern wird dem Bestreben der Verwaltung, durch interne Weisungen eine rechtsgleiche Gesetzesanwendung zu gewährleisten, Rechnung getragen (BGE 141 V 365 E. 2.4).

5.3 Die Beschwerdegegnerin setzte die Einstelldauer innerhalb des für ein leichtes Verschulden vorgeschriebenen Rahmens von 1 bis 15 Tagen auf 11 Tage fest. Die Sanktion bewegt sich damit im oberen Bereich des leichten Verschuldens. Die Beschwerdegegnerin stützte sich auf das Einstellraster und berücksichtigte den Umstand, dass der Beschwerdeführer bereits einmal wegen dem gleichen Sachverhalt sanktioniert wurde. Es trifft zu, dass der Beschwerdeführer bereits mit Verfügung vom 29. Juli 2014 ab dem 7. Mai 2014 für neun Tage wegen mangelnder Arbeitsbemühungen vor Eintritt der Arbeitslosigkeit eingestellt wurde (KIGA act. 39). Nachdem er dagegen Einsprache erhoben hatte, wies die Beschwerdegegnerin diese ab und bestätigte die Einstelldauer vollumfänglich (KIGA act. 29, Einspracheentscheid vom 28. August 2014). Dieser Entscheid erwuchs unangefochten in Rechtskraft. Es ist daher nicht zu beanstanden, dass die Beschwerdegegnerin diesen Umstand gemäss Art. 45 Abs. 5 AVIV bei der Bemessung der Einstelltage berücksichtigte. Triftige Gründe, die ein Abweichen vom Tabellenraster erfordern würden, sind nicht vorhanden.

6. Zusammenfassend ist festzuhalten, dass der Beschwerdeführer in den letzten drei Monaten vor Ablauf des befristeten Arbeitsverhältnisses mit der C.____ AG keine genügenden Arbeitsbemühungen im Sinne von Art. 17 Abs. 1 AVIG in Verbindung mit Art. 26 Abs. 1 AVIV tätigte und folglich seiner Schadenminderungspflicht nicht in genügender Weise nachkam. Die verfügte Einstellung in der Anspruchsberechtigung von 11 Tagen ist nicht zu beanstanden. Der angefochtene Einspracheentscheid vom 4. März 2016 ist unter diesen Umständen zu bestätigen und die dagegen gerichtete Beschwerde abzuweisen.

7. Art. 61 lit. a ATSG hält fest, dass der Prozess vor dem kantonalen Gericht für die Parteien kostenlos zu sein hat. Es sind deshalb für das vorliegende Verfahren keine Kosten zu erheben. Die ausserordentlichen Kosten sind dem Prozessausgang entsprechend wettzuschlagen.

Demgemäss wird **e r k a n n t** :

- ://:
1. Die Beschwerde wird abgewiesen.
 2. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.
 3. Die ausserordentlichen Kosten werden wettgeschlagen.

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