



Entscheid des Kantonsgerichts Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht

vom 12. Dezember 2016 (715 16 321 / 332)

Arbeitslosenversicherung

Der Beschwerdeführerin wäre ein weiteres Arbeitsverhältnis mit der bisherigen Arbeitgeberin zumutbar gewesen. Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung ist nicht zu beanstanden.

_____ Besetzung Präsidentin Eva Meuli, Gerichtsschreiber Pascal Acrémann

_____ Parteien **A.**_____, Beschwerdeführerin

gegen

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

_____ Betreff Einstellung in der Anspruchsberechtigung

A. Die 1965 geborene A.____ war ab 1. Oktober 2013 bei der B.____AG (ab 12. Juni 2014: C.____AG) medizinische Leiterin des Call Centers. Am 22. Mai 2015 kündigte die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis per 30. November 2015. Am 17. Juli 2015 offerierte die C.____AG A.____ ab 1. November 2015 eine Stelle als ärztliche Beauftragte für Medizin- und Qualitätsfragen. Ein neuer Arbeitsvertrag kam aber nicht zustande. Zuzufolge Krankheit von A.____ verlängerte sich das Arbeitsverhältnis bis 31. Januar 2016. Am 19. Januar 2016 meldete sie sich beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum X.____ (RAV) zur Arbeitsvermittlung an und erhob am

20. Januar 2016 bei der Öffentlichen Arbeitslosenkasse Baselland (Arbeitslosenkasse) Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung ab 1. Februar 2016.

B. Mit Verfügung Nr. 840/2016 vom 3. Mai 2016 stellte die Arbeitslosenkasse A._____ wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit ab dem 1. Februar 2016 für 24 Tage in der Anspruchsberechtigung ein. Daran hielt die Einspracheinstanz des Kantonalen Amtes für Industrie, Gewerbe und Arbeit Baselland (KIGA), Abteilung Öffentliche Arbeitslosenkasse, mit Entscheid vom 25. August 2016 fest.

C. Hiergegen erhob A._____ am 19. September 2016 Beschwerde beim Kantonsgericht Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht (Kantonsgericht), wobei sie unter o/e-Kostenfolge die Aufhebung des Einspracheentscheids vom 25. August 2015 beantragte. Zur Begründung hielt sie im Wesentlichen fest, dass die Arbeitgeberin die Vertragsofferte zurückgezogen habe. Abgesehen davon wäre ihr ein weiteres Arbeitsverhältnis mit der bisherigen Arbeitgeberin aus gesundheitlichen Gründen nicht zumutbar gewesen.

D. Die Arbeitslosenkasse schloss mit Vernehmlassung vom 7. November 2016 auf Abweisung der Beschwerde.

Die Präsidentin zieht **in Erwägung** :

1.1 Auf die beim sachlich und örtlich zuständigen Gericht form- und fristgerecht eingereichte Beschwerde vom 19. September 2016 ist einzutreten.

1.2 Gemäss § 55 Abs. 1 des Gesetzes über die Verfassungs- und Verwaltungsprozessordnung (VPO) vom 16. Dezember 1993 entscheidet die präsidierende Person der Abteilung Sozialversicherungsrecht des Kantonsgerichts Streitigkeiten bis zu einem Streitwert von Fr. 10'000.-- durch Präsidialentscheid. Streitig und zu prüfen ist, ob die Beschwerdegegnerin die Beschwerdeführerin zu Recht wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für die Dauer von 24 Tagen in der Anspruchsberechtigung eingestellt hat. Bei einem Taggeld von Fr. 369.75 beläuft sich der Streitwert auf Fr. 8'874.--. Die Angelegenheit ist deshalb präsidial zu entscheiden.

2.1 Nach Art. 17 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und Insolvenzenschädigung (AVIG) vom 25. Juni 1982 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 Verwaltungssanktion ist sie vom Gesetzmässigkeits-, Verhältnismässigkeits- und Verschuldensprinzip beherrscht (THOMAS NUSSBAUMER, in: Koller/Müller/Rhinow/Zimmerli, Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht, Soziale Sicherheit, Arbeitslosenversicherung, Basel/Genf/München 2007, S. 2423, Rz. 822).

2.2 Gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG ist eine versicherte Person in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn sie durch eigenes Verschulden arbeitslos 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 (vgl. 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, es sei denn, dass ihr das Verbleiben an der Arbeitsstelle nicht zugemutet werden konnte (vgl. Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV). Im Bereich der freiwilligen Stellenaufgabe nach Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV findet die Schadenminderungspflicht (vgl. Art. 17 Abs. 1 AVIG) ihre Grenze grundsätzlich im Zumutbarkeitsgedanken. Der Begriff der Unzumutbarkeit ist im Lichte von Art. 20 lit. c des Übereinkommens Nr. 168 der Internationalen Arbeitsorganisation über Beschäftigungsförderung und den Schutz gegen Arbeitslosigkeit vom 21. Juni 1988 auszulegen. Staatsvertraglich wird nur das freiwillige Aufgeben einer Stelle ohne triftige Gründe sanktioniert. 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 (vgl. BGE 124 V 234 E. 4b/aa; Urteile des Bundesgerichts vom 4. Mai 2010, 8C_12/2010, E. 2.2 und vom 30. April 2009, 8C_958/2008, E. 2.2). Das Bundesgericht entschied in konstanter Praxis, dass bei der Frage der Zumutbarkeit bzw. Unzumutbarkeit des Verbleibens am Arbeitsplatz ein strenger Massstab anzulegen ist (vgl. BGE 124 V 238 E. 4; ARV 1986 Nr. 23 mit Hinweisen). 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 (vgl. ARV 1976 Nr. 18; GERHARD GERHARDS, Kommentar zum AVIG, Bd. I, Bern und Stuttgart 1988, N. 27 zu Art. 16; JACQUELINE CHOPARD, Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung, Zürich 1998, S. 116).

3.1 Dem Kantonsgericht kommt in Sozialversicherungssachen eine vollständige Überprüfungsbefugnis zu. Es ist in der Beweiswürdigung frei (vgl. § 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 sodann nur dann als bewiesen annehmen, wenn sie von ihrem Bestehen überzeugt sind (vgl. MAX KUMMER, Grundriss des Zivilprozessrechts, 4. Auflage, Bern 1984, S. 135 f.). Im Sozialversicherungsrecht hat das Gericht seinen Entscheid, sofern das Gesetz nicht etwas Abweichendes vorsieht, nach dem Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit zu fällen. Die blosse Möglichkeit eines bestimmten Sachverhalts genügt den Beweisanforderungen nicht. Das Gericht hat vielmehr jener Sachverhaltsdarstellung zu folgen, die es von allen möglichen Geschehensabläufen als die wahrscheinlichste würdigt (vgl. BGE 126 V 360 E. 5b mit Hinweisen).

3.2 In seiner Beweiswürdigung ist das Gericht regelmässig auf die Parteivorbringen und insbesondere auf die Aussagen der Arbeitgeberin angewiesen. Diese sollte eine Sachverhaltsdarstellung abgeben, ohne am Ausgang des Verfahrens interessiert zu sein und ohne ein Interesse daran zu haben, die versicherte Person in einem ungünstigen Licht erscheinen zu lassen. Solange kein Grund besteht, an den Aussagen der Arbeitgeberin zu zweifeln, ist auf diese abzustellen. Es darf hingegen insbesondere dann nicht einzig auf deren Aussagen zu den Um-

ständen der vorzeitigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses abgestellt werden, wenn diese bestritten und durch keine weiteren Indizien gestützt werden (vgl. BGE 112 V 245 E. 1; ARV 1999 Nr. 8 S. 39 E. 7b; Urteil des EVG vom 8. März 2001, C 102/00, E. 1a). Denn eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung kann, wie eben dargestellt, nur verfügt werden, wenn das der versicherten Person zur Last gelegte Verhalten klar feststeht und von dieser vorsätzlich ausgeübt wurde. Bei Differenzen zwischen der Arbeitgeberin und dem Arbeitnehmer darf somit nicht ohne weiteres auf ein fehlerhaftes Verhalten des Arbeitnehmers geschlossen werden, wenn die Arbeitgeberin nur unbestimmte Gründe geltend zu machen vermag, für welche sie keine Beweise anführen kann (vgl. Urteil des EVG vom 26. April 2001, C 380/00, E. 2b; BGE 112 V 245 mit Hinweisen; Nussbaumer, a.a.O., Rz. 831).

4. Aufgrund der vorliegenden Akten stellt sich der rechtserhebliche Sachverhalt wie folgt dar:

4.1 Die Beschwerdeführerin war vom 1. Oktober 2013 bei der C.____AG medizinische Leiterin des Call Centers (Pensum 80%; Jahressalär Fr. 136'000.--). Am 22. Mai 2015 kündigte die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis per 30. November 2015 aus betrieblichen Gründen. Am 17. Juli 2015 offerierte die C.____AG der Versicherten eine Stelle als ärztliche Beauftragte für Medizin- und Qualitätsfragen. Gemäss Vertragsentwurf hätte das unbefristete Arbeitsverhältnis am 1. November 2015 bei einem Jahresgehalt von Fr. 124'000.-- (Pensum 80%) beginnen sollen. Nach den Angaben in der Arbeitgeberbescheinigung vom 16. Februar 2016 habe die Versicherte das Angebot nicht akzeptiert. Aus der beigelegten E-Mail der Arbeitgeberin vom 31. August 2015 geht hervor, dass die Versicherte am 19. August 2015 mitgeteilt habe, den vorgelegten Vertrag so nicht unterschreiben zu wollen. Das Stellenangebot werde deshalb zurückgezogen.

4.2 Im Rahmen des rechtlichen Gehörs führte die Versicherte am 9. April 2016 im Wesentlichen aus, dass sich die Verhältnisse mit der Neubesetzung der CEO im Oktober 2014 grundlegend verändert hätten. So seien Entscheidungen über ihren Kopf hinweg getroffen und die Mitarbeitenden bedroht worden. Zudem seien ihre Projekte torpediert und sie sei über wichtige Vereinbarungen nicht informiert worden. Weiter seien mündliche Abmachungen nicht eingehalten und Informationen falsch weitergeleitet worden. Mit der Einführung des Zeiterfassungssystems habe auch sie ihre Arbeitszeiten erfassen müssen. Dabei seien – vertragswidrig – Pikettendienste und die Arbeitszeit zu Hause nicht anerkannt worden. Nachdem sie sich für eine akzeptable Lösung dieses Problems eingesetzt habe, sei ihr gekündigt worden. Einige Zeit nach der Kündigung habe sie ein Burnout erlitten. Die grosse Arbeitsbelastung in den letzten zwei Jahren habe ihren Tribut gefordert. Sie habe regelmässig in ihrer Freizeit arbeiten müssen, um die anfallende Arbeit bewältigen zu können. Zudem habe sie ständig erreichbar sein müssen. Sie habe beabsichtigt, den neuen Arbeitsvertrag einzugehen. Die vorgelegte Vertragsofferte habe aber keine der im Rahmen der Vertragsverhandlungen getroffenen mündlichen Abmachungen (Homeoffice, Regelung der Pikettdienste, Jobbeschreibung) enthalten. Zudem wäre der Vertrag einen Monat vor Ablauf der laufenden Kündigungsfrist in Kraft getreten. Sie habe die Ungeheimheiten klären wollen und sei zu Kompromissen bereit gewesen. Die Arbeitgeberin habe aber keine Gesprächsbereitschaft gezeigt und das Stellenangebot zurückgezogen.

4.3 Zusammen mit ihrer Stellungnahme vom 9. April 2016 reichte die Beschwerdeführerin ein Zeugnis von Dr. med. D.____, FMH Psychiatrie und Psychotherapie, vom 6. April 2016 ein. Darin bestätigte Dr. D.____ eine erstmalige Konsultation im Januar 2015. Zu jener Zeit sei die Versicherte unfallbedingt arbeitsunfähig gewesen. Sie habe sich sehr um die Wiederaufnahme der Arbeit gesorgt, da am Arbeitsplatz beträchtliche Spannungen vorhanden gewesen seien. Die damals leicht ausgeprägte depressive Symptomatik habe sich im Verlauf der folgenden Monate beträchtlich aggraviert. Aus Pflichtbewusstsein und Verantwortungsgefühl den Mitarbeitenden gegenüber habe sie aber weitergearbeitet. Im Juli 2015 sei sie von der Versicherten wegen zunehmender depressiver Symptomatik erneut konsultiert worden. Bei einer Weiterführung des Arbeitsverhältnisses wäre die Gefahr einer totalen Erschöpfung und depressiven Dekompensation erheblich gewesen. Die Versicherte habe sich schwer getan mit dem Gedanken, die Arbeitsstelle zu verlassen und sich zur gegebenen Zeit neu zu orientieren und sich psychotherapeutisch behandeln zu lassen. Eine Rückkehr in die Firma hätte die Gesundheit der Versicherten erheblich gefährdet. Leider sei es im August 2015 zu einer Eskalation und einem psycho-physischen Zusammenbruch gekommen. Unter diesen Umständen sei von einer Rückkehr in die Firma dringend abzuraten gewesen.

5.1 Zunächst ist zu Recht unbestritten, dass der Beschwerdeführerin für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses kein Verschulden anzulasten ist. Weiter steht fest, dass der von der ehemaligen Arbeitgeberin offerierte Arbeitsvertrag vom 17. Juli 2015 für die Stelle als ärztliche Beauftragte für Medizin- und Qualitätsfragen nicht zustande kam und diese Tatsache ausschlaggebend und mithin offensichtlich kausal war für die Arbeitslosigkeit ab 1. Februar 2016. Soweit die Beschwerdeführerin einwendet, die Arbeitgeberin habe das Stellenangebot zurückgezogen, weshalb es ihr gar nicht möglich gewesen sei, den Vertrag zu unterzeichnen, ist ihr entgegenzuhalten, dass die Arbeitgeberin das vorgelegte Angebot mit E-Mail vom 31. August 2015 erst zurückzog, nachdem keine Einigung zustande gekommen war und die Versicherte am 19. August 2016 erklärt hatte, das vorgelegte Stellenangebot vom 17. Juli 2015 so nicht eingehen zu wollen (vgl. E-Mail der CEO der ehemaligen Arbeitgeberin vom 31. August 2015; act. 35). Diese Angaben der Arbeitgeberin werden von der Beschwerdeführerin nicht bestritten, weshalb kein Grund besteht, daran zu zweifeln (vgl. E. 3.2 hiervor). In Anbetracht der Rechtsprechung, wonach eine Ablehnung zumutbarer Arbeit nicht nur dann vorliegt, wenn die versicherte Person eine Stelle ausdrücklich zurückweist, sondern auch dann, wenn sie bei Vertragsverhandlungen eine nach den Umständen gebotene ausdrückliche Annahmeerklärung unterlässt oder durch ihr Verhalten in Kauf nimmt, dass die Stelle anderweitig besetzt wird (vgl. BGE 122 V 34 E. 3b), lässt sich selbst aus dem von der Beschwerdeführerin geschilderten Sachverhalt, wonach die vorgelegte Vertragsofferte keine der im Rahmen der Vertragsverhandlungen mündlichen Abmachungen enthalten habe, nichts zu ihren Gunsten ableiten. Vielmehr ist mit der Ablehnung des angebotenen Arbeitsvertrages eine Verletzung der Schadenminderungspflicht zu bejahen, zumal sich die Arbeit nicht als unzumutbar im Sinne von Art. 16 Abs. 2 AVIG erweist. Danach gilt eine Arbeit u.a. 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. Die Annahme des neuen Arbeitsvertrages wäre der Versicher-

ten namentlich auch aus pekuniärer Sicht zumutbar gewesen, da die neue Stelle der Versicherten einen Lohn eingebracht hätte, der nicht geringer gewesen wäre als 70% des versicherten Verdienstes (vgl. Art. 16 Abs. 2 lit. i AVIG). Es kann an dieser Stelle an die zutreffende Erwägung im angefochtenen Einspracheentscheid verwiesen werden (vgl. a.a.O., Ziffer 15).

5.2 Zu prüfen bleibt, ob es der Versicherten aus gesundheitlichen Gründen zuzumuten gewesen wäre, die angebotene Stelle mindestens versuchsweise anzutreten. Rechtsprechungsgemäss vermögen ein schlechtes Arbeitsklima und Meinungsverschiedenheiten mit Vorgesetzten oder Arbeitskollegen grundsätzlich keine Unzumutbarkeit der Fortführung des Arbeitsverhältnisses zu begründen. Belegt die versicherte Person allerdings durch ein eindeutiges ärztliches Zeugnis (oder allenfalls durch andere geeignete Beweismittel), dass ihr die Weiterarbeit aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr zumutbar ist, ist grundsätzlich von einer Unzumutbarkeit aus gesundheitlichen Gründen auszugehen (BGE 124 V 234 E. 4b/bb S. 238; Urteil 8C_943/2012 vom 13. März 2013 E. 2). Eine Unzumutbarkeit aus gesundheitlichen Gründen ist vorliegend aber nicht hinreichend nachgewiesen. Zunächst waren es in erster Linie das Verhalten der ehemaligen Arbeitgeberin und nicht etwa gesundheitliche Gründe, welche die Beschwerdeführerin dazu bewogen haben, die angebotene Stelle nicht anzunehmen (vgl. E. 4.2 hiavor). Weiter fällt zu Ungunsten der Beschwerdeführerin ins Gewicht, dass im Zeitraum der Vertragsverhandlungen kein echtzeitliches Arztzeugnis vorliegt, das eine Beeinträchtigung aus medizinischen Gründen resp. eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit bescheinigt. Dazu kommt, dass sich die Versicherte zu jener Zeit keiner psychotherapeutischen Krisenintervention unterzog. Das nachträglich erstellte Arztzeugnis von Dr. D._____ vom 6. April 2016 ist bezüglich des Verlaufs der gesundheitlichen Entwicklung und der Auswirkungen der krankheitsbedingten Beeinträchtigung nicht hinreichend klar und stellt deshalb keine geeignete Entscheidungsgrundlage dar. Im Hinblick auf den strengen Massstab bei der Beurteilung der Zumutbarkeit zum Verbleib an der bisherigen Stelle (vgl. BGE 124 V 234 E. 4bb), erweisen sich die Vorbringen der Beschwerdeführerin als nicht ausreichend begründet.

5.3 Zusammenfassend kann bei dieser Sachlage nicht mit überwiegender Wahrscheinlichkeit angenommen werden, dass der Beschwerdeführerin ein weiteres Arbeitsverhältnis mit der bisherigen Arbeitgeberin nicht zumutbar gewesen wäre. Vielmehr hätte von ihr erwartet werden können, die angebotene Stelle mindestens versuchsweise anzutreten. Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung ist demnach im Grundsatz nicht zu beanstanden.

6.1 Zu prüfen bleibt, ob die Anzahl der Einstelltage korrekt ermittelt worden ist. Die Dauer der Einstellung bemisst sich einzig nach dem Grad des Verschuldens (Art. 30 Abs. 3 AVIG). Sie beträgt nach Art. 45 Abs. 2 AVIV 1 - 15 Tage bei leichtem Verschulden, 16 - 30 Tage bei mittelschwerem Verschulden und 31 - 60 Tage bei schwerem Verschulden. Innerhalb dieses Rahmens entscheidet die Arbeitslosenkasse nach pflichtgemässigem Ermessen. Das Gericht greift nur mit Zurückhaltung in das der Arbeitslosenkasse zustehende Ermessen ein. Es setzt nicht sein Ermessen anstelle desjenigen der Arbeitslosenkasse, solange diese von ihrem Ermessen pflichtgemäss Gebrauch gemacht hat, also allen einschlägigen Gesichtspunkten gebührend Rechnung getragen hat.

6.2 Aufgrund der vorstehenden Erwägungen ist im vorliegenden Fall von einer solchen selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit auszugehen. Demnach läge der grundsätzliche Rahmen für die Bemessung der Einstelltage zwischen 31 und 60 Tagen. Die Beschwerdegegnerin setzte die Dauer der Einstellung auf 24 Tage fest. Dabei unterschritt sie den grundsätzlichen Sanktionsrahmen für ein schweres Verschulden. Dies kann gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung dann angezeigt sein, wenn zwar kein entschuldbarer Grund für die Stellenaufgabe, wohl aber besondere Umstände im Einzelfall vorliegen (vgl. BGE 130 V 126 E. 3.2). Diese können sich auf die subjektive Situation der betroffenen Person oder auf eine objektive Begebenheit beziehen (Urteil des Bundesgerichts vom 17. Dezember 2009, 8C_829/2009, E. 3.1). Bei der Festlegung der Dauer der Einstellung ist zu Gunsten der Beschwerdeführerin zu Recht berücksichtigt worden, dass diese gesundheitliche Beschwerden aufwies. Auch das Verhalten der Arbeitgeberin erachtete die Beschwerdegegnerin als verschuldensmindernd. Insgesamt ist die auf 24 Tage festgelegte Einstellung in der Anspruchsberechtigung in diesem Fall angemessen und sachlich gerechtfertigt. Das Kantonsgericht sieht selbst unter Berücksichtigung der Tatsache, dass damit der Sanktionsrahmen für schweres Verschulden unterschritten wird, keinen Anlass, in das vorinstanzliche Ermessen einzugreifen.

7. Aus dem Gesagten folgt, dass der angefochtene Einspracheentscheid nicht zu beanstanden ist. Die Beschwerdeführerin konnte nicht darlegen, dass es ihr nicht zuzumuten gewesen wäre, die angebotene Stelle zumindest versuchsweise anzutreten. Die Beschwerdegegnerin hat sodann ihr Ermessen bei der Festlegung der Einstelltage korrekt ausgeübt. Die Beschwerde erweist sich folglich als unbegründet und ist abzuweisen.

8. 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>