

Beschluss vom 27. Dezember 2017

BEK 2017 139

Mitwirkend

Kantonsgerichtsvizepräsident Dr. Reto Heizmann,
Kantonsrichter Clara Betschart und Josef Reichlin,
Gerichtsschreiberin MLaw Julia Lüönd.

In Sachen

A. _____,
Gesuchsteller und Beschwerdeführer,
vertreten durch Rechtsanwalt B. _____,

gegen

C. _____ **SA**,
Gesuchsgegnerin und Beschwerdegegnerin,
vertreten durch Rechtsanwalt D. _____,

betreffend

provisorische Rechtsöffnung
(Beschwerde gegen die Verfügung des Einzelrichters am Bezirksgericht Höfe
vom 21. August 2017, ZES 2016 717);-

hat die Beschwerdekammer,

nachdem sich ergeben und in Erwägung:

1. Am 14. Dezember 2016 ersuchte A._____ beim Einzelrichter am Bezirksgericht Höfe in der Betreuung Nr. xx gegen die C._____ SA um provisorische Rechtsöffnung für den in Betreuung gesetzten Teilbetrag von Fr. 249'173.50 zuzüglich Zins von 5 % seit dem 31. Oktober 2016 (Vi-act. A/I). Seine Forderung stützte er einerseits auf den Arbeitsvertrag („employment agreement“) vom 28. resp. 29. November 2012 (Vi-act. B/KB 3), andererseits auf ein mit „mutual termination agreement“ betitelttes Dokument (Vi-act. B/KB 4). Mit Verfügung vom 21. August 2017 wies der Einzelrichter am Bezirksgericht Höfe das Rechtsöffnungsbegehren ab, auferlegte A._____ die Gerichtskosten von Fr. 800.00 und verpflichtete diesen, die C._____ SA mit Fr. 2'000.00 zu entschädigen. Dagegen erhob A._____ (nachfolgend Beschwerdeführer) am 1. September 2017 rechtzeitig Beschwerde mit folgenden Anträgen (KG-act. 1):

1. Die Verfügung vom 21. August 2017 des Einzelrichters am Bezirksgericht Höfe im Verfahren ZES 2016 717 sei vollumfänglich aufzuheben und dem Beschwerdeführer sei die provisorische Rechtsöffnung zu erteilen.
2. Eventualiter sei die Verfügung vom 21. August 2017 des Einzelrichters am Bezirksgericht Höfe im Verfahren ZES 2016 717 vollumfänglich aufzuheben und zur Neuurteilung an die Vorinstanz zurückzuweisen.
3. Unter Kosten- und Entschädigungsfolgen (inkl. MWST) zulasten der Beschwerdegegnerin, eventualiter der Vorinstanz.
4. Der vorliegenden Beschwerde sei die aufschiebende Wirkung zu erteilen.

Den ihm mit Verfügung vom 4. September 2017 auferlegten Kostenvorschuss von Fr. 1'200.00 leistete der Beschwerdeführer rechtzeitig (KG-act. 3). In ihrer Beschwerdeantwort vom 12. September 2017 beantragt die C._____ SA (nachfolgend Beschwerdegegnerin) die Bestätigung der Verfügung vom 21. August 2017 in Abweisung der Rechtsbegehren des Beschwerdeführers sowie des Antrags auf Erteilung der aufschiebenden Wirkung unter Kosten-

und Entschädigungsfolgen zulasten des Beschwerdeführers (KG-act. 7). Am 29. September 2017 wies der verfahrensleitende Kantonsgerichtsvizepräsident das Gesuch um Erteilung der aufschiebenden Wirkung ab (KG-act. 9).

2. Der Vorderrichter erwog, im Recht liege die beidseitig unterzeichnete einvernehmliche Aufhebungsvereinbarung vom 30. Juni 2016, worin eine Abgangsentschädigung von Fr. 270'000.00 vorgesehen sei („mutual termination agreement“; vgl. Vi-act. B/KB 4). Diese sei mit der Bedingung verknüpft, dass der Arbeitnehmer die Verzichtserklärung im Appendix 1 nicht früher als einen Monat und einen Tag nach dem letzten Tag des Arbeitsverhältnisses unterzeichnen dürfe. Der Beschwerdeführer habe die Verzichtserklärung am 16. August 2016 unterzeichnet, obwohl das Arbeitsverhältnis erst am 30. September 2016 zu Ende gegangen sei. Somit handle es sich bei der Aufhebungsvereinbarung vom 30. Juni 2016 um keinen gültigen Rechtsöffnungstitel nach Art. 82 SchKG, weil der Eintritt der suspensiven Bedingung nicht liquide nachgewiesen sei resp. die Bedingung schlichtweg nicht erfüllt worden sei (vgl. angefochtene Verfügung, E. 5.2). Sodann sehe der beidseitig unterschriebene Arbeitsvertrag vom 28./29. November 2012 zwischen dem Beschwerdeführer als Arbeitnehmer und der Beschwerdegegnerin als Arbeitgeberin für den Fall, dass die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis ohne „valid reason“ kündige, eine Abgangsentschädigung in der Höhe des letzten Jahresalärs vor („employment agreement“; vgl. Vi-act. B/KB 3). Dabei handle es sich um eine Suspensivbedingung, wobei der Begriff „valid reason“ vom Beschwerdeführer und der Beschwerdegegnerin unterschiedlich ausgelegt werde. Der tatsächliche Wille der Parteien in Bezug auf die Bedeutung von „valid reason“ könne aufgrund der eingereichten Urkunden nicht klar eruiert werden und weitere Beweiserhebungen würden das Verfahren in unzulässiger Weise verzögern. Damit habe der Beschwerdeführer nicht liquide nachgewiesen, dass die im Arbeitsvertrag vom 28./29. November 2012 enthaltene Suspensivbedingung wirklich eingetreten sei, sodass der Arbeitsvertrag nicht als pro-

visorischer Rechtsöffnungstitel dienen könne (vgl. angefochtene Verfügung, E. 5.3–5.5).

3. Gemäss Art. 82 Abs. 1 SchKG kann der Gläubiger die provisorische Rechtsöffnung verlangen, wenn die Forderung auf einer durch öffentliche Urkunde festgestellten oder durch Unterschrift bekräftigten Schuldanerkennung, beruht. Nach Abs. 2 erteilt der Richter die provisorische Rechtsöffnung, sofern der Betriebene nicht Einwendungen, welche die Schuldanerkennung entkräften, sofort glaubhaft macht. Aus einer Schuldanerkennung muss der unmissverständliche und bedingungslose Wille des Betriebenen hervorgehen, dem Betreibenden eine bestimmte oder leicht bestimmbare und fällige Geldsumme zu zahlen. Ist der Sinn oder die Auslegung des Rechtsöffnungstitels derart zweifelhaft oder ergibt sich die Schuldanerkennung höchstens aus konkludenten Tatsachen, darf die provisorische Rechtsöffnung nicht erteilt werden (Staehelin, in: Staehelin/Bauer/Staehelin [Hrsg.], Basler Kommentar über Schuldbetreibung und Konkurs I, 2. A. 2010, N 21 zu Art. 82 SchKG; vgl. Urteil des Bundesgerichts 5P.457/2001 vom 5. Februar 2002, E. 2a). Nach der Rechtsprechung des Bundesgerichts bildet eine suspensiv bedingte Schuldanerkennung nur dann einen provisorischen Rechtsöffnungstitel, wenn der Gläubiger durch Urkunden nachweisen kann, dass die Bedingung eingetreten ist (Urteil des Bundesgerichts 5A_83/2011 vom 2. September 2011, E. 5.1; vgl. Kren Kostkiewicz, Kommentar SchKG, 19. A. 2016, N 4 zu Art. 82 SchKG).

Bei zweiseitigen Verträgen ist Grundvoraussetzung, dass ein Vertrag und nicht bloss eine Offerte vorliegt. Kann der Gläubiger lediglich eine Offerte vorlegen, so muss er den Vertragsschluss trotzdem nur dann beweisen, wenn der Schuldner im Rechtsöffnungsverfahren behauptet, die Offerte sei nicht angenommen worden. Der Beweis kann mit allen im summarischen Verfahren zugelassenen Beweismitteln geführt werden (Staehelin, a.a.O., N 100 zu Art. 82 SchKG).

a) Insofern als der Beschwerdeführer seine Forderung auf das mit „mutual termination agreement“ betitelte Dokument (Vi-act. B/KB 4) stützt und der Vorderrichter keine Rechtsöffnung erteilte, weil eine in diesem Dokument enthaltene suspensive Bedingung nicht erfüllt worden sei, bringt die Beschwerdegegnerin zu Recht vor, sie habe im erstinstanzlichen Verfahren substantiiert dargelegt, dass es sich beim genannten Dokument lediglich um eine vom Beschwerdeführer abgelehnte Offerte handle (KG-act. 7, N 12 und N 16–23). Die Beschwerdegegnerin verweist diesbezüglich auf ihre erstinstanzlichen Ausführungen in der Gesuchsantwort vom 25. Januar 2017 (Vi-act. A/II), wonach sie mit Hinweis auf die E-Mails des Beschwerdeführers vom 29. Juni sowie vom 2., 4. und 5. Juli 2016 (Vi-act. C, BB 3a, 7, 8 und 9a–c) aufgezeigt habe, dass der Beschwerdeführer die Offerte zur Vereinbarung eines „mutual termination agreement“ an der (Kündigungs-)Sitzung am 29. Juni 2016 und auch später nicht angenommen habe (KG-act. 7, N 17). Anlässlich der Kündigungssitzung vom 29. Juni 2016 sei dem Beschwerdeführer das Dokument „mutual termination agreement“ persönlich überreicht worden. Diese Offerte sei von einem Mitglied des Verwaltungsrats und dem CFO vorunterzeichnet gewesen. Der Beschwerdeführer habe die Offerte entgegengenommen, aber weder gegengezeichnet noch mündliche Annahme erklärt. Per E-Mail habe er gleichentags festgehalten: „I will study the proposed termination agreement, presented at 16:20 to me and revert with an answer in due course“ (vgl. Vi-act. A/II, N 21; vgl. Vi-act. C, BB 3a). In einem weiteren E-Mail vom Samstag, 2. Juli 2016, mit dem Betreff „meeting to negotiate the termination agreement“ habe er seine schriftlichen Bemerkungen zur Vertragsofferte für den kommenden Montag in Aussicht gestellt (vgl. Vi-act. A/II, N 27; vgl. Vi-act. C, BB 7). Mit E-Mail vom 5. Juli 2016 habe der Beschwerdeführer sodann erstmals materiell zur Vertragsofferte Stellung genommen, indem er u.a. die persönlich erhaltene, nicht unterzeichnete Offerte als pdf-Dokument mit elektronischen Kommentaren und Änderungswünschen dem E-Mail angehängt und sich hierzu wie folgt geäußert habe: „In the attachment, you find the pdf version of the agreement with sticky notes reflecting my thoughts and position on the propo-

sed agreement“ (vgl. Vi-act. A/II, N 28; vgl. Vi-act. C, BB 9a und 9b). Die Beschwerdegegnerin habe mit E-Mail vom 10. Juli 2016 den Empfang der Kommentare bestätigt und den Beschwerdeführer gebeten, seine Änderungswünsche im angehängten Worddokument, welches keine Unterschriften der Beschwerdegegnerin enthalten habe, anzubringen (vgl. Vi-act. A/II, N 30; vgl. Vi-act. C, BB 10). In den E-Mails vom 11. Juli 2016 sei keine Annahme der Kommentare und Änderungswünsche erfolgt (vgl. Vi-act. A/II, N 31 f.; vgl. Vi-act. C, BB 11 f.). Am 22. Juli 2016 habe der Beschwerdeführer per E-Mail mit dem Betreff „termination agreement – status request“ bei der Beschwerdegegnerin nachgefragt, bis wann er mit einem Feedback rechnen könne. Dies belege, dass bis dahin keine Einigung erzielt worden sei (vgl. Vi-act. A/II, N 33; vgl. Vi-act. C, BB 13). In der Folge habe weiterer E-Mail-Verkehr stattgefunden und es seien verschiedene Entwürfe besprochen worden. Eine Einigung sei indessen nicht erzielt worden (vgl. Vi-act. A/II, N 34). Damit sei bewiesen, dass der Beschwerdeführer seine Unterschrift auf dem Dokument „mutual termination agreement“ erst nach der Ablehnung der Offerte angebracht habe. Die Beschwerdegegnerin habe die Unterschrift mit Zustellung der Prozessakten im Dezember 2016 erstmals gesehen (KG-act. 7, N 19).

Mit diesen Ausführungen legte die Beschwerdegegnerin bereits erstinstanzlich glaubhaft dar, dass es sich beim Dokument „mutual termination agreement“ um eine Offerte für einen zweiseitigen Vertrag handelte, die vom Beschwerdeführer nicht angenommen wurde. Angesichts dessen oblag es dem Beschwerdeführer, den Vertragsschluss, d.h. die Annahme der Offerte, zu beweisen. Indem er anerkannte, die vorstehend beschriebenen Gespräche hätten tatsächlich stattgefunden, seien aber unerheblich, da es sich beim Dokument „mutual termination agreement“ nicht um eine Offerte, sondern um eine unterzeichnete Schuldanerkennung handle, kam er dieser Obliegenheit nicht nach (vgl. Vi-act. A/III, N 32). Darüber hinaus machte er im Hinblick auf das erwähnte Dokument erstinstanzlich selbst geltend, er habe versucht, nachzuverhandeln. Das vorgesehene Konkurrenzverbot sei ungültig gewesen, was

den Wert der Abgangsentschädigung erhöht hätte, wenn die Beschwerdegegnerin darauf bestanden hätte (vgl. Vi-act. A/III, N 33). Die Höhe der Abgangsentschädigung sei aber auf ein Minimum, nämlich auf Fr. 270'000.00, fixiert gewesen, weshalb die Nachverhandlungen unbeachtlich seien und es für die Gültigkeit der Schuldanerkennung der Abgangsentschädigung keine Annahme des „mutual termination agreement“ brauche (vgl. Vi-act. A/III, N 34). Diesen Ausführungen des Beschwerdeführers kann nicht gefolgt werden, weil das Dokument „mutual termination agreement“ keine (einseitige) Schuldanerkennung der Beschwerdegegnerin enthielt, sondern darin vielmehr gegenseitige Rechte und Pflichten aufgeführt wurden. Hinsichtlich der vorgesehenen Abgangsentschädigung in Höhe von Fr. 270'000.00 ist mit der Beschwerdegegnerin davon auszugehen, dass die Parteien eine solche nur bei Annahme der Offerte vereinbaren wollten (vgl. Vi-act. A/II, N 48; vgl. Vi-act. A/IV, N 14). Zu diesem Zweck fanden sich am Ende des Dokuments eigens Unterschriftsfelder. Dass sich die Beschwerdegegnerin in diesem Dokument zur Bezahlung einer Abgangsentschädigung verpflichtet haben soll, ohne dass der Beschwerdeführer die weiteren Rechte und Pflichten hätte akzeptieren müssen, lässt sich diesem hingegen nicht entnehmen und wird vom Beschwerdeführer auch nicht hinreichend dargelegt. Seine Behauptung, die Beschwerdegegnerin hätte sich niemals zu einer Abgangsentschädigung bereit erklärt, wenn diese nicht tatsächlich geschuldet gewesen wäre, vermag nicht zu überzeugen und das Vorliegen einer Schuldanerkennung auch keinesfalls zu beweisen (vgl. Vi-act. A/III, N 26). Der Vorderrichter ist somit im Ergebnis zu Recht davon ausgegangen, dass mit dem Dokument „mutual termination agreement“ für die vom Beschwerdeführer geltend gemachte Forderung kein gültiger Rechtsöffnungstitel vorliegt.

Abgesehen davon kann in Bezug auf das Dokument „mutual termination agreement“ auf die zutreffenden Ausführungen des Vorderrichters verwiesen werden, wonach die im genannten Dokument in Ziff. 2.2 enthaltene Bedingung, der Arbeitnehmer dürfe die Verzichtserklärung im Appendix 1 nicht

früher als einen Monat und einen Tag nach dem letzten Tag des Arbeitsverhältnisses unterzeichnen, mit der vom 16. August 2016 datierenden Unterzeichnung nicht eingehalten worden sei (§ 45 Abs. 5 JG; vgl. angefochtene Verfügung, E. 5.2). Auch aus diesem Grund handelt es sich beim Dokument „mutual termination agreement“ um keinen gültigen provisorischen Rechtöffnungstitel.

Soweit der Beschwerdeführer überdies erstmals im Beschwerdeverfahren von einer „beidseitigen Aufhebungsvereinbarung“ ausgeht (vgl. KG-act. 1, N 22), ist er damit aufgrund des Novenverbots (Art. 326 Abs. 1 ZPO) nicht zu hören. Er behauptete im erstinstanzlichen Verfahren weder, die Aufhebungsvereinbarung angenommen zu haben, noch äusserte er sich dazu, dass resp. wann er das Dokument unterzeichnet haben soll.

b) Im Hinblick auf den Arbeitsvertrag vom 28./29. November 2012 macht der Beschwerdeführer sinngemäss geltend, dieser sehe in Ziff. 8.2.i eine Abgangsentschädigung vor, wenn der Arbeitgeber nicht aus wichtigen Gründen („valid reason“) kündige. Die Beschwerdegegnerin habe glaubhaft zu machen, dass sie aus wichtigen Gründen gekündigt habe, was sie aber nicht könne (vgl. KG-act. 1, S. 11). Weil im Zeitpunkt der Kündigung keine „wichtigen Gründe“ vorgelegen hätten, bedürfe der Begriff „valid reason“ auch keiner Auslegung (vgl. KG-act. 1, S. 12). Ausserdem sei die Bezeichnung „valid reason“ klar und erfordere deshalb ebenso wenig eine Auslegung. In Ziff. 8.1 des Arbeitsvertrags beziehe sich der Begriff „valid reason“ eindeutig auf wichtige Gründe gemäss Art. 337 OR. Dieselbe Bedeutung gelte auch für Ziff. 8.2, weil ansonsten eine andere Bezeichnung gewählt worden wäre (vgl. KG-act. 1, S. 13). Die Vorinstanz sei zu Unrecht davon ausgegangen, der Begriff „valid reason“ sei unklar und könne nur durch Partei- oder Zeugenbefragung ermittelt werden. Abgesehen davon hätte die Vorinstanz die Möglichkeit gehabt, die weiteren Abklärungen zu treffen, ohne das Verfahren unnötig zu verzögern (vgl. KG-act. 1, S. 14).

Zunächst lässt der Beschwerdeführer mit seiner Argumentation, die Beschwerdegegnerin habe das Vorliegen von wichtigen Gründen glaubhaft zu machen, ausser Acht, dass er als Gläubiger nach der vorstehend beschriebenen Rechtsprechung des Bundesgerichts, wonach eine suspensiv bedingte Schuldanererkennung nur dann einen provisorischen Rechtsöffnungstitel bildet, wenn der Gläubiger den Bedingungseintritt durch Urkunden nachweisen kann, für den Eintritt der suspensiven Bedingung des Arbeitsvertrags vom 28./29. November 2012 beweisbelastet ist. Folglich hätte er durch das Vorlegen von Urkunden liquide nachweisen müssen, dass die Beschwerdegegnerin *nicht* aus „valid reason“ kündigte. Der Beschwerdeführer legt aber weder in der Beschwerde dar, inwiefern er dem nachgekommen sein soll, noch ergibt sich aus den Akten, dass er im erstinstanzlichen Verfahren derartige Urkunden ins Recht gelegt hätte. Alleine seine Behauptungen, die Kündigung sei ordentlich erfolgt und es hätten keine wichtigen Gründe bestanden, vermögen den bestrittenen Bedingungseintritt jedenfalls nicht zu beweisen. Ebenso kann mit dem Satz „We thank you very much for all your efforts and loyalty over the last years“ in dem von der Beschwerdegegnerin ins Recht gelegten Kündigungsschreiben (vgl. Vi-act. C, BB 2a) nicht als erstellt erachtet werden, dass die Bedingung tatsächlich eintrat. Darüber hinaus blieb die Übersetzung bzw. die Auslegung von „valid reason“ im erstinstanzlichen Verfahren umstritten. Der Vorderrichter ging davon aus, der tatsächliche Wille der Parteien betreffend die Frage nach der Bedeutung von „valid reason“ im Arbeitsvertrag vom 28./29. November 2012 könne aufgrund der vom Beschwerdeführer eingereichten Urkunden nicht klar eruiert werden (vgl. angefochtene Verfügung, E. 5.5). Dagegen bringt der Beschwerdeführer wie erwähnt vor, die Bedeutung von „valid reason“ sei klar und bedürfe keiner Auslegung. Dem Beschwerdeführer kann allerdings nicht beigelegt werden, für Ziff. 8.2 des Arbeitsvertrags müsse dieselbe Bedeutung wie für Ziff. 8.1 gelten, in der sich „valid reason“ eindeutig auf wichtige Gründe gemäss Art. 337 OR beziehe – fehlt in Ziff. 8.2 doch gerade der Zusatz „in the sense of Article 337 of the Swiss Code of Obligations“ und brachte die Beschwerdegegnerin vor, in Ziff. 11.3 des Ar-

beitsvertrags sei ebenfalls von „valid reason“ die Rede, jedoch werde an dieser Stelle Art. 340c OR wiedergegeben und „valid reason“ sei als „aus begründetem Anlass“ zu verstehen (vgl. KG-act. 7, N 42).

Der Vorderrichter ist somit zu Recht davon ausgegangen, der Begriff „valid reason“ sei auslegungsbedürftig und dessen Bedeutung könne mit den vorgelegten Urkunden nicht eruiert werden. Ferner ist gemäss der einleitend aufgezeigten bundesgerichtlichen Rechtsprechung der Beweis auf Urkunden beschränkt, weshalb die vom Vorderrichter in Betracht gezogenen zusätzlichen Beweiserhebungen (Parteibefragung) ohnehin nicht infrage kämen. Erwägungen zu den weiteren Ausführungen des Beschwerdeführers erübrigen sich somit. Mangels Nachweises des Bedingungseintritts durch den Beschwerdeführer kam der Vorderrichter zutreffend zum Schluss, der Arbeitsvertrag vom 28./29. November 2012 könne nicht als provisorischer Rechtsöffnungstitel dienen.

4. Zusammenfassend ist die Beschwerde abzuweisen. Ausgangsgemäss sind die Kosten des Beschwerdeverfahrens nach Art. 106 Abs. 1 ZPO dem unterliegenden Beschwerdeführer aufzuerlegen. Die Spruchgebühr richtet sich nach Art. 48 i.V.m. Art. 61 Abs. 1 GebV SchKG und ist in Berücksichtigung des Streitwerts auf Fr. 1'200.00 festzusetzen.

Die berufsmässig vertretene Beschwerdegegnerin hat gestützt auf Art. 106 Abs. 1 ZPO i.V.m. Art. 95 Abs. 1 lit. b und Abs. 3 lit. b ZPO Anspruch auf eine Entschädigung. Diese spricht das Gericht laut Art. 105 Abs. 2 ZPO nach den Tarifen (Art. 96 ZPO) zu. In Beschwerdeverfahren beträgt das Honorar Fr. 180.00 bis Fr. 2'400.00 (§ 12 GebTRA). Innerhalb dieses Tarifrahmens bestimmt sich die Höhe des Honorars nach der Wichtigkeit der Streitsache, ihrer Schwierigkeit, dem Umfang und der Art der Arbeitsleistung sowie dem notwendigen Zeitaufwand (§ 2 GebTRA). Die Beschwerdegegnerin reichte keine spezifizierte Kostennote ins Recht, weswegen die Vergütung nach

pflichtgemäsem Ermessen festzusetzen ist (§ 6 Abs. 1 GebTRA). In Berücksichtigung der Bemessungskriterien, insbesondere der 18-seitigen Beschwerdeantwort, ist ihre Entschädigung ermessensweise auf Fr. 1'500.00 (inkl. Auslagen und MWST) festzusetzen;-

beschlossen:

1. Die Beschwerde wird abgewiesen.
2. Die Kosten des Beschwerdeverfahrens von Fr. 1'200.00 werden dem Beschwerdeführer auferlegt und vom geleisteten Kostenvorschuss in gleicher Höhe bezogen.
3. Der Beschwerdeführer wird verpflichtet, die Beschwerdegegnerin für das Beschwerdeverfahren mit Fr. 1'500.00 zu entschädigen.
4. Gegen diesen Entscheid kann innert 30 Tagen seit Zustellung nach Art. 72 ff. des Bundesgerichtsgesetzes (BGG) Beschwerde in Zivilsachen beim Bundesgericht in Lausanne eingereicht werden; die Beschwerdeschrift muss den Anforderungen von Art. 42 BGG entsprechen. Der Streitwert beträgt Fr. 249'173.50.

5. Zufertigung an Rechtsanwalt B._____ (2/R), Rechtsanwalt D._____ (2/R), die Vorinstanz (1/A) sowie nach definitiver Erledigung an die Vorinstanz (1/R, mit den Akten) und an die Kantonsgerichtskasse (1/ü, im Dispositiv).

Namens der Beschwerdekammer
Der Kantonsgerichtsvizepräsident

Die Gerichtsschreiberin

Versand

27. Dezember 2017 kau