

BL_GERICHTE 810 16 355 vom 14. Juni 2017

BL Gerichte, 2017-06-14, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bl_gerichte_810_16_355

FR: BL_GERICHTE 810 16 355 du 14 juin 2017

IT: BL_GERICHTE 810 16 355 del 14 giugno 2017

Regeste

Staatssteuer 2013

Erwägungen

E. 1

Nach § 131 Abs. 1 des Gesetzes über die Staats- und Gemeindesteuern (StG) vom 7. Februar 1974 können Entscheide des Steuergerichts mit Verwaltungsgerichtsbeschwerde beim Kantonsgericht angefochten werden. Da sämtliche weiteren formellen Voraussetzungen gemäss den §§ 43 ff. des Gesetzes über die Verfassungs- und Verwaltungsprozessordnung (VPO) vom 16. Dezember 1993 erfüllt sind, kann auf die vorliegende Beschwerde eingetreten werden.

E. 2

Gemäss § 45 Abs. 1 VPO können mit der verwaltungsgerichtlichen Beschwerde Rechtsverletzungen einschliesslich Überschreitung, Unterschreitung oder Missbrauch des Ermessens (lit. a) sowie die unrichtige oder unvollständige Feststellung des Sachverhalts (lit. b) gerügt werden. Die Überprüfung der Angemessenheit einer Verfügung ist hingegen nur in Ausnahmefällen vorgesehen (§ 45 Abs. 1 lit. c VPO). Ein solcher Ausnahmefall statuiert § 45 Abs. 2 VPO, gemäss welchem mit der Beschwerde in Steuersachen alle Mängel des angefochtenen Entscheids und des vorangegangenen Verfahrens gerügt werden können (vgl. auch § 18 Abs. 3 VPO). Demzufolge kann das Kantonsgericht vorliegend auch die Angemessenheit des angefochtenen Entscheides überprüfen.

E. 3

Im vorliegenden Verfahren stellt sich die Frage, ob der von der Arbeitgeberin an die Steuerpflichtige ausbezahlte Betrag von Fr. 22'500.-- zu besteuern ist. 4.1.1. Die Beschwerdeführerin bringt vor, es liege an der Steuerbehörde, darzulegen, warum sie eine von der steuerpflichtigen Person als Genugtuung qualifizierte Zahlung nicht als solche bezeichne und der Einkommenssteuer unterwerfe. Eine allfällige Beweislosigkeit treffe sodann vorliegend die Steuerverwaltung und nicht die Beschwerdeführerin. Zudem könne die Beschwerdeführerin vorliegend genügend darlegen, dass es sich bei der fraglichen Zahlung um eine Entschädigung wegen missbräuchlicher Kündigung und damit um eine der Genugtuung nahestehenden Rechtsverletzung handle, die gemäss § 28 lit. 1 StG nicht der Einkommenssteuer unterliege. So sei die Kündigung der Beschwerdeführerin aufgrund des von ihr geäusserten Kinderwunsches und nicht aus wirtschaftlichen Gründen erfolgt. Entsprechend hätten die Beschwerdeführer gestützt auf Art. 336, 336a und 336b Abs. 1 OR sowie Art. 9 GIG dagegen Einsprache erhoben. Aus der Vereinbarung vom 11./12. Juni 2013 gehe hervor, dass es sich beim Betrag von Fr. 22'500.-- nicht um eine Lohnzahlung, nicht um eine Schenkung und nicht um eine Entschädigung wegen Verzichts auf den

Kündigungssperrschutz wegen Krankheit/■Schwangerschaft, sondern um eine Entschädigung wegen missbräuchlicher Kündigung handle. Die entsprechende Qualifizierung als Genugtuung ergebe sich aber auch aus der Mailkorrespondenz zwischen der Beschwerdeführerin und der Arbeitgeberin, der anwaltlichen Korrespondenz vor dem Abschluss der Vereinbarung, der gestützt auf die vereinbarte Zahlung zurückgezogenen Einsprache sowie aufgrund der Höhe der bezahlten Summe (drei Monatslöhne). 4.1.2. Die Steuerverwaltung macht demgegenüber geltend, dass sofern einer Entschädigungszahlung nicht eindeutig Genugtuungscharakter zukomme, diese als Einkünfte der Besteuerung unterworfen seien. Werde die Entschädigung nach Art. 336a OR nicht vom Richter festgelegt, sondern liege – wie vorliegendenfalls – eine Vereinbarung vor, so müsse die Steuerbehörde aufgrund der konkreten Umstände eine Würdigung des Charakters der Zahlung vornehmen. Vorliegend sei eine Persönlichkeitsverletzung, wie sie bei Genugtuungszahlungen gemäss Art. 336a Abs. 3 OR vorausgesetzt werde, im Zusammenhang mit der Zahlung von Fr. 22'500.-- nicht klar ersichtlich. Entsprechend müsse zwar nicht von einer Lohnzahlung, aber von "übrigen Einkünften", welche als steuerbares Einkommen im Sinne der Generalklausel von § 23 StG zu qualifizieren seien, ausgegangen werden. 4.1.3. Das Steuergericht macht im angefochtenen Entscheid geltend, eine Entschädigung nach Art. 336a OR diene sowohl der Bestrafung als auch der Wiedergutmachung. Steuerrechtlich stehe sie als Rechtsverletzungsbusse einer Genugtuungszahlung für Persönlichkeitsverletzungen nahe und sei deshalb als steuerfreie Genugtuungsleistung zu behandeln. Denkbar sei zudem, dass sie auch lohnähnliche Komponenten bzw. Ersatzeinkommen enthalte. Die Leistungen könnten nur in demjenigen Umfang als steuerfreie Genugtuungszahlungen behandelt werden, als diese zum Zweck des Ausgleichs seelischer oder körperlicher Unbill entrichtet würden. Der Beweis, dass der fragliche Betrag infolge missbräuchlicher Kündigung bezahlt worden sei, obliege der Beschwerdeführerin, da es sich um eine steuermindernde Tatsache handle. Den Unterlagen zufolge sei die Beschwerdeführerin aus wirtschaftlichen Gründen entlassen worden. 4.2.1. In § 23 Abs. 1 StG wird jeder Vermögens- und jeder Einkommenszufluss als steuerbar erklärt. Das Steuergesetz des Kantons Basel-Landschaft verwirklicht damit den Grundsatz der Steuerbarkeit der gesamten Einkünfte mit der Einkommensgeneralklausel, welche mit einem beispielhaften Einkünftekatalog ergänzt wird (vgl. Irène Findeisen/Ralph Theiler in: Nefzger■/■Simonek■/■Wenk [Hrsg.], Kommentar zum Steuergesetz des Kantons Basel-Landschaft, Basel 2004, § 23 StG N 1). Zum steuerbaren Einkommen gehören gemäss § 24 Abs. 1 lit. a StG insbesondere alle Einkünfte aus unselbständiger Erwerbstätigkeit, namentlich aus privat- oder öffentlich-rechtlichem Anstellungs- oder Arbeitsverhältnis oder aus der Erfüllung einer Dienstpflicht, mit Einschluss der Natural- und Nebeneinkünfte wie Entschädigungen für Sonderleistungen, Provisionen, Zulagen, Dienstalters- und Jubiläumsgeschenke, Gratifikationen, Tantiemen, Sitzungsentschädigungen, geldwerte Vorteile aus Mitarbeiterbeteiligungen, Trinkgelder oder ähnliche Zuwendungen. Eine Einkunft im Sinn der erwähnten Generalklausel setzt seitens der steuerpflichtigen Person immer einen Vermögenszugang voraus. Schlichte Vermögensumschichtungen stellen keinen Reinvermögenszufluss dar. Schadenersatzleistungen stellen keinen Reinvermögenszufluss dar, sondern neutralisieren einen fremdbestimmten Vermögensabgang. Solcher Auslagenersatz ist nicht steuerbar (vgl. Findeisen/■Theiler, a.a.O., § 23 StG N 7). Nach § 24 Abs. 1 lit. c StG gehören zum steuerbaren Einkommen unter anderem auch alle Ersatzeinkünfte, wie Bezüge aus Einrichtungen der beruflichen Vorsorge und anderen Vorsorgeformen, Einkünfte aus

Sozialversicherungs- und Ausgleichskassen, aus Arbeitslosen-, Unfall- und Krankenversicherungen; des Weiteren Leistungen aus privater Versicherung, Entschädigungen für die Nichtausübung einer Tätigkeit oder eines Rechtes sowie Renten und Kapitalabfindungen aller Art. 4.2.2. Vom erwähnten Grundsatz der Steuerbarkeit aller Einkünfte abgewichen wird nur bei den explizit steuerbefreiten Einkünften nach § 28 StG. Genugtuungsleistungen stellen keinen Schadenersatz dar, da mit ihnen eine immaterielle Unbill, nicht aber ein materieller Schaden ausgeglichen wird. Genugtuungszahlungen sind jedoch von Gesetzes wegen von der Steuer ausgenommen (§ 28 Abs. 1 lit. 1 StG, vgl. auch Art. 7 Abs. 4 lit. i des Bundesgesetzes über die Harmonisierung der direkten Steuern der Kantone und Gemeinden [StHG]; Markus Reich/Markus Weidmann, in: Zweifel/Beusch [Hrsg.], Kommentar zum Schweizerischen Steuerrecht, Bundesgesetz über die Harmonisierung der direkten Steuern der Kantone und Gemeinden [StHG], Basel 2017, Art. 7 StHG N 103 ff. mit Verweis auf Markus Reich, Steuerrecht, 2. Aufl., Zürich/Basel/Genf 2012, § 13 N 240). 4.3. Die Steuerbehörde trägt die Beweislast für die steuerbegründenden und -erhöhenden Tatsachen, wogegen die steuerpflichtige Person für die steueraufhebenden und -mindernden Tatsachen beweibelastet ist (vgl. Urteile des Bundesgerichts 2C_1273/2012 vom 13. Juni 2013 E. 3.4; 2C_353/2013 vom 23. Oktober 2013 E. 3.3). Macht ein Steuerpflichtiger eine steuerfreie Einkunft nach § 28 StG geltend, ist er dafür beweispflichtig (Silvia Hunziker/Jsabelle Mayer-Knobel, in: Zweifel/Beusch [Hrsg.], Kommentar zum Schweizerischen Steuerrecht, Bundesgesetz über die direkte Bundessteuer [DBG], Basel 2017, Art. 24 DBG N 1; Urteil des Kantonsgerichts, Abteilung Verfassungs- und Verwaltungsrecht [KGE VV] vom 10. August 2016 [810 16 9] E. 4.3). Da die Beschwerdeführer geltend machen, es handle sich beim fraglichen Betrag um eine steuerfreie Einkunft, sind sie – entgegen ihrer Ansicht – dafür beweispflichtig. 5.1. Die Beschwerdeführer führen in der Beschwerdebegründung aus, bei der Zahlung der Arbeitgeberin handle es sich um eine Genugtuung wegen missbräuchlicher Kündigung. Somit ist zunächst die Rechtsnatur der Entschädigung bei einer missbräuchlichen Kündigung zu klären und anschliessend, ob der Beschwerdeführerin überhaupt eine Entschädigung wegen missbräuchlicher Kündigung geleistet wurde. 5.2. Gemäss Art. 336a OR hat die Partei, die das Arbeitsverhältnis missbräuchlich kündigt, der anderen Partei eine Entschädigung auszurichten (Abs. 1). Die Entschädigung wird vom Richter unter Würdigung aller Umstände festgesetzt, darf aber nicht mehr als sechs Monatslöhne betragen (Abs. 2). Konsequenz einer missbräuchlichen Kündigung ist nicht die Ungültigkeit der Kündigung, sondern ein Anspruch auf Entschädigung. Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses ist gemäss Art. 336 Abs. 1 OR unter anderem missbräuchlich, wenn eine Partei sie ausspricht wegen einer Eigenschaft, die der anderen Partei kraft ihrer Persönlichkeit zusteht, es sei denn, diese Eigenschaft stehe in einem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtige wesentlich die Zusammenarbeit im Betrieb (lit. a); ausschliesslich um die Entstehung von Ansprüchen der anderen Partei aus dem Arbeitsverhältnis zu vereiteln (lit. c); oder weil die andere Partei nach Treu und Glauben Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geltend macht (lit. d). Eine Kündigung wegen persönlicher Eigenschaften (Art. 336 Abs. 1 lit. a OR) wird auch Diskriminierungskündigung genannt. Persönliche Eigenschaften, die weder einen Bezug zum Arbeitsverhältnis haben noch das Betriebsklima wesentlich beeinträchtigen, sind in der Regel Rasse, Religion, Geschlecht, Familienstand, Schwangerschaft, Herkunft, Nationalität, sexuelle Orientierung, Behinderung, Alter und Vorstrafen, sofern diese keinen Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit aufweisen (Wolfgang Portmann/Roger

Rudolph , in: Honsell/■Vogt/■Wiegand [Hrsg.], Basler Kommentar zum Obligationenrecht I, Art. 1 - 529 OR, 6. Aufl., Basel 2015, Art. 336 OR N 5; Ullin Streiff/Adrian von Kaenel/Roger Rudolph , Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319 - 362 OR, 7. Aufl., Zürich 2012, Art. 336 OR N 5). Nach Art. 336 Abs. 1 lit. c OR ist eine Kündigung missbräuchlich, die ausschliesslich der Vereitelung von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis dient (sog. Vereitelungskündigung). Es geht hier vor allem um die Vereitelung der Auszahlung von besonderen Vergütungen, deren Zahlung an den Bestand des Arbeitsverhältnisses in einem bestimmten Zeitpunkt geknüpft ist. Dieser Tatbestand liegt z.B. vor, wenn mit der Kündigung kurz vor einem entsprechenden Stichtag die Ausrichtung einer Dienstaltersprämie oder einer Gratifikation vereitelt werden soll. Die Kündigung muss aber ausschliesslich zur Vereitelung des Anspruchs erfolgen (Streiff/von Kaenel/Rudolph , a.a.O., Art. 336 OR N 7). Der ganze Art. 336 OR basiert auf dem Tatbestand der Missbräuchlichkeit. Damit wird eine Konkretisierung des allgemeinen Rechtsgrundsatzes von Treu und Glauben vorgenommen. Das verpönte Motiv für die Kündigung muss kausal sein. Der Arbeitnehmer hat den Beweis dafür zu erbringen, dass erstens der verpönte Grund vorlag und zweitens dieser zur Kündigung führte, d.h. für die Kündigung kausal war. Eine Ausnahme gilt nur für Art. 336 Abs. 2 lit. b und c OR (Streiff/von Kaenel/Rudolph , a.a.O., Art. 336 OR N 2, N 16). Gemäss Art. 336 Abs. 2 lit. b OR ist die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber missbräuchlich, wenn sie ausgesprochen wird, während der Arbeitnehmer gewählter Arbeitnehmervertreter in einer betrieblichen oder in einer dem Unternehmen angeschlossenen Einrichtung ist, und der Arbeitgeber nicht beweisen kann, dass er einen begründeten Anlass zur Kündigung hatte. Da bei Fällen des Art. 336 Abs. 2 lit. b und c OR eine Beweislastumkehr stattfindet, sind die Ausführungen der Beschwerdeführer zur Beweislastverteilung mit Hinweis auf ein Urteil des Steuerrekursgerichts des Kantons Zürich vom 14. Juli 2011, in welchem es um einen Fall von Art. 336 Abs. 2 lit. c OR ging, auch aus diesem Grund nicht stichhaltig (Entscheid des Steuerrekursgerichts des Kantons Zürich, 1. Abteilung, vom 14. Juli 2011 [1 ST.2011.82] E. 3c, publiziert in: Blätter für Zürcherische Rechtsprechung [ZR] 110/2011 Nr. 66). 5.3. Nach den Materialien zu Art. 336a OR (Botschaft zur Revision der Bestimmungen über die Auflösung des Arbeitsverhältnisses im Obligationenrecht vom 9. Mai 1984, BBl 1984 II 600) sowie nach der Rechtsprechung des Bundesgerichts dient die Entschädigung nach Art. 336a OR, gleich wie jene nach Art. 337c Abs. 3 OR, sowohl der Bestrafung (Strafffunktion, ähnlich einer Konventionalstrafe) als auch der Wiedergutmachung (Genugtuungsfunktion), indem die seelische Unbill des Gekündigten, und damit eine Persönlichkeitsverletzung, abgegolten werden soll (BGE 132 III 115 E. 5.6; BGE 123 III 391 E. 3b/cc und E. 3c, BGE 123 V 5 E. 2a, Urteil des Bundesgerichts 4A_571/2008 vom 5. März 2009 E. 5.1). Nach einhelliger Ansicht handelt es sich nicht um Lohn und die Entschädigung unterliegt keinen Sozialabzügen (Botschaft 1984 II 601; BGE 123 V 5 E. 2b und E. 5; Streiff/von Kaenel/Rudolph , a.a.O., Art. 336a OR N 2). Ebenfalls handelt es sich nicht um Schadenersatz; wie eine Konventionalstrafe ist die Entschädigung auch geschuldet, wenn der gekündeten Person kein Schaden entstanden ist (BBl 1984 II 601; BGE 123 V 5 E. 2a; BGE 123 III 391 E. 3b). 5.4. Was die steuerliche Behandlung der Entschädigung nach Art. 336a OR anbelangt, wird in der Lehre davon ausgegangen, diese sei nach § 28 Abs. 1 lit. 1 StG steuerfrei, weil sie einer Genugtuungsleistung nahe stehe beziehungsweise mit einer solchen vergleichbar sei (Findeisen/Theiler , a.a.O., § 28 StG N 24; Hunziker/Mayer-Knobel , a.a.O., Art. 24 DBG N 29b; Streiff/■von Kaenel/Rudolph , a.a.O., Art. 336a OR N 7). In einem Urteil des Steuerrekursgerichts des Kantons Zürich

wurde demgegenüber festgehalten, es sei eine differenzierte Betrachtung angezeigt; massgeblich sei, welche Funktion der Leistung zukomme und zu welchem Zweck sie entrichtet worden sei. Eine Zahlung nach Art. 336a OR könne nur insofern als Genugtuung steuerfrei sein, als sie tatsächlich zum Zweck des Ausgleichs seelischer oder körperlicher Unbill entrichtet worden sei (Entscheid des Steuerrekursgerichts des Kantons Zürich, 1. Abteilung, vom 14. Juli 2011 [1 ST.2011.82] E. 3c, a.a.O.; siehe auch Verweis bei Streiff/ von Kaenel/Rudolph, a.a.O., Art. 336a OR N 7; KGE VV vom 10. August 2016 [810 16 9] E. 5.4). Auch das Steuergericht des Kantons Solothurn hat in einem Entscheid ausgeführt, es sei durchaus denkbar, bei einer Entschädigung nach Art. 336a OR deren Strafcharakter höher als deren Genugtuungscharakter zu gewichten, mit der Folge, dass die Entschädigung steuerbar wäre. Das Steuergericht liess diese Frage im Urteil jedoch offen, da es bereits die Missbräuchlichkeit der Kündigung verneinte (Entscheid des Steuergerichts des Kantons Solothurns [SGSTA.2013.30; BST.2012.28] vom 9. Dezember 2012 E. 5, publiziert in: Grundsätzliche Entscheide des Steuergerichts [KSGE] 2013 Nr. 3). 6.1. In der Vereinbarung zwischen der Arbeitgeberin und der Beschwerdeführerin vom 11./12. Juni 2013 wurde unter anderem festgehalten, dass das Arbeitsverhältnis per 31. Juli 2013 ende und die Arbeitnehmerin auf die Geltendmachung allfälliger Sperrfristen i.S. von Art. 336c OR verzichte (Ziff. 1). Des Weiteren wurde ausgeführt, die Parteien würden davon ausgehen, dass die Arbeitnehmerin ab dem 15. Juni 2013 wieder arbeitsfähig sein werde und die Krankentaggeldversicherung dann ihre Zahlungen einstelle (Ziff. 2). Die Arbeitnehmerin ziehe ihre Einsprache gegen die Kündigung nach Art. 336b OR und Art. 9 GIG zurück (Ziff. 3). Die Arbeitgeberin bezahle der Arbeitnehmerin den Betrag von Fr. 22'500.--. Es handle sich dabei weder um Lohnzahlungen bzw. Lohnansprüche noch um Entschädigungen wegen irgendwie gearteter vorzeitiger Auflösung des Arbeitsverhältnisses (Ziff. 4). Im Arbeitszeugnis werde festgehalten, das Arbeitsverhältnis werde in gegenseitigem Einvernehmen aufgelöst (Ziff. 7). 6.2.1. Vorerst ist festzuhalten, dass die Vorinstanz in der Erwägung 7.c ihres Entscheids davon ausgeht, dass im fraglichen Betrag ein anteilmässiger 13. Monatslohn für die Monate Januar bis Juli 2013 und ein anteilmässiger Incentivebetrag für das Jahr 2013 mitbeinhaltet gewesen seien. 6.2.2. Aus dem Anstellungsvertrag vom 24. August 2006 und den Arbeitsverträgen vom 7. Dezember 2011 für das Jahr 2012 und vom 7. Dezember 2012 für das Jahr 2013 ist ersichtlich, dass der Beschwerdeführerin ab 1. Januar 2013 der Jahreslohn nicht mehr in 13 Monatslöhnen, sondern in 12 Monatslöhnen ausbezahlt wurde, so dass im Jahr 2013 der 13. Monatslohn pro rata temporis im jeweiligen Monatslohn mitbeinhaltet war. Entgegen der Ansicht der Vorinstanz (vgl. Entscheid des Steuergerichts vom 12. August 2016 E. 7.c) war somit auch nicht der Anteil des 13. Monatslohns für die Monate Januar bis Juli 2013 im Betrag von Fr. 22'500.-- enthalten. Da gemäss § 6 Abs. 3 VPO bei Beschwerden an das Kantonsgericht in Steuersachen anders als in Beschwerden in anderen Rechtsgebieten auch neue Anträge, Behauptungen und Beweismittel vorgebracht werden können, hat das Kantonsgericht diese Verträge, welche Aufschluss über die Auszahlung des 13. Monatslohns geben, zu berücksichtigen, unabhängig davon, ob die Vorinstanzen bereits über diese verfügten bzw. ob die Beschwerdeführer diese Unterlagen allenfalls erst im verwaltungsgerichtlichen Verfahren eingereicht haben. 6.2.3. Gemäss den Arbeitsverträgen vom 7. Dezember 2011 und 7. Dezember 2012 für das Jahr 2012 bzw. 2013 stand ein jährlicher Incentive in direktem Zusammenhang mit der persönlichen Zielerreichung sowie dem Geschäftserfolg, jedoch bestand kein grundsätzliches Anrecht darauf (vgl. auch Art. 322d OR). Aufgrund der Auflösung des Arbeitsverhältnisses und der Krankheit der Beschwerdeführerin ist davon

auszugehen, dass der Beschwerdeführerin im Übrigen auch kein Incentive ausbezahlt worden wäre und damit entgegen der Ansicht der Vorinstanz auch nicht in den Betrag von Fr. 22'500.-- eingeflossen ist. Ausserdem hätte ein anteilmässiger Incentivebetrag für die Zeit von Januar bis Juli 2013 aufgrund der in den Jahren davor an die Beschwerdeführerin bezahlten Incentive eine Höhe von Fr. 3'937.50 betragen. 6.2.4. Aus den Unterlagen ist somit ersichtlich, dass entgegen den vorinstanzlichen Ausführungen im Betrag von Fr. 22'500.-- weder der anteilmässige 13. Monatslohn für die Zeit von Januar bis Juli 2013 noch ein pro rata Anteil des Incentives für das Jahr 2013 enthalten ist. 7.1. Aus dem Inhalt der Vereinbarung geht weder hervor, dass der bezahlte Betrag von Fr. 22'500.-- aufgrund einer missbräuchlichen Kündigung erfolgte, noch dass der Zahlung Genugtuungscharakter zukam. Dass die Zahlung aufgrund einer missbräuchlichen Kündigung getätigt wurde, kann entgegen der Ansicht der Beschwerdeführer auch nicht aus Ziffer 4 der Vereinbarung, wonach es sich "weder um Lohnzahlungen bzw. Lohnansprüche noch um Entschädigungen wegen irgendwie gearteter vorzeitiger Auflösung des Arbeitsverhältnisses" handle, abgeleitet werden. Vielmehr ist der Grund dieser Formulierung – wie die Beschwerdeführer in ihrer Beschwerde (Ziff. 43) selber ausführen – darin zu sehen, dass ein Verzicht auf die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses zu Sperrtagen bzw. einer Anrechnung der Zahlung an die Arbeitslosentaggelder geführt hätte, was vermieden werden wollte (vgl. Kreisschreiben der Direktion für Arbeit [sec] über die Arbeitslosenentschädigung [KS ALE], gültig ab 1. Januar 2017, Rz. B102-105, B108). Die Formulierung in der Vereinbarung schliesst auch nicht aus, dass es sich bei der umstrittenen Zahlung um eine Art Abfindung bzw. Abgangsentschädigung z.B. aufgrund des längeren Arbeitsverhältnisses oder im Sinne einer Streitbeendigung bei gleichzeitiger Aufhebung des Arbeitsverhältnisses handelte. Im Übrigen ist das Kantonsgericht nicht an die durch die Parteien vorgenommene Qualifikation der Zahlung gebunden (Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., Art. 336a OR N 7 mit weiteren Hinweisen; Entscheid des Steuergerichts des Kantons Solothurns [SGSTA.2013.30; BST.2012.28] vom 9. Dezember 2012 E. 6.2.5, a.a.O.). 7.2. In verschiedenen Schreiben der B.____ AG betreffend Bonus an die Beschwerdeführerin und Ausblick auf das jeweilige zukünftige Jahr wird ausgeführt, dass die B.____ AG das Budgetziel für die Jahre 2007, 2008, 2009 und 2010 erreichte. Im Schreiben der B.____ AG vom Dezember 2011 betreffend Rückblick auf 2011 und Ausblick auf 2012 wird festgehalten, dass die B.____ AG auf ein intensives Jahr zurückblicke und das Budgetziel für 2011 leider nicht erreichen werde. Generell habe sich das wirtschaftliche Umfeld in den letzten Monaten deutlich eingetrübt und sie befände sich in einem rückläufigen Marktumfeld mit verstärktem Konkurrenzdruck. Dem Schreiben vom Dezember 2012 betreffend Rückblick auf 2012 und Ausblick auf 2013 ist zu entnehmen, dass das Budgetziel unter Berücksichtigung "interner Problemstellungen (z.B. ...)" knapp erreicht werde. Das wirtschaftliche Umfeld habe sich weiterhin verschlechtert und sie befänden sich in einem rückläufigen Marktumfeld mit ausgeprägtem Mitbewerber- und Preisdruck. Die Teuerung sei negativ und damit würden nicht nur die Preise sinken, sondern auch die Margen. Daraus ist ersichtlich, dass im Zeitpunkt der Kündigung die wirtschaftliche Lage schwierig war. Gemäss Kündigungsschreiben vom 18. April 2013 lagen die Gründe für die Kündigung ausschliesslich darin, dass die B.____ AG aus wirtschaftlichen Gründen gehalten war, das Personal zu reduzieren. 7.3. Gemäss Ziffer 1 der Vereinbarung vom 11./12. Juni 2013 endet das Arbeitsverhältnis per 31. Juli 2013. Die Arbeitnehmerin verzichtet auf die Geltendmachung allfälliger Sperrfristen i.S. von Art. 336c OR. Aus den Unterlagen (E-Mails der Beschwerdeführerin vom 27. März 2013 und 4.

April 2013) ist ersichtlich, dass die Auflösung des Arbeitsverhältnisses von Seiten der Arbeitgeberin offensichtlich ein Thema war. Aber auch die Beschwerdeführerin erklärt in ihrer E-Mail vom 27. März 2013, dass sie nach der Geburt eines Kindes nicht mehr als Festangestellte bei der B. ____ AG zu arbeiten wünsche. Am 18. April 2013 kündigte die Arbeitgeberin der Beschwerdeführerin aus wirtschaftlichen Gründen unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist von zwei Monaten auf den 30. Juni 2013. Von Seiten der Arbeitgeberin wird nirgends erwähnt, die Kündigung sei aufgrund des Kindeswunsches der Beschwerdeführerin erfolgt. Da die Beschwerdeführerin gemäss den Arztzeugnissen vom 19. April 2013 bis 15. Juni 2013 krankgeschrieben war, wurde aufgrund der durch die Krankheit ausgelösten Sperrfrist in der Vereinbarung das Ende des Arbeitsverhältnisses auf den 31. Juli 2013 verschoben. Das eingereichte Ultraschallbild, aufgenommen am 8. Juli 2013, zeigt, dass sich die Beschwerdeführerin im Zeitpunkt der Aufnahme in der neunten Schwangerschaftswoche befand (GA=Gestationsalter 8 Wochen und 5 Tage). Daraus resultiert, dass die Beschwerdeführerin frühestens ab dem 6. Mai 2013 schwanger war und sie damit im Zeitpunkt der Kündigung nicht schwanger war. Gemäss Ausführungen der Beschwerdeführerin zeigte das Kind bereits im Zeitpunkt der Aufnahme des Ultraschallbildes keine Lebenszeichen mehr. Damit steht fest, dass die Kündigung nicht nichtig im Sinne von Art. 336c Abs. 2 OR war. Vielmehr wurde der Ablauf der Kündigungsfrist durch die Schwangerschaft unterbrochen (Art. 336c Abs. 2 OR). Überdies führen die Beschwerdeführer in der Beschwerdebeurteilung an das Kantonsgericht zwar implizit aus, die Arbeitgeberin habe im Zeitpunkt der Unterzeichnung der Vereinbarung Kenntnis über die Schwangerschaft gehabt. Belege für diese Aussage finden sich in den Akten aber keine. Aufgrund der Krankschreibung der Beschwerdeführerin bis zum 15. Juni 2013 und ihres Kinderwunsches bestanden auf beiden Seiten Unsicherheiten über allfällige Sperrfristen nach Art. 336c OR und damit auch über eine allfällige Verlängerung des Arbeitsverhältnisses mit entsprechend möglichen längeren Lohnfortzahlungspflichten bzw. Zahlungsverpflichtungen der Krankentaggeldversicherung. Es kann entgegen den Ausführungen der Beschwerdeführer nicht gesagt werden, dass es sich bei der Zahlung aufgrund der Formulierung in der Ziffer 4 der Vereinbarung nicht um eine Art Entschädigung für den Verzicht auf die Geltendmachung von Sperrfristen handeln könne. Es bestand auf Seiten der Arbeitgeberin ein guter Grund dafür, sich im Rahmen der Vereinbarung im Juni 2013 zu einer weiteren Zahlung an die Beschwerdeführerin – nebst dem normalen Lohn bis Ende Juli 2013 – in der Höhe von drei Monatslöhnen zu verpflichten, ohne dass deshalb auf eine Genugtuungszahlung geschlossen werden müsste. Im Zusammenhang mit den genannten Sperrfristen ist zudem zu beachten, dass die Klärung des Arbeitsverhältnisses und v.a. dessen baldige Beendigung gemäss den Akten nicht nur im Interesse der Arbeitgeberin, sondern auch der Beschwerdeführerin gewesen sein dürfte. Wie die Beschwerdeführer in ihrer Beschwerdebeurteilung (Ziff. 42) anführen und durch Arztzeugnis belegt wird, war es – selbst wenn noch ein Sperrfristenschutz bestanden hätte – für die Genesung der Beschwerdeführerin wichtig, dass die Streitigkeiten beendet wurden und das Arbeitsverhältnis nicht weiter durch Krankheit/Schwangerschaft erstreckt wurde. Ein Interesse an der Unterzeichnung der Vereinbarung ist auch darin zu sehen, dass der Beschwerdeführerin eine nicht unbedeutende Zahlung durch die Arbeitgeberin geleistet wurde und es fraglich ist, ob die Beschwerdeführerin eine derartige Bezahlung gerichtlich mittels ihrer Einsprache hätte erzielen können. Anzumerken gilt, dass wie die Beschwerdeführer selber ausführen, allfällige weitere Sperrfristen nicht aktuell wurden, weil es keine weiteren Sperrfristen gab, da die Beschwerdeführerin nicht länger als bis zum

15. Juni 2013 krank war und das Kind verlor. Auch war aufgrund des Wortlautes der Vereinbarung deren Ziel der Rückzug der von der Beschwerdeführerin eingereichten "Einsprache gegen die Kündigung". Somit hat die Vereinbarung, und damit die Bezahlung der fraglichen Summe, auch einen Prozessauskauf zum Inhalt. 7.4. Schliesslich kann die umstrittene Zahlung auch aufgrund der sich in den Akten befindenden E-Mails der Beschwerdeführerin sowie aufgrund der Tatsache, dass die Beschwerdeführer die Kündigung wegen behaupteter Missbräuchlichkeit mittels Einsprache angefochten und gemäss Ziffer 3 der Vereinbarung dann wieder zurückgezogen haben, nicht als Entschädigung wegen missbräuchlicher Kündigung qualifiziert werden. Es finden sich von Seiten der Arbeitgeberin weder in deren E-Mails noch im begründeten Kündigungsschreiben derartige Eingeständnisse. Vielmehr betont die Arbeitgeberin, dass nur wirtschaftliche Gründe zur Kündigung geführt hätten. So geht aus den Rückblicksschreiben der Arbeitgeberin der vergangenen Jahre zwar hervor, dass die Arbeitgeberin mit der Beschwerdeführerin zufrieden gewesen sei. Gleichzeitig geht aus den genannten Berichten aber auch hervor, dass sich das wirtschaftliche Umfeld immer weiter verschlechtert habe und dass das Kostenbewusstsein verschärft werden müsse. Des Weiteren haben die Beschwerdeführer die in der Einsprache vom 12. März 2015 geltend gemachte Äusserung, dass die Stelle der Beschwerdeführerin nach Unterzeichnung der Vereinbarung vom 11./12. Juni 2013 gleich wieder neu, und diesmal mit einem Mann, besetzt worden sei, bereits damals nicht belegt und im aktuellen Verfahren auch nicht mehr geltend gemacht. Auf der anderen Seite hat die Beschwerdeführerin in den sich in den Akten befindlichen E-Mails mehrfach von Auseinandersetzungen mit der Arbeitgeberin gesprochen und darauf hingewiesen, dass sie von der Arbeitgeberin alleine wegen ihres Kinderwunsches unter Druck gesetzt worden sei, selbst zu kündigen. Die Beschwerdeführerin schien also schon vor der Kündigung den Eindruck gehabt zu haben, man wolle sie wegen ihres Kinderwunsches "loswerden". Zudem fanden diese Auseinandersetzungen zeitlich auffallend kurz vor dem Aussprechen der Kündigung durch die Arbeitgeberin und auch der Schwangerschaft der Beschwerdeführerin statt. Diese Umstände können als Indizien dafür betrachtet werden, dass die Schwangerschaft ein Grund für die Kündigung war. Dennoch lassen die vorstehend genannten Gründe betreffend die wirtschaftliche Lage der Arbeitgeberin sowie die Ungewissheit betreffend die weitere Dauer des Arbeitsverhältnisses mit der Beschwerdeführerin aufgrund allfälliger Sperrfristen im Zeitpunkt der Vereinbarung ebenso wahrscheinlich den Schluss zu, dass die Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen erfolgt und die geleistete Zahlung nicht in einer Missbräuchlichkeit der Kündigung begründet ist.

E. 8

Aufgrund des Dargelegten konnten die Beschwerdeführer, obwohl durchaus gewisse Indizien dafür vorliegen, dass der Beschwerdeführerin wegen des Kinderwunsches gekündigt wurde, nicht beweisen, dass nicht aus wirtschaftlichen Gründen gekündigt wurde. Zudem konnten die Beschwerdeführer nicht beweisen, dass die Kündigung ausschliesslich deshalb ausgesprochen wurde, um die Entstehung von Ansprüchen der anderen Partei aus dem Arbeitsverhältnis zu vereiteln. Vielmehr ist davon auszugehen, dass aus wirtschaftlichen Gründen gekündigt wurde und der fragliche Betrag hauptsächlich bezahlt wurde, um ein arbeitsrechtliches Verfahren gegen die Kündigung vom Tisch zu haben und um eine schnelle Klarheit über den Zeitpunkt der Auflösung des Arbeitsverhältnisses zu erlangen. Des Weiteren kann auch nicht ausgeschlossen werden, dass ein Teil des Betrags als eine Art Abfindung aufgrund des mehrjährigen

Arbeitsverhältnisses bezahlt wurde. Zusammenfassend kann damit festgehalten werden, dass den Beschwerdeführern der Beweis, es habe sich um eine missbräuchliche Kündigung gehandelt, nicht gelungen ist. Ebenso wenig haben sie beweisen können, dass es sich bei der Vergleichszahlung um die Abgeltung eines Genugtuungsanspruchs handelte. Beim fraglichen Betrag handelt es sich somit um Einkünfte, welche gestützt auf die Einkommensgeneralklausel nach § 23 Abs. 1 StG steuerbar sind. Die Steuerverwaltung hat den Betrag von Fr. 22'500.-- zu Recht besteuert, womit die Beschwerde abzuweisen ist.

E. 9

Es bleibt über die Kosten zu befinden. Gemäss § 20 Abs. 1 VPO ist das Verfahren vor Kantonsgericht kostenpflichtig. Die Verfahrenskosten umfassen die Gerichtsgebühren und die Beweiskosten und werden in der Regel in angemessenem Ausmass der ganz oder teilweise unterliegenden Partei auferlegt (§ 20 Abs. 3 VPO). Demzufolge werden den Beschwerdeführern die Verfahrenskosten in der Höhe von Fr. 1'400.-- auferlegt. Ausgangsgemäss ist keine Parteientschädigung zuzusprechen (§ 21 Abs.1 bzw. 3 VPO). Demgemäss wird erkannt: ://: 1. Die Beschwerde wird abgewiesen. 2. Die Verfahrenskosten in der Höhe von Fr. 1'400.-- werden den Beschwerdeführern auferlegt und mit dem geleisteten Kostenvorschuss in der Höhe von Fr. 1'400.-- verrechnet. 3. Die Parteikosten werden wettgeschlagen. Vizepräsident Gerichtsschreiberin

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.