

## Einkommenssteuer

### Entschädigungszahlung für missbräuchliche Kündigung

#### Entscheid des Kantonsgerichts Basel-Landschaft vom 10. August 2016

*Für die Behauptung, es liege eine steuerfreie Genugtuungsleistung im Zusammenhang mit einer missbräuchlichen Kündigung des Arbeitgebers vor, muss die steuerpflichtige Person den Nachweis erbringen. Kann dieser Nachweis nicht erbracht werden, oder ist nach erfolgter Kündigung vergleichsweise eine Lohnfortzahlung offeriert worden, so muss aus der Einkommensgeneralklausel geschlossen werden, dass die Entschädigungszahlung steuerbares Einkommen bildet.*

#### Sachverhalt:

A. Die Arbeitgeberin von X. kündigte am 28. Mai 2013 das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der dreimonatigen Kündigungsfrist auf den 31. August 2013. Der Arbeitnehmer erkrankte während der Kündigungsfrist, sodass sich das Arbeitsverhältnis nach seiner Darstellung um einen Monat auf den 30. September 2013 verlängerte. Da die Arbeitgeberin die längere Kündigungsfrist nicht anerkannte, reichte X. beim Bezirksgericht Y. ein Schlichtungsgesuch wegen missbräuchlicher Kündigung sowie wegen der verlängerten Kündigungsfrist ein (Schlichtungsverfahren SC.2013.84). In der Schlichtungsverhandlung vom 6. August 2013 schlossen X. (Kläger) und die Arbeitgeberin (Beklagte) einen Vergleich. Darin hielten sie unter anderem fest, dass der Kläger die eingeklagte Forderung auf netto CHF 14'750.– beziffere, in welchem Umfang sie von der Beklagten per Saldo aller Ansprüche anerkannt werde. Das Arbeitsverhältnis wurde auf den 15. August 2013 im gegenseitigen Einvernehmen aufgelöst. Mit Entscheid vom 9. August 2013 schrieb die zuständige Gerichtspräsidentin das Schlichtungsverfahren zufolge Vergleichs ab. X. trat am 16. August 2013 eine neue Arbeitsstelle an.

B. Mit Veranlagungsverfügung der Staatssteuer 2013 vom 20. November 2014 wurde der im Lohnausweis von X. als Abgangsentschädigung bezeichnete Betrag von brutto CHF 15'752.– bzw. netto CHF 14'750.– als Einkommen aufgerechnet und als solches besteuert.

C. Dagegen erhob X. am 1. Dezember 2014 (Poststempel) Einsprache bei der Steuerverwaltung des Kantons Basel-Landschaft (Steuerverwaltung). Nach seiner Meinung handelte es sich bei der Abgangsentschädigung um eine Genugtuungszahlung wegen missbräuchlicher Kündigung, welche nicht steuerbar sei.

D. Mit Entscheid vom 29. Mai 2015 wies die Steuerverwaltung die Einsprache ab. Gegen diesen Entscheid rekurrierte X. am 1. Juni 2015 (Poststempel) beim Steuer- und Enteignungsgericht des Kantons Basel-Landschaft, Abteilung Steuergericht (Steuergericht). Er beantragte sinngemäss, die Abgangsentschädigung sei als Genugtuungsleistung zu qualifizieren und entsprechend von der Besteuerung auszunehmen. Eventualiter sei der Betrag teilweise als Lohnfortzahlung zu betrachten und entsprechend nur teilweise zu besteuern.

E. Das Steuergericht wies den Rekurs mit Entscheid vom 6. November 2015 ab. Zusammenfassend kam es zum Schluss, dass es dem Rekurrenten nicht gelungen sei, den Nachweis zu führen, dass es sich bei der strittigen Zahlung ganz oder teilweise um eine Entschädigung im Sinne von Art. 336a OR gehandelt habe.

F. Gegen den Entscheid des Steuergerichts hat X. mit Eingabe vom 6. Januar 2016 beim Kantonsgericht Basel-Landschaft, Abteilung Verfassungs- und Verwaltungsrecht (Kantonsgericht), Beschwerde erhoben. Er beantragt, die Abgangsentschädigung der ehemaligen Arbeitgeberin als Zahlung wegen missbräuchlicher Kündigung anzuerkennen, weshalb die Zahlung als Genugtuungszahlung zu betrachten und nicht als Einkommen zu versteuern sei. Ausserdem beantragt er, dass das Gericht einen Zeugen vorladen solle, der das Mobbing gegen ihn bestätigen könne.

G. In den Stellungnahmen zur Beschwerde vom 20. Januar bzw. 21. Januar 2016 beantragen die Steuerverwaltung bzw. das Steuergericht deren Abweisung.

H. Mit einer als Nachtrag zur Einsprache bezeichneten Eingabe vom 25. Januar 2016 verlangt X. die steuerliche Korrektur einer Rückforderung von CHF 8'992.– aus dem Jahr 2013 aufgrund von korrigierten Lohnausweisen. In einem weiteren Nachtrag vom 7. März 2016 verweist er auf den Entscheid des Bezirksgerichts Y. vom 9. August 2013, wo als Gegenstand des Verfahrens «Schlichtungsverfahren betreffend missbräuchliche Kündigung» aufgeführt werde. Mit separater Stellungnahme vom 7. März 2016 (recte: 9. März 2016) wiederholt X., dass die Gerichtspräsidentin ihren Entscheid mit missbräuchlicher Kündigung betitelt habe. Ausserdem weist er darauf hin, dass in der Schlichtungsverhandlung eine Vereinbarung wegen missbräuchlicher Kündigung geschlossen worden sei, und dass auf dieser Grundlage sodann die Genugtuungszahlung erfolgt sei. Nicht relevant sei hingegen, ob auf der Zahlung Sozialabgaben bezahlt worden seien. Ausserdem beantragt er nochmals, dass das Gericht einen Zeugen vorladen solle, der das Mobbing gegen ihn bestätigen könne.

I. Mit verfahrensleitender Verfügung vom 31. März 2016 wurde der Fall der Kammer zur Beurteilung überwiesen.

## *Erwägungen:*

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, Abteilung Verfassungs- und Verwaltungsrecht, angefochten werden. Da sämtliche weiteren formellen Voraussetzungen gemäss §§ 43 ff. des Gesetzes über die Verfassungs- und Verwaltungsprozessordnung (VPO) vom 16. Dezember 1993 erfüllt sind, kann auf die vorliegende Beschwerde eingetreten werden.

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). Mit der Beschwerde in Steuersachen können gemäss § 45 Abs. 2 VPO alle Mängel des angefochtenen Entscheids und des vorangegangenen Verfahrens gerügt werden. Das Kantonsgericht ist bei Beschwerden in Steuersachen nicht an die Begehren der Parteien gebunden (§ 18 Abs. 3 VPO). Ihm stehen die gleichen Befugnisse wie den Einschätzungsbehörden zu.

3. Zunächst stellt sich im vorliegenden Verfahren die Frage, ob die Steuerverwaltung Basel-Landschaft die als Abgangsentschädigung in der Höhe von brutto CHF 15'752.– bzw. netto CHF 14'750.– bezeichnete Zahlung zu Recht als Einkommen besteuert hat.

4.1 Das Steuergesetz des Kantons Basel-Landschaft verwirklicht 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, Kommentar zum Steuergesetz des Kantons Basel-Landschaft, Basel 2004, § 23 N 1). In § 23 Abs. 1 StG wird jeder Vermögens- und jeder Einkommenszufluss als steuerbar erklärt. 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. Deshalb sind bloss Schadenersatzleistungen, die einen fremdbestimmten Vermögensabgang neutralisieren, keine steuerbaren Einkünfte (vgl. Irène Findeisen/Ralph Theiler, a.a.O., § 23 N 7).

4.2 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). Entschädigungen des Arbeitgebers für Rechtsverletzungen im Falle einer missbräuchlichen Kündigung oder bei einer ungerechtfertigten fristlosen Entlassung stehen den Genugtuungsleistungen für Persönlichkeitsverletzungen nahe und sind deshalb steuerfrei (vgl. Markus Reich, in: Zweifel/Athanas [Hrsg.], Kommentar zum Schweizerischen Steuerrecht I/1, 2. Auflage, Basel 2002, Art. 7 StHG N 103 ff.).

4.3 Die Steuerbehörde trägt die Beweislast für die steuerbegründenden und -erhöhenden Tatsachen, wogegen die steuerpflichtige Person für die steueraufhebenden und -mindernden Tatsachen beweisbelastet 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 (Rainer Zigerlig/Guido Jud, in: Zweifel/Athanas [Hrsg.], Kommentar zum Schweizerischen Steuerrecht I/2a, 2. Auflage, Basel 2008, Art. 24 DBG N 1).

5.1 Der Beschwerdeführer führt in der Beschwerdebegründung aus, die Zahlung der Arbeitgeberin sei eine Genugtuung wegen missbräuchlicher Kündigung. Diese sei im Vergleich vor der Schlichtungsbehörde des Bezirksgerichts Y. von der Arbeitgeberin anerkannt worden. Somit ist zunächst die Rechtsnatur der Entschädigung bei einer missbräuchlichen Kündigung zu klären.

5.2 Gemäss Art. 336a des Bundesgesetzes betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht, OR) vom 30. März 1911 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.

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 (Straffunktion, 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; Manfred Reh-

binder/Jean Fritz-Stöckli, in: Hausheer/Walter [Hrsg.], Der Arbeitsvertrag, Art. 331–355 und Art. 361–362 OR, Schweizerisches Zivilgesetzbuch, Das Obligationenrecht, Berner Kommentar zum OR, Art. 336a OR N 4). Ebenfalls handelt es sich nicht um Schadenersatz; wie eine Konventionalstrafe ist die Entschädigung auch geschuldet, wenn der gekündeten Person kein Schaden entstanden ist (Botschaft 1984 II 601; BGE 123 V 5 E. 2a; BGE 123 III 391 E. 3b, Ullin Streiff/Adrian von Kaenel/Roger Rudolph, in: Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319–362 OR, 7. Auflage, Zürich 2012, Art. 336a OR N 2).

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 (Irène Findeisen/Ralph Theiler, a.a.O., § 28 N 24; Rainer Zigerlig/Guido Jud, a.a.O., Art. 24 DBG N 29b; Ullin Streiff/Adrian von Kaenel/Roger 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; siehe auch Verweis bei Ullin Streiff/Adrian von Kaenel/Roger Rudolph, a.a.O., Art. 336a OR N 7).

6.1 Der Beschwerdeführer ist der Ansicht, es handle sich bei der Zahlung der ehemaligen Arbeitgeberin um eine nach § 28 Abs. 1 lit. 1 StG steuerfreie Genugtuungsleistung. Eine solche könnte bei einer Entschädigung nach Art. 336a OR allenfalls vorliegen (vorn E. 5.4). Damit ist im Weiteren zu prüfen, ob dem Beschwerdeführer überhaupt eine Entschädigung nach Art. 336a OR geleistet wurde.

6.2 In der Vereinbarung mit der Arbeitgeberin vom 6. August 2013, die anlässlich der Schlichtungsverhandlung vor dem Bezirksgericht Y. geschlossen wurde, wurde Folgendes festgehalten: Der Kläger (Beschwerdeführer) bezifferte die eingeklagte Forderung auf CHF 14'750.– netto, in welchem Umfang sie von der Beklagten (Arbeitgeberin) anerkannt wurde (Ziff. 1). Die Parteien stellten fest, dass das Arbeitsverhältnis zwischen ihnen auf den 15. August 2013 aufgelöst werde (Ziff. 2). In Ziff. 4 erklärten sich die Parteien für vollumfänglich auseinandergesetzt.

6.3 Eine Entschädigung nach Art. 336a OR bedingt das Vorliegen einer missbräuchlichen Kündigung nach Art. 336 OR. Weder aus der Vereinbarung vom 6. August 2013 noch aus dem Abschreibungsentscheid des Bezirksgerichts Y. ergibt sich der Grund der Entschädigungszahlung. Welche Ansprüche damit abgegolten werden sollten, bleibt unklar.

6.4 Der Beschwerdeführer bringt vor, das von ihm initiierte arbeitsgerichtliche Verfahren habe zum Gegenstand «Schlichtungsverfahren betreffend missbräuch-

liche Kündigung» gehabt. Als solches sei es nicht nur vom Bezirksgericht Y., sondern auch von der Arbeitgeberin bezeichnet worden. Demzufolge habe die Arbeitgeberin die Missbräuchlichkeit der Kündigung anerkannt. Zunächst ist festzuhalten, dass in der Vereinbarung vom 6. August 2013 kein Hinweis oder Verweis auf eine missbräuchliche Kündigung vorliegt. Dass die Arbeitgeberin in ihrer Korrespondenz mit der Gerichtspräsidentin des Bezirksgerichts Y. in der Betreffzeile die Verfahrensbezeichnung und die Verfahrensnummer anführt, kann nicht als Beweis der Anerkennung einer missbräuchlichen Kündigung dienen. Auch die Erwähnung der missbräuchlichen Kündigung im Rubrum des Entscheids des Bezirksgerichts Y. hat entgegen der Behauptung des Beschwerdeführers keine rechtliche Bedeutung.

6.5.1 Somit muss die Natur des Anspruchs aus den Umständen bestimmt werden. Der Beschwerdeführer fand noch während der Kündigungsfrist eine neue Stelle und machte deshalb seiner Arbeitgeberin mit E-Mail vom 2. Juli 2013 ein Angebot für einen Vergleich. Er forderte die Bezahlung von 1.5 Monatslöhnen als Schadenersatz und die Aufhebung des Arbeitsverhältnisses auf den 14. August 2013. Sollte dieser Vergleichsvorschlag nicht angenommen werden, werde er die Lohnfortzahlung bis zum Ende der Kündigungsfrist am 30. September 2013, d.h. 1.5 Monatslöhne sowie zusätzlich sechs Monatslöhne als Schadenersatz verlangen. In diesem E-Mail geht der Beschwerdeführer mithin selbst davon aus, dass er eine Lohnfortzahlung in der Höhe von 1.5 Monatslöhnen fordert. Aus den Akten ergibt sich im Weiteren, dass die Arbeitgeberin mit Schreiben vom 27. Oktober 2014 mit der Frage an die Gerichtspräsidentin des Bezirksgerichts Y. gelangte, ob es sich beim vergleichsweise anerkannten Betrag um eine Genugtuung oder eine Abfindung handle. Im Antwortschreiben vom 29. Oktober 2014 führte die Präsidentin aus, dass sie gestützt auf das Schlichtungsbegehren und die Schlichtungsakten davon ausgehe, dass Lohnforderungen geltend gemacht worden seien (Verlängerung der Kündigungsfrist infolge Krankheit sowie Bezug von Ferien). Beim Vergleichsbetrag handle es sich um eine Lohnforderung, die gegenüber den Sozialversicherungen auch abgerechnet worden sei.

6.5.2 Der Beschwerdeführer erhebt zudem Mobbingvorwürfe gegen seine ehemalige Arbeitgeberin. Eine Mobbingkündigung kann missbräuchlich sein (Ullin Streiff/Adrian von Kaenel/Roger Rudolph, a.a.O., Art. 336 OR N 4). Nach der bundesgerichtlichen Rechtsprechung ist Mobbing ein systematisches, feindliches, über einen längeren Zeitraum anhaltendes Verhalten, mit dem eine Person an ihrem Arbeitsplatz isoliert, ausgegrenzt oder gar von ihrem Arbeitsplatz entfernt werden soll (Urteile des Bundesgerichts 4A\_487/2015 vom 6. Januar 2016 E. 5.3; 4A\_714/2014 vom 22. Mai 2015 E. 2.2; 8C\_900/2013 vom 5. Mai 2014 E. 4.2; 8C\_446/2010 vom 25. Januar 2011 E. 4 ff.). Nicht jeder Konflikt oder Meinungsverschiedenheiten in einem Arbeitsverhältnis sind aber Teil eines Mobbing. Zunächst ist in diesem Zusammenhang der vom Beschwerdeführer gestellte Beweisantrag, einen früheren Arbeitskollegen als Zeugen anzuhören, zu beurteilen. Das Gericht hat in vorweggenommener Beweiswürdigung auf die beantragte Zeugenbefragung verzichtet, da der Beschwerdeführer in den Akten seine Mobbingvorwürfe ausführlich beschreibt, was dem Gericht eine Beurteilung der Angelegenheit ermöglicht. Inwiefern der Arbeits-

kollege darüber hinaus Auskunft erteilen könnte, ist nicht ersichtlich und wird vom Beschwerdeführer auch nicht dargelegt. Aus diesen Gründen ist der Beweisantrag des Beschwerdeführers abzuweisen. Der Beschwerdeführer legt sodann als Beweis für das Mobbing die schriftliche Begründung der Kündigung durch die Arbeitgeberin vom 10. Juni 2013 vor. Allerdings ist der von ihm zitierte Ausschnitt, in dem die Arbeitgeberin einem Kadermitarbeiter das Vertrauen ausspricht und anfügt, dass die Zusammenarbeit mit diesem Mitarbeiter nicht gefährdet werden solle, nicht geeignet, die Mobbingvorwürfe zu beweisen. Die Arbeitgeberin erwähnt denn auch, dass sich das Vertrauensverhältnis zum Beschwerdeführer so stark verschlechtert habe, dass an eine Beilegung des Konflikts und die Wiederherstellung des Vertrauensverhältnisses nicht mehr geglaubt werden könne. Inwiefern aus diesen Aussagen ein von einer Schädigungsabsicht getragenes systematisches Vorgehen der Arbeitgeberin hervorgehen soll, ist nicht ersichtlich.

6.5.3 Zusammenfassend kann aus den Umständen der Kündigung weder auf die Bezahlung einer Genugtuungsleistung durch die Arbeitgeberin im Rahmen des Vergleichs vor der Schlichtungsbehörde noch auf eine missbräuchliche Kündigung wegen Mobbings geschlossen werden.

6.6 Zahlungen eines Arbeitgebers im Rahmen einer Kündigung können unterschiedlich begründet sein und sind entsprechend auch steuerlich unterschiedlich einzuordnen. Vorliegend hat der Beschwerdeführer keinen Beweis vorgelegt, dass es sich bei der Vergleichszahlung um die Abgeltung eines Genugtuungsanspruchs handelte. Auch bei der Beurteilung des Anspruchs aus den Umständen der Kündigung kann nicht auf eine Genugtuungszahlung geschlossen werden. Es liegen somit Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis vor, die gestützt auf die Einkommensgeneralklausel nach § 23 Abs. 1 i.V.m. § 24 Abs. 1 lit. a StG steuerbar sind. Nach dem Gesagten erweist sich, dass die Steuerverwaltung die als Abgangsentschädigung in der Höhe von brutto CHF 15'752.– bzw. netto CHF 14'750.– bezeichnete Zahlung zu Recht als Einkommen besteuert hat. Demzufolge erweist sich die Beschwerde diesbezüglich als unbegründet und ist abzuweisen.

7.1 Mit einer als Nachtrag zur Einsprache bezeichneten Eingabe vom 25. Januar 2016 verlangt der Beschwerdeführer die steuerliche Korrektur einer Rückforderung von CHF 8'992.– aus dem Jahr 2013 aufgrund von korrigierten Lohnausweisen der öffentlichen Arbeitslosenkasse Basel-Stadt für die Steuerperiode 2013.

7.2 Bei Beschwerden in Steuersachen können gemäss § 6 Abs. 3 VPO neue Anträge, Behauptungen und Beweismittel bis zur gerichtlichen Beurteilung vorgebracht werden. Im konkreten Fall brachte der Beschwerdeführer in einem Nachtrag zur Beschwerde neue Beweisunterlagen bezüglich der Steuerperiode 2013 vor. Die nachgereichte Eingabe ist entsprechend dem Gesagten zu berücksichtigen. Die Angelegenheit ist gestützt auf die eingereichten Unterlagen durch die Steuerverwaltung neu zu beurteilen und die Steuerveranlagung 2013 gegebenenfalls unter Berücksichtigung der korrigierten Lohnabrechnungen anzupassen. Die Beschwerde ist insoweit gutgeheissen.

8. 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). Im vorliegenden Verfahren hat der Beschwerdeführer gemessen an seinem Antrag lediglich in einem untergeordneten Punkt obsiegt, weshalb ihm ein Verfahrenskostenanteil in der Höhe von CHF 1'000.– aufzuerlegen und mit dem geleisteten Kostenvorschuss in der Höhe von CHF 1'400.– zu verrechnen ist. Die übrigen Verfahrenskosten des kantonsgerichtlichen Beschwerdeverfahrens gehen zu Lasten der Gerichtskasse. Ausgangsgemäss ist keine Parteientschädigung zuzusprechen (§ 21 Abs. 1 VPO).

*Demgemäss wird erkannt:*

1. In teilweiser Gutheissung der Beschwerde wird die Sache zur neuen Beurteilung betreffend das Einkommen aus Arbeitslosenentschädigung für das Jahr 2013 an die Steuerverwaltung zurückgewiesen. Im Übrigen wird die Beschwerde abgewiesen.
2. ...
3. ...