

Urteil vom 29. September 2017

ZK2 2017 11

Mitwirkend Kantonsgerichtspräsident Dr. Urs Tschümperlin,
Kantonsrichterinnen Dr. Veronika Bürgler Trutmann und Bettina Krienbühl,
Gerichtsschreiberin lic. iur. Gabriela Thurnherr.

In Sachen **A.** _____,
Beklagte und Beschwerdeführerin,
vertreten durch Rechtsanwalt B. _____,

gegen

C. _____,
Klägerin und Beschwerdegegnerin,
vertreten durch Rechtsanwalt D. _____,

betreffend Forderung aus Arbeitsvertrag
(Beschwerde gegen das Urteil des Einzelrichters am Bezirksgericht Höfe vom
14. Dezember 2016, ZEV 2016 12);-

hat die 2. Zivilkammer,

nachdem sich ergeben und in Erwägung:

1. C._____ war ab März 2015 jeweils wöchentlich für A._____ als Reinigungsfrau tätig. Nach Unstimmigkeiten im August 2015 kündigte A._____ am 2. September 2015 das Rechtsverhältnis telefonisch per sofort.

a) Mit Klage vom 8. März 2016 an den Einzelrichter am Bezirksgericht Höfe stellte C._____ folgende Rechtsbegehren (Vi-act. A.I):

1. Die Beklagte sei zu verpflichten, der Klägerin den Nettolohn
 - für August 2015 im Betrag von CHF 810.00,
 - für September 2015 im Betrag von CHF 1'350.00,
 - für Oktober 2015 im Betrag von CHF 1'080.00 sowie
 - eine Entschädigung im Sinne von Art. 337c Abs. 3 OR im Betrag von CHF 2'160.00

nebst Zins zu 5 % seit 18. November 2015 zu entrichten.

2. Unter Entschädigungsfolgen zu Lasten der Beklagten.

A._____ beantragte mit Klageantwort vom 27. Juni 2016 die vollumfängliche Abweisung der Klage unter Kosten- und Entschädigungsfolgen (zzgl. MWST) zu Lasten der Klägerin (Vi-act. A.II).

Mit Urteil vom 14. Dezember 2016 verpflichtete der Einzelrichter am Bezirksgericht Höfe die Beklagte, der Klägerin netto Fr. 4'890.00 zuzüglich Zins zu 5 % seit dem 18. November 2015 zu bezahlen.

b) Dagegen erhob A._____ (nachfolgend Beschwerdeführerin) rechtzeitig Beschwerde mit folgenden Anträgen (KG-act. 1):

1. In Gutheissung der Beschwerde sei das Urteil vom 14.12.2016 des Bezirksgerichts Höfe im Verfahren ZES (recte: ZEV) 2016 12 aufzuheben.

2. Die Klage der Beschwerdegegnerin vom 08.03.2016 sei abzuweisen.
3. Eventualiter sei das Verfahren zur Neubeurteilung an das Bezirksgericht Höfe zurückzuweisen.
4. Unter Kosten- und Entschädigungsfolgen (zzgl. MWST) zu Lasten der Beschwerdegegnerin.

Mit Beschwerdeantwort vom 14. Februar 2017 beantragte C._____ (nachfolgend Beschwerdegegnerin) die vollumfängliche Abweisung der Beschwerde unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zu Lasten der Beschwerdeführerin (KG-act. 8).

2. Umstritten ist vorwiegend die Qualifikation des Rechtsverhältnisses zwischen den Parteien als Arbeits- (Beschwerdegegnerin) oder Werkvertrag (Beschwerdeführerin). Ein schriftlicher Vertrag liegt nicht vor.

a) Auf die rechtlichen Ausführungen der Vorinstanz zur Definition des Arbeitsvertrages (E. 1.1), zur Abgrenzung des Arbeitsvertrages vom Werkvertrag (E. 1.2) und zur grundsätzlichen Qualifikation der Tätigkeit von Reinigungskräften (E. 1.3) kann verwiesen werden (§ 45 Abs. 5 JG). Im Hinblick auf die Vorbringen in der Beschwerde ist hervorzuheben, dass das wesentliche Abgrenzungskriterium des Arbeitsvertrages vom Werkvertrag das Unterordnungsverhältnis ist. Der Arbeitnehmer ist in eine fremde Arbeitsorganisation eingebunden. Als Folge des Subordinationsverhältnisses kommt dem Arbeitgeber ein umfassendes Weisungsrecht zu. Demgegenüber ist das Mass der Selbständigkeit und Eigenverantwortung beim Werkvertrag wesentlich. Indizien hierfür sind insbesondere, dass der Unternehmer seine Arbeitszeit frei einteilen kann und mit eigenen Geräten und Materialien in den eigenen Räumen arbeitet. Als weiteres Abgrenzungskriterium kann der Inhalt der Arbeitsleistung dienen. Der Arbeitnehmer schuldet ein Wirken, d.h. das Zurverfügungstellen seiner Arbeitskraft, wohingegen der Unternehmer ein Werk, d.h. ein Arbeitsergebnis, schuldet. Die übrigen Kriterien, z.B. Vergütung nach län-

geren Zeiteinheiten, ausschliessliche Tätigkeit für einen Arbeitgeber, Dauercharakter des Vertragsverhältnisses etc. sind alleine keine tauglichen Abgrenzungskriterien. Sie können höchstens als weitere Indizien beigezogen werden (Streiff/von Kaenel/Rudolph, Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, 7. Aufl., Zürich/Basel/Genf 2012, N 4 zu Art. 319 OR; Rehbinder/Stöckli, Berner Kommentar zum OR, Bern 2010, N 47 f. zu Art. 319 OR; Adrian Staehelin, Zürcher Kommentar zum OR, 4. Aufl., Zürich/Basel/Genf 2006, N 34 ff. zu Art. 319 OR; Vischer/Müller, Der Arbeitsvertrag, 4. Aufl., Basel 2014, S. 27 ff.). Schliesslich ist für die Qualifikation des Vertragsverhältnisses immer eine Würdigung des Gesamtbildes nach dem Massstab der Verkehrsanschauung entscheidend (Vischer/Müller, a.a.O., S. 26).

b) Die Vorinstanz erwog, die Beschwerdegegnerin sei unbestrittenermassen ab März 2015 wöchentlich und auf Dauer tätig gewesen, sodass ein Dauerschuldverhältnis vorliege. Die Beschwerdegegnerin habe als Reinigungskraft instruiert werden müssen und die Beschwerdeführerin habe ihr gewisse Putzarbeiten respektive ein gewünschtes Reinigungsniveau vorgegeben, sodass ein Subordinationsverhältnis bestanden habe. Die Entschädigung sei pro Zeiteinheit vereinbart worden. Indem die Beschwerdeführerin die vorgebrachten Beschädigungen toleriert respektive nur als einen von zwei Gründen für die Vertragsauflösung betrachtet habe, habe sie klar gemacht, dass ein Wirken und nicht ein Werk als Arbeitserfolg vereinbart worden sei. Die Beschwerdeführerin sei auch nicht fachlich überlegen gewesen, da sie vor- und nachher die gleichen Arbeiten selbst erledigt habe. Die sozialversicherungsrechtliche Wertung der Tätigkeit sei für die privatrechtliche Qualifikation des Vertragsverhältnisses nicht entscheidend. Eine Tätigkeit für mehrere Arbeitgeber sei für eine selbständige Erwerbstätigkeit nicht ausreichend, zumal durchaus ein fester Arbeitsplatz im jeweils zu reinigenden Objekt und in aller Regel auch Vorgaben der Arbeitszeit vorlägen. Auch die teilweise belegte Werbetätigkeit der Beschwerdegegnerin sowie die Beschriftung auf ihrem Auto vermöge an der rechtlichen Qualifikation nichts zu ändern. Es sei zu berücksichtigen, dass

der Arbeitsmarkt für Reinigungskräfte gewisse Spezialitäten aufweise. Der Nachweis, dass die Beschwerdegegnerin Personal beschäftige, sei der beweisbelasteten Beschwerdeführerin nicht gelungen. Bezüglich der Ferienabwesenheit habe die Beschwerdeführerin zugestanden, darüber informiert gewesen zu sein. Dass sie ihr Weisungsrecht nicht stärker beansprucht habe, vermöge die Qualifikation als Arbeitsvertrag nicht infrage zu stellen (angefochtenes Urteil, E. 1.4 f.).

Die Beschwerdeführerin wendet dagegen ein, bei richtiger Sachverhaltsfeststellung und Anwendung der Abgrenzungskriterien handle es sich beim betroffenen Rechtsverhältnis um einen Werkvertrag. Sie zählt die folgenden elf Kriterien auf und begründet ausführlich, weshalb deren Anwendung im vorliegenden Fall auf einen Werkvertrag hindeuten würden: fremde Arbeitsorganisation, Weisungsbefugnis, Dauerschuldverhältnis, fester Arbeitsplatz und Arbeitszeiten, Arbeitsleistung in Abgrenzung zum Arbeitserfolg, eigenverantwortliche Tätigkeit, fachliche Qualifikation, Anzahl Tätigkeiten, Auftrags- und Kundenakquise, Unkostentragung, Beschäftigung von Personal (KG-act. 1). Die Beschwerdegegnerin qualifiziert das Rechtsverhältnis unter Verweis auf das angefochtene Urteil als Arbeitsvertrag und erläutert, weshalb die von der Beschwerdeführerin aufgezählten Kriterien nicht zuträfen (KG-act. 8). Auf die Begründungen der Parteien zu den einzelnen Kriterien wird im Folgenden näher eingegangen.

c) Bei der Prüfung der Sachverhaltsvorbringen der Parteien ist zu berücksichtigen, dass im Beschwerdeverfahren nebst der unrichtigen Rechtsanwendung (Art. 320 lit. a ZPO) nur eine *offensichtlich* unrichtige Feststellung des Sachverhalts geltend gemacht werden kann (Art. 320 lit. b ZPO). Die Rechtsanwendung prüft die Beschwerdeinstanz also mit voller Kognition. Unrichtig ist die Rechtsanwendung, wenn eine Rechtsnorm falsch oder gar nicht angewendet wird, obwohl sie anwendbar wäre (Stauber, in: ZPO-Rechtsmittel, Kommentar zu Art. 308-327a ZPO, Basel 2013, N 3 zu Art. 320 ZPO i.V.m.

N 5 und 9 zu Art. 310 ZPO). Rechtsfrage ist insbesondere die Subsumtion des Sachverhalts unter die einschlägigen Normen, die richtige Bestimmung der Rechtsfolgen, aber auch die Regeln über die Beweislast, das Beweismass und die Substantiierungspflicht (Blickenstorfer, in: DIKE-Kommentar zur ZPO, 2. Aufl., Zürich/St. Gallen 2016, N 20 f. zu Art. 320 ZPO; Freiburghaus/Afheldt, in: Sutter-Somm/Hasenböhler/Leuenberger, Kommentar zur ZPO, 3. Aufl., Zürich/Basel/Genf 2016, N 6 zu Art. 320 ZPO). Demgegenüber ist die Beschwerdeinstanz grundsätzlich an die Sachverhaltsfeststellungen der Vorinstanz gebunden. Die unrichtige Feststellung des Sachverhalts kann nur gerügt werden, wenn diese *offensichtlich* unrichtig, d.h. willkürlich ist. Willkürlich ist die Sachverhaltsfeststellung, wenn sie offensichtlich unhaltbar ist, mit der tatsächlichen Situation in klarem Widerspruch steht, auf einem offenkundigen Versehen beruht (z.B. Aktenwidrigkeit) oder sich sachlich in keiner Weise rechtfertigen lässt (Stauber, a.a.O., N 16 zu Art. 320 ZPO mit Hin. auf BGEs; Blickenstorfer, a.a.O., N 9 und 13 zu Art. 320 ZPO; Freiburghaus/Afheldt, a.a.O., N 6 zu Art. 320 ZPO). Tatfrage ist auch die Würdigung der Beweismittel und die daraus gezogenen Schlussfolgerungen sowie was die Vertragsparteien beim Vertragsschluss dachten und wollten (Blickenstorfer, a.a.O., N 19 zu Art. 320 ZPO).

aa) Was die Beschwerdeführerin unter dem Abgrenzungskriterium der fremden Arbeitsorganisation ausführt (KG-act. 1, Rz. 14-16), erschöpft sich in der Feststellung des aus ihrer Sicht zutreffenden Sachverhalts. Dabei macht sie nicht geltend, die Vorinstanz habe den Sachverhalt *offensichtlich* unrichtig festgestellt. Soweit die Beschwerdeführerin der Ansicht ist, die Vorinstanz habe dieses Kriterium gänzlich ausser Acht gelassen, ist ihr entgegen zu halten, dass die Vorinstanz das Subordinationsverhältnis sehr wohl thematisierte. Sie erwog, dass die Beschwerdegegnerin als Reinigungskraft habe instruiert werden müssen und die Beschwerdeführerin ihr gewisse Putzarbeiten respektive ein gewünschtes Reinigungsniveau vorgegeben habe, sodass ein Subordinationsverhältnis bestanden habe (angefochtenes Urteil, E. 1.4).

bb) Zum Kriterium der Weisungsbefugnis macht die Beschwerdeführerin geltend, die Vorinstanz habe das Recht falsch angewandt, indem sie aufgrund einer einzigen Weisung (Reinigung der Teppiche) ein Subordinationsverhältnis angenommen habe. Es handle sich dabei um eine Weisung, welche im Werkvertragsrecht mit Art. 369 OR anerkannt sei. Das Reinigungsniveau habe ausserdem nichts mit der Arbeitsweise zu tun, sondern konkretisiere die vereinbarte Qualität der Vertragsleistung (KG-act. 1, Rz. 17-19). Die Vorinstanz stellte fest, dass die Beschwerdegegnerin als Reinigungskraft habe instruiert werden müssen. Die Beschwerdeführerin habe ihr gewisse Putzarbeiten respektive ein gewünschtes Reinigungsniveau vorgegeben (angefochtenes Urteil, E. 1.4). Das Weisungsrecht des Arbeitgebers gemäss Art. 321d OR ist eine Folge des für den Arbeitsvertrag typischen Subordinationsverhältnisses bzw. der Eingliederung des Arbeitnehmers in die Organisation des Arbeitgebers. Der Arbeitgeber verfügt grundsätzlich über ein umfassendes Weisungsrecht in persönlicher, organisatorischer und zeitlicher Hinsicht. Demgegenüber steht dem Besteller im Werkvertragsrecht ein beschränktes Direktionsrecht zu (Vischer/Müller, Der Arbeitsvertrag, 4. Aufl., Basel 2014, S. 27). Dieses beinhaltet nur das „was“, d.h. das Arbeitsergebnis, nicht jedoch das „wie“, d.h. die Art der Arbeitsleistung (Rehbinder/Stöckli, Berner Kommentar zum OR, Bern 2010, N 48 zu Art. 319 OR). Die Weisung betreffend Reinigung der Teppiche beinhaltete die Benutzung des von der Beschwerdeführerin zur Verfügung gestellten Staubsaugers (Vi-act. D.1, S. 3 und 15). Die Beschwerdeführerin wies die Beschwerdegegnerin somit an, wie bzw. mit welchem Arbeitsgerät sie die Teppiche zu reinigen hatte. Ein bestimmtes Reinigungsergebnis erwähnten die Parteien jedoch nie. Somit ist die Weisung typischerweise eine arbeitsrechtliche. Sodann ist zu berücksichtigen, dass das Ausmass des Weisungsrechts von der Stellung des Arbeitnehmers abhängt, insbesondere von dessen Selbständigkeit. Ausserdem ist das Weisungsrecht grundsätzlich keine Pflicht, sondern eine blosser Obliegenheit (Portmann/Rudolph, Basler Kommentar zum OR, 6. Aufl., Basel 2015, N 4 zu Art. 321d OR; Streiff/von Kaelnel/Rudolph, a.a.O., N 2 zu Art. 321d OR). Dass die Beschwerdeführerin nur

einzelne Weisungen erteilte, kann somit nichts an der Vertragsqualifikation ändern, zumal die üblichen Reinigungsarbeiten einer Privatwohnung (bzw. Haus) allgemein bekannt sind und keine umfassenden Weisungen benötigen.

cc) Die Beschwerdeführerin bringt zum Kriterium des Dauerschuldverhältnisses vor, die Vorinstanz habe unerwägt gelassen, dass die Beschwerdegegnerin jeweils direkt nach getaner Arbeit entschädigt und für die Zeit der Ferienabwesenheit nicht entlohnt worden sei (KG-act. 1, Rz. 21 f.). Vorinstanzlich blieb auch nach der Parteibefragung (Vi-act. D.1) umstritten, ob die Beschwerdegegnerin monatlich (Beschwerdegegnerin, Vi-act. D.5, S. 2) oder nach jedem Einsatz (Beschwerdeführerin, Vi-act. D.6, S. 2) entschädigt wurde und ob jeweils (Ende Monat) Quittungen für die bezahlte Entschädigung ausgestellt wurden (Vi-act. D.1, S. 8, Frage 7; S. 14, Frage 42; S. 16, Frage 11). Die Vorinstanz kam zum Schluss, dass die Beschwerdegegnerin eine Entschädigung pro Zeiteinheit erhalten habe, sei doch eine Entschädigung von Fr. 30.00 pro Stunde vereinbart worden. Wenn sie für ihre Putztätigkeit mehr Zeit benötigt habe, sei dies entsprechend entschädigt worden (angefochtenes Urteil, E. 1.4). Somit äusserte sich die Vorinstanz sehr wohl zur Entschädigungsform. Inwiefern sie geradezu willkürlich auf die Sachverhaltsdarstellung der Beschwerdegegnerin abgestellt haben soll, zeigte die Beschwerdeführerin nicht auf. Darüber hinaus ist die Frage, ob die Entschädigung monatlich (d.h. nach Zeiteinheit) oder nach jedem Einsatz geleistet wurde, weder für das Kriterium des Dauerschuldverhältnisses noch für die Qualifikation als Arbeitsvertrag ausschlaggebend, weil beide Entschädigungsformen sowohl beim Arbeitsvertragsverhältnis als auch beim Werkvertrag möglich sind (z.B. Akkordlohn für ein Arbeitsergebnis beim Arbeitsvertrag, Regiearbeit nach Zeitaufwand beim Werkvertrag; vgl. Vischer/Müller, Der Arbeitsvertrag, 4. Aufl., Basel 2014, S. 29; Jürg Brühwiler, Einzelarbeitsvertrag, Kommentar zu Art. 319-343 OR, 3. Aufl., Basel 2014, N10 zu Art. 319 OR; Staehelin, Zürcher Kommentar zum OR, 4. Aufl., Zürich/Basel/Genf 2006, N 36 zu Art. 319 OR). Im Hinblick auf die Dauer des Vertragsverhältnisses wäre vielmehr zu beurteilen, ob ein

einziges Vertragsverhältnis über einen längeren Zeitraum mit regelmässigen Arbeitseinsätzen oder für jeden Einsatz ein neues Rechtsverhältnis abgeschlossen wurde. Diesbezüglich ist unbestritten, dass die Beschwerdegegnerin von März bis Ende August 2015 regelmässig, normalerweise wöchentlich, für die Beschwerdeführerin tätig war. Dass jedes Mal ein neuer, selbständiger Vertrag abgeschlossen worden wäre, erscheint als wenig plausibel und die beweisbelastete Beschwerdeführerin bleibt den Beweis dafür schuldig. Lediglich aus dem behaupteten Umstand, dass die Zahlungen jeweils sofort nach jedem Einsatz erfolgt seien, vermag die Beschwerdeführerin auch insofern nichts zu ihren Gunsten abzuleiten, als diese Bezahlform für Reinigungskräfte in privaten Haushalten auch heute noch verbreitet ist. Im Ergebnis ist die Vorinstanz somit zu Recht von einem Dauerschuldverhältnis ausgegangen.

dd) Die Ausführungen der Beschwerdeführerin zum angeblich fehlenden festen Arbeitsplatz und dass die Beschwerdegegnerin ihre Arbeitszeiten frei habe einteilen können (KG-act. 1, Rz. 25 f.), betreffen ausschliesslich Fragen zur Feststellung des Sachverhalts. Ob und inwiefern die Vorinstanz diesen offensichtlich unrichtig bzw. willkürlich festgestellt hätte, legt die Beschwerdeführerin nicht dar, sodass die Rüge in diesem Punkt unbegründet ist. Es bleibt somit bei der vorinstanzlichen Feststellung, dass bei Reinigungstätigkeiten für mehrere Arbeitgeber durchaus ein fester Arbeitsplatz im jeweils zu reinigenden Objekt und in aller Regel auch Vorgaben der Arbeitszeit vorlägen (angefochtenes Urteil, E. 1.5).

ee) Beim Kriterium des geschuldeten Leistungsinhalts (Arbeitsleistung beim Arbeitsvertrag oder Arbeitserfolg beim Werkvertrag) rügt die Beschwerdeführerin, die Vorinstanz habe dieses nicht auf den Sachverhalt angewandt und deshalb nicht erkannt, dass sich die Beschwerdegegnerin zur Leistung eines Arbeitserfolges verpflichtet habe (KG-act. 1, Rz. 27-29). Die Vorinstanz erwog, indem die Beschwerdeführerin die von ihr behaupteten Schäden toleriert resp. nur als einen von zwei Gründen für die Vertragsauflösung betrachtet habe,

habe sie klargemacht, dass das Wirken und nicht ein Werk als Arbeitserfolg vereinbart worden sei (angefochtenes Urteil, E. 1.4). Somit prüfte die Vorinstanz den geschuldeten Leistungsinhalt und bezog diesen in ihre Entscheidung betreffend Vertragsqualifikation mit ein. Eine willkürliche Nichtberücksichtigung des Leistungsinhalts ist nicht ersichtlich.

ff) Zum werkvertraglichen Merkmal der eigenverantwortlichen Tätigkeit macht die Beschwerdeführerin geltend, die Vorinstanz habe nicht in Erwägung gezogen, dass die Beschwerdegegnerin den Bezug der (längerdauernden) Ferien im Frühjahr 2015 selber bestimmt habe und es jeweils vom Willen beider Parteien abhängig gewesen sei, ob für die nächste Woche ein Reinigungseinsatz vereinbart worden sei. Schliesslich sei die Erwägung der Vorinstanz, dass das Weisungsrecht betreffend Ferienbezug in der Praxis höchst unterschiedlich gehandhabt werde, willkürlich, weil sie die individuelle Parteivereinbarung unberücksichtigt gelassen habe. Die Parteien hätten vielmehr vereinbart, dass kein Ferienlohn geschuldet sei und deshalb auch der Beschwerdeführerin kein Weisungsrecht zugestanden habe (KG-act. 1, Rz. 34 f.). Die Vorinstanz erwog hierzu, die Beschwerdeführerin habe zugestanden, dass sie über die Ferienabwesenheit der Beschwerdegegnerin informiert gewesen sei. Dass sie hierbei ihr Weisungsrecht gemäss Art. 329c Abs. 2 OR nicht stärker beansprucht habe, vermöge die Qualifikation als Arbeitsvertrag nicht infrage zu stellen, werde das Weisungsrecht betreffend Ferienbezug in der Praxis denn auch höchst unterschiedlich gehandhabt (angefochtenes Urteil, E. 1.5).

Anlässlich der Befragung im Rahmen der vorinstanzlichen Hauptverhandlung antwortete die Beschwerdegegnerin auf die Frage des Vorderrichters, ob die Ferienabwesenheit abgesprochen worden sei, ja, selbstverständlich. Sie habe der Beschwerdeführerin gesagt, von wann bis wann sie nicht da sei. Die Beschwerdeführerin habe das verstanden (Vi-act. D.1, Frage 15). Die Beschwerdeführerin sagte aus, die Beschwerdegegnerin habe ihr den Ferienunterbruch

mitgeteilt. Es sei um zwei Monate, von Mitte Juni bis Mitte August beim Schulanfang gegangen. Die Beschwerdegegnerin habe dies kurzfristig gesagt (Vi-act. D.1, Frage 8). Damit steht fest, dass die Beschwerdegegnerin die Beschwerdeführerin über den geplanten Ferienbezug informierte. Eine willkürliche Sachverhaltsfeststellung der Vorinstanz liegt somit nicht vor. Grundsätzlich bestimmt im Arbeitsverhältnis der Arbeitgeber den Zeitpunkt der Ferien, er nimmt dabei aber auf die Wünsche des Arbeitnehmers Rücksicht (Art. 329c Abs. 2 OR). In der Praxis wird die zeitliche Lage der Ferien häufig einvernehmlich festgelegt. Zulässig ist sogar, dass der Arbeitgeber die Ferienbestimmung an den Arbeitnehmer delegiert (Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., N 7 zu Art. 329c OR). Insofern spricht der Umstand, dass die Beschwerdeführerin den Zeitpunkt des Ferienbezuges nicht selber bestimmte und gegen den von der Beschwerdegegnerin angekündigten Bezug nicht opponierte, nicht gegen das Vorliegen eines Arbeitsvertragsverhältnisses. Die vorinstanzliche Erwägung, die Bestimmung des Ferienbezugs im vorliegenden Fall spreche nicht gegen ein Arbeitsvertragsverhältnis, ist auch nicht rechtsverletzend.

Im Übrigen ist in diesem Zusammenhang darauf hinzuweisen, dass die von beiden Parteien zugestandenen Verabredungen betreffend Ferienbezug der Beschwerdegegnerin gegen die Behauptung der Beschwerdeführerin spricht, es sei für jeden Einsatz ein neuer Vertrag geschlossen worden. Würde diese Behauptung zutreffen, so hätte es keiner Vereinbarung über den Ferienbezug bedurft.

gg) Des Weiteren macht die Beschwerdeführerin geltend, die Ansicht der Vorinstanz, die Beschwerdegegnerin verfüge nicht über eine besondere fachliche Qualifikation, widerspreche der Faktenlage und sei deshalb offensichtlich unrichtig. Denn gemäss den Klagebeilagen habe die Beschwerdegegnerin bereits mehrere Wohnungen, Häuser und Praxen gereinigt. Demgegenüber verfüge die Beschwerdeführerin offensichtlich nicht über solche Erfahrungen (KG-act. 1, Rz. 38 f.). Die Vorinstanz stellte mit Hinweis auf die Aussagen der

Beschwerdeführerin anlässlich der Parteibefragung (Vi-act. D.1, S. 17) fest, dass die Beschwerdegegnerin in fachlicher Hinsicht nicht überlegen gewesen sei, weil die Beschwerdeführerin vor und nach dem Einsatz der Beschwerdegegnerin die gleichen Arbeiten selbst erledigt habe (angefochtenes Urteil, E. 1.4). Die von der Beschwerdegegnerin ins Recht gelegten Arbeitsverträge (Vi-act. KB 3-5, 9. 10) beweisen lediglich, dass sie eine gewisse Erfahrung betreffend die jedermann bekannten, üblichen Reinigungstätigkeiten in einer Privatwohnung verfügt. Dass sie hierbei Fachkenntnisse anwandte (z.B. Reinigung elektronischer Küchengeräte oder eines Parkettbodens mit Spezialreinigern, chemische Reinigung von Kleidern oder Abflussrohren) und die Beschwerdeführerin sie im Hinblick darauf für Spezialreinigungen in ihrer Wohnung angestellt hätte, ist jedoch weder behauptet noch den Akten zu entnehmen. Die Schlussfolgerung der Vorinstanz, die Beschwerdegegnerin sei nicht fachlich überlegen gewesen, ist demnach nicht offensichtlich unhaltbar.

hh) Betreffend die Anzahl der Tätigkeiten bzw. Vertragsverhältnisse macht die Beschwerdeführerin nicht geltend, dass die Vorinstanz den Sachverhalt offensichtlich unrichtig festgestellt hätte und worin die willkürliche Beurteilung bestehen würde (KG-act. 1, Rz. 40 f.). Die Rüge ist daher unbegründet.

ii) Hinsichtlich der Auftrags- und Kundenakquise macht die Beschwerdeführerin geltend, die Vorinstanz habe eigenmächtig eine unzulässige Sachverhaltsfeststellung vorgenommen, indem sie (fälschlicherweise) erwog, dass es im Bereich der Reinigungskräfte insbesondere von Privathaushalten kaum Stellenausschreibungen gebe. Zugleich habe die Vorinstanz ihr rechtliches Gehör verletzt, weil sie sich hierzu nicht habe äussern können. Ausserdem habe die Vorinstanz nicht in Erwägung gezogen, dass sich die Beschwerdegegnerin als Arbeitnehmerin ihrer Einzelfirma „C._____ Reinigungen“ ausgegeben habe. Dieser Eindruck sei ein erstes Mal anlässlich der Kontaktaufnahme durch das Inserat im E._____ in F._____ geweckt und anschliessend durch die Beschwerdegegnerin bekräftigt worden, indem sie stets mit

dem firmeneigenen, beschrifteten Fahrzeug erschienen sei und eine entsprechende Visitenkarte ausgehändigt habe. Die Vorinstanz habe ihr rechtliches Gehör verletzt und zugleich den Sachverhalt offensichtlich falsch festgestellt (KG-act. 1, Rz. 45-48). Die Vorinstanz erwog, dass die behauptete und teilweise durch Urkunden belegte Werbetätigkeit der Beschwerdegegnerin sowie die Beschriftung auf ihrem Auto nichts an der Qualifikation des eingegangenen Vertragsverhältnisses zu ändern vermöge. Hierbei sei zu berücksichtigen, dass der Arbeitsmarkt für Reinigungskräfte gewisse Spezialitäten aufweise. So gebe es in diesem Bereich insbesondere von Privathaushalten kaum Stellenausschreibungen, was zur Folge habe, dass der Arbeitnehmer selber zu einer gewissen Akquisetätigkeit gezwungen sei. Diese Werbetätigkeit alleine wirke sich aber nicht auf die Art der Arbeitstätigkeit aus (angefochtenes Urteil, E. 1.5). Vorab steht damit fest, dass sich die Vorinstanz mit der Werbetätigkeit der Beschwerdegegnerin und der Beschriftung ihres Fahrzeuges auseinandersetze. Dass sie ein mutmassliches Inserat im E. _____ sowie Visitenkarten nicht ausdrücklich erwähnte, ist dabei nicht entscheidrelevant. Hingegen wurde die Behauptung, dass es für Reinigungskräfte in Privathaushalten kaum Stellenausschreibungen gebe, weder von den Parteien vorgebracht noch durch die Akten ausgewiesen. Ob die Vorinstanz im Rahmen der im vereinfachten Verfahren geltenden eingeschränkten Untersuchungsmaxime (Art. 247 ZPO) diese Feststellung hat vornehmen dürfen, kann vorliegend offen gelassen werden. Denn auch eine gewisse Werbe- bzw. Akquisetätigkeit kann die Qualifikation als Arbeitsvertragsverhältnis nicht ausschliessen. Entscheidend ist vielmehr, ob die Parteien danach in einem Subordinationsverhältnis zueinander stehen. Die Anbahnungsart für das Arbeitsverhältnis bzw. weitere Teilzeitstellen spielt insbesondere bei Kleinpensen keine entscheidende Rolle.

jj) Die Beschwerdeführerin rügt betreffend Unkostentragung, vorinstanzlich sei umstritten geblieben, ob die Reinigungsutensilien von der Beschwerdeführerin zur Verfügung gestellt oder von der Beschwerdegegnerin selbst mitge-

bracht worden seien. Diesbezüglich habe die Vorinstanz die Beweislast bzw. die Folgen der Beweislosigkeit fälschlicherweise der Beschwerdeführerin übertragen, was gegen Art. 8 ZGB verstosse (KG-act. 1, Rz. 50). Die Vorinstanz führte aus, der Beschwerdeführerin sei der Nachweis, dass die Beschwerdegegnerin die Reinigungsmittel selber zur Verfügung gestellt habe, nicht gelungen, weil sich die Aussagen der Parteien in der Parteibefragung widersprochen hätten (angefochtenes Urteil, E. 1.4). Eine Verletzung der Regeln zur Beweislast (Art. 8 ZGB) hat eine Tatsachenfeststellung zur Folge, welche auf einer falschen Rechtsanwendung beruht. Deshalb fällt die falsche Beweislastverteilung unter den Beschwerdegrund der unrichtigen Rechtsanwendung (Freiburghaus/Afheldt, a.a.O., N 6 zu Art. 320 ZPO; Spühler, in: Basler Kommentar zur ZPO, 3. Aufl., Basel 2017, N 5 zu Art. 320 ZPO), welche die Beschwerdeinstanz mit voller Kognition beurteilt. Gemäss Art. 8 ZGB hat derjenige das Vorhandensein einer behaupteten Tatsache zu beweisen, der aus ihr Rechte ableitet. Demnach hat derjenige, der Lohnansprüche aus einem Arbeitsverhältnis ableitet, dessen Bestand zu beweisen. Die beweisbelastete Partei hat mithin die Tatsachen zu behaupten und zu beweisen, aus denen sie den Bestand des Arbeitsvertrages ableitet, d.h. welche für einen Arbeitsvertrag typisch sind (Urteil BGer vom 28. Januar 2016, 4A_504/2015, E. 2.1.2 mit Hinw. auf BGE 125 III 78, E. 3.b). An dieser Beweislastverteilung ändert sich auch nichts, wenn die beklagte Partei gegen einen Lohnanspruch geltend macht, der zugrunde liegende Vertrag sei unter ein anderes Rechtsverhältnis zu subsumieren (vgl. Hans Peter Walter, Berner Kommentar zum ZGB, Bern 2012, N 502 zu Art. 8 ZGB). Demgemäss hat die Beschwerdegegnerin bzw. Klägerin die typischen Merkmale eines Arbeitsvertrages, insbesondere das Bereitstellen der Arbeitsgeräte und -materialien durch die Arbeitgeberin, nachzuweisen. Die Vorinstanz auferlegte demnach die Beweislast fälschlicherweise der Beschwerdeführerin. Indessen bedeutet Beweislosigkeit entgegen den Ausführungen in der Beschwerde (KG-act. 1, Rz. 50) nicht, dass mangels Beweis der von der klagenden Partei behaupteten Tatsache die davon abweichende Behauptung der beklagten Partei zutrifft. Vielmehr hat

bloss die zu beweisende Tatsache als unbewiesen zu gelten (Roger Groner, Beweisrecht, Bern 2011, S. 73). Die Qualifikation des Rechtsverhältnisses ist daher anhand der übrigen Indizien vorzunehmen.

Die Beschwerdeführerin macht des Weiteren geltend, die Vorinstanz habe es pflichtwidrig unterlassen, die in diesem Zusammenhang beantragten Beweise, d.h. die Einvernahmen der weiteren Arbeitgeber der Beschwerdegegnerin und die Edition des Fahrzeugausweises abzunehmen. Dadurch sei ihr rechtliches Gehör verletzt worden (KG-act. 1, Rz. 52 f.). Erstinstanzlich war umstritten, ob die Beschwerdegegnerin die Reinigungsmittel mitbrachte oder diese von der Beschwerdeführerin zur Verfügung gestellt wurden. Die Parteien sagten hierzu anlässlich der Hauptverhandlung unterschiedlich aus (Vi-act. D.1, S. 9, 10, 15). Die Beschwerdeführerin beantragte daraufhin, die weiteren Arbeitgeber der Beschwerdegegnerin seien als Zeugen zu befragen, ob die Beschwerdegegnerin jeweils die Reinigungsutensilien selber mitgebracht habe (Vi-act. D.1, S. 2 f.). Die Vorinstanz erwog, da es einzig um das vorliegende Vertragsverhältnis gehe, seien keine Zeugen zu den anderen Vertragsverhältnissen, bei denen die Beschwerdegegnerin als Reinigungskraft tätig gewesen sei, einzuvernehmen (angefochtenes Urteil, E. 1.4). Zwar hat jede Partei das Recht, dass das Gericht die von ihr form- und fristgerecht angebotenen tauglichen Beweismittel, welche dem Beweis von rechtserheblichen bestrittenen Tatsachen dient, abnimmt (Art. Art. 150 Abs. 1 i.V.m. 152 Abs. 1 ZPO). Es ist aber unwahrscheinlich, dass die beantragten Zeugen darüber Bescheid wissen, welche Partei im vorliegenden Rechtsverhältnis die Reinigungsmittel anschaffte. Ausserdem ist eine Vertragsqualifikation auch anhand der übrigen Indizien möglich, sodass die Vorinstanz auf die Erhebung der beantragten Beweise verzichten durfte. Sodann beabsichtigte die Beschwerdeführerin mit der Edition des Fahrzeugausweises den Nachweis, dass darin festgehalten sei, ob das Fahrzeug eine Beschriftung trage (Vi-act. D.1, S. 2 f.). Diese Tatsache wurde jedoch von der Beschwerdegegnerin anerkannt (Vi-act. D.1,

S. 8). Unbestrittene Tatsachen müssen nicht bewiesen werden (Art. 150 Abs. 1 ZPO), sodass auch diese Beweisabnahme unterbleiben durfte.

kk) Sodann macht die Beschwerdeführerin geltend, es sei umstritten geblieben, ob die Beschwerdegegnerin eine Mitarbeiterin namens G._____ beschäftigt habe. Die Vorinstanz wäre aufgrund von Art. 247 Abs. 2 lit. b Ziff. 2 ZPO gehalten gewesen, diesen Widerspruch aufzuklären. Namentlich hätte sie die hierzu beantragten Zeugen (Arbeitgeber und Ehemann der Beschwerdegegnerin) befragen müssen. Indem die Vorinstanz diesen Beweis Antrag unberücksichtigt liess, sei ihr rechtliches Gehör verletzt worden (KG-act. 1, Rz. 55). Die Vorinstanz erwog, der Nachweis, dass die Beschwerdegegnerin Personal beschäftige, sei der beweisbelasteten Beschwerdeführerin nicht gelungen, da sich die Parteiaussagen diesbezüglich widersprüchen und zu diesem Thema keine weiteren Beweisofferten gemacht worden seien oder mögliche Beweismittel ersichtlich seien. Selbst dieser Nachweis würde aber das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses nicht ausschliessen (angefochtenes Urteil, E. 1.5).

In arbeitsrechtlichen Streitigkeiten im vereinfachten Verfahren bis zu einem Streitwert von Fr. 30'000.00 hat das Gericht den Sachverhalt von Amtes wegen festzustellen (sog. eingeschränkte Untersuchungsmaxime, Art. 247 Abs. 2 lit. b Ziff. 2 ZPO). Die Parteien sind jedoch nicht davon befreit, bei der Feststellung des entscheidwesentlichen Sachverhalts aktiv mitzuwirken, indem sie die wesentlichen Tatsachen schildern und die allenfalls zu erhebenden Beweise bezeichnen. Sie tragen somit auch im Bereich der eingeschränkten Untersuchungsmaxime die Verantwortung für die Sachverhaltsermittlung (BGE 125 III 231 E. 4.a, m.H. auf Brönnimann, Gedanken zur Untersuchungsmaxime, ZBJV 126/1990, S. 329 ff., S. 347; siehe auch BGer 4A_519/2010 E. 2.2; BGer 4C.255/2005 E. 3.4). Nur wenn an der Vollständigkeit der Behauptungen oder Beweise ernsthafte Zweifel bestehen, muss das Gericht nachforschen, indem es die Parteien auf ihre Mitwirkungs-

pflicht sowie auf die Pflicht zum Beibringen von Beweisen hinweist (BGer 4A_484/2011 E. 2.2). Das Gericht hat lediglich seine Fragepflicht auszuüben, d.h. die Parteien auf ihre Mitwirkungspflicht sowie auf das Beibringen von Beweisen hinzuweisen. Zudem hat es sich über die Vollständigkeit der Behauptungen und Beweise zu versichern, wenn diesbezüglich ernsthafte Zweifel bestehen (Hauck, in: Sutter-Somm/Hasenböhler/Leuenberger, Kommentar zur Schweizerischen Zivilprozessordnung, 2. Aufl., Art. 247 N 33, mit Hinweis auf BGE 125 III 231 E. 4a und BGer 5C.34/2006 E. 2). Das Ausmass der richterlichen Hilfestellung durch Wahrnehmung der Fragepflicht hängt von den Besonderheiten des Einzelfalles ab. Massgebende Kriterien sind die intellektuellen Fähigkeiten der Parteien, die Schwierigkeit der Materie, ein soziales Machtgefälle und eine allfällige anwaltliche Vertretung. Werden beide Parteien anwaltlich vertreten, soll und darf sich das Gericht mit der Fragepflicht zurückhalten wie im ordentlichen Verfahren (Mazan, in: Basler Kommentar zur ZPO, 3. Aufl., Basel 2017, N 16/19 zu Art. 247 ZPO; Killias, in: Berner Kommentar zur ZPO, Bern 2012, N 33 zu Art. 247 ZPO; Alexander Brunner/Thomas Alexander Steininger, DIKE-Kommentar zur ZPO, N 12 zu Art. 247 ZPO).

Vorliegend waren beide Parteien bereits erstinstanzlich durch Rechtsanwälte vertreten, sodass sich die Vorinstanz bei der Wahrnehmung ihrer Fragepflicht zurückhalten durfte und es vorwiegend an den Parteien lag, die Beweismittel zu bezeichnen. Der Umstand, ob die Beschwerdegegnerin ihre Tätigkeiten alleine oder zusammen mit einer weiteren Reinigungsfrau vorgenommen hat, ist zwar erstinstanzlich thematisiert worden (z.B. Vi-act. D.1, S. 3). Entsprechende Beweisanträge zu diesem Thema sind jedoch, abgesehen von der erstinstanzlich vorgenommenen Befragung der Beschwerdeführerin, nicht ersichtlich. Die von der Beschwerdeführerin zweitinstanzlich erwähnten Zeugen (Arbeitgeber und Ehemann der Beschwerdegegnerin) wurden lediglich zu den Themen „mitgebrachte Reinigungsutensilien“, „Firmenauto“ und „Entschädigung“ offeriert (Vi-act. D.1, S. 2). Ausserdem hätten die weiteren Arbeitgeber der Beschwerdegegnerin nichts dazu aussagen können, ob bei den Reini-

gungstätigkeiten für die Beschwerdeführerin eine zweite Reinigungskraft anwesend war. Ob die Vorinstanz wenigstens den Ehemann der Beschwerdegegnerin hätte einvernehmen sollen und wie seine Aussagen zu würdigen gewesen wären, kann sodann offen gelassen werden. Denn die Pflicht zur persönlichen Erbringung der arbeitsvertraglichen Leistung (Art. 321 OR) ist nicht zwingend vorgeschrieben. Das Recht zum Beizug von Hilfspersonen kann entweder vereinbart werden oder sich aus den Umständen ergeben (Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., N 3 zu Art. 321 OR). So kann insbesondere mit einem Hauswart vereinbart sein, dass er zur Erledigung seiner Arbeit Hilfspersonen beizieht und diese entweder selber entlohnt oder durch den Arbeitgeber zusätzlich entlohnen lässt (Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., N 3 zu Art. 321 OR; Portmann/Rudolph, Basler Kommentar zum OR, 6. Aufl., Basel 2015, N 1 zu Art. 321 OR). Insofern würde auch der Nachweis, dass die Beschwerdegegnerin die Reinigungsarbeiten nicht alleine ausführte, an der Qualifikation des Rechtsverhältnisses als Arbeitsvertrag grundsätzlich nichts ändern.

II) Schliesslich macht die Beschwerdeführerin geltend, die Vorinstanz habe weitere, untaugliche Kriterien zur Vertragsqualifikation hinzugezogen. So sei die Entschädigung nach Stundenlohn auch als Vergütungsmodell beim Werkvertrag üblich. Die Begründung der Vorinstanz gehe daher fehl, wenn sie aufgrund der Entschädigung pro Stunde ein Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien begründen wolle (KG-act. 1, Rz. 57). Die Vorinstanz erwog, die Beschwerdegegnerin habe eine Entschädigung pro Zeiteinheit erhalten, sei doch eine Entschädigung von Fr. 30.00 pro Stunde vereinbart worden. Wenn sie für ihre Putztätigkeit mehr Zeit benötigt habe, sei dies entsprechend entschädigt worden (angefochtenes Urteil, E. 1.4). Beim Arbeitsvertrag ist der Lohn Ende jedes Monats auszurichten, sofern nicht kürzere Fristen oder andere Termine verabredet oder üblich sind (Art. 323 Abs. 1 OR). Das Gesetz lässt mithin auch einen Stundenlohn zu (Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., N 2 zu Art. 323 OR), was insbesondere bei Reinigungskräften in Privathaushalten

üblich ist. Die Erwägung der Vorinstanz ist also insofern richtig, als ein Stundenlohn vereinbart wurde und diese Entschädigungsform auch bei einem Arbeitsvertrag zulässig ist. Die Art der Vergütung ist indessen kein wesentliches Abgrenzungskriterium des Arbeitsvertrages vom Werkvertrag, weil bei beiden Vertragsverhältnissen höchst unterschiedliche Entschädigungsmodalitäten möglich sind (z.B. Akkordlohn für ein Arbeitsergebnis beim Arbeitsvertrag, Regiearbeit nach Zeitaufwand beim Werkvertrag; vgl. Vischer/Müller, Der Arbeitsvertrag, 4. Aufl., Basel 2014, S. 29; Jürg Brühwiler, Einzelarbeitsvertrag, Kommentar zu Art. 319-343 OR, 3. Aufl., Basel 2014, N10 zu Art. 319 OR; Staehelin, Zürcher Kommentar zum OR, 4. Aufl., Zürich/Basel/Genf 2006, N 36 zu Art. 319 OR). Nachdem aber die Vertragsqualifikation bereits aufgrund der übrigen Kriterien möglich ist, erweist es sich im Ergebnis nicht als entscheidend relevant, wenn die Vorinstanz im Rahmen der Gesamtbeurteilung des Vertragsverhältnisses die Entschädigungsform erwähnt, zumal ein Stundenlohn wie gesagt nicht gegen einen Arbeitsvertrag spricht.

Die Beschwerdeführerin rügt sodann, die Vorinstanz widerspreche sich selbst, indem sie ausführe, dass die von der Beschwerdeführerin gerügten Beschädigungen an Bilder, Spiegel und deren Rahmen sowie Teppichen klar für das Vorliegen eines Arbeitsvertrages mit dem Wirken als geschuldeten Arbeitserfolg sprechen sollten. Es sei nämlich nicht nur ein Wirken, d.h. ein Tätigwerden, geschuldet gewesen, sondern ein Arbeitserfolg (Beseitigung von Staub, Schmutz und dergleichen; KG-act. 1, Rz. 58). Diese Rüge betrifft die Tatsachenfeststellung, was die Vertragsparteien beim Vertragsabschluss vereinbarten (vgl. Blickenstorfer, in: DIKE-Kommentar zur ZPO, 2. Aufl., Zürich/St. Gallen 2016, N 19 zu Art. 320 ZPO). Inwiefern die vorinstanzliche Feststellung offensichtlich unrichtig sein soll, ist nicht ersichtlich, zumal die blosser Beseitigung von Staub und Schmutz noch kein bestimmtes Reinigungsergebnis als Arbeitserfolg beinhalten muss.

mm) Zusammenfassend vermögen die Vorbringen der Beschwerdeführerin an der vorinstanzlichen Qualifikation des Rechtsverhältnisses als Arbeitsvertrag nichts zu ändern. Auch das Kantonsgericht ist davon überzeugt, dass im Gesamten gesehen die arbeitsrechtlichen Merkmale überwiegen.

nn) Die Beschwerdeführerin macht geltend, es sei eventualiter das Bestehen eines Innominatvertrages zu prüfen, dessen immanentes Element sei, dass der Vertrag jederzeit aufgelöst werden könne (KG-act. 1, Rz. 64). Dabei verkennt sie jedoch, dass die jederzeitige Auflösbarkeit des Vertrages eine Tatsache ist, welche die Vorinstanz nicht feststellte und auch unter den Parteien vorinstanzlich nie thematisiert wurde. Die Behauptung ist somit im Beschwerdeverfahren mangels zulässigen Rügegrundes (Art. 320 ZPO) sowie aufgrund des Novenverbots (Art. 326 ZPO) nicht zu hören.

3. Mit einer Eventualbegründung rügt die Beschwerdeführerin verschiedentlich die Anspruchsberechnung durch die Vorinstanz.

a) Zunächst macht die Beschwerdeführerin geltend, für den Monat August gehe die Vorinstanz willkürlich davon aus, dass der durchschnittliche Arbeitsinsatz 7 Stunden 45 Minuten betragen habe. Vielmehr sei aufgrund der widersprüchlichen Parteibehauptungen und der Beweislastverteilung davon auszugehen, dass die Reinigungszeit durchschnittlich 7.5 Stunden betragen habe. Aufgrund der expliziten Bestreitung durch die Beschwerdeführerin könne der Beschwerdegegnerin lediglich die Hälfte der 7.5 Stunden zugerechnet werden (KG-act. 1, Rz. 72 f.). Die Vorinstanz erwog, die Beschwerdegegnerin habe in der Replik eingeräumt, dass die Arbeitstätigkeit in der neuen Wohnung nur noch acht Stunden betragen habe. In der Parteibefragung habe sie ausgeführt, die Arbeit in der neuen Wohnung habe siebeneinhalb bis acht Stunden gedauert. Die Beschwerdeführerin habe die Höhe der Arbeitszeit nicht grundsätzlich bestritten, sondern lediglich ausgeführt, die Dauer der Reinigungsarbeiten sei unterschiedlich lang gewesen. Unter diesen Umständen

müsse davon ausgegangen werden, dass die Beschwerdegegnerin rund siebeneinhalb bis acht Stunden gearbeitet habe, sodass von einem durchschnittlichen Arbeitseinsatz von sieben Stunden und 45 Minuten auszugehen sei (angefochtenes Urteil, E. 2.1).

Zum Nachweis der Dauer der jeweiligen Arbeitseinsätze sind lediglich die Aussagen der Parteien anlässlich der vorinstanzlichen Hauptverhandlung vorhanden. Die Beschwerdegegnerin sagte aus, sie habe immer alleine für jeweils etwa siebeneinhalb bis acht Stunden gearbeitet (Vi-act. D.1, S. 9). Ihr Rechtsvertreter ging von acht Stunden pro Arbeitseinsatz aus (Vi-act. D.2, Rz. 8 und 25). Die Beschwerdeführerin sagte aus, die Beschwerdegegnerin sei jeweils vormittags etwa vier Stunden anwesend gewesen und habe immer mit einer Kollegin gearbeitet (Vi-act. D.1, S. 15). In der Klageantwort befand ihr Rechtsvertreter, falls man zufolge Annahme eines Arbeitsverhältnisses die durchschnittliche Arbeitszeit eruieren wollte, sei von jeweils durchschnittlich 3.75 Stunden auszugehen, während der die Beschwerdegegnerin und ihre Mitarbeiterin tätig gewesen seien (Vi-act. A.II, Rz. 29). Mithin bestritt die Beschwerdeführerin lediglich, dass die Beschwerdegegnerin alleine während durchschnittlich 7.75 Stunden und auch am Nachmittag arbeitete. Anerkannt ist aber, dass pro Arbeitseinsatz insgesamt 7.5 Stunden (Rechtsschrift) bzw. 8 Stunden (Parteiaussage) gearbeitet wurde. Die Beschwerdeführerin behauptete nie, gegen den grundsätzlich bei Reinigungsarbeiten zulässigen Beizug einer Hilfsperson (vgl. Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., N 3 zu Art. 321 OR) opponiert zu haben. Ebenso wenig behauptete die Beschwerdeführerin, mit der angeblichen Hilfsperson einen separaten Arbeitsvertrag abgeschlossen zu haben, sodass sie einen Teil des Lohnes direkt der Hilfsperson hätte zahlen müssen. Die Beschwerdeführerin schuldet der Beschwerdegegnerin somit den gesamten Lohn für durchschnittlich 7.75 Stunden pro Einsatz (vgl. Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., N 3 zu Art. 321 OR; Portmann/Rudolph, Basler Kommentar zum OR, 6. Aufl., Basel 2015, N 1 zu Art. 321 OR). Die Vorinstanz

legte ihrer Berechnung folglich zu Recht einen Aufwand von 7.75 Stunden pro Arbeitseinsatz zugrunde.

b) Sodann macht die Beschwerdeführerin geltend, für den 1. September 2015 bestehe kein Lohnanspruch, weil die Beschwerdegegnerin an diesem Tag gemäss eigenen Angaben abwesend gewesen sei und die Parteien für diesen Fall keine Entschädigung vereinbart hätten. Die entgegenstehende vorinstanzliche Feststellung widerspreche demnach der erstellten Parteivereinbarung und sei einzig mit Willkür zu erklären (KG-act. 1, Rz. 74). Die Vorinstanz erwog, es könne offen bleiben, ob die Beschwerdegegnerin am 1. September 2015 gearbeitet oder sich krank gemeldet habe. Wenn sie die Arbeit aufgrund einer Arbeitsunfähigkeit nicht ausgeführt habe, so bestehe gestützt auf § 11 Abs. 1 und 2 des Normalarbeitsvertrags des Kantons Schwyz für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer eine Lohnfortzahlungspflicht. Damit sei auch für diesen Tag der Lohn geschuldet (angefochtenes Urteil, E. 2.2). Damit steht bereits fest, dass die Vorinstanz weder die An- noch die Abwesenheit der Beschwerdegegnerin am 1. September 2015 feststellte, sondern diesen Punkt offen liess. Ausserdem behauptete die Beschwerdegegnerin in den erstinstanzlichen Rechtsschriften durchwegs, dass sie am 1. September 2015 gearbeitet habe (Vi-act. A.1, S. 4; Vi-act. D.2, S. 4). Anlässlich der Parteibefragung (Vi-act. D.1) äusserte sich die Beschwerdegegnerin zu diesem Thema nicht. Sie gab somit, entgegen den Beschwerderügen, nicht an, sie sei an diesem Tag abwesend gewesen. Die vorinstanzlichen Erwägungen sind somit nicht offensichtlich unrichtig. Schliesslich rügt die Beschwerdeführerin die Anwendung von § 11 Abs. 1 und 2 des Normalarbeitsvertrages des Kantons Schwyz für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer nicht.

c) Im Übrigen bemängelt die Beschwerdeführerin die Berechnung der Lohn- und Strafzahlung nicht. In Abweisung der Beschwerde ist das vorinstanzliche Urteil somit zu bestätigen.

4. Zusammenfassend ist die Beschwerde vollumfänglich abzuweisen. Gerichtskosten werden nicht erhoben (Art. 114 lit. c ZPO). Parteienschädigungen werden nach Massgabe des Unterliegens auferlegt (Art. 106 Abs. 1 und 2 ZPO). Ausgangsgemäss hat die Beschwerdeführerin die Beschwerdegegnerin angemessen zu entschädigen. Die Höhe der Entschädigung richtet sich nach dem Gebührentarif für Rechtsanwälte (GebTRA, SRSZ 280.411). Im Beschwerdeverfahren beläuft sich das Honorar auf Fr. 180.00 bis Fr. 2'400.00 (§ 12 GebTRA). Der Rechtsvertreter der Beschwerdegegnerin reichte keine Kostennote ein, sodass die Entschädigung ermessensweise (§ 6 Abs. 1 GebTRA) nach der durchschnittlichen Schwierigkeit der vorliegenden Streitsache und dem geschätzten Arbeitsaufwand (§ 2 Abs. 1 GebTRA), insbesondere für die zwanzigseitige Beschwerdeantwort, auf Fr. 2'000.00 (inkl. Auslagen und 8 % MWST) festzulegen ist;-

beschlossen:

1. Die Beschwerde wird abgewiesen.
2. Das Berufungsverfahren ist kostenlos.
3. Die Beschwerdeführerin hat die Beschwerdegegnerin für das Beschwerdeverfahren mit Fr. 2'000.00 (inkl. Auslagen und 8 % MWST) zu entschädigen.
4. Gegen diesen Entscheid kann innert 30 Tagen seit Zustellung nach Art. 113 ff. des Bundesgerichtsgesetzes (BGG) Verfassungsbeschwerde beim Bundesgericht in Lausanne eingereicht werden; vorbehalten bleibt

die Geltendmachung einer Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung mit Beschwerde in Zivilsachen gemäss Art. 72 ff. BGG, die in der gleichen Rechtsschrift bzw. bei alleiniger Einlegung innert derselben Frist einzureichen ist. Die Beschwerdeschrift muss Art. 42 BGG entsprechen. Der Streitwert beträgt Fr. 4'890.00.

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

Namens der 2. Zivilkammer
Der Kantonsgerichtspräsident

Die Gerichtsschreiberin

Versand

2. Oktober 2017 kau