

BS_APPELLATIONSGERICHT ZB.2018.11 vom 27. September 2018

BS Appellationsgericht, 2018-09-27, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bs_appellationsgericht_ZB.2018.11

FR: BS_APPELLATIONSGERICHT ZB.2018.11 du 27 septembre 2018

IT: BS_APPELLATIONSGERICHT ZB.2018.11 del 27 settembre 2018

Erwägungen

E. 1

Erstinstanzliche Endentscheide in vermögensrechtlichen Angelegenheiten sind mit Berufung anfechtbar, wenn der Streitwert der zuletzt aufrechterhaltenen Rechtsbegehren mindestens CHF 10'000.■ beträgt (Art. 308 der Schweizerischen Zivilprozessordnung [ZPO, SR 272]). Beim angefochtenen Entscheid handelt es sich um einen Endentscheid der ersten Instanz. Der Streitwert vor Zivilgericht betrug gemäss dem zuletzt aufrechterhaltenen Rechtsbegehren der Beschwerdegegnerin CHF 7'660.75 zuzüglich Sozialversicherungsbeiträge (vgl. dazu Diggelmann, in: Brunner et al. [Hrsg.], ZPO Kommentar, 2. Auflage, Zürich 2016, Art. 91 ZPO N 49). Demzufolge kann Beschwerde erhoben werden (Art. 319 lit. a ZPO). Das Rechtsmittel ist frist- und formgerecht eingereicht worden. Auf die Beschwerde ist daher einzutreten.

Zum Entscheid über die Beschwerde ist das Dreiergericht des Appellationsgerichts zuständig (§ 92 Abs. 1 Ziffer 6 des Gerichtsorganisationsgesetzes [GOG, SG 154.100]). Mit der Beschwerde kann die unrichtige Rechtsanwendung und die offensichtlich unrichtige Feststellung des Sachverhaltes geltend gemacht werden (Art. 320 ZPO).

E. 2

Das Zivilgericht sprach der Beschwerdegegnerin eine Entschädigung wegen missbräuchlicher Kündigung im Umfang von vier Monatslöhnen im Totalbetrag von CHF 5'640.40 (4 x CHF 1'410.10) zu (Entscheid des Zivilgerichts, E. 2). Ausserdem verpflichtete das Gericht die Beschwerdeführerin, der Beschwerdegegnerin einen Lohnzuschlag von 50 % für Sonntagsarbeit im Umfang von CHF 689.25 netto (CHF 750.■ brutto) zu bezahlen (Entscheid des Zivilgerichts, E. 3.1). Schliesslich sprach das Gericht der Beschwerdegegnerin den Lohn während der Zeit der Freistellung im August 2013 im Umfang von CHF 1'295.90 netto (CHF 1'410.10 brutto) zu (Entscheid des Zivilgerichts, E. 3.2).

Die Beschwerdeführerin begehrt vorliegend die Abweisung sämtlicher Ansprüche der Beschwerdegegnerin. Sie rügt eine Verletzung ihres Anspruchs auf rechtliches Gehör vor dem Zivilgericht (Beschwerde, Rz. 7■13; vgl. E. 3 hiernach). Ausserdem habe das Zivilgericht den Sachverhalt offensichtlich unrichtig festgestellt (Beschwerde, Rz. 36■39; vgl. E. 3 und 4 hiernach). Des Weiteren beanstandet die Beschwerdeführerin, das Zivilgericht habe das Recht in den folgenden Punkten falsch angewandt: Missbräuchlichkeit der Kündigung (Beschwerde, Rz. 14■22; vgl. E. 5 hiernach), Höhe der Missbrauchsentschädigung (Beschwerde, Rz. 23■26; vgl. E. 6 hiernach), Lohnzuschlag für Sonntagsarbeit (Beschwerde, Rz. 27■31; vgl. E.

E. 7

7.1 Die Beschwerdeführerin rügt des Weiteren, dass das Zivilgericht der Beschwerdegegnerin einen Lohnzuschlag für Sonntagsarbeit zugesprochen hat (Beschwerde, Rz. 27-31). Das Zivilgericht begründete den Lohnzuschlag damit, dass die Beschwerdegegnerin zuschlagspflichtige vorübergehende Sonntagsarbeit nach Art. 19 Abs. 3 des Arbeitsgesetzes (ArG, SR 822.11) geleistet habe (Entscheid des Zivilgerichts, E. 3.1.1 f.) und dass auch der anwendbare Normalarbeitsvertrag für Hauspersonal im Kanton Basel-Stadt (NAV Hauspersonal BS, SG 215.700) einen Lohnzuschlag von 50 % vorsehe (Entscheid des Zivilgerichts, E. 3.1.2).

7.2 Gemäss Art. 19 Abs. 5 ArG darf der Arbeitgeber den Arbeitnehmer ohne dessen Einverständnis nicht zu Sonntagsarbeit heranziehen. Für vorübergehende Sonntagsarbeit ist dem Arbeitnehmer gemäss Art. 19 Abs. 3 ArG ein Lohnzuschlag von 50 % zu bezahlen. Für dauernde oder regelmässig wiederkehrende Sonntagsarbeit sieht das Gesetz keinen Lohnzuschlag vor (Art. 19 Abs. 2 ArG). Vorübergehend ist Sonntagsarbeit, wenn sie bei sporadisch vorkommenden Einsätzen nicht mehr als sechs Sonntage, gesetzliche Feiertage inbegriffen, pro Betrieb und Kalenderjahr umfasst oder bei zeitlich befristeten Einsätzen von bis zu drei Monaten einen einmaligen Charakter aufweist (Art. 40 Abs. 3 der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz [ArGV 1, SR 822.111]). Dauernd und regelmässig wiederkehrend ist Sonntagsarbeit, wenn diese die in Art. 40 Abs. 3 ArGV 1 genannten Bedingungen vom zeitlichen Umfang her überschreitet (Art. 40 Abs. 4 ArGV 1).

Gemäss einem unter Geltung einer alten Fassung des ArG ergangenen Urteil des Arbeitsgerichts Zürich liegt entschädigungspflichtige Sonntagsarbeit im Sinn von Art. 19 Abs. 1 aArG vor, wenn Sonntagsarbeit vertraglich nicht vorgesehen ist, und ist gemäss Art. 19 Abs. 2 aArG keine Entschädigung geschuldet, wenn Sonntagsarbeit zum vertraglich geschuldeten Arbeitspensum gehört (Arbeitsgericht ZH, in: JAR 1988, S. 382, 383, E. 1). Entgegen der Auffassung des Zivilgerichts und der Beschwerdegegnerin ist dieses Urteil für den vorliegenden Fall jedoch nicht einschlägig, weil es vor dem Erlass der ArGV 1 ergangen ist. Gemäss dieser ist das massgebende Kriterium zur Unterscheidung zwischen zuschlagspflichtiger vorübergehender und nicht zuschlagspflichtiger dauernder oder regelmässig wiederkehrender Sonntagsarbeit nicht die vertragliche Vereinbarung, sondern der Umfang der tatsächlich geleisteten Sonntagsarbeit.

Nach den insoweit unbestrittenen Angaben der Beschwerdeführerin arbeitete die Beschwerdegegnerin während des weniger als ein Jahr dauernden Arbeitsverhältnisses insgesamt an 19 Sonntagen (Klageantwort, Rz. 33; Replik, Rz. 24). Die Haushalte der Kunden können entgegen der Auffassung der Beschwerdegegnerin (Klage, Rz. 35) nicht als unterschiedliche Betriebe qualifiziert werden. Da die Beschwerdegegnerin Arbeitnehmerin der Beschwerdeführerin und nicht der Kunden war, erfolgten alle Einsätze im Rahmen dieses Arbeitsverhältnisses im Betrieb der Beschwerdeführerin. Damit leistete die Beschwerdegegnerin gemäss Art. 40 Abs. 3 und 4 ArGV 1 dauernde oder regelmässige Sonntagsarbeit im Sinn von Art. 19 Abs. 2 ArG. Die Zusprechung eines Lohnzuschlags nach Art. 19 Abs. 3 ArG ist daher ausgeschlossen.

E. 7.3

7.3.1 Gemäss § 8 Abs. 1 NAV Hauspersonal BS bemisst sich der auf Arbeit an Sonntagen zu entrichtende Lohn nach dem Bruttolohn und einem Zuschlag von mindestens 50 %. Die Bestimmungen des NAV Hauspersonal BS finden Anwendung auf die im Kanton

Basel-Stadt bestehenden ■Arbeitsverhältnisse zwischen Personen, die ausschliesslich oder überwiegend hauswirtschaftliche Arbeiten in einem privaten Haushalt [...] verrichten [...], und Arbeitgebern [...]■ (§ 1 Abs. 1 NAV Hauspersonal BS).

7.3.2 Das Zivilgericht erwog, dass der Begriff ■hauswirtschaftliche Arbeiten■ sich in systematischer Auslegung aus der eidgenössischen Verordnung über den Normalarbeitsvertrag für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Hauswirtschaft (NAV Hauswirtschaft, SR 221.215.329.4) erschliesse. Dieser finde ebenfalls auf Arbeitsverhältnisse betreffend hauswirtschaftliche Tätigkeiten in einem Privathaushalt Anwendung (Art. 2 Abs. 1 NAV Hauswirtschaft) und setze hierfür die Mindestlöhne fest, während für die übrigen Arbeitsbedingungen weiterhin die kantonalen NAV Geltung beanspruchen würden. Beide NAV seien daher einheitlich auszulegen. Nach Art. 3 lit. e und f NAV Hauswirtschaft gälten als hauswirtschaftliche Tätigkeiten insbesondere auch die Mithilfe bei der Betreuung von Betagten und Kranken sowie deren Unterstützung in der Alltagsbewältigung. Darunter seien auch die Pflegeverrichtungen der Beschwerdegegnerin als ungelernete Pflegerin und Betreuerin zu subsumieren (Entscheid des Zivilgerichts, E. 3.1.2).

7.3.3 Als ■hauswirtschaftliche Arbeiten■ gemäss NAV Hauspersonal BS gelten insbesondere Reinigung des Haushalts, Besorgung der Wäsche, allgemeine Pflege des Haushalts und Kochen (§ 2 Abs. 2 NAV Hauspersonal BS). Als ■hauswirtschaftliche Tätigkeiten■ gemäss NAV Hauswirtschaft gelten Arbeiten, die der allgemeinen Pflege des Haushalts dienen, insbesondere Reinigungsarbeiten (lit. a), Besorgung der Wäsche (lit. b), Einkaufen (lit. c), Kochen (lit. d), Mithilfe bei der Betreuung von Kindern, Betagten und Kranken (lit. e) sowie Unterstützung von Betagten und Kranken in der Alltagsbewältigung (lit. f) (Art. 3 NAV Hauswirtschaft). Die Beschwerdegegnerin nahm gemäss der Feststellung des Zivilgerichts ■Pflegeverrichtungen■ vor (Entscheid des Zivilgerichts, E. 3.1.2). Diese Tätigkeit fällt nicht unter § 2 Abs. 2 NAV Hauspersonal BS, weil dieser nur die allgemeine Pflege des Haushalts, nicht aber die Pflege von Personen erfasst. Die Tätigkeit fällt aber auch nicht unter Art. 3 NAV Hauswirtschaft, weil hauswirtschaftliche Tätigkeiten nach dieser Bestimmung nur die Betreuung und Unterstützung von Personen, nicht aber deren Pflege erfassen. Zudem qualifiziert Art. 3 lit. e NAV Hauswirtschaft nur die Mithilfe bei der Betreuung von Personen als hauswirtschaftliche Tätigkeit. Dass die Beschwerdegegnerin nur anderen Personen bei der Pflege oder Betreuung der Kunden geholfen hätte, ist im zivilgerichtlichen Verfahren aber weder behauptet noch vom Zivilgericht festgestellt worden. Auch aus diesem Grund ist eine Subsumtion der Tätigkeit der Beschwerdegegnerin unter Art. 3 NAV Hauswirtschaft ausgeschlossen.

Schliesslich war die Beschwerdegegnerin gemäss Arbeitsvertrag bei der Beschwerdeführerin als ■Mitarbeiterin im Bereich Pflegedienst und Hauswirtschaft■ angestellt (Klagebeilage 4, Ziffer 1). Gemäss der Beschwerdeführerin verrichtete die Beschwerdegegnerin hauptsächlich pflegerische und nur selten, nach Rücksprache mit ihrer Vorgesetzten hauswirtschaftliche Tätigkeiten (Klageantwort, Rz. 36; Duplik, Rz. 43 f.). Für die Richtigkeit dieser Behauptung spricht das von der Beschwerdegegnerin selber zusammen mit dem Arbeitsvertrag eingereichte Merkblatt Mitarbeiterorientierung vom 27. Mai 2013 (Klagebeilage 4c). Gemäss diesem ist die Beschwerdeführerin schwergewichtig auf pflegerische Tätigkeiten spezialisiert und haben die Mitarbeitenden andere Aufgaben wie z.B. Kochen, Einkaufen, Begleitung zur Post oder Bank nur in Absprache mit [...] (wohl H____, Präsident des Verwaltungsrats der Beschwerdeführerin) oder [...] (wohl

C____, Leiterin des Pflegedienstes der Beschwerdeführerin) auszuführen. Die von der Beschwerdegegnerin in der Replik aufgestellte Behauptung, sie habe keine pflegerischen, sondern hauswirtschaftliche Tätigkeiten vorgenommen (Replik, Rz. 25), steht in Widerspruch zu ihren eigenen Angaben in der Klage, sie habe in der ■Betreuung und Pflege von älteren und betagten Personen■ gearbeitet (Klage, Rz. 1). Zudem verfügte die Klägerin über das Zertifikat Pflegehelferin SRK (Duplikbeilage 1). Gemäss der Beschwerdeführerin war die Beschwerdegegnerin aufgrund dieses Zertifikats befugt, die notwendigen Pfl egetätigkeiten bei den ihr zugeteilten Kunden vorzunehmen (Duplik, Rz. 44). Dies wird durch das als Beweismittel eingereichte Zertifikat bestätigt. Gemäss diesem nehmen Pflegehelferinnen SRK insbesondere in den Kompetenzbereichen Pflege und Betreuung (Grundlagen zur Pflege und Betreuung, sich sauber halten und kleiden, sich bewegen, ausscheiden, amten, Herz-Kreislauf, Körpertemperatur, sich als Mann oder Frau fühlen [Sexualität], kommunizieren mit Menschen mit Kommunikationseinschränkungen, ruhen und schlafen, essen und trinken) Aufgaben wahr (Duplikbeilage 1).

Die Beschwerdegegnerin macht geltend, der Begriff der Pflege sei in Art. 7 der Krankenpflege-Leistungsverordnung (KLV, SR 832.112.31) definiert (Replik, Rz. 25; Beschwerdeantwort, Rz. 13). Gemäss Art. 7 Abs. 2 lit. c KLV sind Massnahmen der Grundpflege allgemeine Grundpflege bei Patienten, welche die Tätigkeiten nicht selber ausführen können, wie Beine einbinden, Kompressionsstrümpfe anlegen; betten, lagern; Bewegungsübungen, mobilisieren; Dekubitusprophylaxe, Massnahmen zur Verhütung oder Behebung von behandlungsbedingten Schädigungen der Haut; Hilfe bei der Mund- und Körperpflege, beim An- und Auskleiden, beim Essen und Trinken sowie Massnahmen zur Überwachung und Unterstützung psychisch kranker Personen in der grundlegenden Alltagsbewältigung. Die Beschwerdegegnerin bringt vor, sie habe keine Massnahmen der Grundpflege vornehmen dürfen, weil die Beschwerdeführerin solche nur durch Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner im Sinn von Art. 49 der Verordnung über die Krankenversicherung (KVV, SR 832.102) erbringen lassen dürfe (Replik, Rz. 25; Beschwerdeantwort, Rz. 13). Dies ist unrichtig. Die erwähnten Leistungen dürfen gemäss Art. 7 Abs. 1 KLV nicht nur von Pflegefachfrauen und Pflegefachmännern im Sinn von Art. 49 KVV (lit. a), sondern auch von Organisationen der Krankenpflege und Hilfe zu Hause im Sinn von Art. 51 KVV (lit. b), d.h. Spitex Organisationen, erbracht werden. Die Zulassung von Organisationen der Krankenpflege und Hilfe zu Hause setzt gemäss Art. 51 lit. c KVV zwar voraus, dass sie über das erforderliche Fachpersonal verfügen, das eine dem Tätigkeitsbereich entsprechende Ausbildung hat. Dass es sich dabei um Pflegefachfrauen oder Pflegefachmänner handeln müsste und das Zertifikat Pflegehelfer/-in SRK zumindest für gewisse Massnahmen der Grundpflege nicht genügen würde, kann der Verordnung aber nicht entnommen werden. Damit ist davon auszugehen, dass die Arbeit der Beschwerdegegnerin überwiegend Massnahmen der Grundpflege im Sinn der KLV und damit pflegerische Tätigkeiten im Sinn des Bundesrechts zum Gegenstand gehabt hat. Solche Arbeiten können nicht als hauswirtschaftliche Tätigkeiten qualifiziert werden.

Aus den vorstehenden Erwägungen ergibt sich, dass die Beschwerdegegnerin weder überwiegend ■hauswirtschaftliche Arbeiten■ im Sinn von Art. 2 Abs. 2 NAV Hauspersonal BS noch überwiegend ■hauswirtschaftliche Tätigkeiten■ im Sinn von Art. 3 NAV Hauswirtschaft verrichtet hat. Folglich ist der NAV Hauspersonal BS gemäss dessen § 1 Abs. 1 selbst dann nicht anwendbar, wenn über die in § 2 Abs. 2 NAV Hauspersonal BS genannten Tätigkeiten auch alle hauswirtschaftlichen Tätigkeiten im Sinn von Art. 3 NAV

Hauswirtschaft als hauswirtschaftliche Arbeiten im Sinn des NAV Hauspersonal BS qualifiziert werden. Die Frage, ob der im NAV Hauspersonal BS verwendete Begriff der hauswirtschaftlichen Arbeiten gleich auszulegen ist wie der im NAV Hauswirtschaft verwendete Begriff der hauswirtschaftlichen Tätigkeiten, kann deshalb offenbleiben.

7.3.4 Mangels Anwendbarkeit des NAV Hauspersonal BS kann ein Anspruch der Beschwerdegegnerin auf einen Lohnzuschlag für Sonntagsarbeit entgegen der Auffassung des Zivilgerichts auch nicht aus § 8 Abs. 1 NAV Hauspersonal BS abgeleitet werden. Folglich ist die Klage im Umfang des Lohnzuschlags für Sonntagsarbeit abzuweisen.

E. 8

8.1 Schliesslich beanstandet die Beschwerdeführerin, dass das Zivilgericht der Beschwerdegegnerin den Lohn für den Monat August 2013 zugesprochen hat (Beschwerde, Rz. 32■35). Das Zivilgericht begründete dies damit, dass es sich beim Arbeitsverhältnis um echte Arbeit auf Abruf gehandelt habe. Die Beschwerdeführerin sei daher verpflichtet gewesen, die Beschwerdegegnerin auch während der Kündigungsfrist entsprechend dem bisherigen durchschnittlichen Arbeitsumfang einzusetzen. Die Beschwerdegegnerin habe höchstens einmal versucht, einen Kunden der Beschwerdeführerin abzuwerben. Daher könne nicht davon ausgegangen werden, dass die Beschwerdegegnerin zur Verrichtung der Arbeit aus eigenem Verschulden nicht mehr in der Lage gewesen sei, so dass sie auch keinen Lohnanspruch hätte (Entscheid des Zivilgerichts, E. 3.2).

8.2 Die Beschwerdeführerin moniert zunächst, dass das Zivilgericht das Arbeitsverhältnis als echte Arbeit auf Abruf qualifiziert habe. Vielmehr liege unechte Arbeit auf Abruf vor, da die Beschwerdegegnerin nicht verpflichtet gewesen sei, die ihr zugewiesenen Einsätze zu leisten (Beschwerde, Rz. 32■34).

Gemäss dem Arbeitsvertrag war der Anstellungsgrad ■flexibel und auftragsabhängig■. Die Arbeitszeit der Beschwerdegegnerin war ■flexibel■ und richtete sich nach dem Einsatzplan, der von der Leiterin Pflegedienst und Hauswirtschaft der Beschwerdeführerin erstellt wurde (Klagebeilage 4, Ziffer 3). Damit traf die Beschwerdegegnerin grundsätzlich eine Einsatzpflicht nach Weisung der Beschwerdeführerin und konnte diese die Beschwerdegegnerin grundsätzlich einseitig abrufen. Die Behauptung der Beschwerdeführerin, aus dem Arbeitsvertrag ergebe sich implizit, dass die Beschwerdegegnerin die ihr zugewiesenen Einsätze innert einer gewissen Frist habe ablehnen können und dass sie nicht verpflichtet gewesen sei, diese zu leisten, ist unbegründet. Eine diesbezügliche mündliche Vereinbarung behauptet die Beschwerdeführerin erstmals in der Beschwerde. Diese Behauptung stellt ein unzulässiges Novum dar (vgl. Art. 326 Abs. 1 ZPO). Zudem fehlt dafür jeglicher Beweis oder Beweisantrag. Die Feststellung des Zivilgerichts, es habe sich um echte Arbeit auf Abruf gehandelt, ist somit nicht zu beanstanden.

8.3 Ausserdem macht die Beschwerdeführerin geltend, dass die Beschwerdegegnerin versucht habe, Kunden abzuwerben. Aufgrund der dadurch in Kauf genommenen Verletzung der Treupflicht sei es ihr nicht zuzumuten gewesen, der Beschwerdegegnerin im August 2013 weitere Einsätze zuzuteilen. Selbst unter Annahme von echter Arbeit auf Abruf hätte die Beschwerdegegnerin daher keinen Lohnanspruch für den Monat August (Beschwerde, Rz. 35).

Es erscheint fraglich, ob die Beschwerdegegnerin gegen ihre Treupflicht verstossen hat, indem sie der Familie E_____ auf deren Frage nach ihrer weiteren Tätigkeit eine

Visitenkarte der F_____ übergeben hat. Die Frage kann offenbleiben, weil die Beschwerdeführerin auch bei Annahme einer Treuepflichtverletzung zur Bezahlung des Lohns für den August 2013 verpflichtet gewesen wäre. Das Zivilgericht, das offenbar von einer Verletzung der Treuepflicht ausging, hielt zu Recht fest, bei einem einzigen Abwerbungsversuch könne nicht davon ausgegangen werden, die Beschwerdegegnerin sei zur Verrichtung der vertraglich geschuldeten Arbeit aus eigenem Verschulden nicht mehr in der Lage gewesen. Der von der Beschwerdeführerin behauptete Umstand, jeder einzelne Kunde sei für sie enorm wichtig, vermöchte daran nichts zu ändern. Im Übrigen werden C_____ und D_____ für diese Behauptung erstmals in der Beschwerde als Beweismittel angerufen. Folglich handelt es sich um unbeachtliche Noven (vgl. Art. 326 Abs. 1 ZPO).

8.4 Das Zivilgericht kam demzufolge zutreffend zum Ergebnis, dass die Beschwerdeführerin der Beschwerdegegnerin den Lohn für den Monat August 2013 schuldet.

9. Aus den vorstehenden Erwägungen folgt, dass die Beschwerdeführerin der Beschwerdegegnerin den Lohn für den Monat August 2013 und eine Entschädigung wegen missbräuchlicher Kündigung im Umfang von vier Monatslöhnen zu zahlen hat, nicht jedoch einen Lohnzuschlag für Sonntagsarbeit. Bei der Berechnung der Höhe des Lohns und der Entschädigung ist demzufolge ■ in Abweichung vom Entscheid des Zivilgerichts ■ kein Zuschlag für Sonntagsarbeit zu berücksichtigen. Die Beschwerdeführerin bezahlte der Beschwerdegegnerin von Januar bis Juli 2013 Löhne im Umfang von CHF 9'170.80 brutto (Klagebeilage 26). Damit verdiente Beschwerdegegnerin monatlich CHF 1'310.10 brutto (CHF 9'170.80 : 7) bzw. CHF 1'204.■ netto (CHF 1'310.10 abzüglich 8,1 % Sozialversicherungsbeiträge, vgl. Entscheid des Zivilgerichts, E. 3.2 am Ende). In dieser Höhe ist der Lohn für den Monat August 2013 geschuldet (vgl. Entscheid des Zivilgerichts, E. 3.2). Die Entschädigung wegen missbräuchlicher Kündigung beläuft sich auf CHF 5'240.40 brutto (4 x CHF 1'310.10). Darauf sind keine Sozialabgaben geschuldet und abzuführen (vgl. Entscheid des Zivilgerichts, E. 2.3.7, S. 15, mit Hinweisen).

Somit ist die Beschwerde teilweise gutzuheissen und Ziffer 1 des Dispositivs des Entscheids des Zivilgerichts vom 30. Oktober 2017 aufzuheben. Die Beschwerdeführerin wird verpflichtet, der Beschwerdegegnerin CHF 1'204.■ netto (Augustlohn 2013) und CHF 5'240.40 (Entschädigung wegen missbräuchlicher Kündigung), beide Beträge zuzüglich 5 % Zins seit dem 26. Februar 2014, zu zahlen.

E. 10

In arbeitsrechtlichen Streitigkeiten bis zu einem Streitwert von CHF 30'000.■ werden keine Gerichtskosten gesprochen (Art. 114 lit. c ZPO). Dies gilt auch für das Rechtsmittelverfahren (vgl. Sterchi, a.a.O., Art. 113 und 114 ZPO N 10). Vorliegend beträgt der Streitwert weniger als CHF 30'000.■ (vgl. E. 1 hiervor), so dass das Beschwerdeverfahren kostenlos ist.

Demgegenüber ist eine Parteientschädigung geschuldet. Gemäss Art. 106 Abs. 1 ZPO werden die Prozesskosten der unterliegenden Partei auferlegt. Hat keine Partei vollständig obsiegt, so werden die Prozesskosten gemäss Art. 106 Abs. 2 ZPO nach dem Ausgang des Verfahrens verteilt. Ein geringfügiges Obsiegen oder Unterliegen ist allerdings in der Regel nicht zu berücksichtigen (AGE ZB.2016.12 vom 27. Januar 2017 E. 5; vgl. Rüegg/Rüegg, in: Basler Kommentar, a.a.O., Art. 106 ZPO N 3 und Tappy, in: Bohnet et al. [Hrsg.], Code de procédure civile commenté, Basel 2011, Art. 106 ZPO N 16). Unter Berücksichtigung der

Abweisung der Klage im Umfang des Sonntagszuschlags obsiegt die Beschwerdeführerin nur geringfügig. Folglich hat sie der Beschwerdegegnerin für das erstinstanzliche und das zweitinstanzliche Verfahren eine volle Parteientschädigung zu bezahlen. Der Streitwert beträgt CHF 7'660.75 zuzüglich Sozialversicherungsbeiträge (vgl. E. 1 hiavor). Die Parteientschädigung für das Beschwerdeverfahren wird in Anwendung von § 3 Abs. 2, § 4 Abs. 1 lit. a Ziffer 6 und Abs. 2 sowie § 12 Abs. 2 der Honorarordnung (SG 291.400) auf CHF 1'100.■ festgesetzt.

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