Tribunale federale
Tribunal federal

{T 0/2}
4C.400/2005 /sza

Urteil vom 24. März 2006
I. Zivilabteilung

Besetzung
Bundesrichter Corboz, Präsident,
Bundesrichterin Rottenberg Liatowitsch,
Bundesrichter Nyffeler,
Gerichtsschreiber Gelzer.

Parteien
A._____,
Klägerin, Berufungsklägerin und Anschlussberufungsbeklagte,
vertreten durch Rechtsanwalt Dr. Luzius Schmid,

gegen

Stiftung B._____,
Beklagte, Berufungsbeklagte und Anschlussberufungsklägerin,
vertreten durch Rechtsanwalt Bernhard Korolnik.

Gegenstand
Arbeitsvertrag; fristlose Entlassung,
Berufung gegen das Urteil des Kantonsgerichts von Graubünden, Zivilkammer, vom 4. Juli 2005.

Sachverhalt:
A.
A._____ (nachstehend: Klägerin) arbeitete seit dem 15. März 1995 für die Stiftung B._____ (nachstehend: Beklagte). Die Klägerin wurde im Reinigungsdienst einer Klinik der Beklagten beschäftigt und war der hauswirtschaftlichen Betriebsleiterin, C._____ (nachstehnd: Vorgesetze), unterstellt. Am Morgen des 7. April 2004 teilte die Vorgesetzte in ihrem Büro der Klägerin mit, die Beklagte kündige ihr das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist per 31. Juli 2004, da die Leistungen der Klägerin den Anforderungen nicht mehr genügten und die Klägerin Mühe habe, Weisungen ihrer Vorgesetzten anzunehmen und zu befolgen. Die Vorgesetzte ersuchte die Klägerin darum, das Kündigungsschreiben entgegenzunehmen und den Empfang zu bestätigen. Die Klägerin war damit nicht einverstanden, worauf ihr auf ihren Wunsch vorerst eine Kopie der schriftlichen Kündigung ausgehändigt wurde. Schon bald danach zweifelte die Vorgesetzte daran, ob das gewählte Vorgehen zweckmässig war und entschloss sich, die Kopie von der Klägerin wieder zurückzuverlangen. Zu diesem Zweck begab sich die Vorgesetzte zusammen mit der Personalleiterin noch am selben Vormittag in den Trakt West, wo die Klägerin arbeitete, und forderten diese auf,
die Kopie des Kündigungsschreibens zurückzugeben. In der Folge kam es zu einer lautstarken und handgreiflichen Auseinandersetzung, in deren Verlauf die Klägerin ihre Vorgesetzte so fest in den Unterarm biss, dass der Zahnabdruck einige Zeit sichtbar blieb. Alsdann verliess die Klägerin den Arbeitsplatz, um zur Konsultation in die Praxis von Dr. med. D._____ zu gehen. Danach kehrte die Klägerin an ihren Arbeitsplatz zurück.

Mit Schreiben vom selben Tag kündigte die Beklagte der Klägerin das Arbeitsverhältnis mit sofortiger Wirkung. Zur Rechtfertigung machte die Beklagte geltend, die Klägerin sei gegenüber ihren Vorgesetzten handgreiflich geworden und habe ihren Arbeitsplatz während der ordentlichen Arbeitszeit ohne Erlaubnis verlassen. Mit Schreiben vom 22. April 2004 erhob die Klägerin gegenüber der Beklagten Widerspruch gegen die fristlose

Entlassung und forderte Schadenersatz in der Höhe des ihr bis 31. Juli 2004 entgangenen Lohnes. Zudem teilte die Klägerin mit, sie verzichte im Falle einer gütlichen Einigung auf eine zusätzliche Entschädigung nach Art. 337c Abs. 3 OR. Die Beklagte nahm dieses Angebot nicht an.
B.
Nach erfolglosem Sühneverfahren belangte die Klägerin die Beklagte mit Eingabe vom 3. August 2004 beim Bezirksgericht Prättigau/Davos auf Zahlung von Fr. 22'193.– unter Abzug der Sozialversicherungsbeiträge auf dem Betrag von Fr. 13'666.80 zuzüglich 5 % Zins vom Nettobetrag seit dem 23. April 2004. Zur Begründung führte die Klägerin an, es stehe ihr auf Grund der ungerechtfertigten fristlosen Entlassung Schadenersatz für entgangenen Lohn während der ordentlichen Kündigungsfrist in der Höhe von Fr. 13'666.80 und eine Entschädigung gemäss Art. 337c OR zu.

Das Bezirksgericht Prättigau/Davos erachtete die fristlose Kündigung als gerechtfertigt und wies die Klage mit Urteil vom 3. März 2005 ab.

Die Klägerin focht dieses Urteil mit Berufung beim Kantonsgericht von Graubünden an. Dieses kam zum Ergebnis, die fristlose Kündigung sei nicht gerechtfertigt gewesen, weshalb der Klägerin ein Anspruch auf Lohnersatz zustehe. Dagegen erachtete das Kantonsgericht eine Strafzahlung gemäss Art. 337c Abs. 3 OR als nicht gerechtfertigt. Entsprechend hiess das Kantonsgericht die Berufung mit Urteil vom 4. Juli 2005 teilweise gut, verpflichtete die Beklagte, der Klägerin, Fr. 12'386.40 zuzüglich 5 % Zins seit dem 31. Mai 2004 und für das Verfahren vor den kantonalen Instanzen eine reduzierte Umtriebsentschädigung von Fr. 3'700.– einschliesslich Mehrwertsteuer zu bezahlen.
C.
Die Klägerin erhebt eidgenössische Berufung mit den Anträgen, das Urteil des Kantonsgerichts vom 4. Juli 2005 sei teilweise aufzuheben und die Beklagte sei zusätzlich zu verpflichten, der Klägerin eine Entschädigung gemäss Art. 337c Abs. 3 OR von Fr. 8'198.25 zuzüglich 5 % Zins seit 7. April 2004 zu zahlen. Die Beklagte erhebt Anschlussberufung mit der sie sinngemäss die Aufhebung des angefochtenen Urteils und die Abweisung der Klage verlangt; eventualiter beantragt die Beklagte die Abweisung der Berufung. Die Klägerin schliesst auf Abweisung der Anschlussberufung.

Das Bundesgericht zieht in Erwägung:
1.
1.1 Das angefochtene Urteil ist berufungsfähig, da es eine Zivilrechtsstreitigkeit mit einem Streitwert von über Fr. 8'000.– betrifft und es mit keinem ordentlichen kantonalen Rechtsmittel angefochten werden kann (Art. 46 und Art. 48 Abs. 1 OG). Auf die form- und fristgerecht eingereichte Berufung und Anschlussberufung ist daher einzutreten, soweit damit zulässige Rügen erhoben werden.
1.2 Im Berufungsverfahren ist das Bundesgericht an die tatsächlichen Feststellungen der Vorinstanz gebunden, sofern sie nicht offensichtlich auf Versehen beruhen, unter Verletzung bundesrechtlicher Beweisvorschriften zu Stande gekommen oder wegen fehlerhafter Rechtsanwendung im kantonalen Verfahren zu ergänzen sind (Art. 63 Abs. 2 und 64 Abs. 2 OG). Die Partei, die den Sachverhalt berichtigt oder ergänzt wissen will, hat darüber genaue Angaben mit Aktenhinweisen zu machen. Eine Ergänzung setzt zudem voraus, dass entsprechende Sachbehauptungen bereits im kantonalen Verfahren prozesskonform aufgestellt, von der Vorinstanz aber zu Unrecht für unerheblich gehalten oder übersehen worden sind, was wiederum näher anzugeben ist; andernfalls gelten die Vorbringen als neu und damit als unzulässig (BGE 115 II 484 E. 2a S. 485 f.). Für eine blosse Kritik an der Beweiswürdigung der Vorinstanz ist die Berufung nicht gegeben (BGE 127 III 248 E. 2c; 115 II 484 E. 2a S. 486). Diese Voraussetzungen geltend auch für die Anschlussberufung.
1.3 Auf die Anschlussberufung ist nicht einzutreten, soweit die Beklagte - ohne eine der genannten Ausnahmen von der Bindung des Bundesgerichts an die tatsächlichen Feststellungen der Vorinstanz geltend zu machen - von einem Sachverhalt ausgeht, der von diesen Feststellungen abweicht oder darin keine Stütze findet. Dies gilt namentlich für die Angabe der Beklagten, die Klägerin habe ihre Vorgesetzte ähnlich einem wilden Tier unglaublich feste Bisse zugefügt und gegenüber mehreren Personen wild um sich geschlagen.
1.4 Die Beklagte macht geltend die Personalleiterin habe als Zeugin ausgesagt: "So wie ich es mitbekommen habe, wollte sich die Klägerin in den Putzraum davon begeben, wobei sie dann von Frau C._____ gehalten wurde. Als ich mich dann gedreht hatte, waren die Handgreiflichkeiten zwischen der Klägerin und Frau

C._____ bereits im Gange". Die Personalleiterin habe damit nur bestätigt, dass die Vorgesetzte die Klägerin möglicherweise gehalten habe und nicht, dass die Klägerin zurückgehalten bzw. am Weggehen gehindert worden sei.

Mit diesen Ausführungen übt die Beklagte im Berufungsverfahren unzulässige Kritik an der vorinstanzlichen Beweiswürdigung.
2.
Die eingeklagten Ansprüche setzen voraus, dass die fristlose Kündigung ohne wichtigen Grund ausgesprochen wurde. Ob dies zutrifft, gilt es daher vorweg zu prüfen.
2.1 Aus wichtigen Gründen kann der Arbeitgeber wie der Arbeitnehmer jederzeit das Arbeitsverhältnis fristlos auflösen (Art. 337 Abs. 1 OR). Als wichtiger Grund gilt namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein dem Kündigenden nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden kann (Art. 337 Abs. 2 OR). Gemäss der Rechtsprechung ist eine fristlose Entlassung nur bei besonders schweren Verfehlungen des Arbeitnehmers gerechtfertigt, welche einerseits objektiv geeignet sind, die für das Arbeitsverhältnis wesentliche Vertragsgrundlage zu zerstören oder zumindest so tiefgreifend zu erschüttern, dass dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Vertrags nicht mehr zuzumuten ist, und die anderseits auch tatsächlich zu einer derartigen Zerstörung oder Erschütterung des gegenseitigen Vertrauens geführt haben. Sind die Verfehlungen weniger schwerwiegend, so müssen sie trotz Verwarnung wiederholt vorgekommen sein (BGE 121 III 467 E. 4d S. 472; 117 II 560 E. 3). Ob die dem Arbeitnehmer vorgeworfenen Pflichtverletzungen die erforderliche Schwere erreichen, entscheidet sich dabei nicht allgemein, sondern hängt von den Umständen des Einzelfalles ab, insbesondere von der Stellung und Verantwortung des
Arbeitnehmers sowie von der Natur und Dauer des Vertragsverhältnisses (BGE116 II 145 E. 6a S. 150; 130 III 28 E. 4.1 S. 32). Strafbare Handlungen zu Lasten des Arbeitgebers stellen in der Regel einen wichtigen Grund zur fristlosen Kündigung dar, wobei das Verhalten von Kaderpersonen besonders streng zu beurteilen ist (BGE 130 III 28 E. 4.1). Tätlichkeiten gegenüber Mitarbeitern bilden jedenfalls dann einen wichtigen Grund zur sofortigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses, wenn sie eine gewisse Schwere erreichen (Urteil 4P.70/1993 vom 21. Mai 1993 E. 4b). Tätlichkeiten und Beschimpfungen gegenüber Vorgesetzten rechtfertigen in aller Regel eine fristlose Entlassung. Auch hier können jedoch Ausnahmen zugelassen werden. So zum Beispiel, wenn sich der Arbeitnehmer in einer aussergewöhnlichen Situation in verständlicher Erregung befand (vgl. Staehelin, Zürcher Kommentar, N. 7 zu Art. 337 OR). Entsprechend hat das Bundesgericht angenommen, die schwere Beschimpfung des Vorgesetzten mit dem Begriff "Arschloch" vermöge eine fristlose Entlassung nicht zu rechtfertigen, wenn die Arbeitgeberin durch ihr vertrags- und gesetzwidriges Verhalten selbst zu vertreten hat, dass eine Situation erhöhter Spannung entstand, welche sich im fraglichen
Kraftausdruck entlud (Urteil 4C.21/1998 vom 18. März 1998 E. 1b, abgedruckt in: JAR 1999 S. 282 f.; zustimmend: Rehbinder/Portmann, Basler Kommentar, 3. Aufl. N. 23 zu Art. 337 OR).
2.2 Das Kantonsgericht führte zusammengefasst aus, am Vormittag des 7. April 2004 habe sich die Klägerin der wiederholten Aufforderungen ihrer direkten Vorgesetzten auf Herausgabe einer der Klägerin zuvor ausgehändigten Kopie eines Kündigungsschreibens widersetzt. Während der lautstark ausgetragenen Meinungsverschiedenheit habe die Klägerin ihre Vorgesetzte so fest in den Unterarm gebissen, dass der Zahnabdruck einige Zeit sichtbar geblieben sei. Ein tätlicher Angriff dieser Art auf eine Vorgesetzte stelle eine schwere Persönlichkeitsverletzung dar und zerstöre in aller Regel das für eine Weiterbeschäftigung der Arbeitnehmerin erforderliche Vertrauensverhältnis. Im vorliegenden Fall gelte es jedoch zu berücksichtigen, dass die Vorgesetzte die Klägerin ohne sachlichen Grund dazu gedrängt habe, die ihr überlassene Kopie des Kündigungsschreibens wieder herauszugeben. Weiter sei zu beachten, dass die Vorgesetzte auf Grund bisheriger Erfahrungen gewusst habe, dass die Klägerin zum Teil einen aufbrausenden Charakter habe. Dennoch habe die Vorgesetzte, welche nach eigener Einschätzung erkannt habe, dass die Klägerin "massive Stresssymptome" zeigte, sich dazu hinreissen lassen, die Klägerin in einer Form an der Schulter zu berühren,
welche die Personalleiterin als eigentliches Zurückhalten verstanden habe. Obwohl die Vorgesetzte die Berührung als Beschwichtigungsbemühung verstanden habe, habe sie damit rechnen müssen, dass die völlig aufgebrachte Klägerin darin einen Versuch sehen könnte, dass ihr das umstrittene Papier nunmehr mit Gewalt entrissen werden sollte, was sie dann habe handgreiflich werden lassen. Unter diesen Umständen hätte die Beklagte die Klägerin lediglich verwarnen und darauf hinweisen sollen, dass ihr fristlos gekündigt werde, wenn sie während der verbleibenden Anstellungszeit ihren Vorgesetzten gegenüber verbal oder tätlich ausfällig wer-

de. Auch das Verhalten der Klägerin nach der Auseinandersetzung vermöge eine fristlose Entlassung nicht zu rechtfertigen. Es sei einfühlbar, dass die Klägerin durch den Vorfall derart aufgewühlt wurde, dass ihr dies körperliche Beschwerden bereitete, und sie deshalb überstürzt den Arzt aufsuchte. Dabei sei auch verständlich, dass sie ihre Fassung nicht sofort wieder gefunden habe und sie deshalb subjektiv nicht in der Lage gewesen sei, bei jener Person um die Erlaubnis zum Arztbesuch nachzufragen, mit der sie eben noch gestritten habe. Dass für die Arztkonsultation keine im Voraus erteilte Bewilligung
vorlag, habe demnach nicht derart schwer gewogen, dass damit eine fristlose Entlassung hätte gerechtfertigt werden können, zumal die Klägerin nach kurzer Abwesenheit wieder an ihren Arbeitsplatz zurückgekehrt sei. Gesamthaft betrachtet erscheine bei dieser Sachlage eine fristlose Kündigung als nicht gerechtfertigt.
2.3 Die Beklagte rügt in ihrer Anschlussberufung, die Vorinstanz habe zu Unrecht einen wichtigen Grund im Sinne von Art. 337 Abs. 1 OR verneint. Zwar sei zutreffend, dass auch Tätlichkeiten und Beleidigungen je nach Ausmass und Umgebung als mehr oder weniger schwerwiegend zu beurteilen seien, doch sei im vorliegenden Fall von einem aussergewöhnlich gravierenden Vorfall auszugehen. Bei der Begründung des besonderen Verschuldens der Klägerin geht die Beklagte jedoch von einem Sachverhalt aus, der von den vorinstanzlichen Feststellungen abweicht oder darin keine Stütze findet, weshalb darauf nicht abgestellt werden kann (vgl. E. 1 hiervor). Abgesehen davon macht die Beklagte geltend, das Berühren der Klägerin durch die Vorgesetzte, welches schlimmstenfalls als Halten habe interpretiert werden können, habe keinesfalls ein derart drastisches Abwehrverhalten der Klägerin entschuldigen können. Weiter sei zu beachten, dass der Vorfall im öffentlichen Bereich des Krankenhauses stattgefunden habe, und er auf Grund des Ruhebedürfnisses der Patienten besonders störend gewesen sei.
2.4 Über die Frage, ob ein wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung vorliegt, entscheidet der Richter nach pflichtgemässem Ermessen. Ermessensentscheide überprüft das Bundesgericht im Berufungsverfahren grundsätzlich frei. Es übt dabei aber Zurückhaltung und schreitet nur ein, wenn die Vorinstanz grundlos von in Lehre und Rechtsprechung anerkannten Grundsätzen abgewichen ist, wenn sie Tatsachen berücksichtigt hat, die für den Entscheid im Einzelfall keine Rolle hätten spielen dürfen, oder wenn sie umgekehrt Umstände ausser Betracht gelassen hat, die zwingend hätten beachtet werden müssen. Ausserdem greift das Bundesgericht in Ermessensentscheide ein, falls sich diese als offensichtlich unbillig, als in stossender Weise ungerecht erweisen (BGE 130 III 213 E. 3.1, S. 220).
2.5 Es trifft zu, dass das Kantonsgericht in seinen Ausführungen zum wichtigen Grund nicht ausdrücklich darauf hinweist, dass die Auseinandersetzung zwischen der Klägerin und ihrer Vorgesetzten in einem Spital stattgefunden hat. Daraus kann jedoch nicht abgeleitet werden, das Kantonsgericht habe diesen offensichtlichen Umstand ausser Acht gelassen. Zudem ist zu beachten, dass die Vorgesetzte zusammen mit der Personalleiterin die Klägerin bei ihrer Arbeit in einem Korridor aufsuchten, um von ihr die Rückgabe des Kündigungsschreibens zu verlangen. Damit hat die Beklagte selber das Risiko geschaffen, dass eine mögliche Auseinandersetzung einem öffentlichen Bereich des Spitals und nicht zum Beispiel im Personalbüro stattfindet. Ansonsten legt die Beklagte nicht dar, und dies ist auch nicht ersichtlich, welche Umstände vom Kantonsgericht unberücksichtigt gelassen wurden, die zwingend hätten beachtet werden müssen. Dieses hat das ihm zustehende Ermessen nicht überschritten, wenn es annahm, die Beklagte habe es zu verantworten, dass eine Situation erhöhter Spannung entstand, in welcher die Beklagte glaubte, ihre Vorgesetzte wolle ihr ein umstrittenes Papier mit Gewalt entreissen, was ausnahmsweise dazu führe, dass die als Abwehrreaktion
erfolgten Tätlichkeiten der Klägerin gegenüber ihrer Vorgesetzten keinen wichtigen Grund zur fristlosen Kündigung setzten. Anzumerken ist jedoch, dass ein Grenzfall vorliegt und die Ansicht der ersten Instanz, dass die fristlose Kündigung insbesondere auf Grund des Bisses einer Vorgesetzten gerechtfertigt war, ebenfalls vertretbar ist.
3.
3.1 Gemäss Art. 337c Abs. 3 OR kann der Richter den Arbeitgeber bei ungerechtfertigter fristloser Kündigung verpflichten, dem Arbeitnehmer eine Entschädigung zu bezahlen, die er nach freiem Ermessen unter Würdigung aller Umstände festlegt. Diese Entschädigung hat sowohl Strafcharakter als auch Genugtuungsfunktion und soll die durch ungerechtfertigte fristlose Kündigung erlittene Persönlichkeitsverletzung des Arbeitnehmers abgelten (BGE 123 III 391 E. 3c; 123 V 5 E. 2a; 121 III 64 E. 3c; 116 II 300 E. 5a, je mit Hinweisen). Sie hat sich entscheidend nach der Strafwürdigkeit des Verhaltens des Arbeitgebers, der Schwere der Persönlichkeitsverletzung, dem Mass der Widerrechtlichkeit der fristlosen Entlassung, der finanziellen Situation der Parteien und der Schwere eines Mitverschuldens des Arbeitnehmers zu richten (BGE 123 III 246 E. 6a S. 255, 391 E.

3b/cc und 3c ; 121 III 64 E. 3c; 120 II 243 je mit Hinweisen). In aller Regel ist eine Entschädigung geschuldet. Eine solche ist nur zu verweigern, wenn ausserordentliche Umstände vorliegen, die trotz ungerechtfertigter fristloser Kündigung keine Strafzahlung zu Lasten des Arbeitgebers rechtfertigen (BGE 121 III 64 E. 3c; 120 II 243 E. 3e S. 247; 116 II 300 E. 5a). Solche Umstände können
vorliegen, wenn ein im Vergleich zum Fehlverhalten des Arbeitgebers erhebliches Fehlverhalten des Arbeitnehmers vorliegt, das für eine fristlose Entlassung gerade noch nicht ausreicht (Urteil 4C.326/1990 vom 1. Februar 1991, E. 3; abgedruckt in: JAR 1995, S. 221 [als E. 2]). In solchen Grenzfällen kann ein Irrtum des Arbeitgebers über die Zulässigkeit der fristlosen Kündigung als verständlich erscheinen und daher ein strafwürdiges Verhalten verneint und von einer Strafzahlung abgesehen werden (vgl. Urteil 4C.67/2003 vom 5. Mai 2003 E. 4.3).
3.2 Das Kantonsgericht sprach der Klägerin keine Entschädigung gemäss Art. 337 Abs. 3 OR zu. Zur Begründung führte es aus, die Klägerin habe ihre Vorgesetzte überraschend in den Unterarm gebissen und damit eine Überreaktion und eine schwerwiegende Verfehlung an den Tag gelegt, welche das Ansehen der Angegriffenen im Betrieb herabgesetzt habe, zumal weitere Klinikangestellte anwesend gewesen seien, unter ihnen insbesondre die Leiterin des Personalwesens. Es sei daher sehr wohl verständlich, dass diese und die direkte Vorgesetzte der Klägerin unter dem Eindruck des Geschehenen annahmen, sie seien berechtigt, das Arbeitsverhältnis fristlos aufzuheben. Damit wäre unter Berücksichtigung des erheblichen Fehlverhaltens der Klägerin stossend, wenn die Beklagte über ihre Verpflichtung hinaus, der Klägerin für beinahe vier Monate den Verdienstausfall zu ersetzen, noch eine Strafzahlung zu entrichten hätte.
3.3 Die Klägerin rügt in ihrer Berufung, das Kantonsgericht habe ihr zu Unrecht keinen Anspruch auf eine Entschädigung gemäss Art. 337c Abs. 3 OR zugesprochen. Entgegen der Annahme des Kantonsgerichts habe die Klägerin nicht überraschend, sondern reflexartig als Abwehrreaktion auf die Handgreiflichkeit der Vorgesetzten gebissen. Damit sei die Klägerin und nicht die Vorgesetzte die Angegriffene gewesen, weshalb nicht gesagt werden könne, die Klägerin habe eine Überreaktion an den Tag gelegt, die in hohem Masse geeignet gewesen sei, das Ansehen der Angegriffenen im Betrieb zu beeinträchtigen. Das Ansehen der Vorgesetzten sei vor allem dadurch beeinträchtigt worden, dass vorerst sie selbst die mental viel schwächere Klägerin tätlich angegriffen habe. Das erhebliche Fehlverhalten liege bei den Vertretern der Beklagten und nicht bei der Klägerin. Dieser könne kein grobes Fehlverhalten angelastet werden, welches erlaube, von einer Entschädigung gemäss Art. 337c Abs. 3 OR abzusehen. Das Kantonsgericht habe daher bundesrechtswidrig angenommen, es sei stossend, wenn die Arbeitgeberin noch eine Strafzahlung zu entrichten habe.
3.4 Der Umstand, dass die Klägerin von ihrer Vorgesetzten an der Schulter berührt bzw. zurückgehalten wurde, vermag als Abwehrreaktion einen Biss in den Unterarm entgegen der Annahme der Klägerin nicht zu rechtfertigen. Das Kantonsgericht ist daher zu Recht davon ausgegangen, die Klägerin habe eine Überreaktion gezeigt. Diese ist als schwerwiegend zu qualifizieren, da ein Biss - auch wenn er nicht zu einer Körperverletzung führt - als eine sehr erniedrigende und ehrverletzende Handlung empfunden wird. Das Kantonsgericht nahm daher zutreffend an, die Vorgesetzte sei in ihrem Ansehen im Betrieb herabgesetzt worden, da Mitarbeiter die Auseinandersetzung mitverfolgt haben. Demnach ist der Klägerin ein erhebliches Fehlverhalten anzulasten, das gemäss der vorstehenden Erwägung für eine fristlose Entlassung gerade noch nicht ausreicht. Unter diesen Umständen war es verständlich, dass die Beklagte annahm, sie sei zur fristlosen Kündigung berechtigt, weshalb das Kantonsgericht das ihm zustehende Ermessen nicht überschritten hat, wenn es der Klägerin keine Entschädigung gemäss Art. 337c Abs. 3 OR zusprach. Damit stellt sich die Frage nach der Höhe der Entschädigung nicht, weshalb auf die entsprechenden Ausführungen der Klägerin nicht
eingegangen zu werden braucht.
4.
Nach dem Gesagten ist die Berufung abzuweisen und die Anschlussberufung abzuweisen, soweit darauf einzutreten ist. Gemäss Art. 343 Abs. 3 OR wird keine Gerichtsgebühr erhoben. Die Beklagte hat der Klägerin jedoch eine reduzierte Parteientschädigung zu entrichten (Art. 159 Abs. 2 OG). Bei ihrer Bemessung wird die Mehrwertsteuer im Rahmen des geltenden Tarifs pauschal berücksichtigt (Urteil 2P.69/1996 vom 28. Februar 1996 E. 2, SJ 1996, S. 275).

Demnach erkennt das Bundesgericht:
1.
Die Berufung wird abgewiesen.

2.
Die Anschlussberufung wird abgewiesen, soweit darauf eingetreten werden kann.
3.
Die Beklagte hat die Klägerin für das bundesgerichtliche Verfahren mit Fr. 800.– zu entschädigen.
4.
Dieses Urteil wird den Parteien und dem Kantonsgericht von Graubünden, Zivilkammer, schriftlich mitgeteilt.
Lausanne, 24. März 2006
Im Namen der I. Zivilabteilung
des Schweizerischen Bundesgerichts
Der Präsident: Der Gerichtsschreiber: