



**Kantonsgericht von Graubünden
Tribunale cantonale dei Grigioni
Dretgira chantunala dal Grischun**

Ref.:
ZF 02 83

Chur, 17. März 2003

Schriftlich mitgeteilt am:

(Eine gegen diese Entscheidung erhobene Berufung wurde vom Bundesgericht mit Urteil vom 05. November 2003 abgewiesen.)

Urteil

Zivilkammer

Vizepräsident Bochsler, Kantonsrichter Heinz-Bommer, Jegen, Rehli und Sutter-Ambühl, Aktuar ad hoc Berti.

In der zivilrechtlichen Berufung

der C. A.G., Beklagte und Berufungsklägerin, vertreten durch Rechtsanwalt lic. iur. Martin Schwegler, Willisauerstrasse 11, Postfach 50, 6122 Menznau,

gegen

das Urteil des Bezirksgerichts Maloja vom 12. November 2002, mitgeteilt am 18. November 2002, in Sachen des D., Kläger und Berufungsbeklagter, vertreten durch Rechtsanwalt lic. iur. Luzi Bardill, Postfach 74, Reichsgasse 71, 7002 Chur, gegen die Beklagte und Berufungsklägerin,

betreffend Forderung aus Arbeitsvertrag,

hat sich ergeben:

A. Die C. AG stellte D. auf den 1. Juni 2002 als Administrations- und Lagermitarbeiter an. Mit Schreiben vom 15. August 2002 kündigte die C. AG das Arbeitsverhältnis auf Ende September 2002 und stellte D. per sofort von seiner Arbeit frei. Mit Schreiben vom 21. August 2002 löste die C. AG das Arbeitsverhältnis fristlos auf.

B. Am 18. Dezember 2001 erhob D. Klage beim Vermittleramt des Kreises Oberengadin mit folgenden Anträgen:

- „1. Die Beklagte sei zu verpflichten, dem Kläger CHF 4'501.30 (netto) zuzüglich 5 % Zins seit dem 31. Juli 2001 zu bezahlen.
2. Die Beklagte sei zu verpflichten, dem Kläger wegen ungerechtfertigter Kündigung, gestützt auf Art. 337c Abs. 3 OR, eine Entschädigung von CHF 10'000.00, eventuell nach richterlichem Ermessen, zu bezahlen.
3. Unter vollumfänglicher gerichtlicher und aussergerichtlicher Kosten- und Entschädigungsfolge, zuzüglich der jeweils gültigen Mehrwertsteuer, zu Lasten der Beklagtschaft.“

Anlässlich der Vermittlungstagfahrt vom 31. Januar 2002 beantragte die Beklagte die Abweisung der Klage.

Am 19. Februar 2002 reichte D. die Prozesseingabe sowie den Leitschein vom 31. Januar 2002 beim Bezirksgericht Maloja ein.

C. Am 12. November 2002 erkannte das Bezirksgericht Maloja:

1. Die Klage wird teilweise gutgeheissen und die Beklagte wird verpflichtet, dem Kläger einen Nettobetrag von CHF 10'991.30, zuzüglich 5% Zins seit 21. August 2001, zu bezahlen.
2. Die Verfahrenskosten, bestehend aus einer Gerichtsgebühr von CHF 2'000.-- und Schreibgebühren von CHF 500.--, werden auf die Gerichtskasse genommen.
3. Die Beklagte wird verpflichtet, den Kläger mit CHF 3'607.80 ausseramtlich zu entschädigen.“

Das Bezirksgericht Maloja erwog im Wesentlichen, die C. AG habe D. fristlos entlassen mit der Begründung, dieser habe an einer Urkundenfälschung mitgewirkt, indem er eine Arbeitgeberbescheinigung für einen weiteren Mitarbeiter zuhanden der Arbeitslosenversicherung falsch ausgefüllt habe. Die Vorinstanz stellte fest, für einen Verdacht, das Formular könnte ordnungswidrig ausgefüllt worden sein, habe von Anfang an kein Anlass bestanden (ange-

fochtenes Urteil, S. 5, 2. Absatz, in fine); auch sei nicht es ohne weiteres erkennbar gewesen, dass D. die fragliche Bescheinigung nicht hätte ausfüllen dürfen (angefochtenes Urteil, S. 5, 3. Absatz); das Verhalten des D. stelle mithin keine schwerwiegende Verletzung des Arbeitsvertrages dar, weshalb die fristlose Entlassung zu Unrecht erfolgt sei.

C. Die Vincocave AG liess am 9. Dezember 2002 gegen das Urteil des Bezirksgerichts Maloja Berufung an das Kantonsgericht von Graubünden erklären und die folgenden Anträge stellen:

- „1. Ziffern 1 und 3 des Urteils des Bezirksgerichtes Maloja vom 12. November 2002 (Fall Nr. 12 / 02) seien wie folgt abzuändern:*
- 1. Die Klage wird vollumfänglich abgewiesen.*
 - 3. Der Kläger wird verpflichtet, die Beklagte mit Fr. 3'607.80 ausseramtlich zu entschädigen.*
 - 2. Eventualiter sei die Sache zur Ergänzung der Akten und Neuerteilung an die Vorinstanz zurückzuweisen.*
 - 3. Kosten- und Entschädigungsfolge zulasten des Klägers.“*

D. Zur Hauptverhandlung am 17. März 2003 sind erschienen der Rechtsvertreter der Beklagten und Berufungsklägerin, Rechtsanwalt lic. iur. Martin Schwegler, sowie der Berufungsbeklagte persönlich mit seinem Rechtsvertreter, Rechtsanwalt lic. iur. Luzi Bardill. Der Vorsitzende stellte fest, dass die Vollmachten der Parteivertreter bei den Akten lägen, und setzte der Berufungsklägerin eine Frist von 10 Tagen an, um einen Handelsregistrauszug nachzureichen mit der Androhung, das Kantonsgericht behalte sich im Säumnisfalle vor, auf die Berufung nicht einzutreten. Der Rechtsvertreter der Beklagten und Berufungsklägerin reichte in der Folge einen Handelsregistrauszug ein (act. 08/1), aus welchem sich ergibt, dass seine Bevollmächtigung rechtsgültig erfolgt ist. Gegen die Zuständigkeit und Zusammensetzung des Gerichts wurden keine Einwände erhoben. Der Vorsitzende wies darauf hin, dass den Rechtsvertretern unbenommen sei, zu den von RA Schwegler mit der Berufungseingabe nachträglich eingereichten Urkunden (act. 02/1, 1 - 10) Stellung zu nehmen; das Gericht werde sich hierzu im Urteil äussern. Unter diesem Vorbehalt erklärte der Vorsitzende das Beweisverfahren für geschlossen. Beide Rechtsvertreter gaben schriftliche Erklärungen zu den Akten im Sinne von Art. 51 Abs. 1 lit. b OG. Rechtsanwalt Bardill beantragte namens des Berufungsbeklagten, die mit der Berufungsbegründung neu eingereichten Urkunden seien aus dem Recht zu weisen und die Berufung sei kostenfällig abzuweisen.

E. Zur Begründung seiner Berufung liess die Berufungsklägerin im Wesentlichen vortragen, auch in der Berufungsinstanz gelte kraft Art. 226 Abs. 3 ZPO die „Offizialmaxime“. In der Sache hielt sie am Vorwurf fest, der Berufungsbeklagte habe im Namen der Berufungsklägerin, ohne dazu ermächtigt gewesen zu sein, gegenüber einer Amtsstelle verbindliche, der Wahrheitspflicht unterstehende Angaben gemacht, die unzutreffend gewesen seien. Dieser Vorgang sei allenfalls auch strafrechtlich von Relevanz; er habe in jedem Fall die Berufungsklägerin berechtigt, den Berufungsbeklagten fristlos zu entlassen.

F. Der Berufungsbeklagte verwies zur Begründung seines Abweisungsantrages vorab auf das vorinstanzliche Urteil, wonach der Vorwurf, der Berufungsbeklagte habe an einer Urkundenfälschung mitgewirkt, haltlos sei. Er liess ferner vortragen, dass, selbst wenn die von der Berufungsklägerin ausführlich gerügte Verletzung des Arbeitsvertrages erfolgt sein sollte, es der Berufungsklägerin als Arbeitgeberin ohne weiteres zuzumuten gewesen wäre, bis zum Ablauf der Frist der bereits ausgesprochenen ordentlichen Kündigung zuzuwarten.

Auf die weiteren Ausführungen der Parteivertreter zur Begründung ihrer Anträge und auf die Erwägungen der Vorinstanz wird, soweit erforderlich, im Folgenden eingegangen.

Die Zivilkammer zieht in Erwägung :

1. Gegen Urteile der Bezirksgerichte in vermögensrechtlichen Streitigkeiten mit einem Streitwert von über Fr. 8'000.-- ist Berufung gegeben (Art. 218 Abs. 1 i.V.m. Art. 19 Ziff. 1 ZPO). Sie ist innert der peremptorischen Frist von 20 Tagen seit der schriftlichen Mitteilung des Urteils zu erklären (Art. 219 Abs. 1, 1. Satz ZPO). Die Erklärung hat die formulierten Anträge auf Abänderung des erstinstanzlichen Urteils und der Beurteile sowie neue Einreden, soweit solche noch zulässig sind, zu enthalten (Art. 219 Abs. 1, 2. Satz ZPO). Der Berufungsstreitwert ist im vorliegenden Fall erreicht, die Berufung wurde form- und fristgerecht erklärt, und die Berufungsklägerin ist beschwert. Es ist deshalb auf die Berufung einzutreten.

2. a. Der Rechtsvertreter der Berufungsklägerin geht davon aus, dass die „Offizialmaxime“ (*recte* Untersuchungsmaxime; zur Terminologie Vogel, Grundriss des Zivilprozessrechts, 6. Auflage, Bern 1999, S. 174 f.; Zürcher Kommentar Stae-

helin, Art. 343, Überschrift vor N 30) gemäss Art. 343 Abs. 4 OR auch im Berufungsverfahren Anwendung finde (act. 01/1 S. 3 *sub* 4). Dabei übersieht er, dass nach der bundesrechtskonformen (vgl. BGE 107 II 237 Erw. 3) Praxis des Kantonsgerichts das Novenverbot gemäss Art. 226 Abs. 1 ZPO auch in arbeitsrechtlichen Streitigkeiten gilt (PKG 1994 Nr. 10 Erw. 2). Die mit der Begründungserklärung neu eingereichten Urkunden sind mithin aus dem Recht zu weisen. Das mit der Berufungserklärung gestellte Begehren um Edition der Akten im Prozess Nr. 14/02 durch das Bezirksgericht Maloja (act. 01/1 S. 4 *sub* 5) ist als verspätet ebenfalls abzuweisen.

b. Der Rechtsvertreter der Berufungsklägerin beantragt die Abnahme der Beweismittel, welche vor erster Instanz fristgemäss angemeldet, aber nicht abgenommen worden sind (act. 01/1 S. 3 *sub* 3). Das ist gemäss Art. 226 Abs. 1, 2. Satz ZPO prozessual zulässig, sofern solche Beweismittel für die Beurteilung der Streitfrage von wesentlicher Bedeutung sein können. Als Beweismittel vor erster Instanz hat die Berufungsklägerin mehrfach ihren Geschäftsführer A. als Zeugen bzw. eventuell zur Beweisaussage angeboten. *Andere* der Vorinstanz angebotene, aber von dieser nicht abgenommene Beweismittel sind nicht ersichtlich. Der Antrag ist demnach insoweit gegenstandslos.

c. Der Rechtsvertreter der Berufungsklägerin beantragt zusätzlich zur Zeugenaussage die Zulassung von A. zur Beweisaussage vor Kantonsgericht. A. ist am 12. Juni 2002 vom Bezirksgericht Plessur zuhanden der Vorinstanz im Beisein der Rechtsvertreter beider Parteien als Zeugen einvernommen worden. Dabei wurde der Sachverhalt genügend abgeklärt. Es ist weder ersichtlich, noch wird von der Berufungsklägerin behauptet, inwiefern eine erneute Befragung von A. zu wesentlich neuen, entscheidungsrelevanten Erkenntnissen führen soll. Der Antrag auf Zulassung zur Beweisaussage, bei der es sich im Übrigen um ein subsidiäres Beweismittel handelt, ist daher abzuweisen (Art. 226 Abs. 2 i.V.m. 201 Abs. 1 ZPO; PKG 1971 Nr. 17 E. 1 Abs. 1 S. 66).

3. In der Sache geht es einzig um die Frage, ob die Berufungsklägerin dem Berufungsbeklagten mit Schreiben vom 21. August 2001 (kB 4) das Arbeitsverhältnis rechtmässig fristlos gekündigt hat. Als Grund für diesen Schritt gab die C. AG in jenem Schreiben (kB 4) „Bei- oder Mithilfe an einer Urkundenfälschung im Rahmen der vertraglichen Tätigkeit“ an. Rund zwei Wochen zuvor hatte die C. AG das Arbeitsverhältnis mit B., einem Arbeitskollegen von D., auf den 31. Juli 2001 aufgelöst (act. 01/1 S. 4 *sub* 5). Die Arbeitslosenkasse Graubünden verdankte der Vinocave

mit Schreiben vom 7. August 2001 den Erhalt einer Arbeitgeberbescheinigung in Bezug auf B. (act. 01/1 S. 4 *sub* 5). Diese trug die Unterschrift von D., der nach Darlegung der Berufungsklägerin nicht befugt gewesen sei, eine solche Bescheinigung überhaupt auszustellen. Zudem seien die darin gemachten Angaben unzutreffend und Gegenstand einer Auseinandersetzung zwischen der C. AG und B. gewesen (act. 01/1 S. 6 *sub* 9).

a. In tatsächlicher Hinsicht steht vorab nur fest, dass der Geschäftsführer der Berufungsklägerin, A., am 15. August 2001, als er die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit D. aussprach, bereits davon Kenntnis hatte, dass die Arbeitslosenkasse Graubünden eine Arbeitgeberbescheinigung betreffend B. erhalten hatte. Offen ist, inwiefern er zu diesem Zeitpunkt vom genauen Inhalt der Bescheinigung Kenntnis hatte. Jedenfalls wurde die Bescheinigung im (ordentlichen) Kündigungsschreiben an den Berufungsbeklagten nicht erwähnt; welches keine Begründung enthält (kB 3). Als Reaktion auf die fristlose Kündigung erklärte der Berufungsbeklagte mit Schreiben vom 24. August 2001 an A., er habe keine Urkunde gefälscht. Er bot an, die C. AG könne die fristlose Kündigung zurückziehen und auch seine Arbeitsleistung bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist (Ende September 2001) beanspruchen (kB 6). Mit Schreiben vom 30. August 2001 (kB 7) hielt A. an der ausgesprochenen fristlosen Kündigung fest. Er führte aus, es sei nicht massgebend, „ob letztendlich die von Ihnen [D.] begangene Unkorrektheit strafrechtlich relevant [sei] oder nicht, sondern dass Sie [D.] dabei eindeutig vertragswidrig gehandelt habe“ (kB 7). Das Schreiben fährt fort: „Ihnen [D.] war immer klar, dass solche Formulare bei der C. AG nicht durch Sie zu erstellen und schon gar nicht von Ihnen zu unterzeichnen sind. Umso schwerwiegender ist es dann, wenn Sie dieses Formular nicht korrekt ausfüllen.“

4. a. Nach Art. 337 Abs. 1 OR kann der Arbeitgeber wie der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis aus wichtigen Gründen jederzeit fristlos auflösen. Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein dem Kündigenden nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf (Art. 337 Abs. 2 OR). Über das Vorhandensein solcher Umstände entscheidet das Gericht nach seinem Ermessen (Art. 337 Abs. 3 OR).

b. Eine fristlose Entlassung ist nur bei besonders schweren Verfehlungen des Arbeitnehmers gerechtfertigt. Diese müssen einerseits objektiv geeignet sein, die für das Arbeitsverhältnis wesentliche Vertrauensgrundlage zu zerstören oder zumindest so tiefgreifend zu erschüttern, dass dem Arbeitgeber die Fortsetzung des

Vertrags nicht mehr zuzumuten ist. Andererseits müssen sie 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 4C.357/2002 vom 4. April 2003, Erw. 3 mit Hinweis auf BGE 127 III 153 E. 1 a, 310 E. 3, 351 E. 4a S. 353 f.; 117 II 560 E. 3b S. 562; 116 II 145 E. 6a S. 150). Ob bereits der Verdacht einer strafbaren Handlung eine fristlose Kündigung rechtfertigen kann, ist umstritten (vgl. Zürcher Kommentar Staehelin, Art. 337 OR N 23). Jedenfalls muss der Verdacht ausreichend objektiv begründet sein und trotz zumutbaren Anstrengungen nicht ausgeräumt werden können (Zürcher Kommentar Staehelin, Art. 337 OR N 23).

5. a. Die Vorinstanz hat zutreffend festgestellt, dass ein zwischen den Parteien abgeschlossener, schriftlicher Arbeitsvertrag nicht bei den Akten liegt, dem eine Umschreibung des Pflichtenhefts des Berufungsbeklagten hätte entnommen werden können (angefochtenes Urteil, S. 5, letzter Absatz). Der Geschäftsführer der Berufungsklägerin, A., sagte als Zeuge aus, dass der Berufungsbeklagte „für den Innendienst zuständig“ gewesen sei, „wozu auch Büro- und Lagerarbeiten gehörten“ (Zeugenprotokoll, S. 3 oben, ad Frage 2). Er habe dabei die Berufungsklägerin „nur in einem sehr eng begrenztem Gebiet verpflichten können“ (Zeugenprotokoll, S. 3, ad Frage 4). Der Zeuge A. nahm zudem auf „repräsentative“ Funktionen Bezug, die im Arbeitsvertrag festgehalten worden seien, ohne indes diese genauer zu spezifizieren. Demgegenüber hatte die Beklagte in der Prozessantwort einerseits behauptet, D. sei als Geschäftsführer angestellt worden, weil er die Schweizerische Hotelfachschule in Luzern besucht habe und A. deshalb davon ausgegangen sei, einen qualifizierten Mitarbeiter zu erhalten (Prozessantwort S. 2 Ziff. 3), andererseits aber (Prozessantwort S. 3 Ziff. 4 und 5) D. nicht als Geschäftsführer bezeichnet. Das Sachvorbringen der Berufungsklägerin ist insofern widersprüchlich. Wie es sich damit letztlich verhält, kann indessen offen bleiben, denn unbestritten ist, dass D. für das Lager und auch für die Administration tätig war und er in dieser Stellung eine gewisse Selbständigkeit hatte. Das Ausfüllen einer Arbeitgeberbescheinigung gehört ohne Weiteres zu einer administrativen Tätigkeit; dass D. nicht im Handelsregister eingetragen war, vermag an dessen *tatsächlicher* Stellung im Betrieb der Berufungsklägerin in Samedan nichts zu ändern. Unter diesen Umständen hat die Vorinstanz zu Recht erwogen, dass es nicht ohne weiteres erkennbar gewesen sei, dass der Berufungsbeklagte die fragliche Arbeitgeberbescheinigung nicht hätte ausfüllen dürfen. Zudem handelte es sich um ein einmaliges Vorkommnis, und eine Abmahnung seitens der Arbeitgeberin an die Adresse des Arbeitnehmers ist weder behauptet noch aktenkundig.

b. Die Berufungsklägerin bemängelt ferner, die Vorinstanz habe sich über die Tatsache hinweggesetzt, dass der Berufungsbeklagte seinem Arbeitskollegen B. einen viel zu hohen Monatsverdienst von insgesamt Fr. 7'350.00 bescheinigte (Berufungsbegründung, act. 01/1, S. 9 ff.). Die Vorinstanz geht davon aus, der Berufungsbeklagte habe sich auf einen Arbeitsvertrag zwischen B. und der C. AG gestützt, die nur von letzterer unterzeichnet worden sei (angefochtene Entscheidung, S.5). Zutreffend ist, dass selbst gestützt auf diesen Vertrag der Code 1 („Grundlohn“) auf der Bescheinigung falsch ausgefüllt ist, denn die Kinderzulagen von Fr. 300.-- fallen nicht unter diese Rubrik. Ferner ist der Berufungsklägerin zuzustimmen, dass nicht ohne Weiteres ersichtlich ist, wie der Berufungsbeklagte dazu kam, die auf Seite 2 des Formulars „Arbeitgeberbescheinigung“ (bB 2) unter dem Code 5 gemachte Angabe von Fr. 1'500.-- und unter dem Code 6 gemachte Angabe von Fr. 190.-- (Kol. 1) bzw. Fr. 180.-- (Kol. 2) zu machen. Indes lassen die Unstimmigkeiten in der Bescheinigung selbst unter Berücksichtigung, dass D. und B. befreundet sein sollen, gestützt auf die vorliegenden Akten nicht den Schluss auf eine wissentlich und willentlich falsch Bescheinigung bzw. gar auf eine strafbare Handlung zu. Es geht jedenfalls nicht an, dass die Berufungsklägerin kurzerhand geschlossen hat, der Berufungsbeklagte habe eine strafbare Handlung begangen, ohne ihn darauf anzusprechen und den Sachverhalt mit ihm abzuklären. Im Übrigen berief sich die Berufungsklägerin am 30. August 2001 und damit kurz nach der fristlosen Kündigung nicht mehr auf eine strafrechtliche Verfehlung, sondern nur noch darauf, D. habe sich eindeutig vertragswidrig verhalten (kB 7). Selbst wenn dies zutreffen sollte - wozu aufgrund der tatsächlichen Stellung von D. im Betrieb der Berufungsklägerin keine rechtsgenüglichen Anhaltspunkte bestehen (vgl. oben E. 5 a), entfällt erst recht die Rechtfertigung für eine fristlose Entlassung. Vielmehr wäre es auch in diesem Fall der Arbeitgeberin zuzumuten gewesen, D. nach den Gründen seines Verhaltens zu befragen und seine Kompetenzen klar festzulegen.

c. Nach eigenen Angaben hat die Berufungsklägerin die Angelegenheit mit dem ungenau ausgefüllten Formular mit der Arbeitslosenkasse Graubünden regeln können (Berufungsbegründung, act. 01/1, S. 5 *sub* 7 in fine). Der Eindruck lässt sich nicht von der Hand weisen, dass die Berufungsklägerin den Vorfall hochstilisiert. Anstatt kurzerhand die Kündigung fristlos auszusprechen, hätte es dem Grundsatz der Verhältnismässigkeit entsprochen, wenn die Arbeitnehmerin dem Arbeitnehmer den Umfang seiner Kompetenzen klar gemacht hätte, verbunden mit der Abmahnung, für die kurze Restdauer des Arbeitsverhältnisses Kompetenzüberschreitungen zu unterlassen. Denn je kürzer die noch nicht abgelaufene Vertragsdauer ist, umso gewichtiger – und stichhaltiger – muss der angeführte Grund sein,

um zur fristlosen Kündigung zu berechtigen (BGE 117 II 563 E. 3b; 104 II 28 ff.; Zürcher Kommentar Staehelin, Art. 337 OR N 4). Mithin hat die Vorinstanz zutreffend entschieden, dass die von der Berufungsklägerin ausgesprochene fristlose Kündigung ungerechtfertigt war.

6. a. Die Vorinstanz ist daher zu Recht von der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch ordentliche Kündigung auf den 30. September 2001 ausgegangen. Sie hat dem Kläger zutreffenderweise an ausstehenden Lohn- und Spesenbestandteilen Fr. 10'991.30 (Restlohn Juni Fr. 399.90 + Restlohn Juli Fr. 399.90 + Spesenentschädigung Fr. 706.60 + Nettolohn August Fr. 5'085.-- [inkl. eine anerkannte Lohnkorrektur zugunsten des Arbeitnehmers von Fr. 750.--] + Nettolohn September Fr. 4'399.90) zugesprochen (vgl. angefochtene Entscheidung, S. 6, E. 4 b).

b. Die Vorinstanz hat dem Kläger zudem antragsgemäss eine Entschädigung im Sinne von Art. 337c Abs. 3 OR von zwei Monatslöhnen (Fr. 10'000.--) zugesprochen (angefochtene Entscheidung, S. 7, E. 4 d). Diese Entschädigung hat den Doppelcharakter einer Rechtsverletzungsbusse sowie einer Genugtuung (Rehbinder, Schweizerisches Arbeitsrecht, 15. A., Bern 2002, S. 169 Rz. 363). Bei ihrer Bemessung sind nebst dem Verschulden des Kündigenden auch die wirtschaftlichen Auswirkungen der Kündigung beim Gekündigten und der Eingriff in seine Persönlichkeit zu berücksichtigen (BGE 123 III 394 E. 3 c). Hier fällt namentlich ins Gewicht, dass die Berufungsklägerin den Berufungsbeklagten leichtfertig einer strafbaren Handlung bezichtigt hat, ohne ihn vorgängig dazu anzuhören. Die Zusprechung einer Entschädigung im Umfang von zwei Monatslöhnen erscheint deshalb durchaus als angemessen.

Die Berufungsklägerin hat denn auch für den Fall, dass die fristlose Kündigung entgegen ihrer Auffassung nicht ungerechtfertigt war, nichts vorgetragen, weshalb die von der Vorinstanz zugesprochenen Beträge nicht haltbar gewesen sein sollen.

7. a. Bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis bis zu einem Streitwert von Fr. 30'000.-- dürfen von Bundesrechts wegen weder Gebühren erhoben noch Auslagen des Gerichts den Parteien auferlegt werden (Art. 343 Abs. 3 OR).

b. Das Bundesrecht überlässt demgegenüber die Frage der Parteientschädigung dem kantonalen Recht; die Befreiung von den Gerichtskosten schliesst daher die Zusprechung einer Parteientschädigung nicht aus (Zürcher Kommentar Staehelin, Art. 343 OR N 29; Berner Kommentar Rehbinder, Art. 343 OR N 19). Die ZPO

von Graubünden enthält keine spezifische Regelung für arbeitsrechtliche Streitigkeiten, weshalb die ausseramtlichen Kosten gemäss der allgemeinen Regel des Art. 122 Abs. 2 ZPO der unterliegenden Partei, im vorliegenden Fall der Berufungsklägerin, zu auferlegen sind. Die vom Rechtsvertreter des Berufungsbeklagten geltend gemachten Kosten von Fr. 2'670.30 (einschliesslich Mwst) erscheinen angemessen und sind von der Berufungsklägerin zu ersetzen.

Demnach erkennt die Zivilkammer :

1. Die Berufung wird abgewiesen.
2. Für das Berufungsverfahren werden keine Kosten erhoben.
3. Die Berufungsklägerin hat den Berufungsbeklagten ausseramtlich mit Fr. 2'670.30 zu entschädigen.
4. Mitteilung an:

Für die Zivilkammer des Kantonsgerichts von Graubünden
Der Vizepräsident **Der Aktuar ad hoc**