

## Interview mit Rechtsanwalt Dr. Denis G. Humbert

DENTASTIC besuchte Rechtsanwalt Dr. Denis G. Humbert, welcher seit vielen Jahren regelmässiger Referent über arbeitsrechtliche Themen an der Zahnärzterfortbildung Rosenberg ist, in seiner Anwaltskanzlei in Zürich. Dr. Denis G. Humbert ist einer der wenigen in der Schweiz tätigen Fachanwälte SAV Arbeitsrecht. Er verfügt über eine grosse Erfahrung im Arbeits-, Scheidungs-, Erb- und Gesellschaftsrecht.



Dr. Denis G. Humbert  
Fachanwalt SAV  
Arbeitsrecht

### *Wie lange praktizieren Sie schon als Rechtsanwalt?*

Ich bin seit rund 16 Jahren als Rechtsanwalt tätig, wobei ich nicht nur schweizerische, sondern auch ausländische Klienten insbesondere im Arbeits-, Scheidungs-, Erb- und Gesellschaftsrecht berate und vor den Gerichten in der deutschsprachigen Schweiz bis vor Bundesgericht vertrete. Vor meiner Anwaltstätigkeit arbeitete ich während mehreren Jahren an einem zürcherischen Gericht. Die am Gericht erlangte Erfahrung ist für meine heutige Anwaltstätigkeit sehr wertvoll, da bei der Beratung eines Klienten und beim Prozessieren profunde Kenntnisse der Prozessgesetze und Gerichtsmechanismen unabdingbar sind. Die Zusatzausbildung zum Fachanwalt SAV Arbeitsrecht ermöglicht es mir als Arbeitsrechtsspezialist zudem, meine Klienten zu allen arbeitsrechtlichen Fragen umfassend zu beraten.

### *Wie viele Fachanwälte im Arbeitsrecht gibt es heute in der deutschsprachigen Schweiz?*

Meines Wissens gibt es nur sehr wenige, d.h. für die deutschsprachige Schweiz rund 40 Fachanwälte.

### *Sie halten seit vielen Jahren an den Zahnärzterfortbildungskursen Rosenberg Vorträge über arbeitsrechtliche Themen. Zeigen die teilnehmenden Zahnärzte/-innen grosses Interesse an den behandelten Arbeitsrechtsthemen?*

Ja, sehr sogar. Ich treffe jeweils auf aufmerksame und interessierte Zuhörer und Zuhörerinnen und freue mich immer über die anregenden Diskussionen, die wir anschliessend im Plenum führen.

### *Welches sind gemäss Ihrer Erfahrung als Rechtsanwalt die häufigsten arbeitsrechtlichen Themen, mit welchen Ihre Klienten an Sie gelangen?*

Im Beratungsgespräch werden die häufigsten Fragen zu den Themen ordentliche und fristlose Kündigung, Freistellung des Arbeitnehmers, Überstunden, Arbeitszeugnis, Krankheit und Arzzeugnis gestellt. Auch Fragen zu Sondervergütungen wie Gratifikation bzw. Bonus stehen immer wieder im Vordergrund. Arbeitgeber wünschen oftmals auch die Erstellung von Personalreglementen, in welchen sämtliche Rechte und Pflichten des Arbeitgebers und seiner Arbeitnehmer geregelt sind.

### *Sie haben unter anderem die Kündigung des Arbeitsverhältnisses genannt. Worauf hat ein Arbeitgeber bei der Kündigung besonders zu achten?*

Vorab weise ich darauf hin, dass in der Schweiz

der Grundsatz der Kündigungsfreiheit gilt. Ein Arbeitgeber kann somit das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der vertraglichen und, falls ein schriftlicher Arbeitsvertrag fehlt, der gesetzlichen Kündigungsfristen ohne Weiteres auflösen, ohne dass er hierfür einen besonderen Grund benötigt. Allerdings hat er bei der Kündigung zwei Schranken zu beachten. Zum einen darf er einem Arbeitnehmer, welcher infolge Krankheit, Unfall oder Militärdienst an der Arbeit verhindert ist, während einer bestimmten Zeit, den sogenannten Sperrfristen, nicht kündigen. Sodann darf auch einer schwangeren Arbeitnehmerin während der Schwangerschaft und 16 Wochen nach der Niederkunft ebenfalls nicht gekündigt werden. Zum anderen darf eine Kündigung nicht missbräuchlich erfolgen, d.h. nicht aus schikanösen Gründen. Missbräuchlich wäre beispielsweise eine Kündigung, die ein Arbeitgeber nur deshalb ausspricht, weil der Arbeitnehmer Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geltend macht, also z.B. eine Überstundenentschädigung fordert. Das Obligationenrecht sieht bei missbräuchlicher Kündigung Entschädigungszahlungen bis zu maximal sechs Monatslöhnen vor. Der Gesetzgeber plant übrigens eine massive Erhöhung dieser Entschädigung auf zwölf Monatslöhne, was für schweizerische Verhältnisse doch sehr hoch ist.

### *Wann kann ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer fristlos kündigen?*

Eine fristlose Kündigung, d.h. eine sofortige Kündigung ohne Einhaltung der Kündigungsfrist ist immer heikel. Sie darf nur ausgesprochen werden, wenn ein sogenannter wichtiger Grund für die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses vorliegt. Da im Gesetz d.h. im Schweizerischen Obligationenrecht der Begriff des wichtigen Grundes nicht näher umschrieben ist, haben die Gerichte eine sehr reichhaltige Gerichtspraxis entwickelt, wann ein wichtiger Grund vorliegt. So kann ein Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis beispielsweise fristlos kündigen, wenn der Arbeitnehmer einen Diebstahl am Arbeitsplatz begangen hat oder wenn er trotz Verwarnung, die aus Beweis Zwecken unbedingt schriftlich ausgesprochen werden sollte, regelmässig zu spät

am Arbeitsplatz erscheint. Wenn ein Arbeitnehmer jedoch seine Arbeit schlecht erfüllt, reicht dies nicht für eine fristlose Entlassung, ausser ihm ist ein völliges berufliches Versagen vorzuwerfen. Eine fristlose Kündigung sollte übrigens nur mit grosser Zurückhaltung ausgesprochen werden. Bestehen Zweifel, ob ein wichtiger Grund vorliegt, empfehle ich, sich vorher rechtlich beraten zu lassen. Ein häufiger Fehler, welchen Arbeitgeber bei der fristlosen Kündigung begehen, besteht im zu langen Zuwarten mit der fristlosen Kündigung. Die Gerichte verlangen, dass eine fristlose Kündigung umgehend d. h. zwischen zwei bis drei Arbeitstagen ab der vollständigen Kenntnis des Kündigungsgrundes zu erklären ist. Eine sehr rasche Reaktion des Arbeitgebers ist daher sehr wichtig. Falls eine fristlose Kündigung ohne Vorliegen eines wichtigen Grundes ausgesprochen wird, kann dies den Arbeitgeber teuer zu stehen kommen, da er gegenüber dem Arbeitnehmer nicht nur schadenersatzpflichtig wird, sondern ihm allenfalls auch noch eine Strafentschädigung von maximal sechs Monatslöhnen bezahlen muss.

**Sie sind auch im Scheidungs-, Erb- und Gesellschaftsrecht tätig. Ist für Sie die Auseinandersetzung mit einem erb- oder scheidungsrechtlichen Fall emotional nicht belastend?**

Grundsätzlich kann ich diese Frage mit Nein beantworten. Im Laufe der Jahre lernt man, sich entsprechend abzugrenzen, was ja übrigens auch die Ärzte gegenüber ihren Patienten machen. Sehr wichtig ist, aufrichtiges Verständnis für die oftmals schwierige Situation des Klienten aufzubringen und ihm praktische Lösungswege aufzuzeigen. Dies setzt nicht nur ein entsprechendes Rechtsverständnis voraus, sondern auch psychologisches Einfühlungsvermögen und gegenüber der Gegenpartei grosses Verhandlungsgeschick.

**Was empfehlen Sie Ihren Klienten, die sich scheiden lassen wollen?**

Eine Scheidung bedeutet stets einen tiefen Lebenschnitt und ist emotional sehr belastend. Scheidungswillige Ehepaare soll-

ten daher versuchen, eine sogenannte Scheidungskonvention d. h. eine Vereinbarung abzuschliessen. Diese Vereinbarung regelt unter anderem die Höhe und Dauer der zu leistenden Unterhaltsbeiträge nach der Scheidung, bei ehelichen Kindern die Frage der elterlichen Sorge und des Besuchsrechts sowie die Frage, wer wieviel aus Güterrecht und der Pensionskasse erhalten soll. In meiner Anwaltstätigkeit mache ich sehr häufig die Erfahrung, dass um die Höhe der Unterhaltsbeiträge und über den Umfang des vom geschiedenen Ehepartner auszuübenden Besuchsrechts gestritten wird, was für beide Parteien und im Falle des Besuchsrechts auch für die betroffenen Kinder sehr belastend sein kann.

**Sie haben ausgeführt, dass u. a. auch über die Höhe der Unterhaltsbeiträge gestritten wird. Können Sie uns hierzu ein Beispiel nennen?**

Ein Streitpunkt bildet beispielsweise oft die Frage, ob es einer Ehefrau mit Kindern nach der Scheidung zumutbar ist, wieder einer Arbeit nachzugehen. Gemäss gefestigter Rechtsprechung ist einer geschiedenen Ehefrau die Aufnahme einer Teilzeittätigkeit grundsätzlich erst dann zuzumuten, wenn das jüngste Kind mindestens 10 Jahre alt ist. Sodann kann die Aufnahme einer 100%-igen Arbeitstätigkeit in der Regel erst verlangt werden, wenn das jüngste Kind das 16. Altersjahr zurückgelegt hat. Dies alles aber nur unter der Voraussetzung, dass das Alter, die Gesundheit und das wirtschaftliche Umfeld der Geschiedenen die Wiederaufnahme einer Erwerbstätigkeit überhaupt zulassen. All diese Punkte haben Einfluss auf die Höhe und die Dauer der vom geschiedenen Ehemann zu bezahlenden Unterhaltsbeiträge.

Aufgrund dieser vielen Unwägbarkeiten möchte ich nochmals betonen, dass es für beide Parteien grundsätzlich immer die beste Lösung ist, sich über die strittigen Punkte in einer Scheidungsvereinbarung zu einigen.

*Wir danken Ihnen für dieses interessante und aufschlussreiche Gespräch!*



**Abendseminar**

**Arbeitsrecht  
in der Zahnarztpraxis**

Donnerstag, 31. März 2011,  
Au Premier (HB Zürich)  
[www.fbrb.ch](http://www.fbrb.ch)