

MEDIZIN & MO NR. 1/21 ÖKONOMIE

DAS PRAXIS-BULLETTIN

Schwerpunkt
**Praxisübernahme –
aus Alt mach Neu**

Seiten 7–36

Kapitalanlagen und
Investitionen
**Immobilien als
Kapitalanlage**

Thomas Eyer
Seite 74

Medizin
Die Sache mit der Prostata

Dr. med. Stephan Bauer
Seite 78





ARBEITSRECHT ALS LEIDENSCHAFT –

Interview mit einem Fachanwalt

Dr. iur. Denis G. Humbert
Rechtsanwalt und Fachanwalt SAV Arbeitsrecht
Partner Humbert Heinzen Lerch Rechtsanwälte

Dr. Denis G. Humbert ist seit 2000 Partner der auf Arbeitsrecht spezialisierten Anwaltskanzlei Humbert Heinzen Lerch Rechtsanwälte in Zürich. Die Kanzlei ist gemäss dem jährlichen Ranking des Wirtschaftsmagazins Bilanz und der Zeitung Le Temps eine der führenden schweizerischen Arbeitsrechtskanzleien. Denis G. Humbert referiert und publiziert regelmässig vor verschiedensten Gremien über arbeitsrechtliche Themen. Ausserberuflich übt er das Co-Präsidium des Vereins Zürcher Tierschutz aus.

Herr Humbert, weshalb haben Sie sich ausgerechnet für den Beruf des Rechtsanwaltes und für die Spezialisierung zum Fachanwalt Arbeitsrecht entschieden?

Das war ein längerer Prozess. In meiner Kindheit wollte ich eigentlich Tierarzt oder Zoologe werden. Ich war sehr naturverbunden und beobachtete regelmässig Wildtiere, die mich auch heute noch faszinieren. In den späteren Jugendjahren liess dieses Interesse langsam nach und ich begann mich für Geografie, Geschichte und Staatsrecht zu interessieren. Als ich mich nach der Matura für eine Studienrichtung entscheiden musste, wählte ich das Studium der Rechtswissenschaften, weil es ein sehr breites und äusserst interessantes Studium ist und die Voraussetzung dafür bildet, Rechtsanwalt zu werden.

Oft hört man, dass sich Studenten der Jurisprudenz auch deshalb für dieses Studium entscheiden, weil sie sich gerne mit dem Thema Gerechtigkeit befassen. War dies bei Ihnen der Fall?

Ja, sicher, die Gerechtigkeitsfrage spielte bei der Wahl des Studienfaches auch eine Rolle. Rückblickend muss ich eingestehen, dass ich damals wohl eine zu idealisierte Vorstellung über die Jurisprudenz hatte. Dies deshalb, weil im Praxisalltag die Frage der Gerechtigkeit nicht mehr unbedingt im Vordergrund steht. Es geht vielmehr darum, im Streitfall für den Klienten die beste Lösung zu finden. Der Richter spricht sodann nicht Gerechtigkeit, sondern Recht, was nicht identisch ist. Dies ist für Laien oft schwer zu verstehen.

Würden Sie sich heute wieder für den Beruf des Rechtsanwaltes und des Fachanwalts Arbeitsrecht entscheiden?

Ja, und zwar vorbehaltlos. Meine Tätigkeit als Arbeitsrechtsanwalt fasziniert mich nach wie vor. Sie ist sehr abwechslungsreich, denn als Anwalt prozessiert man nicht nur an den Gerichten, sondern man berät die Klientenschaft auch aussergerichtlich bei allen arbeitsrechtlichen Fragen. Meine Hauptaufgabe ist es dabei, das arbeitsrechtliche Problem der Mandanten wenn immer möglich ohne aufwendigen und kostspieligen Prozess zu lösen.

Welche arbeitsrechtlichen Probleme kommen gemäss Ihrer Erfahrung am meisten vor?

Es kommt mehrheitlich auf die Art der Unternehmung an. Bei den Banken sind es in der Regel eher Bonusfragen, Konkurrenz- und Abwerbverbote sowie Fragen im Zusammenhang mit der einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses. In Spitälern, Arztpraxen und KMUs treten hingegen häufiger Probleme im Zusammenhang mit Kündigungen, Arbeitsabsenzen wie Krankheit oder ganz generell Lohnfortzahlungspflichten bei Arbeitsunfähigkeit auf. Ein grosses Problem stellen die vorgetäuschten Krankheiten gleich nach erfolgter Kündigung dar. Kaum wird dem Mitarbeiter gekündigt, lässt er sich krankschreiben und reicht ein Gefälligkeitszeugnis ein, was den Arbeitgeber verständlicherweise ärgert. Sehr häufig sind sodann Auseinandersetzungen im Zusammenhang mit der Formulierung eines Arbeitszeugnisses.

Können Sie dies näher ausführen?

Die Mitarbeitenden schätzen ihre Leistungen und ihr Verhalten häufig unrealistisch ein und verlangen deshalb oftmals ein viel zu gutes Zwischen- oder Schlusszeugnis. Nicht selten fordern sie vom Arbeitgeber die Übernahme von bestimmten Zeugnisformulierungen und fordern am Schluss den Hinweis, dass das Ausscheiden sehr bedauert wird. Hierauf besteht aber kein Anspruch. Der Mitarbeitende muss aufpassen, dass er nicht ein Opfer von Zeugniscodes wird. Zeugniscodes erscheinen vordergründig als positive Formulierungen, sind aber negativ gemeint. So bedeutet beispielsweise die Formulierung «Er erledigte seine Aufgaben zu unserer Zufriedenheit», dass seine Leistungen ungenügend waren.

Was ist Ihre Erfahrung mit Mobbing-situationen am Arbeitsplatz?

Mobbing ist im Arbeitsleben leider stark verbreitet und macht die gemobbte Person in der Regel krank, das heisst arbeitsunfähig. Für den Arbeitgeber bedeutet dies grosse Unruhe im Betrieb, hohe Lohnfortzahlungskosten und bei schweren Mobbinghandlungen allenfalls die Zahlung einer Genugtuung. Ferner muss er die erforderlichen Massnahmen gegen den Mobber einleiten, die bis zur Kündigung reichen können. Mobbing im Rechtssinn liegt übrigens nur vor bei wiederholtem, systematischem und feindlichem Ausgrenzen eines Arbeitskollegen am Arbeitsplatz während eines längeren Zeitraums mit dem Zweck, die gemobbte Person an ihrem Arbeitsplatz zu isolieren oder vom Arbeitsplatz zu entfernen. Dies bedeutet, dass nicht jede unfreundliche Handlung oder Äusserung einer Person rechtlich gesehen als Mobbing zu qualifizieren ist, sondern nur dann, wenn die notwendige Dauer und Intensität erreicht ist. Es gilt also auch hier, das Augenmass zu bewahren.

Was muss der Arbeitgeber bei Mobbing einer Person unternehmen?

Der Arbeitgeber hat eine sogenannte Fürsorgepflicht gegenüber dem Arbeitnehmer und muss diesen vor Angriffen schützen. Sobald er Kenntnis von einer Mobbing-Situation hat, muss er die entsprechenden Konfliktschärfungsmassnahmen einleiten und dies am besten zu Beweis Zwecken protokollieren. Als taugliche Massnahmen kommen zum Beispiel Einzel- und Gruppengespräche, der Beizug einer Vertrauensstelle oder einer Fachperson, die Versetzung und/oder die Verwarnung des Mobbers sowie die Erteilung von konkreten Verhaltensweisungen infrage. Falls dies nichts nutzt, sollte man die mobbende Person unter Einhaltung der vertraglichen Kündigungsfrist entlassen.

Kann sich ein Arbeitnehmer in der heutigen Corona-Pandemiesituation weigern, am Arbeitsplatz eine Corona-Schutzmaske zu tragen?

Es gilt wegen der Corona-Pandemie eine grundsätzliche Maskentragpflicht, besonders auch am Arbeitsplatz. Der Arbeitgeber ist aufgrund seiner Fürsorgepflicht und der im Arbeitsgesetz geregelten Gesundheitsschutzvorschriften verpflichtet, für die Gesundheit seiner Mitarbeitenden zu sorgen. Dazu gehört auch der Schutz vor einer Ansteckung am Arbeitsplatz. Nur wenn der Mitarbeitende ein glaubwürdiges Arzzeugnis vorlegen kann, das ihn aufgrund seiner gesundheitlichen Beschwerden von der Maskentragpflicht befreit, muss er keine Maske tragen.

Auf welche Weise können Sie sich von Ihrem anspruchsvollen Beruf entspannen, was machen Sie in Ihrer Freizeit?

Auch wenn es ein wenig abgedroschen klingt, achte ich auf eine gute Work-Life-Balance, ich versuche, mein Arbeits- und Privatleben miteinander in Einklang zu bringen und treibe regelmässig Sport. Sehr gut abschalten kann ich auch bei meiner ausserberuflichen Tätigkeit als Co-Präsident des Vereins Zürcher Tierschutz. Sich mit Tierschutzfragen zu befassen, kann sehr bereichernd sein, zumal man viel Gutes bewirken kann. Wenn ich Zeit finde, male ich abstrakte Bilder. Einige davon hängen bei mir zu Hause und in meiner Anwaltskanzlei. Eine weitere Leidenschaft ist die Auseinandersetzung mit verschiedenen philosophischen Fragen. Ich schreibe derzeit ein philosophisches Buch. Ich hoffe, dass die interessierten Leserinnen und Leser daran Gefallen finden werden.

Herr Dr. Denis G. Humbert, herzlichen Dank für das Interview.

Humbert Heinzen Lerch

Meisenweg 9 | Postfach
8038 Zürich
043 399 89 99
humbert@hhl-law.ch
www.hhl-law.ch