

newsletter

Oktober 2012

Social Media in Unternehmen
Korruption – Strafrechtliche Konsequenzen und präventive Massnahmen
Unsere Philosophie

ICT und Arbeit

Social Media in Unternehmen

Gemäss der aktuellen Studie „Social Media Schweiz 2012“ gehören Social Media bereits für zwei Drittel der Schweizer Unternehmen zum Geschäftsalltag. Obwohl viele dieser Unternehmen weiterhin unsicher sind, ob Aufwand und Ertrag in einem vernünftigen Verhältnis stehen, zeichnet sich in der Tendenz ein zunehmender Einfluss von Social Media auf die Vertriebs-, Marketing- und PR-Bemühungen von Unternehmen ab. Die Ausdehnung des Einflussbereichs der Social Media vom rein privaten Kommunikationsinstrument zur geschäftlichen Nutzung führt zu diversen rechtlichen Fragen und Unsicherheiten, insbesondere in Bezug auf den Einsatz von Social Media durch die Unternehmen und den Umgang der Mitarbeitenden mit Social Media.

Chancen und Risiken

Social Media bieten dem Unternehmen die Möglichkeit, mit den Kunden in einen Dialog zu treten und beinhalten somit ein bedeutendes Mobilisierungspotential. Ebenso eröffnen Social Media Auftritte neue Möglichkeiten, das Image der Unternehmung zu pflegen, das Dienstleistungs- und Produkteportfolio zu bewerben und die Kundenbindung zu verstärken.

Allerdings beinhaltet der Unternehmensauftritt auf Social Media Plattformen auch Risiken. Ein Beitrag auf Facebook oder ein sogenannter Tweet ist schnell geschrieben und kann mit wenigen Mausklicks veröffentlicht und damit der ganzen Welt zugänglich gemacht werden.

Eine unbedachte oder ungeschickte Äusserung kann zu einem sogenannten „shitstorm“ führen, einem „Sturm der Entrüstung“ mit mehr oder weniger sachlichen, oft negativen Kommentaren. Als Beispiel kann die Online-Kampagne auf Facebook gegen ein in der Outdoorbranche tätiges Schweizer Unternehmen genannt werden, welches sich für eine politische Lobby-Kampagne zur Bekämpfung des CO₂-Gesetzes einsetzte. Aus einer solchen Situation, welche eine ungeahnte Eigendynamik annehmen kann, wird sich ein Unternehmen nur schwer und mit erheblichem Aufwand befreien können.

Gefahren drohen aber auch durch eine inoffizielle Unternehmenskommunikation, so beispielsweise wenn

Mitarbeitende auf eigene Faust über das Unternehmen kommunizieren und dabei unter Umständen Firmen-Interna, Geschäftsgeheimnisse etc. veröffentlichen. Dies kann sich noch akzentuieren, wenn z.B. in Benutzernamen Referenzen auf den Firmennamen enthalten sind.

Auch wettbewerbsrechtliche Probleme sind nicht gänzlich auszuschliessen. Diese können daraus entstehen, dass die eigenen Mitarbeitenden des Unternehmens beispielsweise unter einem Pseudonym auf Social Media Plattformen für das Angebot des Unternehmens werben oder positive Produktkritiken bzw. -empfehlungen abgeben. Derartige „versteckte“ Werbung kann zu Verstössen gegen das Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG) führen. Diese Problematik verstärkt sich natürlich noch zusätzlich, wenn das Unternehmen seine Mitarbeitenden zu solchem Verhalten animiert.

Rechtliche und organisatorische Präventionsmassnahmen

Aus rechtlicher und organisatorischer Sicht bieten sich zur Eindämmung dieser Gefahren diverse Massnahmen an. So können interne Richtlinien beispielsweise vorsehen, dass die Unternehmenskommunikation immer über die offiziellen Social Media Kanäle des Unternehmens zu geschehen hat und insbesondere keine eigenmächtige Kommunikation unter Verwendung von Firmen- oder Markennamen geduldet wird.

Weiter sollte das Unternehmen die internen Verantwortlichkeiten für die Bewirtschaftung dieser Kommunikationskanäle definieren und allenfalls Sicherungsmassnahmen vorsehen, welche z.B. eine vorschnelle bzw. eigenmächtige Veröffentlichung verhindern. Ebenfalls sinnvoll wären – je nach Branche – wettbewerbsrechtliche Präventionsmassnahmen. So könnten in eine Social Media Richtlinie zusätzlich Anweisungen bezüglich des Unterlassens von unlauteren Werbemassnahmen (z.B. positive Kundenbewertungen durch eigene Mitarbeitende) aufgenommen werden.

Natürlich ist im Rahmen von verbindlichen unternehmensinternen Vorgaben und Richtlinien immer

die Verhältnismässigkeit zwischen den Bedürfnissen des Unternehmens und dem Recht auf freie Meinungsbildung bzw. -äusserung der Mitarbeitenden zu wahren.

Nicht zu vergessen ist im Zusammenhang mit präventiven Massnahmen selbstverständlich die Schulung und Sensibilisierung der Mitarbeitenden, insbesondere auch hinsichtlich ihrer privaten Aktivitäten auf Social Media Plattformen.

Social Media in der Personalrekrutierung

In den Anfängen des Social Media Booms wurde kontrovers darüber diskutiert, ob Unternehmen das Internet nach Social Media Profilen von Stellenbewerbern durchforsten dürfen bzw. inwiefern solche Informationen im Rahmen des Rekrutierungsprozesses genutzt werden dürfen.

Mittlerweile scheinen sich in dieser Frage klare Tendenzen abzuzeichnen, welche allerdings, soweit bekannt, bis jetzt noch nicht von der Rechtsprechung beurteilt wurden. Im Grundsatz kann festgehalten werden, dass mit der Veröffentlichung von Informationen auf Social Media Plattformen noch keine Einwilligung für jede erdenkliche Nutzung durch Dritte verbunden ist. So muss beispielsweise das mittlerweile etablierte Vorgehen der Medien, sich zur Anreicherung von Meldungen über Opfer von Unfällen etc. auf Social Media Plattformen Bilder von diesen Personen zu beschaffen, in Frage gestellt werden.

Das Gleiche gilt im Wesentlichen auch für die Datenbearbeitung im Zusammenhang mit Stellenbewerbungen. Im Rahmen des Rekrutierungsprozesses kommt einschränkend hinzu, dass sich die Datenbearbeitung auf die Prüfung der Eignung von Kandidatinnen und Kandidaten zu begrenzen hat. Zumindest der Nutzen von privat ausgerichteten Social Media Profilen dürfte für diese Prüfung in der Regel eher beschränkt sein. Ausnahmen können gerechtfertigt sein, sofern überwiegende Sicherheitsbedürfnisse des Unternehmens zu berücksichtigen sind. In diesem Falle müsste aber wohl gefordert werden, dass vorgängig ein Hinweis auf solche Recherchen und eine entsprechende Begründung erfolgen.

Sofern Stellenbewerberinnen und Stellenbewerber von sich aus auf persönliche Social Media Profile verweisen, steht einer Auswertung und einem Einbezug dieser Informationen in den Rekrutierungsprozess grundsätzlich nichts entgegen.

Social Media am Arbeitsplatz

Ob und wie die Mitarbeitenden (privaten) Zugriff auf das Internet und damit auf Social Media Plattformen haben, kann der Arbeitgeber bestimmen. Bestehen keine Regeln, können die Mitarbeitenden davon ausgehen, dass eine private Nutzung des Internets am Arbeitsplatz in vernünftigem Umfang gestattet ist. Ein Arbeitgeber, der die private Nutzung der unternehmenseigenen Kommunikationsmittel generell oder in Bezug auf einzelne Angebote verbieten oder einschränken will, muss deshalb für entsprechende Regeln sorgen. Ein totales Verbot der privaten Internetnutzung ist aber in der heutigen Informationsgesellschaft kaum der richtige Weg. Die Mitarbeitenden sollten auch die Möglichkeit haben, in vernünftigem Rahmen ihr (Privat-)Leben vom Arbeitsplatz aus organisieren zu können. Dies geschieht heute – vor allem bei der jüngeren Generation – vielfach über Social Media Plattformen.

Ob die private Nutzung in einem vernünftigen Mass bleibt, kann das Unternehmen kontrollieren. Allerdings hat es dabei einige gesetzliche Leitplanken zu beachten. So ist es gemäss Arbeitsgesetzgebung nicht zulässig, das Mitarbeiterverhalten systematisch und permanent mittels technischer Massnahmen zu überwachen. Eine personenbezogene Überwachung ist aber in engen Grenzen grundsätzlich möglich. Die Überwachung einzelner Mitarbeiter darf allerdings erst bei klaren Anhaltspunkten auf Missbrauch und nach vorgängiger Ankündigung vollzogen werden. Zudem muss die Überwachungsmassnahme verhältnismässig sein, d.h. die Überwachung darf nur den tatsächlich notwendigen Umfang bzw. Zeitraum umfassen. Erlaubt ist schliesslich ein kontinuierliches System- oder Netzwerkmonitoring, welches Nutzungsdaten nur anonymisiert erhebt und auswertet.

Vor der Überwachung sollte jedoch immer die Prävention der überbordenden Nutzung, also deren rechtliche und technische Regulierung stehen. Aus technischer Sicht kann beispielsweise eine zeitgesteuerte Sperrung die Missbrauchsmöglichkeiten präventiv einschränken. Aus rechtlicher Sicht ist primär Zweck und Umfang der privaten Nutzung festzulegen, was entsprechend in das Arbeitsverhältnis einzubinden ist (Arbeitsvertrag, Weisung, Online-Formular etc.).

Allerdings ist im Zusammenhang mit Sperrungen und Filterungen von Inhalten in der unternehmenseigenen IT-Infrastruktur anzumerken, dass in Zeiten des Smartphone-Booms Social Media Angebote zu einem grossen Teil über diesen (meist privaten) Kanal genutzt werden. Es ist deshalb auch wichtig, klare und verbindliche Regelungen über die Nutzung privater Kommunikationsmittel am Arbeitsplatz zu treffen.

Fazit

Angesichts der zunehmenden Verbreitung von Social Media Angeboten in unserer Gesellschaft kann es sinnvoll sein, die Vorteile von Social Media für die Unternehmenskommunikation zu nutzen. Da dabei auch Risiken zu beachten sind, ist es empfehlenswert, den Einsatz von Social Media in der Unternehmenskommunikation in unternehmensinternen Vorgaben klar und verbindlich zu regeln. Zurückhaltung sollten sich die Unternehmen allerdings in der Auswertung von Social Media Profilen von Stellenbewerbern auferlegen, auch wenn diese Informationen meist leicht erhältlich gemacht werden können. Auch bezüglich der privaten Nutzung von Social Media durch die Mitarbeitenden während der Arbeitszeit sollten, um Unstimmigkeiten zu vermeiden, klare Regelungen geschaffen werden, wobei das Zulassen einer Nutzung in vernünftigem Rahmen heutzutage durchaus der Unternehmenswirklichkeit entspricht.

Christian Leupi

Partner

Rechtsanwalt • MAS Business Information

Technology

Korruption – Strafrechtliche Konsequenzen und präventive Massnahmen

Korruption in ihren verschiedenen Erscheinungsformen wird einhellig als schädlich für die wirtschaftliche Entwicklung eines Staats angesehen. Sie beeinträchtigt unter anderem das Wirtschaftswachstum, die Bildungsmöglichkeiten, den Wettbewerb, die Politik, die Rechtsstaatlichkeit und die Lebensqualität. Korruption in Zusammenhang mit in- und ausländischen Amtsträgern und Privaten kann – auch für Unternehmen – nach Schweizer Recht strafrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen. Insbesondere für im Ausland tätige schweizerische Unternehmen kann Korruption ein heikles Thema werden, nachdem die Rechtslage in fremden Ländern nicht immer klar ersichtlich ist und die Gepflogenheiten unbekannt sein können. Eine vorausschauende und umsichtige Unternehmensleitung sollte in der Lage sein, die möglichen Folgen potenziell strafrechtlich relevanter Handlungen abzuschätzen und den Angestellten eine klare Position zur Haltung des Unternehmens im Hinblick auf die Problematik der Korruption vermitteln.

Bestechung von Amtsträgern

Die Bestechung schweizerischer und ausländischer Amtsträger ist im Strafgesetzbuch (StGB) geregelt und wird von Amtes wegen verfolgt. Als Amtsträger gelten beispielsweise Mitglieder von richterlichen oder anderen Behörden, Beamte, amtlich bestellte Sachverständige, Übersetzer, Schiedsrichter, Angehörige der Armee oder auch Private, die öffentliche Aufgaben erfüllen. Unter sogenannt „fremden“ Amtsträgern werden Personen in solchen Positionen verstanden, wenn sie für einen fremden Staat oder eine internationale Organisation tätig sind.

Wenn einem Amtsträger im Zusammenhang mit seiner amtlichen Tätigkeit für eine pflichtwidrige oder eine im Ermessen stehende Handlung oder Unterlassung zu seinen Gunsten oder zu Gunsten eines Dritten ein nicht gebührender Vorteil angeboten, versprochen oder gewährt wird, liegt eine aktive Bestechung vor. Eine passive Bestechung wird spiegelbildlich dann begangen, wenn der Amtsträger für sich oder einen Dritten für eine solche Handlung oder Unterlassung einen nicht gebührenden Vorteil fordert, sich versprechen

lässt oder annimmt. Beide Seiten – Bestochener und Bestechender – können somit strafrechtlich belangt werden, wenn auf diese Weise eine behördliche Vertrauensposition zur Erlangung eines ungerechtfertigten Vorteils missbraucht wird. Der ungerechtfertigte Vorteil steht dabei im Austausch mit einer konkreten Handlung oder Unterlassung. Die aktive Bestechung (bestechen) wie auch die passive Bestechung (sich bestechen lassen) können mit Freiheitsstrafe bis zu fünf Jahren oder Geldstrafe bestraft werden. Keine nicht gebührenden Vorteile sind dienstrechtlich erlaubte sowie geringfügige, sozial übliche Vorteile, wie z.B. Weihnachtsgeschenke von geringem Wert. Je nach konkreter Situation kann allerdings auch eine Zuwendung von geringem Wert als nicht gebührender Vorteil gelten, wie beispielsweise eine Zahlung von CHF 10.00 an einen Polizisten zwecks Vermeidung einer Busse.

Vorteilsgewährung im Zusammenhang mit der Amtsführung

Während sich bei der Bestechung der ungerechtfertigte Vorteil auf ein konkretes Ziel (z.B. den Erhalt

eines Auftrags) bezieht, sind beim Tatbestand der Vorteilsgewährung und -annahme ungerechtfertigte Vorteile angesprochen, die allgemein im Hinblick auf die Amtsführung gewährt werden (sogenanntes „Anfüttern“; es findet keine direkte Gegenleistung statt). Solche ungerechtfertigten Vorteile können beispielsweise Geschenke sein, die bei der Vorteilsgewährung als „Klimapflege“ angeboten, versprochen oder gewährt werden. Bei der Vorteilsannahme fordert der Amtsträger entsprechende Vorteile, nimmt diese an oder lässt sie sich versprechen. Auch hier stellen dienstrechtlich erlaubte und geringfügige, sozial übliche Vorteile keine nicht gebührenden Vorteile dar. Vorteilsgewährung und Vorteilsannahme werden mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder Geldstrafe geahndet. Das Schweizer Recht sieht – anders als bei der Bestechung – keine Strafbarkeit für die Vorteilsgewährung bzw. Vorteilsannahme im Zusammenhang mit ausländischen Amtsträgern vor.

Bestechung von Privaten

Privatbestechung – die anders als die Bestechung von Amtsträgern im Bundesgesetz gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG) geregelt ist – wird nur auf Strafantrag hin verfolgt. Wie bei der Bestechung von Amtsträgern wird zwischen aktiver und passiver Bestechung unterschieden. Da das UWG den Schutz des Wettbewerbs in der Privatwirtschaft bezweckt, muss sich bei der Privatbestechung die entsprechende Handlung auf ein Wettbewerbsverhältnis auswirken. Es sind bei der Bestechung nach UWG nicht Amtsträger (als Vertreter des Staats), sondern Arbeitnehmer, Gesellschafter oder andere Hilfspersonen als Vertreter eines Dritten angesprochen. Es geht also beispielsweise um Arbeitnehmer, die ihr Anstellungsverhältnis in einem Unternehmen zur Erlangung eines ihnen nicht gebührenden Vorteils missbrauchen. Illustrativ kann ein Angestellter genannt werden, der in seinem Unternehmen für den Einkauf des IT-Bedarfs zuständig ist und sich persönlich bei der konkreten Vergabe eines Auftrags eine Geldsumme von einem der Anbieter bezahlen lässt, wofür er im Austausch diesem Anbieter den fraglichen Auftrag erteilt. Zur Erfüllung des Tatbestands ist damit ein Dreiecksverhältnis – Bestechender, Bestochener und Dritter – vorausgesetzt. Das sogenannte „Anfüttern“ ist im Rahmen der Privatbestechung nicht strafbar. Auch bei der Privatbestechung sind geringfügige,

sozial übliche Vorteile im Rahmen des Erlaubten. Ausgenommen sind zudem vertraglich vom Dritten, beispielsweise dem Arbeitgeber, erlaubte Vorteile. Privatbestechung kann mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder Geldstrafe bestraft werden.

Strafbarkeit von Unternehmen

Neben der Strafbarkeit von Einzelpersonen besteht für Korruptionsdelikte allenfalls eine strafrechtliche Verantwortlichkeit des Unternehmens. Ein Unternehmen, das nicht alle erforderlichen und zumutbaren organisatorischen Vorkehrungen trifft, um Korruption zu verhindern, kann strafrechtlich belangt und mit einer Busse von bis zu 5 Millionen Franken bestraft werden. Die Busse wird insbesondere nach der Schwere der Tat, der Schwere des Organisationsmangels und des angerichteten Schadens sowie nach der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit des Unternehmens bemessen. Neben den schweizerischen Vorschriften sind im internationalen Verhältnis auch ausländische Antikorruptionsregeln zu befolgen. International tätige Unternehmen haben zu beachten, dass im Ausland je nachdem strengere Vorschriften gelten können, wie beispielsweise in angelsächsisch geprägten Rechtsordnungen wie den USA oder Grossbritannien (z.B. UK Bribery Act).

Unternehmen sind daher gut beraten, präventive Massnahmen zur Verhinderung von Korruption zu ergreifen.

Prävention

Für – national wie insbesondere auch international tätige – Unternehmen ist es empfehlenswert, die strafrechtlichen Risiken im Bereich der Korruption frühzeitig zu analysieren und präventive Massnahmen einzuleiten. Ein solches Vorgehen ist vor allem deshalb angezeigt, weil bei Organisationsmängeln im Zusammenhang mit der Korruptionsbekämpfung eine Strafbarkeit des Unternehmens drohen kann.

Ein Unternehmen, das präventive Massnahmen zur Korruptionsbekämpfung ergreifen möchte, sollte zunächst analysieren, welche Korruptionsrisiken identifiziert werden können. Bei dieser Evaluation sind verschiedene Faktoren zu beachten, wie beispielsweise ob das Unternehmen risikobehaftete Geschäfte betreibt (z.B. Beschäftigung von Agenten vor Ort),

in Industriezweigen mit erhöhtem Korruptionsrisiko tätig ist (z.B. in der Baubranche oder in den Bereichen Energie, Technologie oder Pharmazie) oder sich geographisch in Gebieten mit erhöhtem Risiko (z.B. Südamerika, Osteuropa, Asien und Afrika) bewegt.

Aufgrund der evaluierten Risiken sind Strategien und Grundsätze zur Korruptionsbekämpfung zu entwickeln. Diese können beispielsweise in einem Verhaltenskodex schriftlich festgehalten werden. Ein solcher vom Unternehmen verabschiedeter Verhaltenskodex sollte von der Unternehmensführung nicht nur vorbehaltlos gestützt, sondern auch entsprechend kommuniziert und vom Führungsgremium konsequent vorgelebt werden. Die verpönten Handlungen sollten im Verhaltenskodex beschrieben und anhand von Beispielen illustriert werden. Für die Angestellten soll daraus ersichtlich sein, welche Vorgehensweisen erlaubt und welche verboten sind. Beispielsweise kann hinsichtlich der Annahme und Vergabe von Geschenken und Ähnlichem definiert werden, bis zu welchem Wert solche Gesten erlaubt sind. Es ist des Weiteren zu klären, welche Instanz in der Unternehmung für die Beurteilung welcher Fälle zuständig ist. Das Unternehmen hat sicherzustellen, dass die Mitarbeitenden den Verhaltenskodex des Unternehmens zur Korruptionsbekämpfung kennen (z.B. mittels Merkblättern, Weisungen, Anti-Korruptions-Klauseln in Arbeitsverträgen etc.) und diese entsprechend geschult und sensibilisiert werden – und letztlich auch sensibilisiert bleiben. Mitarbeitende in besonders exponierten Positionen sind allenfalls intensiver zu schulen. Eine erhöhte Transparenz der Geschäftsabläufe kann zudem mit Massnahmen wie der Einführung des Vier-Augen-Prinzips erreicht werden. Als bedeutsames Instrument im Rahmen der präventiven Vorkehrungen kann ein Alarmsystem zur Entdeckung von Korruption dienen, wie beispielsweise bei grossen Unternehmen die sogenannten Whistleblower-Mel-

destellen. Diese ermöglichen es den Mitarbeitenden, unter anderem auf Missstände im Zusammenhang mit Korruption aufmerksam zu machen, ohne daraus Nachteile befürchten zu müssen. Es reicht nicht aus, dass ein Unternehmen über Compliance-Richtlinien verfügt und diese kommuniziert. Die entsprechenden Standards müssen auch umgesetzt, durchgesetzt sowie regelmässig überprüft werden. Kommen hinsichtlich der Unternehmensorganisation Probleme und Schwachstellen ans Licht, sind diese zu analysieren und zu beheben.

Je nach Grösse und Tätigkeitsfeld eines Unternehmens kann die konkrete Ausgestaltung dieser präventiven Massnahmen sehr unterschiedlich realisiert werden. Um das Risiko einer strafrechtlichen Verantwortlichkeit zu minimieren, sind die für das betreffende Unternehmen geeigneten und zumutbaren organisatorischen Vorkehrungen zu treffen.

Handlungsempfehlung

Aufgrund der nationalen und internationalen Rechtslage im Bereich der Korruptionstatbestände im Zusammenhang mit Amtsträgern und Privaten und der möglichen Strafbarkeit von Unternehmen ist es empfehlenswert, im Sinne von präventiven Massnahmen die Risiken des eigenen Unternehmens in diesem Bereich sorgfältig zu evaluieren und analysieren. In der Folge sollten – je nach Grösse des Unternehmens, dessen Tätigkeitsbereichen und den involvierten Märkten – die geeigneten Massnahmen ergriffen werden, um das Risiko eines vorwerfbaren Organisationsversagens im Voraus soweit als möglich zu eliminieren.

Vera Häne

Partnerin

Rechtsanwältin • LL.M. (New York)

In eigener Sache

Unsere Philosophie

Massgeschneiderte Lösungen als Antwort auf komplexe Fragen. Nichts weniger als das bieten Grossenbacher Rechtsanwälte den von ihnen betreuten Unternehmen und anspruchsvollen Privatpersonen.

Unsere Kanzlei

Grossenbacher Rechtsanwälte ist eine voll integrierte Anwaltskanzlei mit vier Partnerinnen und Partnern. Alle unsere Rechtsanwälte sind spezialisiert in ausgewählten Fachbereichen tätig. Je nach den Bedürfnissen unserer Mandanten arbeiten wir fachübergreifend in Teams zusammen. Zusätzlich sind wir mit ausgewählten Experten im In- und Ausland vernetzt. Diese Philosophie garantiert den von uns betreuten Mandanten höchste Qualität und massgeschneiderte Lösungen.

Unsere Mandanten

Wir betreuen insbesondere Privatpersonen mit anspruchsvollem Beratungsbedarf, staatliche Institutionen sowie kleine und mittlere Unternehmen (KMU) in sämtlichen nationalen und internationalen Fragestellungen.

Unsere Tätigkeitsgebiete

Wir betreuen unsere Mandanten bei komplexen rechtlichen Fragestellungen in sämtlichen Lebensbereichen wie Arbeit / Bau und Miete / Familie und Erbe / Gesellschaften und Unternehmen / Haftpflicht und Versicherung / ICT, IP und Wettbewerb /

Kriminalität und Prävention / Öffentliche Beurkundungen / Prozesse und Insolvenz / Staat, Steuern und Verwaltung.

Aussergerichtliche Lösungen werden immer dort angestrebt, wo es sinnvoll und wirtschaftlich wünschenswert ist. In anderen Fällen vertreten wir die Interessen unserer Mandanten in sämtlichen Gerichtsverfahren sowie Schiedsprozessen.

Unsere Rechtsanwälte

Alle unsere Rechtsanwälte sind überdurchschnittlich gut ausgebildet. Wir verfügen über zusätzliche Qualifikationen als Notare oder haben Nachdiplomstudien in speziellen Fachbereichen oder im Ausland abgeschlossen.

Unser Engagement

Unsere Mandate führen wir umsichtig, transparent und mit persönlichem Engagement. Wir sind bestrebt, die Anliegen unserer Mandanten auf höchstem professionellen und ethischen Niveau zu vertreten.

Haben Sie Fragen? Wir freuen uns.



Grossenbacher Rechtsanwälte ist eine voll integrierte Anwaltskanzlei mit vier spezialisierten Partnerinnen und Partnern. Wir betreuen insbesondere Privatpersonen mit anspruchsvollem Beratungsbedarf und kleine und mittlere Unternehmen (KMU) in sämtlichen nationalen und internationalen Fragestellungen.

Christian Leupi
Partner
Rechtsanwalt • MAS Business Information
Technology

Claudia Keller Lüthi
Partnerin
Rechtsanwältin • Notarin

Nils Grossenbacher
Partner
Rechtsanwalt • Notar

Vera Häne
Partnerin
Rechtsanwältin • LL.M. (New York)

Grossenbacher Rechtsanwälte AG
Zentralstrasse 44
CH-6003 Luzern

t +41 41 500 56 56
f +41 41 500 56 57

mail@gr-law.ch
www.gr-law.ch

© Grossenbacher Rechtsanwälte AG 2012