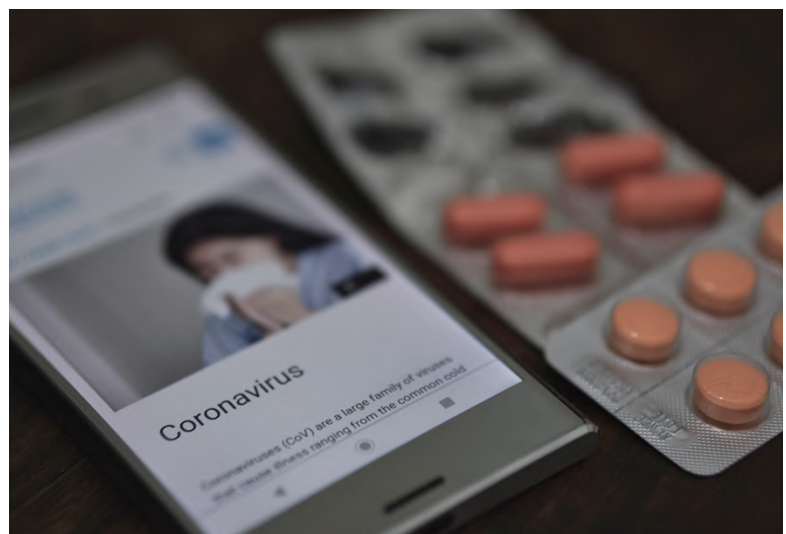


Krisenmanagement COVID-19

Psychologische Aspekte, die beim Krisenmanagement zu beachten sind

Rechtliche Fragestellungen, die Sie prüfen sollten



Psychologie und Recht – zwei wichtige Aspekte für das Krisenmanagement bei COVID-19

In diesem Dokument möchten wir auf zwei Aspekte eingehen, denen wir in den letzten Wochen bei der Beratung von Kunden zum Fall- und Krisenmanagement bei COVID-19 (Coronavirus) immer wieder begegnet sind.

Es ist wichtig, dass Sie beim Fall- und Krisenmanagement zum Coronavirus bedenken, dass bei Unternehmen, Mitarbeitern und Familienangehörigen eine große Verunsicherung und Beunruhigung bis hin zu starker Angst herrscht. Diesen **psychologischen Aspekt** müssen Sie ernst nehmen, adressieren und bei Ihrem Handeln im Krisenmanagement mit einbeziehen.

Zu diesem Thema hat die Diplom-Psychologin Svenja Möllersmann einen Beitrag verfasst, in dem sie erklärt, wie Ängste entstehen und mit welchen Ansätzen Firmen diesen entgegenzutreten können.

Im Krisenmanagement sind die **rechtliche Betrachtung** der Lage und geplanter Maßnahmen ein integraler Bestandteil. Hierzu zeigen wir einige Fragestellungen auf und der Arbeitsrechtler Prof. Dr. Michael Fuhlrott gibt Antworten zu häufigen Rechtsfragen.

Wichtig ist nicht zu vergessen, dass vieles aus dem Krisenmanagement bei anderen kritischen Ereignissen auch hier gilt. Ebenso bleiben die Regeln und Grundsätze der Krisenstabsarbeit und Krisenkommunikation bei COVID-19 bestehen.



Umgang mit den Ängsten der Belegschaft

Wann hatten Sie das letzte Mal Angst? Ich meine, so richtig? Schlug Ihr Herz schneller? Fühlten Sie sich flau im Magen? Nahmen Sie Ihre Umgebung wie durch einen Schleier wahr und/ oder beschlich Sie das Gefühl all dem ausgeliefert zu sein?

Wie Freude, Trauer, Neugier, Wut und Enttäuschung gehört auch die Wahrnehmung von Angst zum Inventar menschlicher Gefühle. Angst ist eine normale, auch körperliche Reaktion auf eine als bedrohlich wahrgenommene Situation. Unter anderem durch den Anstieg des Stresshormons Cortisol gerät der Körper kurzfristig in „Alarmbereitschaft“. Wir stellen uns auf die vermeintliche Gefahr von außen ein – bereit zum Angriff oder zur Flucht. So weit, so gut, so schlecht... Denn das, was sich in einer wirklich gefährlichen Situation als gut und wichtig erweist, verkehrt sich ins Ungute, wenn die Angst überbordend wird bzw. nicht im Verhältnis zur Bedrohung steht.

Psychologen unterscheiden Angst und Furcht. Furcht ist auf ein konkretes Objekt gerichtet - eine Spinne oder Schlange etwa - oder auf eine spezifische Situation - ein Flug, die Fahrt mit der U-Bahn. Angst ist da schon etwas schwieriger zu fassen - sie ist weniger konkret, wird als „groß“, „erdrückend“, „bedrohlich“ wahrgenommen und hat damit das Potenzial, das Leben des Betroffenen einzuschränken.

Neben Depressionen gehören Angststörungen zu den häufigsten psychischen Erkrankungen. Für Deutschland geht man davon aus, dass jedes Jahr rund zehn Millionen Erwachsene von einer behandlungsbedürftigen Angsterkrankung betroffen sind - nicht unwahrscheinlich also, dass auch Mitarbeiter Ihres Unternehmens darunter sind und nachvollziehbar, dass diese Menschen sensibler auf die aktuelle Situation reagieren.



Was tun im Umgang mit der Angst?

- Ja: Das Informieren über Fakten ist richtig.
- Ja: Es ist gut, sachlich und klar zu kommunizieren und
- Ja: Der Appell an die Vernunft, der Hinweis auf Wahrscheinlichkeiten und die Nutzung von Statistiken kann nicht schaden.

Nur: Wenn wir wirklich Angst haben, verhält all das relativ wirkungslos. Warum? Nun, weil Angst wie eingangs beschrieben eine physiologische Basis hat und zudem ihren psychologischen Ursprung in einem anderen, teilweise unbewussten Bereich unseres Gehirns. Hier zählt das Gefühl; das Wort hat kaum Gewicht. Angst können wir weder überzeugen noch weg argumentieren. Wir können aber lernen, mit diesem Gefühl der Unsicherheit umzugehen.

Unterstützen können Sie dies durch konkrete Maßnahmen:

Ernstnehmen. Nehmen Sie eigenes Unbehagen und Ängste Ihrer Mitarbeiter ernst. Taucht wie beim Coronavirus eine potenziell neue Gefahr auf, erwachsen fast unwillkürlich Ängste. Aus der Untersuchung der Angstentwicklung nach Terroranschlägen oder Atomreaktor-Katastrophen wissen wir aber auch: Menschen gewöhnen sich an neue Situationen. Nach 4-6 Wochen lässt die mediale und gesellschaftliche Aufmerksamkeit unabhängig von weiterhin bestehenden Gefahren nach.

Klarheit. Legen Sie für Ihr Unternehmen, Ihren Bereich, Ihre Abteilung im Detail fest, wie Sie mit einem Corona(verdachts)fall umgehen wollen. Wen soll der/die Betroffene zuerst kontaktieren? Auf welchem Weg? Zu welchem Zeitpunkt? Was sind die nächsten Schritte? Wer übernimmt die Koordination? Zu welchem Zeitpunkt wird z.B. die Quarantäne wieder

aufgehoben? etc. Informieren Sie die Bereichs-, Abteilungs-, Teamleiter; noch besser: Binden Sie sie ein in die Bestimmung von Abläufen, Informationsketten, Maßnahmen. Legen Sie offen, was Grundlage Ihrer Entscheidung(en) ist, woher Sie Ihre Informationen beziehen und warum.

Kommunikation. Spielen Sie die Situation nicht herunter. Kommunizieren Sie angemessen, aufrichtig, klar und sachlich und machen Sie auch deutlich, was Sie (noch) nicht wissen. Ist ein/e Ihrer Mitarbeiter/innen vom Coronavirus betroffen, dann informieren Sie Ihre Belegschaft darüber. Und: Verknüpfen Sie dies unbedingt mit der Beschreibung der damit verbundenen Maßnahmen (Quarantäne, ärztliche Betreuung etc.).

Wertung. Vermeiden Sie die Beurteilung „irrational“ im Zusammenhang mit geäußerten oder vermuteten Ängsten Ihrer Mitarbeiter. Grundsätzlich ist die Möglichkeit einer Ansteckung und Ausbreitung des Coronavirus gegeben - es steckt also ein gewisses Maß an Wahrheit in dieser Befürchtung. Die Etikettierung als „irrational“ wird als abwertend wahrgenommen und wirkt damit kontraproduktiv.

Ansprechpartner. Benennen Sie einen internen Ansprechpartner, an den sich Ihre Mitarbeiter wenden können. Das kann ein/e Mitarbeiter/in des Gesundheitsmanagements, der Personalabteilung oder auch des Betriebsrats sein. Bieten Sie in Zusammenarbeit mit dem Betriebsarzt eine oder mehrere Corona-Sprechstunden an. Geben Sie Zeiten an und sorgen Sie dafür, dass die Person/en dann wirklich erreichbar ist/sind.

Offener Austausch. Ermöglichen Sie offenen Austausch. Nutzen Sie (virtuelle) schwarze Bretter,

implementieren Sie eine FAQ-Seite im Intranet. Begleiten Sie die Aktivitäten. Aktualisieren Sie die Informationen dort kurzfristig und regelmäßig.

Bildsprache, Videos. (Bewegte) Bilder werden von unserem Gehirn weit besser und schneller aufgenommen und verarbeitet als reine Sachtexte. Emotionen werden direkt und ungefiltert angesprochen. Nutzen Sie diesen Umstand, indem Sie ein (freundliches!) Bild Ihres Betriebsarztes und/ oder internen Ansprechpartners (s.o.) veröffentlichen. Ist es möglich, kurze Info-Filme zu drehen (max. 3 Minuten)? Wunderbar! Tun Sie das! Ihre Mitarbeiter haben dann ganz klar vor Augen (und kennen die Person idealerweise auch), an wen Sie sich mit Ihren Fragen wenden können. So kann Vertrauen entstehen und wachsen.

Wir-Gefühl. Kommunizieren und feiern Sie die Erfolge Ihres Unternehmens - auch und gerade in oder im Anschluss an schwierige Zeiten (bspw. durch Storytelling). Machen Sie deutlich, dass es Ihnen um konkrete Hilfestellung geht, aber auch darum, der Krise gemeinsam mit den Mitarbeitern/innen zu begegnen.

Vielleicht stellen Sie jeden Tag ein/e Mitarbeiter/in und Coping-Strategien vor. Achten Sie in diesem Zusammenhang aber unbedingt darauf, dass umsetzbare, verständliche, konkrete Ideen und Hilfestellungen vermittelt werden.

Manöverkritik. Alles hat ein Ende... auch die Coronakrise. Ein Gefühl der Erleichterung tritt ein. Ereignisse, unangenehme Emotionen und Erfahrungen wollen wir hinter uns lassen. Halt! Nutzen Sie diese Phase zur Manöverkritik. Reflektieren Sie: Was hat für Sie, für Ihr Unternehmen gut geklappt? Wo gab es positive Rückmeldungen? Was war wirkungsvoll? Was hätte besser laufen können? Welche Maßnahmen wären möglicherweise hilfreicher gewesen? etc. Überarbeiten Sie vor diesem Hintergrund die unter „Klarheit“ beschriebenen Aktivitäten und: Kommunizieren Sie das auch! Ihre Mitarbeiter werden es zu schätzen wissen.

Was im Zuge der aktuellen Situation besonders deutlich wird, ist der Einfluss der sozialen Medien. Schnelle und unkomplizierte Kommunikation ist ein Segen, wird aber dann zum Fluch, wenn in der Konkurrenzlogik des



„höher-schneller-weiter“ fast ausnahmslos über ein Thema berichtet wird - häufig mit der Tendenz, dies sensationeller als die Konkurrenz zu tun. Das Thema wird immer größer und entwickelt eine unkontrollierbare Eigendynamik, die Spuren bei Konsumenten/innen, bei Leser/innen, bei Ihren Mitarbeiter/innen und nicht zuletzt auch Ihnen selbst hinterlässt. Wie also wäre es mit einer selbstbewussten Einschränkung des Nachrichtenkonsums? Täglich eine Nachrichtensendung ansehen und maximal 3 Artikel zum Thema lesen?

Heutzutage machen wir uns viele Gedanken über eine gesunde Ernährung. Wir kaufen Bioprodukte, studieren Zutatenlisten, achten auf Gluten und Zusatzstoffe. Natürlich tracken wir unsere Schritte, nehmen unsere Laufstrecke auf, erfassen unser Gewicht und weitere Gesundheitsdaten.

Bei Botschaften, die uns Medien vermitteln und die direkten Einfluss auf unsere Emotionen und unser Erleben haben, sind wir dagegen weit weniger kritisch. Barbara Fredrickson, eine der bekanntesten amerikanischen Forscherinnen im Bereich der Positiven Psychologie, nennt das „überflüssige Negativität“. Durch unkritischen Medienkonsum belasten wir unsere Psyche selbst – und zwar mit weitreichenden Folgen; das macht nicht zuletzt auch die aktuelle Situation bei COVID-19 sehr deutlich. Vielleicht ist das etwas, das uns wirklich Sorgen bereiten sollte ... Was meinen Sie?



Svenja Möllersmann ist Diplom-Psychologin. Sie studierte Psychologie, BWL und Neurologie an der Universität Hamburg, arbeitete mehrere Jahre als Personalreferentin in den Bereichen Personalentwicklung, Recruiting und Karriereberatung. Als Fachreferentin für Positive Psychologie, Trainerin und Co-Active Coach lebt und arbeitet sie in München. Zu psychologischen Themen ist sie auch als Beraterin im Team von SmartRiskSolutions tätig.

Rechtliche Aspekte zu COVID-19 für Arbeitgeber

Compliance ist im Krisenmanagement eine wichtige Säule und die rechtliche Betrachtung der Lage und geplanter Maßnahmen ein integraler Bestandteil.

In Zusammenhang mit COVID-19 sind wesentliche Bereiche das Vertragsrecht hinsichtlich Ihrer Verträge mit Kunden, Lieferanten und Versicherern, das Arbeitsrecht und die gesetzliche Fürsorgepflicht betroffen.

Force Majeur

Sie selbst können möglicherweise nicht Ihre Verträge gegenüber Kunden einhalten. Prüfen Sie hier, ob Sie sich auf „höhere Gewalt“ berufen können und ob es hierzu Meldefristen gibt. Dokumentieren Sie ihr Vorgehen genau. Klären Sie auch, ob die Verträge mit Ihren Lieferanten diesen ein solches Recht einräumen.

Denken Sie aber daran, dass Sie später weiterhin gut mit den Kunden und Lieferanten arbeiten möchten. Wir empfehlen hier eine frühzeitige und transparente Kommunikation mit Kunden und Lieferanten zu diesem Punkt.

Bestehender Versicherungsschutz

Es hat sich bewährt, durch die eigene Versicherungsabteilung und den betreuenden Makler, die bestehenden Versicherungsverträge im Hinblick auf Schäden durch die Ausbreitung des Coronavirus zu prüfen. Internationale Unternehmen haben häufig auch lokale Versicherungen, da teilweise eine lokale Versicherungspflicht besteht.

Eine Betriebsunterbrechungsversicherung (BU) wird meistens nicht im Falle von COVID-19 greifen, da es



sich um einen vorausgehenden Sachschaden am Versicherungsort aufgrund einer vereinbarten Gefahr handelt. Auch ein Blick auf die Transportversicherungen für Sachschäden, transportbedingte Zwischenlagerungen und Vermögensschäden ist angeraten.

Es ist davon auszugehen, dass neue sachschadens-unabhängige Betriebsunterbrechungsdeckungen (Non-Damage-Business Interruption) bei den meisten Versicherern erst wieder im kommenden Jahr möglich sind.

Prüfen Sie bei Ihren Reiseversicherungen ob beispielsweise die Mehrkosten für Quarantäne mit abgedeckt sind? Ein wissentlicher Verstoß gegen Reisewarnungen der Außenministerien kann den Versicherungsanspruch schmälern.

Gesetzliche Fürsorgepflicht

Bei der Bewertung der gesetzlichen Fürsorgepflicht geht es darum, Vorgesetzten eine Handlungssicherheit im Umgang mit häufigen Rechtsfragen zu geben – auch darum, wie weit die Fürsorgepflicht geht und wo sie in Zusammenhang mit COVID-19 endet. Dies hat einen direkten Einfluss auf die Maßnahmen, die Sie treffen. Diese sollten auch in rechtlicher Hinsicht nicht über das Ziel hinausschießen.

Die Pflichten des Arbeitgebers bei der gesetzlichen Fürsorge können in vier Bereiche unterteilt werden:

- Informationspflicht zu Gefahren für Mitarbeiter und Besucher
- Pflicht zur Prävention und Risikominimierung
- Pflicht zur Beobachtung der Lageentwicklung
- Pflicht zur Reaktion und Unterstützung bei Notfällen

Viele rechtliche Fragestellungen drehen sich um folgende Punkte und sollten mit einem Arbeitsrechtler geklärt werden:

- Welche Informationspflichten bestehen seitens des Unternehmens gegenüber den Behörden und gegenüber den Mitarbeitern?
- Muss ein Mitarbeiter seinem Arbeitgeber mitteilen, wenn er Symptome hat?
- Haftet ein Mitarbeiter, der wissentlich Symptome hat, diese verschweigt und andere ansteckt?
- Hat der Mitarbeiter die Pflicht, Dienstreisen auf Weisung des Arbeitgebers in Risikogebiete durchzuführen?
- Welche Schutzvorkehrungen muss der Arbeitgeber ergreifen?
- Wann darf der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung verweigern?
- Hat der Mitarbeiter Anspruch auf Lohnfortzahlung, wenn er aufgrund behördlicher Anweisung zu Hause bleiben muss?
- Muss ein Arbeitnehmer an einer Besprechung mit einem Kunden, der aus einem Risikogebiet kommt, teilnehmen?
- Kann der Arbeitgeber Home-Office anordnen und hat der Mitarbeiter Anspruch darauf?
- Gibt es für Unternehmen einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld?
- Welche Maßnahmen der Risikominimierung sind bei Zutrittskontrollen zulässig?
- In wieweit muss der Betriebsrat bei betrieblichen Maßnahmen zum Schutz vor dem Coronavirus beteiligt werden?

Der nachfolgende Beitrag eines Arbeitsrechtlers zu der Thematik beleuchtet einige dieser Fragen.

Sieben häufige Rechtsfragen bei COVID-19

SmartRiskSolutions hat Herrn Prof. Dr. Michael Fuhlrott, Fachanwalt für Arbeitsrecht, gebeten, Antworten aus juristischer Sicht zu häufigen Fragen in Zusammenhang mit COVID-19 (Coronavirus) zu geben.

Wann kann ein Mitarbeiter sein Erscheinen an den Arbeitsplatz verweigern, ggf. auf Home-Office bestehen?

Ein Recht zur Verweigerung der Arbeit aus bloßer Angst um eine Infektion besteht nicht. Macht der Arbeitnehmer dies gleichwohl, droht eine fristlose Kündigung wegen Arbeitsverweigerung. Home-Office kann nur im beiderseitigen Einvernehmen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber angeordnet werden. Einseitig kann das Home-Office nur in besonderen

Fällen angeordnet werden, etwa wenn mit dem Betriebsrat eine dies erlaubende Betriebsvereinbarung abgeschlossen ist.

Wann kann ein Mitarbeiter eine Reise verweigern?

Ein Recht auf Verweigerung einer Dienstreise kann vom Arbeitnehmer nur im Ausnahmefall nach sorgfältiger Abwägung im Einzelfall geltend gemacht werden. Die Verweigerung einer Bahnfahrt oder der Besuch eines innerdeutschen Kongresses sind keine Ausnahmefälle. Ein solcher Ausnahmefall könnte aber z.B. bejaht werden, wenn ein Arbeitgeber eine Dienstreise nach Norditalien oder Südkorea anordnet. Wenn der Arbeitgeber hier darlegt, dass die Reise besonders dringlich ist (etwa weil der Arbeitnehmer dort zur Sicherstellung der Produktion in Deutschland



oder zum Einkauf wichtiger Rohstoffe tätig werden muss) und der Arbeitgeber ausreichende sonstige Schutzmaßnahmen trifft sowie den Mitarbeiter entsprechend instruiert, wird die Dienstreiseanordnung zu befolgen sein. Hier kommt es aber maßgeblich auf den Einzelfall an.

Muss ich alle anderen Mitarbeiter sofort nach Hause schicken, wenn ein Mitarbeiter im Großraumbüro ein Verdachtsfall ist?

In der Regel werden Behörden bei Kontakt mit Infizierten eine Quarantäne gem. §§ 28, 30 Infektionsschutzgesetz (IfSG) anordnen. Als Arbeitgeber kann es unbesehen davon sinnvoll sein, bei Verdachtsfällen entsprechende Maßnahmen zu treffen, also z.B. Büroflächen zu desinfizieren, bestimmte Mitarbeiter für einen begrenzten Zeitraum von der Arbeitsleistung bezahlt freizustellen oder sich auf eine vorübergehende Home-Office Tätigkeit zu einigen. Andernfalls drohen weitgehende behördliche Auflagen bis hin zur Schließung, wenn sich der Verdacht erhärtet.

Wann haben Mitarbeiter Anspruch auf Schutzausstattung?

Der Arbeitgeber hat in Ausübung seiner arbeitgeberseitigen Fürsorgepflicht gem. §§ 241 Abs. 2, 618 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) eine Gefährdungsbeurteilung zu erstellen und hiernach angemessene Schutzmaßnahmen zu treffen. Insbesondere Mitarbeiter in Hausarztpraxen aus Regionen, in denen bereits Fälle aufgetreten sind, können daher regelmäßig die Zur-Verfügung-Stellung geeigneter Schutzkleidung verlangen, wenn sie mit potentiell Infizierten in Kontakt kommen.

Haben Mitarbeiter Anspruch auf Freistellung, wenn die Kita/Schule schließt und damit ein Recht auf Lohnfortzahlung?

Die Arbeitnehmer können nur für einen begrenzten Zeitraum unbezahlt von der Arbeit fernbleiben, wenn eine Kinderbetreuung nicht anders zu gewährleisten ist. Ein Recht auf Lohnfortzahlung erfolgt daraus regelmäßig nicht. Lohnfortzahlung ist erst dann zu leisten, wenn der Arbeitnehmer selbst erkrankt ist oder unter behördlich angeordneter Quarantäne steht. Sind die Kinder des Mitarbeiters erkrankt, zahlt der Arbeitgeber nicht. Allerdings zahlt die gesetzliche Krankenversicherung in derartigen Fällen bis zu 10 Tagen / Jahr ein „Kinderkrankengeld“ an den Arbeitnehmer (§ 45 Abs. 5 SGB V).

Dürfen Firmen bei jedem Mitarbeiter und Besucher Fiebermessungen im Rahmen der Zugangskontrolle durchführen?

Fiebermessen beim Betreten des Betriebsgeländes gegenüber Besuchern und Betriebsfremden ist die Ausübung des Hausrechts des Unternehmens. Dieses kann gegenüber Dritten nach eigenem Ermessen festlegen, wer unter welchen Voraussetzungen – wie z.B. Einverständnis zum Fiebermessen - das Gelände betreten darf. Die Vorgaben dürfen nur nicht diskriminierend sein, was vorliegend aber nicht der Fall ist.

Die Pflicht zum Fiebermessen bei Arbeitnehmern kann auf Grundlage des arbeitgeberseitigen Direktionsrechts gem. § 106 GewO angeordnet werden. Allerdings ist bei Arbeitnehmern, die zum Betreten des Firmengeländes in Erfüllung ihrer Arbeitspflicht verpflichtet sind und damit keine Wahl zum „Fernbleiben“ haben, deren verfassungsrechtlich geschütztes Persönlichkeitsrecht zu beachten.

Willkürliche Gesundheitsuntersuchungen sind damit unzulässig. Ob eine generelle Pflicht zum Fiebermessen in einer Pandemie-Situation wie vorliegend angeordnet werden kann, muss im Einzelfall beurteilt werden. Gibt es im Betrieb bereits Verdachtsfälle, war ein Arbeitnehmer in einem Risikogebiet oder ist das Unternehmen in einer Region gelegen, in der es Infizierte gibt, sprechen gute Argumente für ein derartiges Vorgehen. Hier bleibt auch die weitere Entwicklung der Epidemie zu beachten.

Zudem ist bei Vorgaben für Arbeitnehmer ein bestehender Betriebsrat zu beteiligen (§ 87 Abs. 1 Nr. 1 Betriebsverfassungsgesetz – BetrVG).

Welche Widerspruchsmöglichkeiten habe ich gegenüber Auflagen vom Gesundheitsamt, wenn diese übertrieben erscheinen?

Es sind die „normalen“ Mittel des Verwaltungsverfahren denkbar, also insbesondere Widerspruch bei der Behörde oder eine gerichtliche Anfechtungsklage. Da die Behörden die Auflagen regelmäßig

sofort vollziehen werden, ist hier insbesondere an ein Vorgehen im Wege des einstweiligen Rechtsschutzes zu denken.



Prof. Dr. Michael Fuhlrott ist Fachanwalt für Arbeitsrecht bei FHM Rechtsanwälte in Hamburg. FHM berät Unternehmen und Führungskräfte in allen arbeitsrechtlichen Fragestellungen.

FHM ist neben arbeits- und datenschutzrechtlicher Beratung insbesondere im Bereich Wirtschaftsstrafrecht tätig, wo sowohl Unternehmen in der präventiven Beratung, als auch Einzelpersonen in der strafrechtlichen Verteidigung vertreten werden. FHM wurde 2019 von der Wirtschaftswoche zur TOP-Kanzlei u.a. für Arbeitsrecht und Wirtschaftsstrafrecht ausgezeichnet. Weitere Informationen finden Sie unter www.fhm-law.de.

Über uns und unsere Dienstleistungen

Die SmartRiskSolutions GmbH ist ein auf Sicherheit- und Krisenmanagement spezialisiertes Beratungsunternehmen. Ehemalige Angehörige bundesdeutscher Sicherheitsbehörden sowie Offiziere von Spezialeinheiten, die seit Jahren als Krisenberater in der Wirtschaft tätig sind und über eine langjährige Auslandserfahrung verfügen, bilden den Kern unseres Teams.

Zu unseren Kunden gehören multinationale Konzerne, mittelständische Unternehmen, halbstaatliche Organisationen, NGOs, Medien, zahlreiche Verbände, wie Industrie- und Handelskammern sowie Vermögensinhaber und Unternehmerfamilien.

Unsere Services

- Sicherheitsmanagement
- Sicherheit bei Auslandsprojekten und Reisesicherheit
- Krisen- und Notfallmanagement
- Sicherheit für Vermögensinhaber und Unternehmerfamilien



Kontakt

Nehmen Sie Kontakt zu uns auf. Wir beantworten gerne Ihre Fragen.

SmartRiskSolutions GmbH

Nördliche Münchner Str. 14a

D-82031 Grünwald

Tel. +49 89 12503247-0

www.smartrisksolutions.de

