

# KRISENMANAGEMENT IM TIERHAUS

In diesem Bericht werden **einzelne Beispiele und Erfahrungen** aufgezeigt, wie in Tierversuchseinrichtungen die Versorgung der Tiere während der Pandemie zu jedem Zeitpunkt, auch mit reduziertem Personal, sichergestellt wird. Diese Beispiele können als Vorlage unterstützend dazu dienen, das Krisenmanagement in den einzelnen Einrichtungen anzupassen.

## 1. Krisenmanagement in Bezug auf die Tierhaltung insbesondere laufende/geplante Tierversuche, Zuchtprogramme, Tierversand

- Reduktion des Tierbestands und damit Reduktion des Pflegeaufwands; Keine Tierbestellungen (keine Neubestellungen, keine Neuzugänge, Tierim- bzw. exporte einstellen oder auf das Minimum reduzieren);
- Zuchtprogramme stoppen oder auf Erhaltungszucht reduzieren (max. 2 Zuchtkäfige zum Linienhalt);
- kein Neustart von Projekten; geplante Termine für Workshops etc. bis auf Weiteres verschieben;
- Beendigung von Tierversuchen in der Endphase sinnvoll und zeitnah oder Unterbrechung und Aussetzen der Versuche bis auf Weiteres. Wenn unumgänglich, Durchführung laufender Tierversuche unter Einhaltung der Hygienemaßnahmen und mit minimalem Personalaufwand (nach Genehmigung durch den Verwender bzw. der Institutsleitung);

## 2. Krisenmanagement im Umgang mit Gebrechen im Tierhaus sowie Vorratshaltung notwendiger Verbrauchsmaterialien wie beispielsweise Spezialnahrung, Nistmaterial oder Arzneimittel

- Routinemäßige Vorgehensweise bei Gebrechen bleibt unverändert (meist schon vorhandener Notfallplan), außer der zusätzlichen Einhaltung der auferlegten Hygienemaßnahmen und Abstandsregeln, sowie Voranmeldung der hinzugerufenen Personen (z.B. Handwerkern).
- Technische Überwachung wird durch MitarbeiterInnen der Haustechnik außerhalb der Arbeitszeiten der TierpflegerInnen vorgenommen; durchgehende Rufbereitschaft für technische Unterstützung soll weiter gegeben sein.
- Vorräte sind meist ausreichend (für 8 - 12 Wochen) vorhanden oder werden rechtzeitig in größeren Mengen bestellt (keine Lieferengpässe, außer temporär bei Schutzmasken), Rücksprache mit Zulieferern über Verfügbarkeit von Waren.

### **3. Krisenmanagement betreffend das Personal, das mit den Tieren befasst ist, insbesondere bezüglich der täglichen Kontrolle der Tiere, veterinärmedizinische Versorgung, Beaufsichtigung der Tierversuche, Kommunikation**

- Ausstattung des Personals mit geeigneter Schutzkleidung;
- Reduktion des Personenkontaktes auf ein absolutes Minimum, Einteilung des Pflegepersonals in Teams ohne Kontakt zueinander, pro Einsatzbereich 2 unabhängige Teams im Wechseldienst;
- Bei kleineren Einrichtungen können Kooperationsvereinbarungen für Notfälle mit anderen kleineren Einheiten getroffen werden;
- Einteilung der TierärztInnen in Teams oder im Wechseldienst (mit voller Schutzkleidung und möglichst ohne Kontakt zu den TierpflegerInnen);
- Verantwortliche Ansprechperson/KoordinatorIn für Personal und Tierhaus sollte täglich vor Ort oder in jedem Fall telefonisch erreichbar sein;
- In allen Teams sollen ausgewogene fachliche Kompetenzen und gleiche Kenntnisse über den jeweiligen Einsatzbereich gegeben sein;
- Personal-Backup bei Ausfall oder erhöhtem Arbeitsaufwand: ForscherInnen bzw. StudentInnen/PraktikantInnen als Hilfskräfte zur Unterstützung der TierpflegerInnen;
- Kein unnötig langer Aufenthalt am Arbeitsplatz, nach Beendigung der Tätigkeiten unverzügliches Verlassen der Arbeitsstätte zur Vermeidung von unnötigem Personenkontakt;
- Wenn möglich, keine Nutzung von Öffentlichen Verkehrsmitteln zum Arbeitsplatz;
- Bei Universitätsklinken: Vermeidung von Kontakten zwischen ForscherInnen und ÄrztInnen der Patientenversorgung
- Gestaffelte Nutzung von Laborräumlichkeiten, Umkleiden oder Gemeinschaftsräumen; dazwischen Zeit für Desinfektion und Lüftung einplanen; digitale Raumreservierung für Labors oder Arbeitsräume;
- Sicherstellung der Kommunikation via Email und Telefon, bei Bedarf Videokonferenzen anstatt Präsenzmeetings
- Ausführung der administrativen Tätigkeit im Homeoffice, Abbau von Zeitguthaben oder Urlaub; Konsumation von Sonderurlaub; ggf. Freistellung von Personen, die zur Risikogruppe zählen;
- Zentrale Anlaufstellen/Hotlines für MitarbeiterInnen (bspw. betreffend Anliegen zu COVID-19; SARS-CoV-2-Testangebot für MitarbeiterInnen);

### **4. Welche besonderen Herausforderungen traten auf und welche daraus resultierenden Maßnahmen wurden umgesetzt oder sind geplant?**

- Eine ausreichende Bevorratung ALLER Verbrauchsgüter hat sich als günstig erwiesen.
- Grundkompetenz des Stammpersonals in allen Zuständigkeitsbereichen ist zu empfehlen, damit das Personal nach Bedarf zumindest vorübergehend in jedem Bereich eingesetzt werden kann. Eine zentrale Ansprechperson/KoordinatorIn hat sich als hilfreich erwiesen.

- Erhöhtes Arbeitspensum für die TierpflegerInnen, erhöhte körperliche Belastung, teilweise erschwertes/zeitaufwendigeres Arbeiten durch Tragen von Schutzkleidung und häufigen Kleidungswechsel; Erhöhte psychische Belastung der MitarbeiterInnen durch das Fehlen sozialer Kontakte, zusätzlicher Stress ist nicht zu unterschätzen – Erkenntnis: Der soziale Austausch ist wesentlich, damit sich niemand im Stich gelassen fühlt!
- Kommunikationsbereitschaft und Flexibilität haben sich als Vorteil erwiesen.
- Sicherstellung eines normalen Ablaufs für die Tiere als Hauptkriterium. Manche Tiere haben auf den „TierpflegerInwechsel“ reagiert wie (Zuchtausfälle, Barbering) – ähnlich wie bei Urlauben, Krankenständen; Maßnahmen: verstärkte, engmaschigere Kontrollen um Belastungen für die Tiere zu vermeiden.

### **Weiterführende Literaturhinweise:**

- [https://www.aalas.org/iacuc/iacuc\\_resources/disaster-preparedness](https://www.aalas.org/iacuc/iacuc_resources/disaster-preparedness)
- <https://olaw.nih.gov/covid-19.htm>
- <https://www.na3rsc.org/compassion-fatigue/>