

# MenschTier

Herausgegeben von  
Dr. Rainer Wohlfarth

## Eignungsdiagnostik von Hunden: Mythos und Wirklichkeit

Nicht nur für tiergestützte Interventionen

Chris Ott, Lisa Ott, Bettina Mutschler & Rainer Wohlfarth



MenschTier

Beiträge zur Mensch-Tier Beziehung

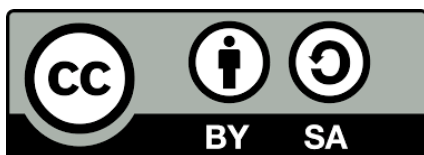
Wohlfarth & Mutschler GbR

## **Herausgeber**

Dr. Rainer Wohlfarth  
Wohlfarth & Mutschler GbR  
Brandbach 4  
77887 Sasbachwalden

© 2024 Rainer Wohlfarth

## **Rechte**



Dieses Werk ist lizenziert unter der Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 Lizenz (BYSA). Diese Lizenz erlaubt unter Voraussetzung der Namensnennung des Urhebers die Bearbeitung, Vervielfältigung und Verbreitung des Materials in jedem Format oder Medium für beliebige Zwecke, auch kommerziell, sofern der neu entstandene Text unter derselben Lizenz wie das Original verbreitet wird.

Die Bedingungen der Creative-Commons-Lizenz gelten nur für Originalmaterial. Die Wiederverwendung von Material aus anderen Quellen (gekennzeichnet mit Quellenangabe) wie z.B. Schaubilder, Abbildungen, Fotos und Textauszüge erfordert ggf. weitere Nutzungsgenehmigungen durch den jeweiligen Rechteinhaber.

## Inhaltsverzeichnis

|   |    |
|---|----|
| Einleitung.....   | 4  |
| Definition Auswahlverfahren .....   | 4  |
| Fünf zu klärende Kriterien für Auswahlverfahren .....                         | 4  |
| Allgemeines versus settingspezifisches Anforderungsprofil .....               | 8  |
| Anforderungsprofil mit Fokus Hund vs. Fokus Mensch-Hund Team .....            | 9  |
| Anpassung des Anforderungsprofils an das Fähigkeitsprofil .....               | 10 |
| Theoretische Grundannahmen .....  | 10 |
| Operationalisierung von Auswahlkriterien.....                                 | 12 |
| Eignungsbeurteilung vor der Ausbildung oder Auswahl nach der Ausbildung ..... | 14 |
| Gütekriterien der Auswahlverfahren.....                                       | 16 |
| Beobachtungs- und Wahrnehmungsfehler.....                                     | 18 |
| Ein Auswahlverfahren versus Methodenmix.....                                  | 19 |
| Zusammenfassung .....   | 19 |
| Unser Fazit .....   | 20 |
| Literatur .....   | 23 |

## Einleitung

Die Diskussion über das Für und Wider von standardisierten Auswahlverfahren<sup>1</sup> von Hunden bzw. Mensch-Hund Teams in tiergestützten Interventionen ist in letzter Zeit erneut entfacht worden.

Erstens durch den PADA-Test (Personality Assessment for Dogs) der ICoFA (The International Community of Anthrozoology). Dieser Test möchte die grundlegenden Persönlichkeitseigenschaften eines Hundes erfassen und daraus eine Eignung für tiergestützte Interventionen ableiten.

Zweitens hat die ISAAT (International Society of Animal Assisted Therapy) bei ihrer letzten Hauptversammlung beschlossen, dass der Therapiebegleithundausbildung ein Eignungstest vorangehen müsse. Dies bedeutet, dass im aktuellen Rahmenlehrplan der ISAAT für die Basisausbildung von Mensch-Hund Teams sowohl eine Überprüfung vor Aufnahme der Ausbildung wie auch eine Anschlussprüfung vorgesehen ist.

Drittens werden in den Debatten über Eignungstests – so auch in der Ausgabe 1/2024 der „tiergestützten“ leider oft untaugliche Vergleiche herangezogen, also „Äpfel mit Birnen vergleichen“.

Wir möchten in diesem Artikel daher die inhaltlichen und fachlichen Aspekte von Auswahlverfahren im Sinne einer Eignungsdiagnostik differenzieren, um die Diskussion fachlich wie inhaltlich zu konkretisieren.

## Definition Auswahlverfahren

Das Auswahlverfahren eines Hundes bzw. eines Mensch-Hund-Teams hat als Ziel aus tiergestützten Settings abgeleiteten Situationen, das Verhalten von Hunden bzw. Mensch-Hund

Teams systematisch zu erfassen und zu analysieren. Es wird beobachtet, wie sich in diesen Situationen die relevanten Eignungsmerkmale zeigen und daraus wird abgeleitet, ob eine Eignung zur Ausbildung oder zur Mitarbeit in tiergestützten Settings besteht bzw. ob und wenn ja, welches Entwicklungspotential besteht.

## Fünf zu klärende Kriterien für Auswahlverfahren

Erstens ist das Anforderungsprofil zu klären. Das Anforderungsprofil wird sich wesentlich unterscheiden, je nachdem, ob das Mensch-Hund Team allgemein in tiergestützten Interventionen tätig wird. Zum Beispiel bei einem Verein, welcher tiergestützten Aktivitäten in unterschiedlichsten Institutionen anbietet. Oder ob der Hund bzw. das Mensch-Hund Team nur in einem spezifischen Setting arbeiten wird, wie zum Beispiel einer Praxis für Kinder- und Jugendpsychotherapie. Es wird sofort einsichtig, dass an das Mensch-Hund-Team sehr unterschiedliche Anforderungen gestellt, wenn der Hund als Präsenzhund mit gleichbleibendem Klientel, wechselnden Klient:innen, in der aufsuchenden Arbeit oder in festen Räumlichkeiten miteinbezogen wird, um nur eine kleine Auswahl an unterschiedlichen Settings aufzuzählen. Zudem ist zu klären, ob der Fokus der Beurteilung auf dem Hund oder dem Mensch-Hund-Team liegt und inwiefern das Anforderungsprofil auch an die Fähigkeiten der Beteiligten angepasst werden könnte.

Zweitens ist zu klären, welche theoretischen Annahmen dem jeweiligen Auswahlverfahren zu Grunde liegen. Basiert der Ansatz auf einem Eigenschaftsparadigma, das davon ausgeht, dass Hunde eine letztlich neuronal bestimmte Persönlichkeit besitzen, die über Situationen hinweg stabil ist (Trait-Ansatz) oder ein eher dynamisches Paradigma (Interaktionsansatz), das davon ausgeht, dass Persönlichkeitseigenschaften und Umweltbedingungen in einer wechselseitigen Beziehung stehen. Also Hunde situationsspezifisch sich sehr unterschiedlich verhalten können.

---

<sup>1</sup> Wir haben uns entschieden die Begriffe Eignung, Eignungsverfahren, Auswahlverfahren, Auswahlmethoden und nicht Prüfung oder Test zu verwenden, da es analog der humanen Personalauswahl darum geht geeignete Hunde bzw. Mensch-Hund Teams für eine bestimmte Tätigkeit auszuwählen. Zudem geht es anders als in einem Test bzw. einer Prüfung nicht darum das beste Ergebnis zu erzielen, sondern um eine Passung zwischen Anforderungs- und Fähigkeitsprofil.

Drittens ist zu unterscheiden, ob es sich um ein Auswahlverfahren vor der Ausbildung zum Therapiebegleithunde-Team handelt, also um ein Verfahren, das herausfinden möchte, ob das individuelle Tier grundsätzlich für die Mitarbeit in tiergestützten Interventionen geeignet ist. Oder ob es sich um ein Verfahren nach einer solchen Ausbildung handelt, das zeigen soll, ob das Mensch-Hund Team den spezifischen Anforderungen tiergestützter Interventionen gewachsen ist.

Viertens sollte nachvollzogen werden können, wie die Auswahlkriterien operationalisiert worden sind. Operationalisieren meint, der Messung zugänglich gemacht wurden.

Fünftens ist zu fragen, ob die jeweilige Auswahlmethode entsprechende Gütekriterien erfüllt. Als Gütekriterien werden eine Reihe von Merkmalen bezeichnet, die dazu dienen, die Qualität von Messinstrumenten und Erhebungsverfahren, ihrer Konzeption und Anwendung einzuschätzen. Hierzu gehören Objektivität, Validität und Reliabilität. Denn das primäre Ziel aller Auswahlverfahren ist es, geeignete und ungeeignete Hunde bzw. Mensch-Hund Teams identifizieren zu können.

### *Eignungsdiagnostik beim Menschen*

Für die Eignungsdiagnostik bei Menschen wurde die DIN 33430 formuliert. Sie fordert, dass folgende wesentliche Aspekte erfüllt sein müssen:

- Eignungsmerkmale konkret durch verhaltensnahe Beschreibungen beschreiben
- Verfahren muss eindeutigen Bezug zu Anforderungen haben; belegt durch Studienlage
- Handhabungshinweise = Manuale zur Durchführung; Aus-/Weiterbildung zur Handhabung der Testverfahren

Dies bedeutet, dass Eignung immer bedeutet: Eignung wessen wofür. Aus unserer Sicht sind viele Diskussionen nicht fruchtbar, wenn nicht geklärt wird, von welchen Begrifflichkeiten im Rahmen tiergestützter Interventionen und da-

mit von welchen grundsätzlichen Voraussetzungen für eine Arbeit mit Tieren ausgegangen wird.

### *Anforderungsanalyse als Basis*

Zu Beginn eines jeden Auswahlprozesses steht die Frage, was sind die relevanten Fertigkeiten und Fähigkeiten, um den angezielten Anforderungen für den späteren Arbeitsbereich gewachsen zu sein. Denn nur, wenn Mitglieder einer Auswahlkommission wissen, welche Anforderungen ein Hund bzw. ein Mensch-Hund Team gerecht werden müssen, können sie beurteilen, ob ein Hund bzw. ein Mensch-Hund Team für tiergestützte Interventionen im Allgemeinen bzw. für ein tiergestütztes Setting im Spezifischen geeignet ist oder eben nicht.

Dieser „Auswahlprozess“ läuft immer ab, manchmal implizit, hoffentlich meist explizit. Implizit, in dem sich die Bezugsperson darüber Gedanken macht, ob ihr Hund einer bestimmten Aufgabe gewachsen ist oder nicht. Explizit, in dem mehr oder weniger standardisierte Auswahlverfahren eingesetzt werden und eine unabhängige Auswahlkommission entscheidet, ob eine Übereinstimmung zwischen Anforderungen und vorhandenen Fähigkeiten und Fertigkeiten vorliegt.

### *Anforderungsanalyse*

Entsprechend sollte die Basis einer jeden Auswahl von tierlichen wie menschlichen Mitarbeitenden in tiergestützten Interventionen eine Anforderungsanalyse bilden. Diese dient dazu, die spezifischen Anforderungen zu identifizieren und daraus ein Anforderungsprofil abzuleiten. Winkle und Mitarbeitende (2020) haben versucht Job Charakteristika für tiergestützte Therapie abzuleiten (Tabelle 1). Daraus können allgemeine Leitfragen abgeleitet werden (Tabelle 2), die eine erste Annäherung an ein Anforderungsprofil ermöglichen.

## **Tabelle 1: Job Charakteristika eine Therapiebegleithundes**

|   |
|---|
| • Demografische Merkmale der Klienten   |
| ○ körperliche und kognitive Auswirkungen  |
| ○ Geschlecht, Alter, Vorkenntnisse  |
| ○ Vorliebe / Abneigung zu Tieren  |
| • Krankheits- bzw. behinderungsspezifische Aspekte  |
| ○ Körperliche Einschränkungen   |
| ○ unnatürliche Körperhaltungen (z.B. im Bett liegend / im Rollstuhl fixiert) und / oder spezielle Hilfsmittel (z.B. Rollstuhl, Gehhilfen) |
| ○ kognitive Leistungsfähigkeit (z.B. kann Klient Hundeverhalten verstehen)  |
| ○ psychische Störungen (z.B. geringer Antrieb, Hyperaktivität, emotionale Instabilität)   |
| ○ medikamentöse Behandlung, die den Zustand des Menschen verändert  |
| • Umgebungsbedingungen  |
| ○ kleine Klinik - großes Krankenhaus,   |
| ○ innen/außen   |
| ○ Behandlungszimmer, Gruppenraum, Aufenthaltsraum   |
| ○ Umgebung mit vielen Ablenkreizen  |
| • Mitarbeit des Hundes  |
| ○ mit oder ohne Leine   |
| ○ Verhalten: aktiv oder passiv  |
| ○ Verhalten: von sich aus Kontakt aufnehmend, auf Klienten reagierend   |
| ○ natürliche versus antrainierte Verhaltensweisen   |
| ○ freiwillige Mitarbeit, Rückzugsmöglichkeit  |
| • Häufigkeit und Dauer der Mitarbeit  |
| • Anzahl der Klienten pro Tag   |

(nach Winkle, Johnson & Mills, 2020; Übersetzt, modifiziert ergänzt durch die Autor:innen)

**Tabelle 2: Leitfragen einer Anforderungsanalyse**

|   |
|---|
| • Welche Ziele und Aufgaben bestehen?   |
| • Was soll erreicht werden?   |
| • Was muss dafür getan werden?  |
| • Was muss der Hund / das Mensch-Hund Team dafür können und wollen?   |
| • Welche Rollen hat der Hunde / das Mensch-Hund-Team?   |
| • Welche Erwartungen stellen andere an ihn / sie?   |
| • In welchen Situationen, bei welchen kritischen Ereignissen, zeigt sich besonders, ob ein Hund / Mensch-Hund Team kompetent ist? |

### *Allgemeines Anforderungsprofil*

In den meisten Auswahlverfahren wird nach unserem Wissensstand ein allgemeines Anforderungsprofil zugrundegelegt. So auch beim PADA Test oder der Prüfung des Messerli Instituts der VetUni Wien.

Als Beispiel für ein allgemeines Anforderungsprofil kann die Untersuchung einer japanischen Arbeitsgruppe herangezogen werden (Sakurama et al., 2023). Diese erfasste die Eigenschaften von geprüften Therapiebegleithunden anhand des C-Barq. Der Fragenkatalog „C-BARQ“ (Canine Behavioral Assessment & Research Questionnaire) ist ein standardisiertes Instrument, um Hundeverhalten zu evaluieren. Die Hunde hatten die Prüfung als „Therapiebegleithunde“ der Hokkaido Volunteer Dog Association vorher bestanden. Es handelt sich also um ein allgemeines Anforderungsprofil.

Die Arbeitsgruppe filterte 13 Eigenschaften, die einen „erfolgreichen“ Therapiebegleithund charakterisieren sollen, heraus (Siehe Tabelle 3)

Die Übersicht (Tabelle 3) listet vor allem Verhalten auf, welches in tiergestützten Settings nicht erwünscht ist. Es ist insgesamt sehr Defizit orientiert. Es wird dagegen wenig darüber ausgesagt, welche Ressourcen und Fähigkeiten der Hund besitzen sollte, wie zum Beispiel angemessene Selbstregulation, Fähigkeit zur Impulskontrolle oder angemessenes Aktivitätsniveau, Kooperationsfähigkeit. Dies wäre jedoch

für die Erstellung eines Anforderungsprofils unbedingt notwendig.

Institutionen, welche ihre Mensch-Hund Teams in unterschiedlichsten Settings einsetzen, werden möglicherweise ein eher allgemeines Anforderungsprofil zugrunde legen als ein Psychotherapeut, dessen Hund nur in seinen Praxisräumen mitarbeitet und damit deutlich geringe Anforderungen erfüllen bräuchte.

Dies wird in der Prüfungsordnung für die Beurteilung von Therapiebegleithundeteams des Messerli Instituts in Österreich deutlich (Vet. Uni Wien, 2018): „Für den erstmaligen Antritt zur Beurteilung müssen 8 Einschulungen am Klienten (inklusive Datum und Dauer) in den letzten 12 Monaten vor dem Prüfantritt in mindestens 2 verschiedenen Institutionen mit mindestens 2 Einsatzgebieten gemeinsam mit einem/einer PraxisanleiterIn nachgewiesen werden.“

Die Prüfungsordnung des Messerli Instituts in Österreich geht also davon aus, dass Therapiebegleithunde-Teams in unterschiedlichen Institutionen und unterschiedlichen Settings tätig sein werden. Sie basiert auf der bisherigen Definition der IAHAIO, welche tiergestützte Therapie vorwiegend nicht anhand der spezifischen beruflichen Ausbildung differenziert.

**Tabelle 3: Persönlichkeitseigenschaften von Therapiebegleithunden (Allgemeines Anforderungsprofil)**

| Verhaltensdimension                                    | Erwünschte Ausprägung |
|--|-----------------------|
| Trainierbarkeit und Obdience                           | Hoch                  |
| Enge Beziehung zu Bezugsperson                         | Mittel                |
| Erregbarkeit   | Niedrig               |
| Trennungsangst   | Niedrig               |
| Aggressives Verhalten                                  | Niedrig               |
| Furcht und Angst vor fremden Hunden                    | Niedrig               |
| Furcht und Angst vor unbekanntem Situationen           | Niedrig               |
| Ausgeprägtes Territorialverhalten                      | Niedrig               |
| Hyperaktivität   | Niedrig               |
| Aggressives Verhalten bei Begegnung mit fremden Hunden | Niedrig               |
| Aggressives Verteidigen von Ressourcen                 | Niedrig               |
| Aggressives Verhalten gegenüber bekannten Hunden       | Niedrig               |
| Auffälliges Verhalten                                  | Niedrig               |

Aus: Sakurama, M., Ito, M., Nakanowataru, Y., & Kooriyama, T. (2023). Übersetzung durch die Autoren

Ein allgemeines Anforderungsprofil wird in der Regel durch standardisierte Beobachtungsverfahren überprüft. Sie bestehen aus einem Set von Situationen (z.B. Begegnung mit anderen Hunden, Begegnung mit fremden Menschen, Reaktion auf Lärm), in denen das Verhalten des Hundes und in manchen Verfahren auch die Interaktion zwischen Bezugsperson und Hund erfasst wird.

### Allgemeines versus settingspezifisches Anforderungsprofil

Die beschriebenen allgemeinen Anforderungen sind jedoch für viele Mensch-Hund Teams gar nicht gegeben, da die Hunde ihre Menschen, bei ihrer spezifischen professionellen Tätigkeit zum Beispiel als Psychotherapeut:in oder Sozialpädagoge:in unterstützen.

Bei allgemeinen Anforderungsprofilen schimmert dagegen die veraltete Vorstellung durch, tiergestützte Therapie sei eine eigenständige berufliche Tätigkeit oder ein Therapiebegleithund müsse für die unterschiedlichsten Settings geeignet sein.

Die Diskussion um Eignungsprüfungen ist also auch eine Diskussion darüber, ob es „die“ tiergestützte Interventionen, „die“ tiergestützte Therapie oder „die“ tiergestützte Pädagogik überhaupt gibt oder ob wir nicht sehr viel spezifischer von tiergestützter Psychotherapie, tiergestützter Ergotherapie, tiergestützter Physiotherapie, tiergestützter Sozialer Arbeit usw. sprechen sollten. Selbst innerhalb dieser Bereiche können die Anforderungen trotzdem noch sehr unterschiedlich sein, denn es macht einen großen Unterschied, ob zum Beispiel ein:e Ergotherapeut:in ihren Hund zu den Klienten nach Hause mitnimmt oder sie in Praxisräume arbeiten. Während im ersten Fall der Hund zum Beispiel sich gegenüber anderen Hunden und auch Katzen zumindest neutral verhalten sollte, ist dies in den eigenen Praxisräumen ein weniger wichtiges Kriterium. Ein weiteres Beispiel: Arbeitet eine Sozialarbeiterin in der aufsuchenden Suchthilfe oder in der stationären Jugendhilfe in einer Wohngruppe. Während in der aufsuchenden Suchthilfe der Hund sich immer wieder auf neue Situationen und wechselnde Personen einstellen muss, ist dies in einer Wohngruppe,

die zumeist über mehrere Monate stabil bleibt, ein Aspekt von geringerer Bedeutung.

Auch die neue IAHAIO Definition spricht nun von Tiergestützten Behandlungen, welche noch jeweils nach dem zugrundeliegenden Behandlungsfokus differenziert werden (Binder et al., 2024). Es wird also von Animal Assisted Treatment – Psychotherapy oder Animal Assisted Treatment Social Work gesprochen.

### **Settingspezifisches Anforderungsprofil**

Ein settingspezifisches Anforderungsprofil impliziert aus unserer Sicht, dass die Anforderungen des jeweiligen Settings genau analysiert und „Arbeitsproben“ auch tatsächlich im jeweiligen Setting erfolgen.

„Arbeitsproben“ in der Eignungsdiagnostik sind eine Form von Auswahlverfahren, bei denen der Hund bzw. das Mensch-Hund Team eine Intervention aus ihrem späteren Tätigkeitsbereich durchführen bzw. simulieren soll. Dabei ist vorab zu klären, was erfasst werden und wie es erfasst soll.

Die Arbeitsprobe ist die älteste und verlässlichste Methode im Rahmen eines Auswahlverfahrens. Sie geht dabei über die bloße Simulation erfolgskritischer Settings hinaus. Der Hund bzw. das Mensch-Hund Team führen die Intervention hier direkt aus. Der diagnostische Mehrwert einer Arbeitsprobe ist umso höher, desto größer die Überschneidung mit den tatsächlichen Anforderungen des Tätigkeitsfeldes ist. Auch bei einer Arbeitsprobe sollte eine Anforderungsanalyse und klar definierte Bewertungsschlüssel zum Einsatz kommen.

Durch ihre Nähe zum Arbeitsfeld bieten settingspezifische Anforderungsprofile und Arbeitsproben eine sehr hohe Vorhersageleistung. Sie sind besonders faire Instrumente für die Eignungsdiagnostik. Bei Setting-spezifischen Anforderungsprofilen und Arbeitsproben ergibt sich jedoch das Problem, wie eine Beobachtung im jeweiligen Setting objektiv und standardisiert erfolgen kann.h

### **Anforderungsprofil mit Fokus Hund vs. Fokus Mensch-Hund Team**

Anforderungsprofile und damit Auswahlverfahren lassen sich auch danach einteilen, ob sie den Fokus eher auf das Verhalten des Hundes legen oder eher das Mensch-Hund Team betrachten. Im Beziehungsdreieck Therapeut:in – Hund – Klient:in wird der Fokus also auf unterschiedliche Aspekte der Beziehungs- und Prozessgestaltungen gelegt.

#### **Fokus Hund**

Liegt der Fokus vor allem auf dem Hund wird davon ausgegangen, dass der Hund bestimmte Wesenseigenschaften aufweist, die nur wenig durch seine Bezugsperson bzw. das Setting beeinflusst wird (siehe Abschnitt 3). Es wird postuliert, dass es grundlegende, wenig veränderbare Persönlichkeitseigenschaften bei Hunden gibt, welche die Eignung für tiergestützte Interventionen direkt beeinflussen. Daher wird in den Auswahlverfahren auch der Einfluss der Bezugsperson begrenzt, um das „wahre Verhalten“ des Hundes erfassen zu können. So wird im Manual des PADA Tests festgehalten: *„The handler can be informed that he/she should not use any commands or gestures but can support the dog during the evaluation if needed.“*

Dem entgegensteht, dass eine hohe Synchronizität des Verhaltens zwischen Bezugsperson und Hund im Sinne einer „joint attention“ in tiergestützten Interventionen beobachtet werden konnte (Pirrone et al., 2017) und auch, dass unsicher gebundene Hunde während tiergestützter Interventionen häufiger und länger Blickkontakt mit ihrer Bezugsperson aufnehmen als sicher gebundene Hunde (Wanser & Udell, 2018).

#### **Fokus Mensch-Hund Team**

Liegt der Fokus auf dem Team, so wird davon ausgegangen, dass die Bezugsperson Einfluss auf das Verhalten des Hundes nehmen kann. Sie kann durch ihr Verhalten zum Beispiel den Stresslevel des Hundes beeinflussen.

Bei der Beurteilung nach der Ausbildung tritt im Kontext des Beziehungsdreiecks Klient:in –

Hund - Therapeut:in das Mensch-Hund Team mehr in den Vordergrund. So wird in der Prüfungsordnung des Messerli Forschungsinstituts festgehalten: „Die durch das Messerli Forschungsinstitut durchgeführte Beurteilung stellt das gesamte Therapiebegleithundeteam, das heißt den Hund gemeinsam mit seinem/seiner HundehalterIn, in den Fokus der Beurteilung. (...). Der Umgang und Kontakt mit dem Klienten, das Sozialverhalten des Hundes, sein Wesen und sein Gehorsam sowie das Verhalten und die Fähigkeiten des Hundehalters/der Hundehalterin zur genauen Beobachtung und Einschätzung des eigenen Hundes hinsichtlich dessen Fähigkeiten und Grenzen sind im Rahmen dieser Beurteilung entscheidend.“

Die Beziehungsdynamik zwischen Hund und Bezugsperson, insbesondere wie sich diese auf das Verhalten des Hundes während tiergestützter Interventionen auswirkt, wurde bisher nur wenig untersucht (DeSantis et al., 2024). Dies, obwohl Payne und Kollegen (2015), hervorheben, dass die Beziehung innerhalb der Hund-Mensch-Dyade das Verhalten des Hundes und seine Bereitschaft in tiergestützten Interventionen mitzuarbeiten, wesentlich beeinflusst. Daher ist es wichtig in Zukunft genauer zu beobachten, welche Beziehungsdynamiken zwischen Bezugsperson und Hund bestehen sollten, um eine möglichst optimale Intervention in einem spezifischen Setting zu ermöglichen.

### Anpassung des Anforderungsprofils an das Fähigkeitsprofil

Nicht außer Acht gelassen werden sollte, dass es durch die Vielfalt unterschiedlichster tiergestützter Settings auch möglich ist, die Anforderungen an die Fähigkeiten und Fertigkeiten des Hundes bzw. des Mensch-Hund Teams anzupassen (Abbildung 1). Beispielsweise könnte ein Hund, der auf andere Hunde eher feindselig reagiert, in der tiergestützten Psychotherapie nur in den eigenen Praxisräumen in Kontakt mit Klienten kommen, während er außerhalb des Klinikgeländes bei der Therapieform „Walk and Talk“ nicht mitarbeiten kann.

Zudem sollten Auswahlverfahren auch Hinweise ergeben, welche Fähigkeiten und Fertigkeiten noch gefördert werden können, damit zu einem späteren Zeitpunkt möglicherweise eine Eignung gegeben ist.

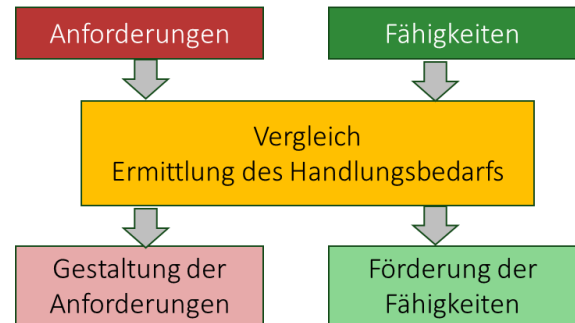


Abbildung 1: Anpassung Anforderung an Fähigkeiten

### Theoretische Grundannahmen

Den jeweiligen Auswahlverfahren liegen meist sehr unterschiedliche theoretische Grundannahmen zugrunde. Das Eigenschaftsparadigma geht davon aus, dass die Eignung dann gegeben ist, wenn vorwiegend der Hund bestimmte vorab definierte Persönlichkeitseigenschaften aufweist, die – so wird postuliert – über Settings hinweg stabil sind. Das dynamisch-interaktionistischen Paradigma fußt eher darauf, dass das Potenzial eines Hundes bzw. eines Mensch-Hund Teams besser einschätzen lässt, wenn man das Team eine oder mehrere Aufgaben ausüben lässt, ihr Verhalten und die dabei erzielten Ergebnisse beobachtet.

### Eigenschaftsparadigma

Das Eigenschaftsparadigma (Trait Ansatz) geht also davon aus, dass es (letztlich neuronal bestimmte) Persönlichkeitseigenschaften gibt, welche dafür sorgen, dass ein Individuum über verschiedene Situationen hinweg ähnliche Reaktionen zeigt. Ein Hund mit der ausgeprägten Eigenschaft Territorialität wird also stabil sein Territorium verteidigen. Es wird angenommen, dass man stabile Persönlichkeitsprofile ermitteln kann, die das Vorhandensein und die Ausprägung bestimmter Persönlichkeitsmerkmale erfassen, vergleichbar machen und Vorhersagen ermöglichen.

So leiteten zum Beispiel Svartberg und Forkman (2002) fünf allgemeine Persönlichkeitseigenschaften ab: Geselligkeit, Verspieltheit, Neugier, Furchtlosigkeit und Aggressivität. Vier dieser Faktoren (Ausnahme Aggressivität) sollen nach den Autoren weiter unter der übergeordneten Kategorie shyness - boldness, also Scheu oder Wagemutigkeit zusammengefasst werden können. Ob diese Eigenschaften stabil sind, wurde anhand unterschiedlicher Tests zu unterschiedlichen Zeitpunkten überprüft. Insgesamt kommen die Autoren zu dem Schluss, dass die Einstufung auf der übergeordneten Scheu-Wagemutig-Achse ebenso wie die Einstufung auf den Unterkategorien Verspieltheit, Geselligkeit und Furchtlosigkeit über alle Testwiederholungen stabil blieb. Da die Korrelationen, also der Zusammenhang jedoch eher im mittleren Bereich liegt, ist bei kritischer Betrachtung nur von einer mäßigen Stabilität auszugehen.

Liegt einem Auswahlverfahren das Eigenschaftsparadigma zugrunde, dann wird davon ausgegangen, dass bestimmte Eigenschaften Hunde für tiergestützte Interventionen geeigneter machen als andere (Graham & Gosling, 2009; siehe auch Tabelle 3). Ziel solcher Auswahlverfahren ist es, nach Hunden zu suchen, bei denen die vorab definierten Eigenschaften besonders ausgeprägt sind.

### *Dynamisch-interaktionistischen Paradigma*

Es gibt immer mehr empirische Belege dafür, dass die Bezugsperson eines Hundes, zum Beispiel durch ihre Persönlichkeit oder ihre Einstellungen, das Verhalten eines Hundes wesentlich beeinflusst.

So fanden Payne und Mitarbeitende (2015), dass positive Einstellungen und zugewandtes Verhalten zu einer vertrauensvollen Beziehung und damit zu einer sicheren Bindung zwischen Hund und Mensch beizutragen, was sogar durch hormonelle Veränderungen bei Mensch und Hund bestätigt wurde.

Im dynamisch-interaktionistischen Paradigma (State-Trait Ansatz) wird vor allem betrachtet, wie Persönlichkeitsmerkmale in der wechselsei-

tigen Beziehung mit der Umwelt zu konkretem Verhalten führen. Es wird nicht davon ausgegangen, dass nur die Umwelt das Verhalten des Individuums determiniert, sondern eine Wechselbeziehung zwischen Umwelt und Persönlichkeitseigenschaften besteht. Unter dieser Annahme wird zum Beispiel ein territorial veranlagter Hund eine fremde Person an der Grundstücksgrenze verbellen, wenn er alleine im Garten ist. Wenn sich jedoch auch seine Bezugsperson im Garten aufhält, mag dieses Verhalten nicht auftreten. So konnten Gobbo & Zupan (2020) zeigen, dass das Aggressionsverhalten eines Hundes abhängig ist von der emotionalen Stabilität der Bezugsperson sowie ihres Bindungsstils. Konok und Mitarbeitende (2015) wiesen nach, dass Hunde mehr Anzeichen von Trennungsangst zeigten, wenn ihre Besitzer einen unsicher-vermeidenden oder desorganisierten Bindungsstil aufwiesen oder sich emotional eher als instabil beschrieben.

In dieser Vorstellung gelten Persönlichkeitseigenschaften mittelfristig als stabil, langfristig als instabil. Dieser Ansatz geht also davon aus, dass der Mensch durch sein Verhalten das Verhalten des Hundes situativ beeinflussen kann. Dies bedeutet, dass das Verhalten eines Hundes in einer spezifischen Situation vom Verhalten seiner Bezugsperson wie auch der Klient:innen beeinflusst wird.

Auswahlverfahren, welche ein eher dynamisch-interaktionistischer Ansatz zugrunde liegt, werden das Verhalten des Hundes bzw. des Mensch-Hund Teams sowie deren Beziehungsdynamik eher in settingspezifischen Situationen bei spezifischen „Arbeitsproben“ beobachten und analysieren.

Welcher theoretische Ansatz einem Testverfahren zugrunde liegt, führt also zu einer sehr unterschiedlichen Ausgestaltung des Auswahlverfahrens.

### **Operationalisierung von Auswahlkriterien**

Der Begriff Operationalisierung meint, dass zunächst eher unspezifische Begriffe mittels eindeutiger und konkreter Verhaltensindikatoren einer „Messung“ zugänglich gemacht werden.

#### **Eignungsrelevante Merkmale bzw. Verhaltensweisen auswählen**

Zunächst werden eignungsrelevante Merkmale bzw. Verhaltensweisen ausgewählt (Anforderungsprofil), die für eine erfolgreiche Bewältigung einer Ausbildung bzw. der Mitarbeit in tiergestützten Interventionen erforderlich sind. Um diese genau beobachten zu können, müssen sie konkret beschrieben werden. Eignungsmerkmale müssen durch verhaltensnahe Schilderungen oder Beispielaussagen konkretisiert werden. Die Konkretisierung (auch Operationalisierung genannt) von Verhaltensweisen kann als Bewertungsanker verwendet und während der Beurteilung herangezogen werden.

#### **Einer Messung zugänglich machen**

Wurde ein Anforderungsprofil abgeleitet, dann geht es in einem nächsten Schritt darum, wie dieses Merkmal „gemessen“ werden kann. Dies bedeutet, dass die übergeordneten Merkmale bzw. Kompetenzen (z.B. Beeinflussbarkeit) in konkret beobachtbare Bewertungskriterien (z.B. reagiert auf erstes Handzeichen der Bezugsperson) überführt werden können. Messen meint in diesem Zusammenhang, woran man exakt erkennen kann, z.B. dass ein Hund „gut“ bzw. „schlecht“ beeinflussbar ist.

Ziel der Operationalisierung ist also, theoretische Merkmale / Kompetenzen wie beispielsweise „Beeinflussbarkeit“, „Erregbarkeit“, „Territorialität“ der exakten Beobachtung zugänglich, das heißt messbar zu machen. Messen wiederum heißt, bestimmten Indikatoren Zahlen bzw. Kategorien zu zuordnen.

Im Folgenden werden wir den Prozess der Operationalisierung am Beispiel „Trennungsangst“ erläutern, da dieser Begriff in Studien schon

„messbar“ gemacht wurde (Tabelle 4). Was bedeutet es nun „Trennungsangst“ messbar zu machen?

Auswahlkriterien lassen sich in verschiedenen Verhaltensdimensionen ermitteln. Im Fall „Trennungsangst“ wäre das beispielsweise Vokalisieren, körperliche Reaktionen, Markieren, Zerstörung von Sachen. Im Rahmen der Operationalisierung wird überlegt, welche Verhaltensdimensionen das jeweilige Merkmal besonders gut charakterisieren und mit welchen man die Auswahlkriterien erfassen möchte. In einem nächsten Schritt muss man der Frage nachgehen, durch welches direkt beobachtbare Verhalten (Indikatoren) ein Faktor wie beispielsweise Vokalisieren gemessen wird. Erfasst man die Häufigkeit des Bellens oder die Lautstärke des Bellens? Wird auch Fiepen, Wuffen oder Winseln erfasst?

Das bedeutet den Auswahlkriterien werden zunächst Verhaltensdimensionen und diesen dann Indikatoren zugeordnet, welche direkt beobachtet werden können. Sie agieren also als Stellvertreter für die Kriterien. Das theoretische Konstrukt wird somit operationalisiert und messbar gemacht.

Aus der Tabelle wird ersichtlich, dass es sehr genauer und logisch stringenter Ableitungen benötigt, um Eigenschaften erfassbar zu machen.

Im PADA-Test wird das Sozialverhalten anhand der in Tabelle 5 dargestellten Dimensionen erfasst. Aus der Tabelle wird deutlich, dass die Kriterien nicht exakt beschrieben sind, da keine konkrete Messeinheiten für die jeweiligen Verhaltensindikatoren angegeben sind. Zum Beispiel müsste bei Drohgebärden angegeben sein: Häufigkeit oder Zeitdauer des Knurrens. Oder es könnte sein, dass nur zwei Kategorien „gemessen“ werden: Knurren 1=ja oder 0=nein.

**Tabelle 4: Prozess des Operationalisierens am Beispiel Trennungsangst**

| Auswahlkriterium      | (Mögliches) Verhalten     | (Mögliche)Indikatoren            |
|-----------------------|---------------------------|----------------------------------|
| <b>Trennungsangst</b> | Vokalisieren              | Häufigkeit Bellen                |
|                       |                           | Lautstärke Bellen                |
|                       |                           | Zeitdauer Wuffen                 |
|                       |                           | Zeitdauer Winseln                |
|                       |                           | Häufigkeit Markieren             |
|                       | Physiologische Reaktionen | Herzfrequenz                     |
|                       |                           | Kortisol                         |
|                       |                           | Anzahl zerstörter Gegenstände    |
|                       | Zerstören                 | Zeitdauer Kauen auf Gegenständen |

**Tabelle 5: Operationalisierung Sozialverhalten gegenüber Menschen im PADA Test**

|                     |  |
|---------------------|--|
| <b>Annäherung</b>   | Distanzvergrößerndes Verhalten/Beschwichtigungsverhalten   |
|                     | Schwanz eingezogen oder zwischen den Beinen                |
|                     | Vermeiden, keinen sozialen Kontakt wollen                  |
|                     | Erstarren  |
| <b>Drohgebärden</b> | Knurren  |
|                     | Bellen oder andere Arten von Lautäußerungen (Winseln usw.) |
|                     | Zähnefletschen mit Lautäußerung                            |
|                     | Versuch zu Beißen oder Schnappen                           |
| <b>Haltung</b>      | Niedrige Körperhaltung                                     |
|                     | Neutrale Körperhaltung                                     |
|                     | Hohe Körperhaltung   |

Anmerkung: Übersetzung und Ergänzung durch die Autor:innen

An den beiden Beispielen wird deutlich, dass der Vorgang des „Messbarmachens“ komplex ist und es einer Reihe von Vorab-Festlegungen bedarf. Es ist auch festzuhalten, dass in beiden Beispielen nur der Hund und nicht das Mensch-Hund-Team, also die Beziehung oder Dynami-

ken zwischen beiden betrachtet werden. Eine solche umfassendere Betrachtung anhand der Dynamiken zwischen Bezugsperson und Hund verkompliziert jedoch den Vorgang des „Messens“ wesentlich.

Eine Operationalisierung der zu erfassenden Merkmale sorgt auch dafür, dass die Beobachter:innen das gleiche Verständnis von den Begrifflichkeiten haben und mit einem Bezugssystem arbeiten können. Denn die Übereinstimmung der Beobachtenden (Interrater-Reliabilität) sollte möglichst hoch sein.

### **Entscheidungsstrategien**

Zum Abschluss einer Eignungsdiagnostik gilt es, die grundlegende Frage zu beantworten: Ist der Hund bzw. das Mensch-Hund Team geeignet? Generell können für die Beantwortung dieser Frage drei Entscheidungsstrategien unterschieden werden:

- Gemeinsame Urteilsfindung in einer Konferenz: Beobachter:innen diskutieren das Team und kommen zu einem Konsens.
- Urteilsbildung durch Verrechnung: Die Einzelurteile werden mit Hilfe einer statistischen Funktion (Mittelwertbildung) zu einem Gesamturteil zusammengeführt. Die Einzelurteile werden nicht diskutiert.
- Gemischter Ansatz: Eine Verrechnung der Einzelurteile wird als Ausgangspunkt für eine spätere Diskussion genommen. Die statistische Verrechnung kann nach der Diskussion korrigiert werden.

### **Eignungsbeurteilung vor der Ausbildung oder Auswahl nach der Ausbildung**

#### **Eignungsbeurteilung vor der Ausbildung**

Die Eignungsbeurteilung vor der Ausbildung soll dazu dienen, erwachsene Hunde hinsichtlich ihrer vorhandenen Stärken, also ihrer Fähigkeiten und Fertigkeiten wie auch Schwächen (z.B. Aushalten von Körperkontakt, Stressreaktion) einzuschätzen. Die Beurteilung soll Hinweise darauf geben, ob ein Hund bzw. ein Mensch-Hund Team grundsätzlich für eine Ausbildung als Therapiebegleithunde-Team geeignet sind.

Als ein wesentliches Argument für eine Eignungsdiagnostik vor der Ausbildung wird angeführt, dass eine Ausbildung als Therapie-/Pädagogikbegleithundeteam langwierig ist und viel Einsatz von Mensch und Hund erfordert. Daher wird es als sinnvoll angesehen, möglichst

frühzeitig zu erkennen, ob ein Hund grundsätzlich für eine Ausbildung in tiergestützte Interventionen geeignet ist.

Zudem wird argumentiert, dass es bei den üblichen Überprüfungen (z.B. Begleithundeprüfung) es in erster Linie um den gesellschaftsfähigen Familienhund und nicht um therapeutische oder pädagogische Mitarbeit gehe. Es sei zu berücksichtigen, dass bei der Auswahl künftiger Therapie- bzw. Pädagogikbegleithunde das zu prüfende Verhalten weit über die Alltagselemente einer Begleithundeprüfung hinaus gehen sollte.

Als weiteres Argument eines Auswahlverfahrens vor der Ausbildung wird angeführt, dass nur so ein seriöser Schutz des Tieres gegeben ist. Denn Tierschutz sei mehr als nur die Einhaltung bestehender Verordnungen. Nicht alle Hunde seien zur Mitarbeit bei der tiergestützten Therapie bzw. Pädagogik geeignet. Und daher bedeutet Tierschutz vielmehr, dem Hund ein art- und wesensgerechtes Leben zu ermöglichen, seine Bedürfnisse zu erkennen und zu berücksichtigen. Dies bedeutet, auch zu akzeptieren, dass ein Hund möglicherweise nicht als Therapie- bzw. Pädagogikbegleithund geeignet ist, sondern andere Fähigkeiten und Fertigkeiten besitzt.

Der Fokus eines Auswahlverfahrens vor Beginn einer Ausbildung liegt meist auf dem Hund. Denn nur wenn angenommen wird, dass Hunde grundlegende Persönlichkeitseigenschaften besitzen, welche über unterschiedliche Settings stabil und vom Verhalten der Bezugsperson unabhängig sind, macht eine Auswahl vor der Ausbildung Sinn.

#### **Eignungsbeurteilung nach der Ausbildung**

Das Auswahlverfahren nach der Ausbildung ist meist als Prüfung konzipiert. Diese Prüfung besteht aus unterschiedlichen, in der Regel standardisierten Situationen, in denen die Eignung festgestellt werden soll.

In der Prüfungsordnung des Messerli Forschungsinstituts werden zum Beispiel die in Tabelle 6 aufgeführten Kriterien genannt:

Diese Auflistung macht deutlich, dass vom Messerli Forschungsinstitut ein generalistischer Ansatz gewählt wurde, also Hund-Mensch Teams ausgewählt werden, welche in den unterschiedlichsten Bereichen tätig werden sollen. Anhand der Auflistung wird auch deutlich, dass bei einer setting-spezifischen Betrachtung, wie schon ausgeführt, viele Aspekte der Prüfung nicht relevant sind, während möglicherweise relevante Aspekte gar nicht geprüft werden.

In manchen Auswahlverfahren nach einer Ausbildung des Mensch-Hund Teams wird eine multidimensionale Beurteilung vorgenommen. Meist wird zunächst das grundlegende Verhalten des Mensch-Hund Teams in standardisierten Testsituationen beurteilt und dann noch Verhaltensbeobachtungen im jeweils spezifischen Setting bzw. „Arbeitsproben“ durchgeführt.

| Tabelle 6: Prüfungskriterien Therapiebegleithundeprüfung in Österreich         |
|--|
| Sozialverhalten gegenüber Hunden, Alltagstauglichkeit, Kontrollierbarkeit      |
| Umgang in der Begegnung mit anderen Hunden                                     |
| Leinenführigkeit   |
| Distanzkontrolle mit Warten und Abrufen aus einer frei gewählten Warteposition |
| Abrufen von einer Person mit Futter/Spielzeug                                  |
| Abgeben von Futter/Spielzeug   |
| Reaktion auf unerwarteten Lärm)  |
| Sozialverhalten gegenüber Menschen   |
| Begrüßung des Teams  |
| Kontakt mit fremden Menschen   |
| Überprüfung des Pflegzustandes des Hundes                                      |
| Bürsten durch Fremdperson  |
| Futter von der Hand nehmen   |
| Wiederholung von Frustration   |
| Streicheln mit verschiedenen Intensitäten                                      |
| Umarmen mit Einengen   |
| Begegnung mit Gehhilfen  |
| Übersteigen mit Berühren des liegenden Hundes                                  |
| Annäherung mehrerer Personen mit Bedrängen                                     |
| Kommunikatives Setting mit Klienten  |
| Umgang des Hundehalters / der Hundehalterin mit den Klienten                   |
| Flexibilität des Hundehalters / der Hundehalterin                              |
| Reaktion des Hundes auf die Klienten   |
| Teamverhalten  |
| Gesamteindruck des Teams   |
| Einwirkung auf den Hund  |
| Motivation des Hundes  |
| Umgang des Hundehalters / der Hundehalterin mit dem Hund                       |
| Verantwortungsübernahme des Hundehalters / der Hundehalterin                   |

## Gütekriterien der Auswahlverfahren

Damit Auswahlverfahren einen tatsächlichen Mehrwert bieten, ist es essenziell, dass sich Inhalt, Kompetenzen und Durchführung der eingesetzten Methoden an diagnostischen Gütekriterien orientiert: Objektivität, Reliabilität und Validität.

### Objektivität

Die Objektivität eines Auswahlverfahrens prüft, ob die Durchführung, Auswertung sowie Interpretation der Ergebnisse unabhängig von dem Prüfenden sind. Die Objektivität ist umso höher, je eindeutiger die Situationen beschrieben werden, in denen die Hunde bzw. Mensch-Hund Teams beobachtet werden und je eindeutiger die Beobachtungskriterien sind, also je weniger es Interpretationsspielraum gibt. Beim PADA-Test zum Beispiel wird die Einschätzung per App vorgenommen und auch die Verhaltenskategorien sind spezifisch beschrieben, jedoch bleibt unklar, wie die Verrechnung vorgenommen wird. Auch zeigen unterschiedliche Videobeispiele, dass die Situationen zwar eindeutig beschrieben sind, jedoch in den jeweiligen Beobachtungssituationen sehr unterschiedlich gehandhabt werden. So ist im PADA Test in einem Beispiel zu sehen, dass in der Situation „Untersuchen des Hundes“ die Räumlichkeiten stark variieren, eine unterschiedliche Anzahl von Personen mit unterschiedlichem Geschlecht

und Alter im Raum sind, der Hund von oben angefasst wird, ein anderes Mal seitlich. Diese unterschiedliche Vorgehensweise schränkt die Objektivität einer Eignungsdiagnostik wesentlich ein.

### Reliabilität

Die Reliabilität beschreibt einerseits die Messgenauigkeit des Auswahlverfahrens (Re-Test Reliabilität) und andererseits ob unterschiedliche Prüfende zu ähnlichen Ergebnissen kommen (Inter-Rater-Reliabilität).

Eine italienische Arbeitsgruppe (Mongillo et al., 2015) fand eine mittlere Übereinstimmung bei Vermeidungsverhalten und Furchtsamkeit, mäßige bei Aggressivität und sehr geringe bei Stressanzeichen (siehe Tabelle 7)

Auch bei eigenen Untersuchungen von Mutschler & Wohlfarth (2014) zeigten sich je nach Situation sehr unterschiedliche Übereinstimmungen im Verhaltensrating zwischen den Beobachtenden.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass es Verhalten gibt, das einfacher zu erfassen ist, wie es auch Situationen gibt, in denen Verhalten eindeutiger klassifiziert werden kann.

**Tabelle 7: Interrater Reliabilität bei der Auswahl von Hunden für AAI**

| Verhaltensbereich          | Cohen's Kappa |
|----------------------------|---------------|
| Aggressive                 | 0.397         |
| Fearful                    | 0.444         |
| avoidant of unknown person | 0.521         |
| dogs being stressed        | 0.109         |

Anmerkung: >0.8 fast perfekt, >0.6 substanziell, >0.4 moderat, >0.2 mäßig, 0-0,2 gering

### Validität

Validität kennzeichnet, inwieweit die Auswahlmethode in der Lage ist, das zu messen, was sie messen soll, also wie stark hängt das Verhalten in der Auswahl-situation tatsächlich mit dem Verhalten im spezifischen tiergestützten Setting zusammen. Die Validität eines Test ist umso höher, je besser er also ein bestimmtes Verhalten in einer bestimmten Situation vorhersagen kann. Normalerweise wird die Validität ermittelt, in dem der Zusammenhang zwischen dem Ergebnis im Auswahlverfahren und der tatsächlichen Erfüllung der Anforderungen erfasst wird. Im Falle der Auswahl von geeigneten Hunden müsste also erfasst werden, ob die Hunde, welche im Test gut abgeschnitten haben, tatsächlich auch erfolgreicher in tiergestützten Interventionen allgemein bzw. spezifischen Settings mitarbeiten. Da dies meist sehr aufwändig ist, wird häufig auf die sogenannte Au-

genscheinvalidität zurückgegriffen. Augenscheinvalidität bezieht darauf, ob augenscheinlich erkenntlich ist, welche Merkmale durch den Test erfasst werden sollen. Die Augenscheinvalidität spiegelt die augenscheinliche Plausibilität oder unmittelbare Evidenz der Passung der Testinhalte zum erfassten Konstrukt wider.

Bei der Auswahl von Menschen wie Hunden für bestimmte Aufgaben werden im Allgemeinen zwei Arten von Fehlern begangen. Zum einen können eigentlich ungeeignete Menschen wie Tiere die Prüfung bestehen und als geeignet für tiergestützte Interventionen angesehen werden (Alpha Fehler) oder aber geeignete Menschen wie Tiere werden als ungeeignet eingestuft (Beta-Fehler).

| Eignungsdiagnostik | Einsatz in TGI     |                   |
|--------------------|--------------------|-------------------|
|                    | geeignet           | nicht geeignet    |
| geeignet           | ✓                  | ✗<br>Fehler 1.Art |
| nicht geeignet     | ✗<br>Fehler 2. Art | ✓                 |

Abbildung 2: Alpha- und Beta-Fehler

Uns sind zwei Auswahlverfahren bekannt, bei dem versucht wurde, die Güte der Vorhersage zu erfassen (Wohlfarth & Mutschler, 2013; Mongillo et al., 2015). In beiden Untersuchungen konnten circa 80-90% der Hunde korrekt der Kategorie „ungeeignet“ und 70 bis 80% der Hunde korrekt der Kategorie „geeignet“ zugeordnet werden

Es gibt – soweit uns bekannt - keine Langzeitstudien, aus denen abgeleitet werden könnte, welche Merkmale Eignung für tiergestützte Interventionen besser hervorsagen und welche weniger geeignet sind.

Meist ist die Ursache für einen Alpha- oder Beta-Fehler ein fehlendes oder nicht differenziertes Anforderungsprofil und eine daraus resultierende mangelhafte Kenntnis über die relevanten Anforderungen für ein bestimmtes tiergestütztes Setting.

Eine weitere Ursache sind verschiedenste Wahrnehmungsfehler bei den Beurteiler:innen (z.B. Halo Effekt, Kontrasteffekt), die zu Verzerrungen in der Wahrnehmung führen und somit die Fairness wie auch die Aussagekraft eines Auswahlverfahrens einschränken (siehe folgender Abschnitt). Aus unserer Erfahrung gelingt es recht gut völlig ungeeignete Hunde bzw. Mensch-Hund Teams zu erkennen, jedoch ist es sehr viel schwieriger festzustellen, ob ein Hund bzw. ein Mensch-Hund Team wirklich für eine spezifische Anforderung geeignet ist.

### **Beobachtungs- und Wahrnehmungsfehler**

Beurteilungsfehler in Auswahlverfahren beruhen sehr häufig auf Beobachtungs- und Wahrnehmungsfehlern. Oft kommt es gar nicht so sehr darauf an, wie sich ein Hund bzw. ein Mensch-Hund Team verhält, sondern darauf, wie er bzw. es im Vergleich mit anderen wirkt. Oder ob er bzw. es einfach nur das Glück (oder Pech) hatte, der:die erste oder letzte Kandidat:in in der Reihe zu sein.

Beispiele für Beurteilungsfehler, bei denen die Reihenfolge der Kandidat:innen eine Rolle spielt:

**Primacy-Recency-Effekt:** Der erste und der letzte Kandidat:in, den die Auswahlkommission an einem Tag mit vielen Verhaltensbeobachtungen sehen, bleiben besonders in Erinnerung – und werden daher oft anders bewertet als die „Sandwich-Kandidat:innen“. Das kann sich positiv, aber auch negativ für sie auswirken.

**Reihenfolgen-Effekt:** Der:die erste Kandidat:in macht gleich einen Top-Eindruck: Pech für alle anderen, denn sie haben es nun umso schwerer, die Auswahlkommission von sich zu überzeugen – die Messlatte liegt unbewusst höher. Umgekehrt funktioniert es mit einem schwachen Kandidaten ebenso: Jetzt haben alle anderen bessere Chancen.

Ein Kontrast-Effekt in Bezug auf die Reihenfolge stellt sich außerdem ein, wenn jeder Kandidat unbewusst mit seinem direkten Vorgänger und Nachfolger verglichen wird.

Beispiele für Beurteilungsfehler, bei denen von einzelnen Eigenschaften falsch auf die Eignung geschlossen wird:

**Halo-Effekt:** „Halo“ bedeutet Heiligenschein – und den bekommt der:die Kandidat:in im übertragenen Sinne aufgesetzt, wenn eines seiner Merkmale so ausgeprägt (positiv) erscheint, dass es alle anderen überstrahlt.

**Pygmalion-Effekt:** Auch bekannt als „Der erste Eindruck bleibt“: Schon die Art, wie der:die Kandidat:in den Raum betritt oder zur Begrüßung die Hand reicht, lässt den Auswahlkommission ein erstes Urteil fällen. Während der weiteren Beobachtung versucht das Gehirn dann automatisch, diesen ersten Eindruck zu bestätigen – und konzentriert sich auf entsprechende Anhaltspunkte.

### Ein Auswahlverfahren versus Methodenmix

Die Forschung zu Assessments im Humanbereich legt nahe, dass ein kombinierter Einsatz verschiedener Auswahlverfahren hilft, die Validität eines Auswahlverfahrens zu steigern. Das kann man sich so vorstellen, dass ein einzelnes Auswahlinstrument wie ein Puzzleteil einen kleinen Beitrag am großen Ganzen – der Eignung für tiergestützte Interventionen im Allgemeinen bzw. für ein bestimmtes Setting im Speziellen – vorher-sagen kann.

Beispielsweise wird durch den kombinierten Einsatz standardisierter Prüfungssituationen und der Beobachtung im angezielten spezifischen Setting die Vorhersage verbessert. Da beide Verfahren jeweils einen anderen Aspekt der Eignung vorhersagen. Ein Methodenmix hilft somit, eine möglichst valide Prognose für eine Eignung entsprechend dem jeweiligen Anforderungsprofil zu erzielen.

Begründet werden kann die Forderung nach einem Methodenmix und vor allem nach der Beobachtung in realen Situationen damit, dass je nach Setting sehr unterschiedliche Bedingung vorherrschen. So riecht es in einem Altenheim sicherlich anders als bei einer Prüfung im Ausbildungszentrum. In einer Schule für Lernbehinderte verhalten sich die Schüler möglicherweise anders als die Personen, welche in einer Prüfungssituation „mitspielen“.

Daher wäre also die Beobachtung von Hunden bzw. Mensch-Hund Teams in realen Situationen mit realen Personen zu bevorzugen. Dem steht jedoch oft entgegen, dass es ethisch und haftpflichtrechtlich nicht vertretbar ist, Verhaltensbeobachtungen in realen Situationen durchzuführen. Denn bevor eine Beobachtung in realen Situationen möglich ist, sollte zuverlässig festgestellt worden sein, dass von dem jeweiligen Hund keine Gefahr ausgeht.

Die Auswahl und Konzeption der verschiedenen Situationen bei Verfahren, die eine allgemeine Eignung für tiergestützte Interventionen anzielen, sollte auf Basis einer genauen Anforderungsanalyse erfolgen, um den tatsächlichen Realitätsbezug der Simulationen sicherzustellen. Es sollte für jede vorher definierte Anforderungsdimension das Verhalten in mindestens zwei voneinander unabhängigen Situationen beobachtet und eingeschätzt werden. Dies dient dazu, die Messgenauigkeit des Verfahrens – also dessen Reliabilität - zu erhöhen.

### Zusammenfassung

Zum Abschluss werden wir die fünf von uns dargestellten Kriterien auf den der PADA-Test der ICoFA anwenden:

Der PADA-Test ist ein Verfahren, das **vor der Ausbildung** des Mensch-Hund Teams die allgemeine Eignung des Hundes erfassen möchte „It is the first step for the human-dog team on their way to being a certified ICoFA team“.

Der PADA-Test **fokussiert ausschließlich auf die Persönlichkeit und das Verhalten des Hundes:** „the evaluation protocol looks at the individual dog’s personality and its ability to be trained to work in AAI.“

Dem PADA-Test liegt der **Trait Ansatz** zu Grunde. Es wird also davon ausgegangen, dass es möglich ist **grundlegende Persönlichkeitseigenschaften eines Hundes** zu erfassen, die über unterschiedlichen Situationen hinweg stabil sind und **das jeweils gezeigte Verhalten durch die Persönlichkeit bestimmt ist:** „Traits are often classified in terms of personality dimensions“.

Dem PADA-Test liegt ein **allgemeines Anforderungsprofil** zugrunde, das 6 Dimensionen umfasst: „Personality dimensions relevant to AAI would be fearfulness, sociability, responsiveness to training, aggression, boldness and activity.“

Aus diesen allgemeinen Anforderungen an die Persönlichkeit eines Hundes wird davon ausgegangen **die Persönlichkeit eines Hundes anhand seiner Reaktionen in folgenden Situationen erfassen zu können:**

- Entering a new environment with the stranger dog.
- Interaction with a stranger
- Rough handling
- Calling a dog
- Walking into a new room
- Screaming person
- Knocking on the door
- Dog's interests towards humans when called
- Wheelchair
- Crutches
- Jump on a bed
- Stairs with the examiner
- Sit
- Lie down
- Stand up
- Crowd
- Food
- Play

Wie genau das Verhalten in den jeweiligen Situationen beobachtet bzw. nach welchen genauen Kriterien eingeschätzt (operationalisiert) wird, ist den Unterlagen nicht zu entnehmen.

Es liegen **keine Angaben zu Gütekriterien** vor. Objektivität ist nicht vollständig vorhanden, da die Testsituationen variieren. Hinweise auf die Interrater-Reliabilität sind nicht vorhanden. Es wird nicht berichtet, welche Alpha- bzw. Beta-Fehler vorkommen. Es können also keine Angaben gemacht werden, wie gut und genau der Test tatsächlich misst. Es wurde also nicht untersucht, ob die Klassifizierung, welche vorgenommen wurde, auch tatsächlich zutrifft. Der Test besitzt also nur sogenannte **Augenscheinvalidität**.

**Die Klassifizierung** nach dem PADA-Test erfolgt anhand einer **Verhaltensbeobach-**

**tung in semi-standardisierten Situationen.** Es wird **kein Methodenmix** vorgenommen. Es wird nicht beschrieben wie die Beurteiler:innen genau zu Ihrer Einschätzung kommen.

### Unser Fazit

Die obige Beschreibung von Verfahren und Kriterien zu Eignungsdiagnostik bei Hunden und Mensch-Hund Teams zeigt, dass es sehr schwierig ist, objektive, reliable und valide Eignungsdiagnostik zu entwickeln.

Eine reine Eigenschafts- bzw. Persönlichkeitsdiagnostik reicht aus unserer Sicht nicht aus. Denn Hunde zeigen eine Vielzahl unterschiedlicher Eigenschaften. So fand Svartberg (2021) 41 verschiedene Persönlichkeitsdimensionen, die er durch statistische Verrechnungen auf eine grundlegende Persönlichkeitsdimension nämlich „Boldness“ reduzierte: „A bold dog could be described as outgoing, active, friendly, fearless, curious, and cooperative (S.14).

jedoch stellt sich die Frage, ob es überhaupt stabile Persönlichkeitseigenschaften bei Hunden gibt und ob diese in unterschiedlichen Settings tiergestützter Interventionen auch zum Tragen kommen.

So kommen Raymont und Mitarbeitende (2015) in einer Übersichtsarbeit zu dem Schluss, dass bei der Entwicklung von Persönlichkeitstest bei Hunden häufig wichtige Informationen aus den Bereichen Psychologie und Ethologie nicht einbezogen werden. Sie sehen es kritisch, dass die Test nur das Verhalten bewerten und nicht die relevanten situativen Faktoren. Sie stellen in Frage, ob es überhaupt eine zeitliche und kontextunabhängig Stabilität von Persönlichkeitseigenschaften gibt. Sie weisen darauf hin, dass das aktuelle Verhalten mehr vom augenblicklichen körperlichen und emotionalen Zustand und von den Umgebungsbedingungen abhängt als von Persönlichkeitseigenschaften.

Im Humanbereich wird postuliert, dass „so genannte Persönlichkeitstypen sich selbst mit modernsten Methoden und riesigen Datensätzen nicht sicher bei einzelnen Personen nachweisen lassen.“ (Freudenstein et al. 2019). Auch bei Hunden zeigte eine Übersichtsarbeit von Fratkin und Mitarbeitende (2013), dass die Persönlichkeit von Welpen während der Jugend und bis ins Erwachsenenalter nur mäßig konsistent ist. Nur die Persönlichkeitsdimensionen Aggression oder Submissivität scheinen vom Welpen- bis ins Erwachsenenalter beständig zu sein. Und wie zu erwarten ist das Verhalten umso stabiler, je älter Hunde werden.

Studien zeigen zudem, dass das Verhalten eines Hundes auch und vor allem durch den Kontext bestimmt wird. Schon 1998 fanden Goodloe und Borchelt (1998) nur einen begrenzten Zusammenhang zwischen Obedience Training und im Alltag erwünschten Verhaltensweisen. Es zeigte sich, dass Besitzer:innen, die bereit waren, mehr Zeit mit ihren Hunden zu verbringen, ein anderes Verhalten gegenüber ihren Hunden zeigten und sich daher die Angst ihrer Hunde in neuen und ungewöhnlichen Situationen verringerte.

In einer Studie über das Spielverhalten von Hunden berichteten Svartberg & Forkman (2002), dass das Verhalten von Hunden von der Art des Spiels, ihrer Ängstlichkeit und von der Vertrautheit mit dem Spielpartner beeinflusst wird. Zudem weisen die Autoren darauf hin, dass die Hunde dieses Verhalten in der Regel nicht in anderen Situationen (Funktionskreisen) zeigen.

Somppi und Kollegen (2022) weisen auf Folgendes hin: Besteht eine emotionale Nähe in der Beziehung zwischen Bezugsperson und Hund ist der Hund auch in unbekannt Situationen weniger aufgeregt. Dies, so die Autoren, hänge möglicherweise damit zusammen, dass die Bezugsperson als sichere Basis und sicherer Hafen vom Hund emp-

funden wird. Einfluss auf die Mensch-Hund Beziehung und damit auf den Stresslevel hatte auch die Häufigkeit gemeinsamer Aktivitäten. Je häufiger Hund und Bezugsperson gemeinsam etwas unternehmen, so die Autoren, je wahrscheinlicher sei es auch, dass ein sicheres Bindungsmuster vom Hund zu seiner Bezugsperson entsteht. Höglin und Mitarbeitende (2021) fanden, dass der Stresslevel von Hunden sehr eng mit der Persönlichkeit der Bezugsperson und der Beziehung zwischen Hund und Bezugsperson zusammenhängt.

Aus unserer Sicht ist daher eine reine Fokussierung auf die Persönlichkeit eines Hundes bei der Eignungsdiagnostik für tiergestützte Interventionen nicht sinnvoll. Vielmehr sollte vor allem die Interaktion zwischen Bezugsperson und Hund im Vordergrund stehen. Fredrickson-McNamara & Butler (2010) formulieren folgende Anforderungen an das menschliche Teammitglied:

- Einen angemessenen Umgang mit ihrem Hund und Klienten zeigen.
- Angemessene soziale Fähigkeiten insbesondere Empathie für Klient:in und Hund besitzen.
- Interventionsmethoden nutzen, welche für ihren Hund und ihre Klienten sinnvoll sind und klientenspezifische Ziele fördern.
- Einen angenehmen, ruhigen und freundlichen Umgang mit und insgesamt Haltung gegenüber ihrem Hund haben.
- Proaktive (und nicht reaktive) Fähigkeiten im Umgang mit ihrem Hund besitzen.
- In allen Situationen als „Anwalt“ des Tieres handeln und die Bedürfnisse des Tieres zu schützen und zu respektieren.
- Die Signale des Tieres (Stress, Aufregung usw.) richtig deuten können und entsprechend handeln.

Derzeit gibt es aus unserer Sicht keine Eignungsdiagnostik bei Hunden, welche die

Kriterien „humaner“ Eignungsdiagnostik erfüllt. Man kann jedoch argumentieren, dass die vorhandene Auswahlverfahren besser als nichts sind. Jedoch sollten diese auf jeden Fall einen Methodenmix beinhalten. Dies bedeutet, dass die standardisierten Auswahlverfahren unterschiedliche Situationen, welche im Alltag tiergestützter Interventionen häufig vorkommen, umfassen müssen und Verhalten nicht nur in einer Situation erfassen dürfen. Zusätzlich ist eine Beobachtung im später angezielten „Arbeitsbereich“ aus unserer Sicht unabdingbar. Denn Eignung ergibt sich nur auf individueller Ebene des Tieres der spezifischen Gegebenheiten des jeweiligen Settings.

Letztlich sind die Ausbildungsinstitute dafür verantwortlich, eine geeignete Eignungsdiagnostik durchzuführen. Ob sie möchten oder nicht, sind diese in der Rolle von „Aufpassern“, welche den Ruf und die Seriosität der Ausbildungseinrichtungen wahren. Dies bedeutet, dass die jeweiligen Regelungen exakt formuliert sind, dass Auswahlverfahren entwickelt werden, welche ungeeignete Hunde bzw. Mensch-Hund Teams möglichst frühzeitig ausfindig machen. Dies, um zu gewährleisten, dass nur solche Hunde bzw. Mensch-Hund Teams tiergestützt arbeiten, die hierfür auch geeignet sind.

Fredrickson-MacNamara & Butler haben schon 2010 darauf hingewiesen, dass die Auswahlverfahren nicht ausschließlich den Schwerpunkt auf Risikomanagement und Reminderung setzen dürfen, sondern vielmehr eine Team- und Umweltperspektive einnehmen sollten.

Trotzdem müssen wir auch 2024 konstatieren, dass die meisten Auswahlverfahren nicht auf die spezifische Interaktion zwischen dem Team und den Klienten in tiergestützten Interventionen fokussieren, sondern Teams und Hunde schon als geeignet ansehen, wenn sie als Minimalanforderung keinen „Unsicherheitsfaktor“ darstellen.

Die vorgebliche Eignung von Hunden bzw. Mensch-Hund Teams basiert meist auf Auswahlverfahren, welche Grundgehorsam, Ausmaß an aggressivem Verhalten und der Bereitschaft, mit Menschen zu interagieren, als Vorhersage nutzen, um zukünftiges Verhalten des Hundes in tiergestützten Settings zu prognostizieren. Das heißt, viel zu häufig wird aufgrund des Auswahlverfahrens, das oft nur aus einem eingeschränkten Set aus standardisierten Aufgaben besteht, darauf geschlossen, ob ein Hund bzw. ein Mensch Hund Team für ein spezifisches tiergestütztes Setting geeignet ist. Ob dieses Set an Situationen tatsächlich geeignet ist tiergestützte Interventionen wirklich abzubilden, bleibt mehr als fraglich.

Eignungsdiagnostik in tiergestützten Interventionen sollte also die Bezugsperson, den Hund auf der einen Seite und das Setting auf der anderen Seite einer Wippe betrachten, die in Balance gebracht werden muss. Wenn Team und Umwelt im Gleichgewicht sind, kann man davon ausgehen, dass eine Eignung für dieses spezielle Setting besteht (siehe Abbildung 4).

Und wichtig: besteht eine Imbalance, kann eine Balance wieder entstehen, wenn Bezugsperson oder der Hund oder das Setting sich verändert. Ein Hund kann zum Beispiel ein besonderes Talent dafür haben, mit Kinder zu interagieren und sich dabei völlig wohl fühlen, wenn er einem Kind beim Vorlesen zuhört. Es ist jedoch denkbar, dass sich derselbe Hund unwohl fühlt, wenn er durch die überfüllten, lauten Flure einer Schule läuft. Oder wenn andere Schüler das Vorlesen stören könnten, dann kann das Vorlesen für den Hund unangenehm werden und er kann mit Bellen oder sogar Drohverhalten antworten.

Dies bedeutet auch, dass eine Auswahl vor der Ausbildung nur solche Hunde bzw. Mensch-Hund Teams ausschließen sollte, welche grundsätzlich ungeeignet sind. Aus unserer Erfahrung profitieren alle anderen Teams von einer Teilnahm an einer Therapiebegleithunde-**Team** Ausbildung wesentlich, auch wenn an deren Ende sich herausstellt, dass das Team für tiergestützte Arbeit nicht oder nur sehr eingeschränkt geeignet ist.

Jedes Team, Bezugsperson wie Hund bringen individuelle Talente, Können, Erfahrung und Vertrauen in den anderen ein. Und jedes Team muss seine Balance von eigenen Fähigkeiten und Fertigkeiten und den Anforderungen des Settings finden. Eine optimale Eignungsdiagnostik sollte diese Balance zwischen Anforderungen und Fähigkeiten des Teams abbilden können.

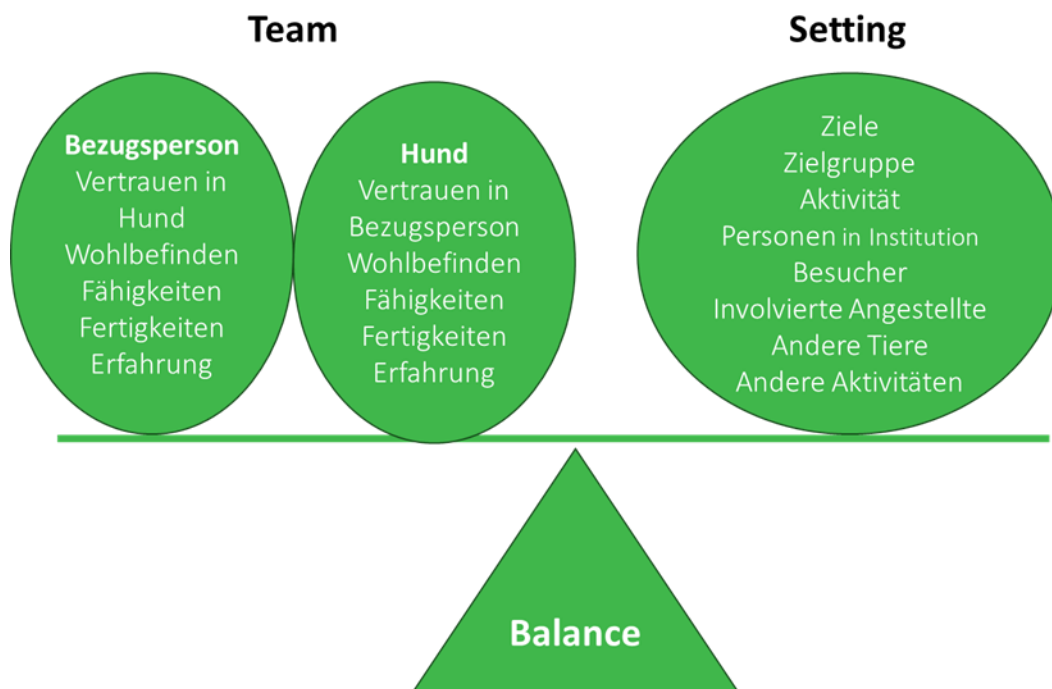


Abbildung 2: Eigene Abbildung nach Butler (2004)

### Literatur

Binder, A. J., Parish-Plass, N., Kirby, M., Winkle, M., Skwerer, D. P., Ackerman, L., ... & Wijnen, B. (2024). Recommendations for uniform terminology in animal-assisted services (AAS). *Human-Animal Interactions*, 12(1).

Fredrickson-MacNamara, M., Butler, K.L. (2010). Animal selection procedures in animal-assisted interaction programs. In A.H. Fine (eds.). *Handbook on Animal-Assisted Therapy*. 3rd ed. (111-134). Academic Press; San Diego, CA, USA.

De Santis, M., Filugelli, L., Mair, A., Normando, S., Mutinelli, F., & Contalbrigo, L. (2024). How to Measure Human-Dog Interaction in Dog Assisted Interventions? A Scoping Review. *Animals*, 14(3),

- Fratkin, J. L., Sinn, D. L., Patall, E. A., & Gosling, S. D. (2013). Personality consistency in dogs: a meta-analysis. *PLoS one*, *8*(1), e54907. 410.
- Freudenstein, J. P., Strauch, C., Mussel, P., & Ziegler, M. (2019). Four personality types may be neither robust nor exhaustive. *Nature human behaviour*, *3*(10), 1045-1046.
- Gobbo, E., & Zupan, M. (2020). Dogs' sociability, owners' neuroticism and attachment style to pets as predictors of dog aggression. *Animals*, *10*(2), 315.
- Goodloe, L. P., & Borchelt, P. L. (1998). Companion dog temperament traits. *Journal of Applied Animal Welfare Science*, *1*(4), 303-338.
- Graham, L. T., & Gosling, S. D. (2009). Temperament and personality in working dogs. *Canine Ergonomics: The Science of Working Dogs*. CRC Press, New York, 63-81.
- Höglin, A., Van Poucke, E., Katajamaa, R., Jensen, P., Theodorsson, E., & Roth, L. S. (2021). Long-term stress in dogs is related to the human-dog relationship and personality traits. *Scientific Reports*, *11*(1), 8612.
- Konok, V., Kosztolányi, A., Wohlfarth, R., Mutschler, B., Halsband, U., & Miklósi, Á. (2015). Influence of owners' attachment style and personality on their dogs' (Canis familiaris) separation-related disorder. *PLoS one*, *10*(2), e0118375.
- Mongillo, P., Pitteri, E., Adamelli, S., Bonichini, S., Farina, L., & Marinelli, L. (2015). Validation of a selection protocol of dogs involved in animal-assisted intervention. *Journal of Veterinary Behavior*, *10*(2), 103-110.
- Mutschler, B. & Wohlfarth, R. (2014). Kann man abschätzen, ob sich Hunde für den tiergestützten Einsatz eignen? *tiergestützte*, *3*, 22-29
- Payne, E., Bennett, P. C., & McGreevy, P. D. (2015). Current perspectives on attachment and bonding in the dog-human dyad. *Psychology research and behavior management*, 71-79.
- Pirrone, F., Ripamonti, A., Garoni, E. C., Stradiotti, S., & Albertini, M. (2017). Measuring social synchrony and stress in the handler-dog dyad during animal-assisted activities: A pilot study. *Journal of Veterinary Behavior*, *21*, 45-52.
- Rayment, D. J., De Groef, B., Peters, R. A., & Marston, L. C. (2015). Applied personality assessment in domestic dogs: Limitations and caveats. *Applied Animal Behaviour Science*, *163*, 1-18.
- Sakurama, M., Ito, M., Nakanowataru, Y., & Kooriyama, T. (2023). Selection of appropriate dogs to be therapy dogs using the C-BARQ. *Animals*, *13*(5), 834.
- Somppi, S., Törnqvist, H., Koskela, A., Vehkaoja, A., Tiira, K., Väätäjä, H., ... & Kujala, M. V. (2022). Dog-owner relationship, owner interpretations and dog personality are connected with the emotional reactivity of dogs. *Animals*, *12*(11), 1338.
- Svartberg, K. (2021). The hierarchical structure of dog personality in a new behavioural assessment: A validation approach. *Applied Animal Behaviour Science*, *238*, 105302.
- Svartberg, K., & Forkman, B. (2002). Personality traits in the domestic dog (Canis familiaris). *Applied animal behaviour science*, *79*(2), 133-155.

Veterinärmedizinische Universität Wien - Prüf- und Koordinierungsstelle Therapiebegleithunde, (2018). Prüfungsordnung für die Beurteilung von Therapiebegleithundeteams durch das Messerli Forschungsinstitut, Veterinärmedizinische Universität Wien. Online: [https://www.vet-meduni.ac.at/fileadmin/v/therapiebegleithunde/TBH\\_PO\\_Stand\\_1.3.18\\_barrierefrei.pdf](https://www.vet-meduni.ac.at/fileadmin/v/therapiebegleithunde/TBH_PO_Stand_1.3.18_barrierefrei.pdf) (zugriff am 1.10.2024)

Wanser, S. H., & Udell, M. A. (2019). Does attachment security to a human handler influence the behavior of dogs who engage in animal assisted activities?. *Applied Animal Behaviour Science*, 210, 88-94.

Winkle, M., Johnson, A., & Mills, D. (2020). Dog welfare, well-being and behavior: considerations for selection, evaluation and suitability for animal-assisted therapy. *Animals*, 10(11), 2188.