

**BACHELORARBEIT**

# **Arbeitskollege Hund – eine umfragegestützte Studie zur subjektiven Stresswahrnehmung am Arbeitsplatz und dem Einfluss durch Bürohunde**

---

vorgelegt im Februar 2020 von

**Antinea Vo**

1. Prüferin: Prof. Dr. Düren  
2. Prüferin: Prof. Dr. Otten

---

**HOCHSCHULE FÜR ANGEWANDTE  
WISSENSCHAFTEN HAMBURG**

Department Information  
Studiengang Medien und Information

**HOCHSCHULE FÜR ANGEWANDTE  
WISSENSCHAFTEN HAMBURG**  
Hamburg University of Applied Sciences

**Arbeitskollege Hund – eine  
umfragegestützte Studie zur  
subjektiven Stresswahrnehmung  
am Arbeitsplatz und dem Einfluss  
durch Bürohunde**

Bachelorarbeit vorgelegt von

---

**Antinea Vo**

**Danke.** Mama und meine treue Hündin Nala

Hinweis: Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird im Folgenden auf die gleichzeitige Verwendung weiblicher und männlicher Sprachformen verzichtet und das generische Maskulinum verwendet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für beide Geschlechter.

## Abstract

Stress nimmt immer weiter zu und stellt ein großes Risiko für die Gesundheit dar. Der Druck für die Unternehmen steigt, sich um die Gesunderhaltung der Beschäftigten zu kümmern, denn die Folgen von arbeitsbedingten Erkrankungen haben einen nicht zu unterschätzenden wirtschaftlichen Einfluss.

In dieser Arbeit wurde untersucht, ob Bürohunde das Stresserleben beeinflussen können und sich damit als Stressbewältigungsstrategie eignen. Die erhobenen Daten aus einer Online-Studie (n=108), bei denen es sich um Mitarbeiter in Büros handelte, zeigten dahingehend verschiedene Ergebnisse. Es konnte ein geringfügig positiver Zusammenhang zwischen der Anwesenheit eines Bürohundes und der Stresswahrnehmung der Mitarbeiter festgestellt werden. Bei den Hundebesitzern, die ihren Hund nicht zur Arbeit mitbrachten, konnte ein negativer Zusammenhang zur Stresswahrnehmung hergestellt werden. Eine eindeutige Korrelation konnte in Bezug auf die körperliche Aktivität im Freien hergestellt werden. So gaben die Hundebesitzer an, dass Kollegen den Bürohund ausführen, was zur Stressregulation beiträgt. Ferner konnte eine geringfügig positive Wirkung von Bürohunden auf das Betriebsklima und die Arbeitszufriedenheit festgestellt werden. Im Durchschnitt haben die Befragten, nach eigener Einschätzung, ein geringes Stressniveau. Es zeigte sich, dass die Befragten im Allgemeinen eine positive Haltung gegenüber Hunden haben und die Akzeptanz von Bürohunden hoch ist. Da es diesbezüglich in der vorliegenden Arbeit sowie in bisherigen Studien zu unterschiedlichen bzw. nicht signifikanten Ergebnissen gekommen ist, gilt es das Thema Stresswahrnehmung und dem Einfluss durch Bürohunde genauer zu erforschen.

## Schlagworte

\* Stress \* Burnout \* Bürohunde \* Human Resource Management \* Tiergestützte Interventionen \* Mensch-Tier-Beziehung \* Stressbewältigung \* Personalmanagement \* Betriebliches Gesundheitsmanagement \* Work-Life-Balance \* Psychologie \* Coping \* Arbeitsstress \* Stressmodelle

## **English**

Stress-related illnesses continue to increase and pose a great risk to health. The pressure for companies to take care of the health of employees increases, because the consequences of work-related illnesses have an economic impact that should not be underestimated.

In this thesis it was examined whether office dogs can influence the stress experience and are therefore suitable as a stress management strategy. The data collected from an online study (n = 108), concerning employees in offices, show various results. There was a slightly positive connection between the presence of an office dog and the employees perception of stress. The dog owners, who did not bring their dog to work showed a negative connection to the perception of stress. A clear correlation could be established with regard to physical activity outdoors. The dog owners state, that colleagues walk the office dog, which contributes to stress regulation. Furthermore, a slightly positive effect of office dogs on the working atmosphere and job satisfaction could be determined. On average, the respondents believe that they have a low level of stress. It turned out that the respondents generally have a positive attitude towards dogs and also showed a high acceptance of office dogs. Since there have been different or insignificant results in this paper and in previous studies, it is important to investigate the topic of stress perception and the influence of office dogs more closely.

# Inhaltsverzeichnis

<b>Abstract</b> .....	<b>IV</b>
<b>Schlagworte</b> .....	<b>IV</b>
<b>Inhaltsverzeichnis</b> .....	<b>VI</b>
<b>Abkürzungsverzeichnis</b> .....	<b>VIII</b>
<b>Abbildungsverzeichnis</b> .....	<b>X</b>
<b>Tabellenverzeichnis</b> .....	<b>X</b>
<b>1 Einleitung</b> .....	<b>1</b>
1.1 Hintergrund und Erkenntnisinteresse .....	1
1.2 Aufbau der Arbeit .....	3
<b>2 Stress und psychische Gesundheit</b> .....	<b>4</b>
2.1 Definition Stress .....	5
2.1.1 Allgemeines Adaptionssyndrom (AAS) .....	5
2.1.2 Transaktionales Stressmodell von Lazarus .....	8
2.1.3 Subjektive Stresswahrnehmung.....	9
2.1.4 Physiologische Stressreaktion .....	10
2.1.5 Coping und Stressmanagement (SM) .....	12
2.2 Stress bei der Arbeit .....	14
2.2.1 Faktoren.....	15
2.3 Burnout.....	16
2.3.1 Definition und Entstehung .....	17
2.3.2 Burnout-Symptomatik.....	18
2.3.3 Erfassung .....	19
2.4 Gesundheitliche Auswirkungen .....	20
<b>3 Gesundheitsmanagement (GM) in der Organisation</b> .....	<b>22</b>
3.1 Rechtliches .....	23
3.2 Personale Ressourcen vs. Organisationale Ressourcen .....	23
3.3 Prophylaxe, Prävention, Intervention .....	25
<b>4 Die Arbeit mit Tieren</b> .....	<b>27</b>
4.1 Grundidee - Tiere als Heilmittel .....	27
4.1.1 Die Mensch-Tier-Beziehung .....	27
4.1.2 Anerkennung der Tiergestützten Arbeit.....	28

4.1.3	IAHAIO Regelung .....	29
4.1.4	Tiergestützte Interventionen .....	29
4.1.5	Studien zur Wirkung von Tieren auf Menschen .....	31
4.1.6	Hunde .....	34
4.2	Stressbewältigung durch Bürohund.....	35
<b>5</b>	<b>Untersuchungsziel.....</b>	<b>37</b>
5.1	Forschungsfragen.....	37
5.2	Hypothesen .....	37
<b>6</b>	<b>Methode .....</b>	<b>39</b>
6.1	Design und Stichprobe .....	39
6.2	Aufbau des Fragebogens.....	40
6.3	Operationalisierung und Messung .....	41
6.4	Pretest .....	43
6.5	Ablauf der Befragung.....	44
<b>7</b>	<b>Forschungsergebnisse .....</b>	<b>44</b>
<b>8</b>	<b>Diskussion.....</b>	<b>47</b>
<b>9</b>	<b>Zusammenfassung und Ausblick.....</b>	<b>48</b>
<b>10</b>	<b>Literaturverzeichnis .....</b>	<b>51</b>
<b>11</b>	<b>Weiterführende Literatur .....</b>	<b>57</b>
<b>12</b>	<b>Anhang .....</b>	<b>58</b>
12.1	Fragebogen.....	58
12.2	Auswertung Datenerhebung .....	71
<b>13</b>	<b>Eidesstattliche Erklärung.....</b>	<b>101</b>

## Abkürzungsverzeichnis

AAS	Allgemeine Adaptionssyndrom
AAT	Animal Assisted Therapy
ArbSchG	Arbeitsschutzgesetz
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BGM	Betriebliches Gesundheitsmanagement
BKK	Betriebskrankenkasse
BVBH	Bundesverband Bürohund e.V.
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
DIMDI	Deutsches Institut für Medizinische Dokumentation und Information
ESAAT	European Society for Animal Assisted Therapy
FF	Forschungsfrage
GAS	General Adaption Syndrom
GM	Gesundheitsmanagement
GTTA	Gesellschaft für Tiergestützte Therapie und Aktivitäten
H	Hypothese
HAI	Human Animal Interaction
HHNA	Hypothalamus-Hypophysen-Nebennierenrindenachse
HRM	Human Resource Management
IAHAIO	International Association of Human-Animal Interaction Organizations
ICD	Internationale statistische Klassifikation der Krankheiten
ISAAT	International Society for Animal Assisted Therapy

ISAZ	International Society for Anthrozoology
LAS	Lokales Anpassungssyndrom
MBI	Maslach Burnout Inventory
MBI-ES	Maslach Burnout Inventory Educators Survey
PM	Personalmanagement
SM	Stressmanagement
S-O-R	Stressor-Organismus-Reaktion
TGI	Tiergestützte Interventionen
TK	Techniker Krankenkasse
TM	Tedium Measure (Burnout Measure)
VuMA	Arbeitsgemeinschaft Verbrauchs- und Medienanalyse
WHO	Weltgesundheitsorganisation
ZZF	Zentralverband Zoologischer Fachbetriebe Deutschlands e.V.
ZNS	Zentrales Nervensystem

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Stadien des allgemeinen Adaptionssyndroms (AAS) .....	7
Abbildung 2: Bewertungsebenen nach Lazarus .....	8
Abbildung 3: Stressauslösende Faktoren am Arbeitsplatz .....	15
Abbildung 4: Übergang von Arbeitsbelastung zur Krankheit .....	20
Abbildung 5: Beschwerden nach Stressbelastung .....	21
Abbildung 6: Burnout Modell nach Ulrich Scherrmann.....	24
Abbildung 7: Ziele des BGM .....	25
Abbildung 8: Potenzielle Risikofaktoren am Arbeitsplatz .....	26
Abbildung 9: Übersicht des Stressniveaus nach Testgruppen.....	45

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Ausschnitt der Burnout Symptome nach Burisch .....	19
---	----

# 1 Einleitung

Stress könne körperlich und geistig fit halten und durch den Druck für höhere Leistungen anspornen, so Prof. Ahrens, Direktor des Fachzentrums für Stressmedizin und Psychotherapie in einem Interview (2019)<sup>1</sup>. „Schwierig wird es nur, wenn wir Stress im Übermaß empfinden und die Passung zwischen dem Ausmaß einer Anforderung und der Fähigkeit, diese zu bewältigen, nicht mehr stimmt“ (Fachzentrum für Stressmedizin und Psychotherapie [online], 2019). Ahrens zufolge kann Stress daher sowohl positiv als auch negativ sein.

In den letzten Jahren hat die Debatte um psychische Erkrankungen in der Arbeitswelt immer mehr an Bedeutung gewonnen, denn nach Angaben der TK-Stressstudie 2016 verzeichneten die Krankenkassen seit 15 Jahren eine Zunahme stressbedingter Krankschreibungen. In diesem Zusammenhang nimmt die Arbeit eine wichtige Rolle ein. Laut einer Statista Umfrage im November 2018, arbeiten 75 % der Deutschen zwischen 31 und 50 Stunden wöchentlich. Diese Arbeitsbelastung scheint für die Deutschen so groß zu sein, dass laut der TK-Stressstudie 2016 die Arbeit die häufigste Stressursache der Deutschen ist. Da Stress auf Dauer gesundheitsgefährdend wirken kann, ist die Gesunderhaltung der Mitarbeiter im Betrieb von enormer Relevanz, gerade vor dem Hintergrund des weiterhin steigenden Renteneintrittsalters.

## 1.1 Hintergrund und Erkenntnisinteresse

Dank Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)<sup>2</sup> sind deutsche Arbeitnehmer gegen viele gesundheitlichen Gefahren am Arbeitsplatz geschützt und genießen dadurch eine gewisse Sicherheit. Doch dieses Gesetz schützt nur teilweise, da es im Berufsleben zahlreiche Belastungen und Stressfaktoren gibt - sogenannte *Stressoren*, die das ArbSchG nicht abdecken kann. Beispiele

---

<sup>1</sup> Stress ist total angesagt - Szene Hamburg Interview mit Prof. Ahrens [online].

<sup>2</sup> Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit (Arbeitsschutzgesetz – ArbSchG).

hierfür sind schlechtes Arbeitsklima, Zeitnot, Erfolgsdruck etc. Nach Beate Schulze, Leiterin des Zürcher Empowerment Programms für Stressmanagement und Burnout-Prävention in ihrem Beitrag „Energiekrise in der Arbeitswelt“ (2009), können die Folgen Erschöpfung und verringertes Leistungsvermögen sein. Andauernder Arbeitsstress kann letztlich zum Burnout<sup>3</sup> und mithin zur Arbeitsunfähigkeit führen. Der Begriff Burnout ist in den letzten Jahrzehnten immer populärer geworden und ein Massenphänomen der heutigen Zeit geworden. Nach ICD Klassifikation der WHO (2019), bezieht sich Burnout dabei speziell auf Phänomene im beruflichen Kontext und ist eine Folge von andauerndem Stress und Überlastung am Arbeitsplatz. Der BKK Gesundheitsreport 2018 stellte fest, dass bei je 1.000 Beschäftigten Mitgliedern durchschnittlich 74 Krankheitstage auf das Burnout-Syndrom fielen.

Hier stellt sich die Frage, wie der Arbeitsstress reguliert werden kann. Der Bundesverband Bürohund e.V. (BVBH) sieht eine große Chance zunehmende arbeitsbedingte psychische Belastungen, insbesondere dem Burnout, sowie Muskel- und Kreislauferkrankungen mithilfe eines Bürohundes erfolgreich zu senken (BVBH [online], 2019). Auch das Hamburger Abendblatt lässt den Trend Bürohund nicht außer Acht und berichtet in der Ausgabe vom 11. Januar 2020 über den Bürohund Otis und wie er für ein gutes Klima im Büro sorgt (Wood, 2020, S.13). In einer Studie der *VuMA* Arbeitsgemeinschaft (2016 bis 2019) besitzen rund 10,68 Millionen Haushalte in Deutschland einen oder mehrere Hunde, wobei die Tendenz ansteigt (Statista [online], 2019). Die Nachfrage nach Arbeitsplätzen, an denen Hunde erlaubt sind, dürfte demnach in den vergangenen Jahren gestiegen sein. In manchen Büros sind Hunde bereits erlaubt, anderswo bleibt ihnen der Zutritt jedoch noch verwehrt. Erfolgreiche Unternehmen wie Google, Amazon oder Xing können als Vorreiter gesehen werden, da sie bereits Hunde am

---

<sup>3</sup> Nach dem Duden [online] (2019), gibt es zwei Schreibweisen: Burnout, Burn-out. In der überwiegenden Fachliteratur wird die Schreibweise „Burnout“ verwendet und wird zur Vereinheitlichung auch in dieser Arbeit verwendet. Ein weiterer Terminus mit derselben Bedeutung lautet „Burnout-Syndrom“.

Arbeitsplatz erlauben (BVHB [online], 2019). Was genau können Bürohunde hinsichtlich des Stresses am Arbeitsplatz bewirken? In den letzten Jahrzehnten hat sich herauskristallisiert, dass der Kontakt und Umgang mit Hunden viele therapeutische Auswirkungen auf Menschen hat.

Nach Aubrey H. Fines *Handbook on Animal-Assisted Therapy* (2006) gilt die positive Wirkung von Hunden, insbesondere deren soziale Unterstützung, auf die physische Gesundheit von Menschen bereits als gut belegt. Besonders positive Effekte konnten hinsichtlich der emotionalen Stabilität in Krisensituationen und den sozialen Beziehungen nachgewiesen werden. Über die spezifische Wirkung von Hunden auf die Stresswahrnehmung und -bewältigung ist bisher jedoch weniger bekannt. Obwohl bei den bisherigen Untersuchungen teils widersprüchliche Ergebnisse auftraten, können bei einer zusammenfassenden Betrachtung Hunde als sinnvolle Stressbewältigungsstrategie betrachtet werden. Es wurden gesundheitliche Auswirkungen von Haustieren untersucht, insbesondere von Hunden auf Menschen, u.a. durch die Studie von Dr. Randolph T. Barker (2012), in der die Wirkung von Hunden bei der Arbeit auf den Stress von Mitarbeitern mittels Blutdruckmessung ermittelt wurden.

## 1.2 Aufbau der Arbeit

Die vorliegende Arbeit gliedert sich in die Studien zur Erforschung der komplexen Beziehung zwischen Stress, Gesundheit und der Bewältigung mit Hilfe von Hunden ein. Es soll untersucht werden, ob Bürohunde dazu in der Lage sind, die subjektive Stresswahrnehmung und die damit einhergehenden gesundheitlichen Folgen positiv zu beeinflussen. Im einführenden Teil wird der Begriff „Stress“ definiert. Es werden unter anderem die Entstehung, die dahinterstehende Physiologie, Bewältigungsstrategien, Auslöser sowie die körperlichen und geistigen Folgen von andauerndem Stress und Burnout beschrieben. Diese Arbeit soll schließlich einen Überblick über die Auswirkungen von Mensch-Tier-Beziehungen geben und die Geschichte der tiergestützten Arbeit darstellen. Es werden verschiedene Theorien aufgezeigt, die versuchen die besondere Wirkung von Tieren,

insbesondere von Hunden, auf physischer, psychologischer und sozialer Ebene zu erklären. Daraufhin werden Einsatzmöglichkeiten von tiergestützten Interventionen aufgezeigt und erläutert. Im Anschluss wird der Zusammenhang zwischen Stress und Arbeit, sowie Bürohunde als Stressregulationsstrategie erläutert und mittels einer empirischen Online-Studie untersucht. Abschließend werden die theoretischen, sowie empirischen Erkenntnisse der Arbeit kritisch betrachtet und ihre Grenzen aufgezeigt.

## 2 Stress und psychische Gesundheit

Laut dem WHO Faktenblatt, ist psychische Gesundheit „ein Zustand des Wohlbefindens, in dem eine Person ihre Fähigkeiten ausschöpfen, die normalen Lebensbelastungen bewältigen, produktiv arbeiten und einen Beitrag zu ihrer Gemeinschaft leisten kann“ (WHO, 2019, S. 1). Menschen mit psychischen Störungen würden statistisch gesehen 20 Jahre jünger sterben als die allgemeine Bevölkerung (WHO, 2019, S. 2). Ebenso wurde im Faktenblatt festgestellt, dass psychische Störungen Vorläufer oder Folge chronischer Erkrankungen wie Herz-Kreislauf-Erkrankungen, vorzeitige Sterblichkeit und Invalidität<sup>4</sup> sein können. Der Europäische Gesundheitsbericht der WHO warnt davor, das Ausmaß durch psychischen Stress zu unterschätzen und stellte fest, dass mehr als die Hälfte aller Arbeitsfehltag in der EU mit stressbedingten Problemen in Zusammenhang stehen und des Weiteren bis zu 30 % aller Hausarztbesuche auf Grund von psychischen Gesundheitsproblemen zurückzuführen seien (WHO, 2002, S. 42 f.). In diesem Kapitel wird zunächst das Ausgangsproblem Stress anhand verschiedener Stressmodelle definiert. Nachfolgend wird auf das Phänomen Stress bei der Arbeit und Burnout eingegangen und schließlich die gesundheitlichen Auswirkungen und Folgen für Mitarbeiter und Unternehmen aufgezeigt.

---

<sup>4</sup> „[dauernde] erhebliche Beeinträchtigung der Arbeits-, Dienst-, Erwerbsfähigkeit“ (Duden [online], 2020)

## 2.1 Definition Stress

Nach Kury wird der Stressbegriff in der Wissenschaft und im Alltag häufig geäußert und in verschiedenen Kontexten verwendet. Heutzutage scheint der Terminus ein schwer zu fassender Sammelbegriff, für jedwede Belastungen unterschiedlichster Art, der im Zuge sozialen Wandels immer mehr an Bedeutung gewonnen hat. So hat sich seit den 1950er Jahren eine unüberschaubare Masse an Forschungsliteratur angehäuft, die versucht den Begriff zu differenzieren. Seit den 1970er Jahren ist die Thematik damit immer populärer geworden und fach- und populärwissenschaftlich sowie im Alltag nicht mehr wegzudenken (Kury, 2012, S. 9 ff.). Es existiere bis heute keine allgemeingültige Definition des Begriffes *Stress* (Lorei & Hallenberger, 2014, S. 6). Wenn Stress zur Sprache kommt, fühlt sich jeder angesprochen. Denn Stress gibt es in allen Lebensbereichen, wie z.B. beim Sport, in der Schule oder bei der Arbeit. „In der Umgangssprache meint Stress sowohl den Auslöser (Stressor) als auch die Auswirkungen auf den Organismus und die psychische Befindlichkeit (Stressreaktion)“ (Wittchen & Hoyer, 2011, S. 1040). Im folgenden Abschnitt werden anhand verschiedener Stresstheorien Erkenntnisse zur Beschreibung von Stress herausgearbeitet, die sodann in den beruflichen Kontext übertragen werden können.

### 2.1.1 Allgemeines Adaptionssyndrom (AAS)

Im Duden stößt man auf folgende Definition: „Erhöhte Beanspruchung, Belastung physischer oder psychischer Art“ (Duden [online], 2020). Diese Definition ist sehr grob gefasst. Eine genauere Beschreibung liefert der ungarisch-kanadische Mediziner, Biochemiker und Hormonforscher, Dr. Med. Hans Selye. Er entwickelte in den 1930er-Jahren die Grundlagen der Lehre vom Stress und des *Allgemeinen Adaptationssyndroms* (AAS)<sup>5</sup>, prägte somit den Begriff und wird als Begründer der Stressforschung beschrieben (Selye & Kerner, 1973, S. 35; Lorei & Hallenberger, 2014, S. 6). In Anlehnung an Selye kann eine Stressreaktion durch jede seelische Erregung, bspw. einem

---

<sup>5</sup> Auch engl. General Adaption Syndrom (GAS) oder „Biologisches Stresssyndrom“ (Selye, 1982, S. 166 in Nitsch [Hrsg.], 1982) genannt.

Luftzug oder Ärger ausgelöst werden (Selye & Kerner, 1973, S. 36). Neben dem AAS entwickelte er das Lokale Anpassungssyndrom (LAS), das sich durch unmittelbare Stress-Einwirkung auf Gewebe kennzeichnet, bspw. Bakterien, die in den Körper gelangen und eine Entzündung auslösen (Selye, 1957, S. 61).

Lang andauernder Stress verursacht nach dem AAS eine Stressreaktion in Form einer charakteristischen Abfolge von drei Stadien (Selye, 1982, S. 167). Das Modell zeigt, dass auf jede Anspannung- eine Entspannungsphase folgen muss, da nur bei ausreichender Erholung ein gleichbleibendes Niveau zwischen Ruhe und Erregung gehalten werden kann (ebd.). Im Folgenden werden die Stadien des AAS, welches das ursprüngliche Stresskonzept darstellt, beschrieben (Selye, 1957, S. 61; Selye, 1982, S. 167 f.):

### *1. Alarmreaktion*

Die Alarmreaktion besteht aus physiologischen Mechanismen, die darauf abzielen, bei Einwirkung eines Stressors den Normalzustand wiederherzustellen. Es werden beispielsweise Stresshormone (u.a. Adrenalin) freigegeben, die der raschen Bereitstellung von Energiereserven dienen.

### *2. Widerstandsstadium*

Wenn der schädliche Reiz und die Stressphase fortwährend anhalten, folgt die Phase des Widerstandes (Resistenz). Der Organismus adaptiert insofern, indem er einen Widerstand gegen den Stressor entwickelt und versucht den Zustand auszugleichen.

### *3. Erschöpfungsstadium*

Wenn es dem Organismus aufgrund erschöpfter Anpassungsenergie nicht mehr gelingt, die Resistenz gegenüber dem Stressor, weiter aufrecht zu erhalten, tritt die Phase der Erschöpfung ein. In diesem Stadium kann der Verlauf, auf Grund des hohen Erregungsniveaus tödlich enden.

Die Abb. 1 veranschaulicht die beschriebenen Stadien grafisch. Eine Unterscheidung des Stressbegriffes wird außerdem zwischen *Eustress* und *Distress* vorgenommen. Während Eustress eine positive, anregende Art von

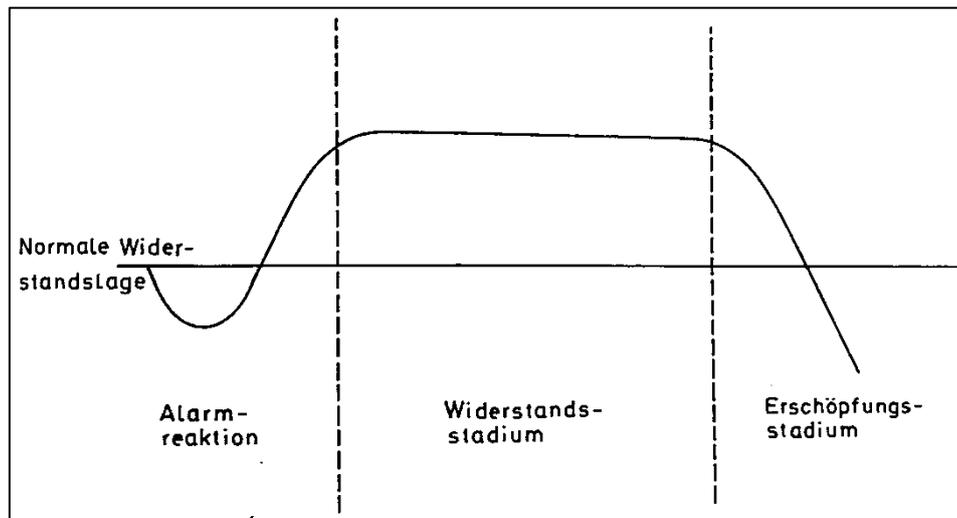


Abbildung 1: Stadien des allgemeinen Adaptionssyndroms (AAS)

Quelle: Nitsch, 1982, S. 167 nach Selye)

Aufregung in Form von Enthusiasmus oder Freude meint – wie z.B. bei einem Lottogewinn - bezeichnet Distress hingegen ein subjektiv unangenehmes Empfinden, z.B. bei einer Gefahr oder nach einer körperlichen, seelischen oder sozialen Schädigung (Nitsch, 1982, S. 15; Wirtz, 2014, S. 1609).

Selye ist der Meinung, dass ein gewisses Maß an Stress im Leben eine wichtige Rolle spielt und obendrein „Streß [sic] oft die Würze des Lebens ausmacht, da er durch jede Erregung oder Tätigkeit hervorgerufen werden kann“ (Selye & Kerner, 1973, S. 37). Weiterhin vergleicht Selye eine Reizreaktion mit dem Überlaufen eines Glases, bei dem nicht der „winzige Tropfen“, sondern durch das „Zusammenwirken der ganzen Ansammlung von >Tropfen< [Hervorhebung im Original]“ auslösend ist und mit der „Abnutzungsgeschwindigkeit“ korreliert (ebd.). Er versteht demnach unter Stress „die Reaktion des Körpers auf seine Abnutzung“ (Lorei & Hallenberger, 2014, S. 6). Im Laufe seiner Untersuchungen hat sich Selyes Definition von einer streng medizinischen zu einer verhaltenspsychologischen Orientierung entwickelt. Er erkannte, dass jegliche Erkrankungen auf Geist und

Körper sowie im Zusammenhang mit der Gesamtpersönlichkeit gesehen und behandelt werden müssten. Auf diese Erkenntnisse baut das transaktionale Stressmodell von Lazarus auf, das im nächsten Abschnitt dargestellt wird.

### 2.1.2 Transaktionales Stressmodell von Lazarus

Das transaktionale Stressmodell (auch identitätsbasiertes Stressmodell) nach Lazarus (1974) versucht die Entstehung und Wahrnehmung von Stress zu erklären und zusätzlich zum AAS persönliche Bewertungsebenen einzufügen. Stress sei danach eine Interaktion zwischen der (individuellen) Person und der Umwelt (Wirtz, 2014, S. 1611). Im Fokus des Modells steht das Individuum, welches in der ersten Bewertungsphase einen Stressor (Reiz) danach einschätzt, ob dieser potenziell herausfordernd (also positiv) oder einen bedrohlichen (negativen) Einfluss hat (ebd.). Nach der primären bzw. sekundären Bewertung folgen eine Bewältigungshandlung (coping) und eine Neubewertung. Bei einer bedrohlich eingeschätzten bzw. wahrgenommenen Situation bewertet das Individuum seine Ressourcen im Verhältnis zu den Anforderungen als unzureichend, daraus resultiert Stress in der zweiten Bewertungsphase in körperliche und psychische

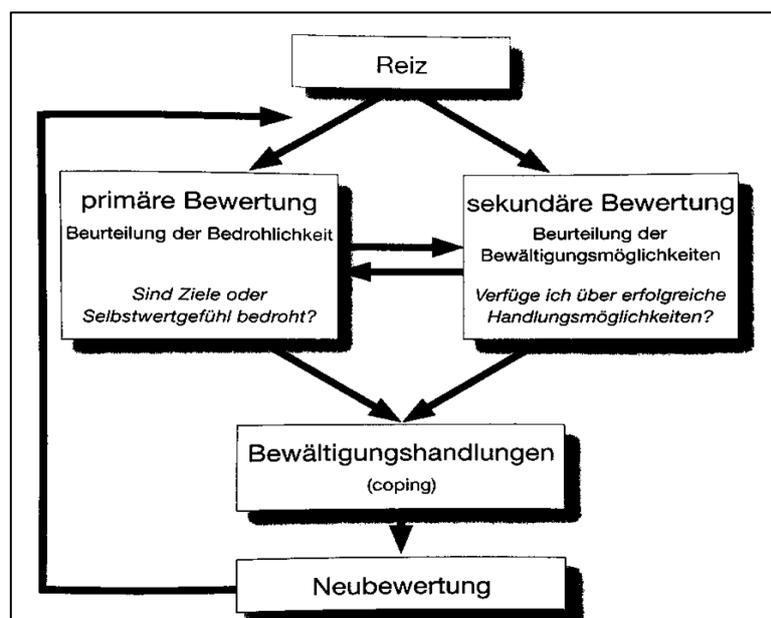


Abbildung 2: Bewertungsebenen nach Lazarus

(Quelle: Lorei & Hallenberaer, 2014, S. 11)

Beanspruchung (ebd.). Eine Belastung kann wiederum auch als Herausforderung betrachtet werden, wenn die Person ihre Bewältigungsmöglichkeiten als ausreichend einschätzt und meint, sich gegen die Anforderungen und dem besonderen Aufwand behaupten zu können (Wittchen & Hoyer, 2011, S. 1040).

Die Abb. 2 veranschaulicht die Phasen. Nach Lazarus wird deutlich, dass Stress weniger durch die Anforderung selbst, sondern vielmehr durch die individuelle Interpretation und die eingesetzte Ressource zur Bewältigung einer Stresssituation von zentraler Bedeutung ist. Eine Situation, die für den einen stressend wirkt, kann also für den anderen als durchaus normal empfunden werden. „Die Transaktion zwischen Situation und Beurteilung der persönlichen Ressourcen sieht Lazarus als Bedingung für jede Handlung [...]“ (Wittchen & Hoyer, 2011, S. 1041).

### 2.1.3 Subjektive Stresswahrnehmung

Vor dem Hintergrund der vorangegangenen Ausführungen zu Bewertungsprozessen und der Stressreaktionen ist Gegenstand dieses Abschnitts das subjektive bzw. individuelle Stresserleben einer Person.

*„Stress ist ein subjektiv unangenehmer Spannungszustand, der aus der Befürchtung entsteht, daß [sic] eine*

- *stark aversive,*
- *subjektiv zeitlich nahe (oder bereits eingetretene) und*
- *subjektiv lang andauernde Situation*

*sehr wahrscheinlich nicht vollständig kontrollierbar ist, deren Vermeidung aber subjektiv wichtig erscheint“ (Greif, 1991, S. 13).*

In Greifs Definition liegt die Betonung in der subjektiven Bewertung von Stressfaktoren. Nach Nitsch ist das Stressniveau bezogen auf die Arbeitsleistung nicht nur „aufgabenabhängig“, sondern auch „personenspezifisch“, so haben bspw. „niedrig-ängstliche Personen im Unterschied zu hoch-ängstlichen ein positives Bild ihrer eigenen Kompetenz“ (Nitsch, 1982, S. 115). Nach dieser Auffassung liegt es also an den persönlichen

Eigenschaften einer Person selbst, in welcher Weise Stress wahrgenommen und bewältigt werden kann. „[...] jeder Mensch hat seinen eigenen charakteristischen Bedarf an Ruhe und Tätigkeit“ (Selye, 1957, S. 306). Selye erklärt, dass ein von Natur her aktiver Mensch keine Erholung findet, wenn er sich den ganzen Tag nicht bewegt und im Bett liegt. Darüber hinaus verläuft der Alterungsprozess nicht bei jedem im gleichen Tempo. So kann z. B. ein Pensionierungszwang für den einen oder anderen eine Belastung sein und vorzeitige, altersbedingte Krankheitserscheinungen mit sich bringen (Selye, 1957, S. 306).<sup>6</sup> Stress wird wesentlich von kognitiven Bewertungsprozessen mitbestimmt, die aus einer komplexen Interaktion unterschiedlicher Faktoren, wie objektive Kennwerte des Stressors, z.B. Dauer und Intensität, aber auch subjektive Bewältigungsmöglichkeiten des Individuums, dessen frühere Erfahrungen, die individuelle Stresssensitivität und das soziale Umfeld, hervorgeht (Wittchen & Hoyer, 2011, S. 1040). Kritische Lebensereignisse, z.B. der Verlust einer nahestehenden Person oder ein Unfall, aber auch weniger markante Ereignisse wie z.B. ein Arbeitsplatzwechsel, können als Stressoren wahrgenommen werden (ebd.). Nicht jedes Individuum reagiert auf etwaige potenziell stressauslösende Situationen oder Ereignisse mit einer Stressreaktion. So kann man im Alltag immer wieder beobachten, dass Menschen sehr unterschiedlich mit Belastungen umgehen. Es gibt jene, die länger andauernde starke Beanspruchungen problemlos wegstecken können, und andere die bei gleicher Beanspruchung starke Stresssymptome aufweisen. Die subjektive Wahrnehmung von Stress spielt insbesondere bei der später folgenden empirischen Studie eine zentrale Rolle.

#### 2.1.4 Physiologische Stressreaktion

Entwicklungsgeschichtlich hat Stress einen adaptiven Wert und hat dem Menschen damals wie heute geholfen, verschiedene Gefahrensituationen zu bewältigen, indem er den Körper entweder auf Kampf oder Flucht

---

<sup>6</sup> Selye bezeichnet diese psychosomatische Krankheit als „Pensionärskrankheit“ (Selye, 1957, S. 306).

vorbereitet und ihn anschließend wieder in den Ruhezustand zurückgebracht hat (Selye, 1982, S. 176). Durch chronischen Stress und das gehäufte, wiederkehrende Auftreten vielfältiger Stressoren fällt es dem Körper jedoch immer schwerer, auf sein Ruheniveau zurückzukehren und sich zu regenerieren. Selbst dann, wenn anschließend kein Stressor mehr vorliegt, fällt es dem Körper schwer, aus dieser Situation wieder herauszukommen, weil „adaptive Mechanismen nur unzureichend aktiviert werden und keine Erholung mehr eintritt“ (Wirtz, 2014, S. 1611).

„Stress erhöht die Aktivität der Hypothalamus-Hypophysen-Nebennierenrindenachse (HHNA) und des autonomen Nervensystems“ (Wittchen & Hoyer, 2011, S.1041). „Die HHNA ist ein komplexes Netzwerk interagierender Hormone und Nervenbahnen, die die Synthese und Sekretion des als Stresshormon bezeichneten Cortisols regulieren“ (Lorei & Hallenberger, 2014, S. 6). Cortisol gehört zu den Glucocorticoiden und wirkt sich auf das Immunsystem und das Zentrale Nervensystem (ZNS) aus und beeinflusst insbesondere den Tiefschlaf, die Stimmung und die Wahrnehmungsschwellen für Sinnesreize (Lorei & Hallenberger, 2014, S. 8, nach Chida & Steptoe, 2009). Um den Organismus optimal auf den Stressor und die Bewältigung vorzubereiten, setzt der Körper biologische Substanzen wie Adrenalin bzw. Noradrenalin und Kortisol frei, was zu physiologischen Veränderungen im Körper führt (Wittchen & Hoyer, 2011, S.1041). Das Immunsystem wird bei akutem Stress erhöht, jedoch bei chronischem Stress wiederum unterdrückt (ebd.). Das Gehirn spielt dabei eine bindende Rolle zwischen den genannten Systemen und dem Stresssystem, das durch die Reaktion auf Umweltbedingungen reagiert (ebd.). Die HHNA-Aktivität wird folglich stark durch den Einfluss von physischen und psychischen Stressoren beeinflusst (Lorei & Hallenberger, 2014, S. 8).

Wenn ein Stressor die psychische oder physische Gesundheit eines Individuums bedroht, versucht der Organismus insofern nichts anderes, als den Körper im Gleichgewichtszustand zu halten (Wittchen & Hoyer, 2011, S.

1041). Dieser ausgeglichene Zustand wird als „Homeostasis“<sup>7</sup> bezeichnet (Selye, 1957, S. 13). Das „erhöhte Reaktionspotenzial“ soll den Körper auf einen akuten Stressor vorbereiten und den Körper kurzfristig mit mehr Energie versorgen, um eine Gefahrensituation zu bewältigen (Lorei & Hallenberger, 2014, S. 9). Schädigungen des Körpers - „Raubbau am Körper“ können die Folge sein und mit einer Vielzahl an Symptomen einhergehen (ebd.). Stress kann somit als wichtiges Warnsignal des Körpers verstanden werden, um langfristige Schädigungen wichtiger Körperfunktionen, die zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen können, zu vermeiden. Es scheint dennoch Menschen zu geben, die diese Warnsignale des Körpers nicht wahrnehmen können bzw. wollen, weil diese aufgrund ihrer eigenen Einstellung ihre Fähigkeiten zur Bewältigung verschiedener Situationen überschätzen. Solche Menschen bezeichnet Selye als „stressblind“. Kritisch betrachtet er weiterhin, dass diese Menschen trotz subjektiver Fehlwahrnehmung Stress empfinden. Er begründet dies wiederum mit der ungesunden Lebensweise, mit der versucht wird Stress zu kompensieren, indem zu viel gegessen, zu viel geraucht und sich wenig in der freien Luft bewegt wird. Der Organismus trägt somit eine ständige Last, die schwerwiegende gesundheitliche Folgen haben können (Selye & Kerner, 1973, S. 83 f.). „Seltenerweise ist die Hypophyse ein viel besserer Beurteiler des Stress [sic] als der Verstand“ (Selye, 1957, S. 306).

### 2.1.5 Coping und Stressmanagement (SM)

Unter *Coping* (vom englischen *to cope with*, dt. bewältigen, überwinden), werden „alle Anstrengungen einer Person, mit externen und internen Anforderungen, die die eigenen Fähigkeiten beanspruchen oder übersteigen, fertigzuwerden“, beschrieben (Wirtz, 2014, S. 1610). „Danach findet Bewältigung immer dann statt, wenn eine Diskrepanz zwischen Anforderungen und eigenen Reaktionskapazitäten wahrgenommen wird und einfache Anpassung mittels automatisierter Reaktionen nicht ausreicht“ (ebd.). Das

---

<sup>7</sup> Deutsch: Homöostase; Auch „Regulationskraft“ (Selye, 1957, S. 24)

bedeutet, die Bewältigung muss zielgerichtet und bewusst gesteuert werden. Der Begriff Coping umfasst sämtliche Strategien, die auf die Bewältigung, Toleranz und Vermeidung von Belastungssituationen abzielen, wobei hierbei nicht der Erfolg ausschlaggebend ist, sondern das bloße Bemühen, mit einer schwierigen Situation fertigzuwerden (ebd.).

Siebecke und Kaluza stellen in *Grundwissen Stress* (2016) verschiedene Copingstrategien bzw. Stressmanagementmaßnahmen vor. Darunter finden sich Entspannungstechniken, die zum Ausgleich von Anspannungszuständen, durch Senkung des Pulses und Blutdrucks oder Muskelentspannung führen. Beispiele hierfür sind Meditation, ruhige Musik oder Aktivitäten wie Spazieren, Lesen oder anderweitige Hobbys. Bei dieser Strategie wird die Wahrnehmung also auf etwas Angenehmes gelenkt. Multimodale Stressbewältigung zielt hingegen auf eine Verbesserung der individuellen Bewältigungskompetenzen ab. Dieser Ansatz baut auf das transaktionale Stressmodell von Lazarus auf und setzt auf die Stressaspekte: Situation, Bewertung, Stressreaktion (S-O-R<sup>8</sup>). Das S-O-R unterscheidet sich wiederum durch drei Hauptwege: Instrumentelles, kognitives und palliativ-regeneratives Stressmanagement. Instrumentelles SM setzt auf die Reduzierung/Ausschaltung von Stressoren, z.B. Umorganisation des Arbeitsplatzes, Veränderungen von Arbeitsabläufen und Organisation von Hilfen. Ein Aspekt dabei ist die Verbesserung der konstruktiven Auseinandersetzung mit Problemen. Beim kognitiven SM, steht das Reflektieren und Bewusstmachen im Vordergrund, während beim palliativ-regenerativem SM alle unlustbetonten Stresseemotionen, wie Angst, Ärger, Neid, Kränkung, positiv beeinflusst werden. Neben Entspannungstechniken können regelmäßige Bewegung, Pflege des sozialen Netzwerkes und angenehme Erlebnisse enorme Beanspruchungssituationen dämpfen. Eine Methode zur kurzfristigen Erleichterung ist die Ablenkung, die Erregungsspitzen kappt, eine Eskalation der Interaktion unterbricht und ein schnelles Umschalten auf

---

<sup>8</sup> S steht für Stressor [Situation], O steht für Organismus [Bewertung] und R steht für Reaktion [Stressreaktion] (Siebecke & Kaluza, 2016, S. 53).

Erholung ermöglicht (Siebecke & Kaluza, 2016, S. 47 ff.). „Ablenkung ist bei der Bekämpfung eines rein seelischen Stress [sic] besonders wichtig“ (Selye, 1957, S. 309). Ferner sind im SM wichtig: Zufriedenheitserlebnisse, außerberufliche Interessen und Freizeitaktivitäten, eine gesunde Lebensweise, ausreichend Schlaf und eine gesunde Ernährung (Siebecke & Kaluza, 2016, S. 73 f.).

## 2.2 Stress bei der Arbeit

Die Arbeit ist ein zentraler Lebensbereich, denn sie nimmt einen großen Teil der Lebenszeit ein und ist ein existenzieller Faktor im Leben. Doch die Arbeit kann auch eine große Belastung darstellen. Den zuvor beschriebenen stressblinden Menschen begegnet man häufig im Zusammenhang mit der Arbeit, denn dieser neigt dazu sich zu überschätzen und zu überarbeiten. Nach einem ausgewogenen Verhältnis zwischen beruflichen Anforderungen und privaten Bedürfnissen, die sogenannte *Work-Life-Balance*, streben dennoch die meisten Arbeitnehmer. Doch die Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben verschmelzen zunehmend, aufgrund der sich aktuell stetig verändernden Arbeitswelt und Digitalisierung, die mit gestiegenen Leistungsanforderungen und Zeitdruck einhergeht. So wird beispielsweise im Homeoffice gearbeitet und über das Smartphone ist man stets erreichbar. Scherrmann sagt, dass durch weniger private Zeit ausreichend Regenerationsmöglichkeiten fehlen (Scherrmann, 2015, S. 12). Ob diese Entwicklung begrüßenswert oder eher bedenklich ist, soll an dieser Stelle nicht diskutiert werden.

Nach Angaben der TK-Stressstudie 2016 geht hervor, dass die Arbeit der am häufigsten Stress verursachende Faktor im Leben der Befragten ist, gefolgt von zu hohen Ansprüchen an sich selbst und zu vielen Terminen und Verpflichtungen in der Freizeit. Zugleich stellte sich heraus, dass das Leben bei fast 60 % der Befragten, in den letzten drei Jahren noch stressiger geworden ist und die Gruppe der 18-29-Jährigen am häufigsten durch den Beruf gestresst ist (ebd.). Auch das Magazin *Der Spiegel* griff erst kürzlich eine Studie des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) auf, die ergab, dass

für jeden Dritten Stress bei der Arbeit zunimmt, wobei die IT-Branche und die naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufe besonders häufig von Überlastung betroffen seien (Der Spiegel [online], 2019). Ferner gaben 40 % der Befragten an, dass sie unter den derzeitigen Anforderungen ihre jetzige Tätigkeit nicht ohne Einschränkungen bis zur Rente ausüben könnten (ebd.). Die Arbeitenden sind einer ständigen Überforderung ausgesetzt. Angesichts dieser Tatsachen hat die Debatte um Stress und psychische Erkrankungen in der Arbeitswelt immer mehr an Bedeutung gewonnen.

### 2.2.1 Faktoren

Wie im vorherigen Kapitel beschrieben, ist den meisten Stressdefinitionen gemein, dass ein tatsächliches oder wahrgenommenes Ungleichgewicht zwischen Anforderungen bzw. Belastungen und den verfügbaren Ressourcen einer Person vorliegt. Im Zusammenhang mit der Arbeit können eine Vielzahl an Faktoren und Situationen auf Grund individueller und/oder situativer Gegebenheiten, hohe Beanspruchungen mit der Gefahr einer Überschreitung der Anpassungsfähigkeit, die die Gesundheit beeinflussen

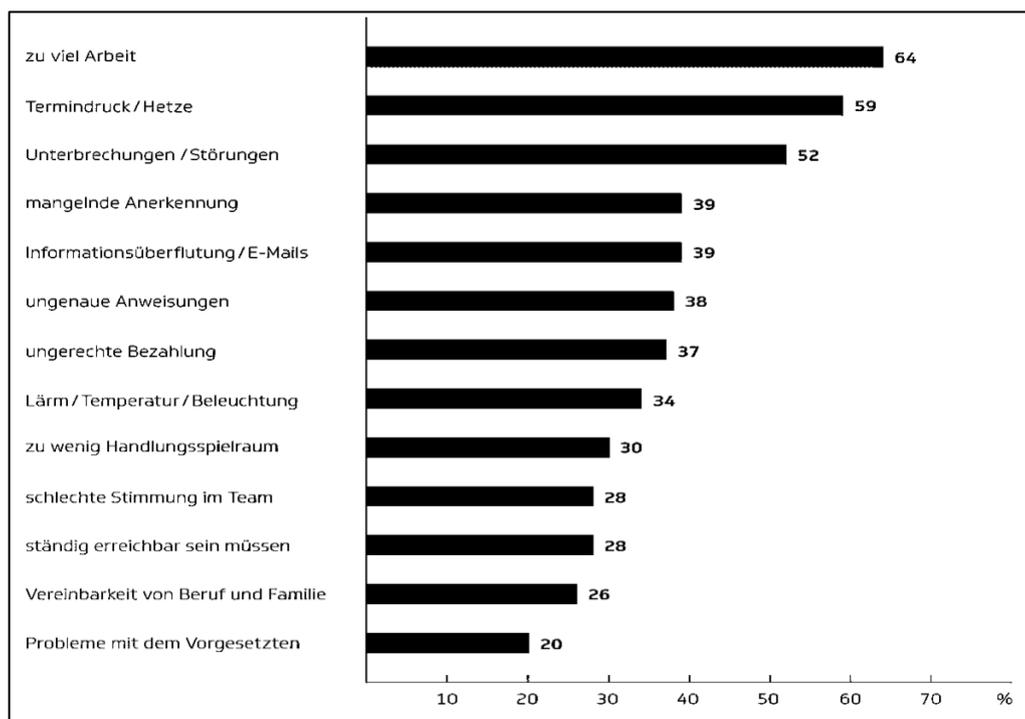


Abbildung 3: Stressauslösende Faktoren am Arbeitsplatz

(Quelle: Techniker Krankenkasse, 2016, S. 24)

können, Erkrankungen auslösen (Rutenfranz, 1982, S. 389). Die Stressstudie der TK (Abb. 3) veranschaulicht, welche Faktoren im Job Stress auslösen.

Die aktuelle Entwicklung verlangt nach diversen Maßnahmen des Personalmanagements (PM)<sup>9</sup>, die zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und zur gesundheitlichen Stabilisierung der Mitarbeiter eines Unternehmens führen. Wie in diesem Kapitel herausgefunden wurde, kann Stress, insbesondere durch Arbeit, auf Dauer gesundheitsgefährdend wirken. Das Burnout Syndrom ist das nächste Stadium, welches durch Stress am Arbeitsplatz ausgelöst wird. Im nächsten Abschnitt wird darauf eingegangen.

### 2.3 Burnout

Der BKK Gesundheitsreport 2018 stellte fest, dass bei je 1.000 beschäftigten Mitgliedern durchschnittlich 74 Krankheitstage auf das Burnout-Syndrom fielen (BKK Dachverband, 2019, S. 77). Der Begriff Burnout (auch Burnout-Syndrom) aus dem englischen Begriff *burn out* („ausbrennen“), hat sich wie auch *Stress*, in den letzten Jahren immer mehr etabliert. Inzwischen gibt es zahlreiche wissenschaftliche Publikationen, sowie Populärmedien, die das Thema aufgreifen, wie das Deutsche Ärzteblatt [online], das darüber diskutiert, ob Burnout nicht eine „Modediagnose“ in der Psychiatrie sei (Bundesärztekammer und Kassenärztliche Bundesvereinigung [online], 2013). Ebenso diskutieren Fachleute seit Jahrzehnten darüber, wie Burnout definiert wird und ob es tatsächlich eine Krankheit ist. Burisch (2014, S. V) betont eine seit 2011 in Deutschland diskreditierende Debatte um den Begriff. Nach Scherrmann gilt das Burnout-Syndrom fälschlicherweise als eine vornehme und honorierende Bezeichnung in der heutigen

---

<sup>9</sup> Engl.: „Human Resource Management (HRM) bedeutet

- Einbezug des Personalmanagements in die strategische Unternehmensplanung
- Ziel: die Mitarbeiter/innen durch geeignete nichtmonetäre Anreize zu einer höheren Produktivität zu motivieren“ (Düren, P., 2019, Vorlesung Teil 1 – Personalbedarfsplanung [Vorlesungsfolien]. Abgerufen von <<https://emil.haw-hamburg.de/course/view.php?id=5981>> [nur über Online-Datenbank der HAW zugänglich] [Abruf: 2020, Februar, 4]

Leistungsgesellschaft, welche mehr Akzeptanz findet als eine allgemeine Depression (Scherrmann, 2014, S. 15). Burnout grenzt sich jedoch klar von einer Depression ab, da der Ort der Entstehung beim Burnout zu berücksichtigen ist (ebd.). Damit ist der Arbeitsplatz als auslösender Faktor, der in Verbindung mit Belastung und Überforderung zum Burnout führt, gemeint.

### 2.3.1 Definition und Entstehung

Der amerikanische Psychoanalytiker Herbert J. Freudenberger gilt als „Vater“ des Begriffs und befasste sich erstmals 1974 mit dem Burnout-Syndrom (Scherrmann, 2015, S. 8 nach Freudenberger, 1974). Freudenberger charakterisierte den Begriff *Burnout* zunächst bei sozialen und pflegerischen Berufen, die besonders der Gefahr ausgesetzt waren, zu viel, zu lang und zu intensiv zu arbeiten und beschrieb die emotionale und psychische Erschöpfung, wie z.B. Zynismus (Scherrmann, 2015, S. 8). Freudenbergers Merkmale tauchen auch in der Beschreibung des internationalen Klassifikationssystems von Diagnosen (ICD-10 und ICD-11) auf.

Die Weltgesundheitsorganisation (WHO) definiert in der aktuellen, international gültigen Ausgabe des ICD-10-WHO Version 2019, Burnout in der Kategorie *Z73 – Probleme mit Bezug auf Schwierigkeiten bei der Lebensbewältigung, als Ausgebranntsein und Zustand der totalen Erschöpfung* (DIMDI [online], 2018). Die Z-Kategorien stehen für die Zusatzdiagnosen, die nicht kassenfähig sind (Burisch, 2014, S. 17).

In der ersten Version der ICD-11 vom 28. Mai 2019, wird Burnout genauer beschrieben und wird definiert als ein Syndrom, das durch chronischen Stress am Arbeitsplatz entsteht, welcher nicht erfolgreich verarbeitet werden kann. Es werden drei Aspekte zusammengefasst:

- Energielosigkeit, Erschöpfung;
- erhöhte mentale Distanz zur Arbeit, Negativismus oder Zynismus im Zusammenhang mit der eigenen Arbeit; und
- und verringertes Leistungsvermögen.

Burnout bezieht sich damit speziell auf Phänomene im beruflichen Kontext und sollte nicht in andere Lebensbereiche übertragen werden (WHO [online], 2019). Die ICD-11 tritt nach Angaben des *Deutschen Ärzteblattes* der Bundesärztekammer am 1. Januar 2022 in Kraft (Bundesärztekammer und Kassenärztliche Bundesvereinigung [online], 2019). Zusammenfassend kann Burnout als eine Folge eines langfristig erfolglosen Stressbewältigungsversuches definiert werden. Die genauen psychosomatischen<sup>10</sup> Symptome werden nachfolgend beschrieben.

### 2.3.2 Burnout-Symptomatik

Burisch stellt in seinem Buch „Das Burnout-Syndrom“ (2014), die Vielschichtigkeit des Symptombildes vom Burnout-Syndrom fest und fasst die Symptome in sieben Kategorien. Insgesamt trug er 130 Symptome zusammen, die sich teilweise mit diverser anderer Störungsbilder (z.B. Depression) überlappen (Dorsch [online], 2020). Die folgende Tabelle gibt einen Ausschnitt der Symptome wieder.

1. Warnsymptome der Anfangsphase	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hyperaktivität</li> <li>• Gefühl, nie Zeit zu haben</li> <li>• Nicht abschalten können</li> <li>• Erschöpfung</li> <li>• Unausgeschlafenheit</li> </ul>
2. Reduziertes Engagement	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verlust von Empathie</li> <li>• Zynismus</li> <li>• Negative Einstellung zur Arbeit</li> <li>• Widerwillen</li> <li>• Fehlzeiten</li> <li>• Konflikte in der Familie</li> </ul>
3. Emotionale Reaktion; Schuldzuweisung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Depression</li> <li>• Unbestimmte Angst und Nervosität</li> <li>• Abrupte Stimmungsschwankungen</li> <li>• Verringerte emotionale Belastbarkeit</li> <li>• Apathie</li> </ul>
4. Abbau	<ul style="list-style-type: none"> <li>• der kognitiven Leistungsfähigkeit (z.B.</li> </ul>

<sup>10</sup> Psychosomatische Medizin „beschäftigt sich traditionell mit der Interaktion von psychosozialen Faktoren und körperlichen Prozessen im Kontext von Erkrankungen, bei denen körperliche Symptome, durchaus mit organischem Substrat, im Vordergrund stehen, ohne dass zwangsläufig ein organischer Krankheitsprozess eindeutig identifizierbar ist“ (Dorsch [online], 2020).

	Konzentrations- und Gedächtnis- schwäche) <ul style="list-style-type: none"> <li>• der Motivation (z.B. verringerte Produktivität)</li> </ul>
5. Verflachung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• des sozialen Lebens (z.B. Einsamkeit, Aufgeben von Hobbys)</li> </ul>
6. Psychosomatische Reaktionen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alpträume</li> <li>• Herzklopfen</li> <li>• Erhöhter Blutdruck</li> <li>• Rückenschmerzen</li> <li>• Kopfschmerzen</li> <li>• Gewichtsveränderungen</li> <li>• Mehr Alkohol/Kaffee/Tabak/andere Drogen</li> </ul>
7. Verzweiflung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Suizidabsichten</li> <li>• Existenzielle Verzweiflung</li> </ul>

Tabelle 1: Ausschnitt der Burnout Symptome nach Burisch - Auswahl durch Verfasser

(Quelle: Burisch, 2014, S. 26-29)

Die Symptomkategorien sollen eine ungefähre zeitliche Reihenfolge darstellen. Burisch weist weiterhin darauf hin, dass die Reihenfolge sich unterschiedlich entwickeln kann, das Symptommuster jeweils von dem Individuum selbst abhängig ist und nicht jeder die Endstadien erreicht. In welchem Maße Symptome durch eine Stressbelastung ausgelöst werden, hängt daher davon ab, welche Strategien und Ressourcen eine betroffene Person einsetzen kann.

### 2.3.3 Erfassung

Viele der aufgezeigten Symptome (vgl. 2.3.2) werden später im Fragebogen der empirischen Untersuchung dieser Arbeit, zur subjektiven Stresswahrnehmung am Arbeitsplatz, abgefragt und untersucht. Ein wichtiges Instrument der Erfassung des Burnouts ist Burisch zu Folge das Maslach Burnout Inventory (MBI), das 1981 von der kalifornischen Professorin Christina Maslach für Psychologie entwickelt wurde. Dieses und das Tedium Measure (TM)<sup>11</sup> aus dem Jahr 1983 von Elliot Aronson (US-amerikanischer Psychologe) u.W., haben sich seit jeher durchgesetzt, merkt Burisch an. Des

---

<sup>11</sup> Später in Burnout Measure umgetauft (vgl. Burisch, 2014).

Weiteren erläutert er die Messungen. So bestand die ursprüngliche Version des MBI aus 22 Items, die sich in drei Skalen gliedert. Die erste Skala beinhaltet die Aspekte der emotionalen Erschöpfung (z.B. „Nach der Arbeit bin ich völlig fertig“), die zweite Depersonalisierung (z.B. „Manche meiner Partner sind mir ziemlich gleichgültig“) und die dritte Leistungszufriedenheit bzw. Leistungsunzufriedenheit (z.B. „Ich glaube ich kann mich in meine Partner gut hineinversetzen“). Jedes Item wurde je zweimal, nach Intensität und nach Häufigkeit beantwortet. Die Messungen wurden später mehrfach (durch Maslach selbst u.W.) angepasst und in unterschiedlichen Bereichen, bspw. MBI Educators Survey (MBI-ES) im pädagogischen Bereich angewendet. Das TM enthält hingegen 21 Items und wird nur hinsichtlich Häufigkeit beantwortet (Burisch, 2014, S. 36).

## 2.4 Gesundheitliche Auswirkungen

Bisher wurde festgestellt, dass Stress und Burnout mit einer Reihe von negativen Symptomen einhergehen. Im Folgenden werden die

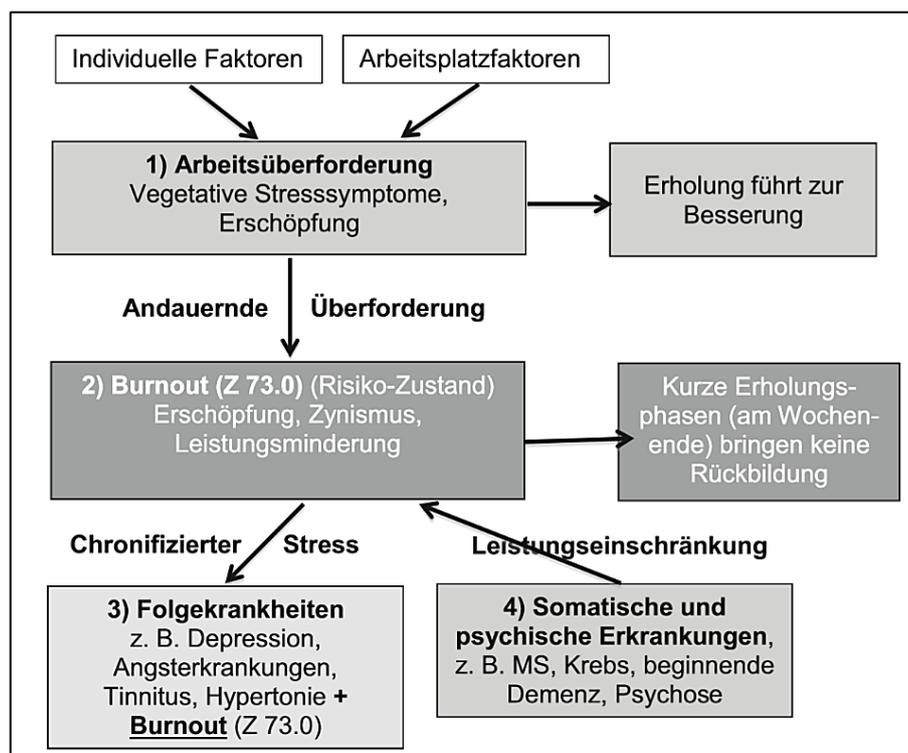


Abbildung 4: Übergang von Arbeitsbelastung zur Krankheit

(Quelle: Schermann, 2017, S. 5, nach DGPPN 2012)

gesundheitlichen Auswirkungen beschrieben. Der Verlauf von Arbeitsbelastung bis zur Krankheit wird in Abb. 4 veranschaulicht.

„Stress ist im wesentlichen [sic] der Anteil an Belastungen und Verschleiß, den das Leben mit sich bringt“ (Selye, 1957, S. 9). So können nach Selye, Stresserscheinungen Schaden am Herzen und dem Kreislaufsystem zufügen, denn durch die Abwehrreaktion des Körpers geht eine übermäßige Ausschüttung von Adrenalinhormonen einher, dass die Gerinnungszeit des Blutes verkürzt und daher die Gerinnelbildung in den Koronararterien erleichtert (Selye & Kerner, 1973, S. 79). Eine Erhöhung des Cholesterinspiegels und vermehrte Fettablagerungen in den Koronararterien können ebenfalls Folgen sein (ebd.). Schlussfolgernd führt Selye auf, dass seelischer und physischer Stress häufigere Ursachen von Herzleiden seien, als Vererbung und eine fettreiche Ernährung und weist ebenfalls daraufhin, dass Stress der Ursprung degenerativer Erkrankungen, wie Erkrankungen des Herzens und der Blutgefäße sind (ebd.). Stress beeinflusst also alle wichtigen Organsysteme und kann daher zu einer Vielzahl verschiedener Erkrankungen

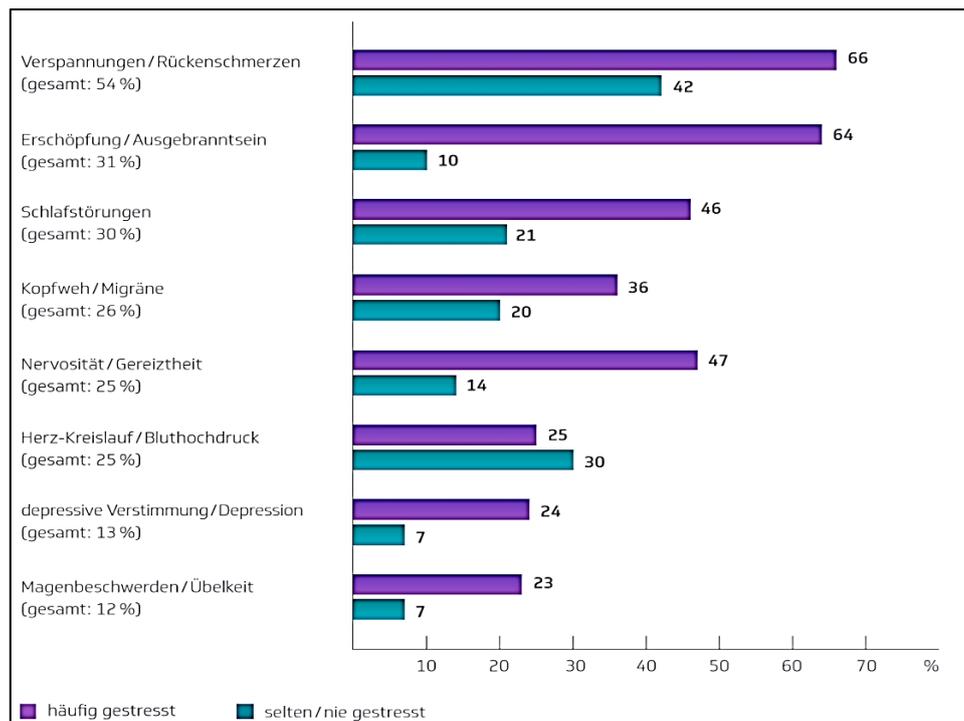


Abbildung 5: Beschwerden nach Stressbelastung

(Quelle: TK-Stressstudie 2016, S. 47)

beitragen. Die dauerhafte Ausschüttung von Stresshormonen, die der Körper nicht mehr vollständig abbauen kann, führt häufig zu Stoffwechselerkrankungen, Sexualstörungen oder Magengeschwüren (Bundesärztekammer und Kassenärztliche Bundesvereinigung [online], 2013).

Die Abb. 5 zeigt die Ergebnisse der TK-Stressstudie, über die häufigsten Beschwerden, nach individueller Stressbelastung. Laut der Studie kann bei fast allen der genannten Beschwerden, eine klare Korrelation zwischen den Beschwerden und Stress hergestellt werden (Techniker Krankenkasse, 2016, S. 49). So leiden z.B. zwei Drittel der Befragten mit hohem Stresspegel unter Rückenschmerzen, 64 % unter Ausgebranntsein und 47 % unter Nervosität und Gereiztheit (ebd.). Daraus wird deutlich, dass die häufig Gestressten über dem Durchschnitt liegen (ebd.). In der Studie zeigte sich weiterhin ein enger Zusammenhang zwischen körperlichen und seelischen Beschwerden, denn „die Grenze zwischen körperlichen und seelischen Symptomen ist fließend“ [...] und „Wer nicht abschalten kann, lebt ungesund“ (Techniker Krankenkasse, 2016, S. 49). Die genannten gesundheitlichen Folgen führen also unweigerlich zu Fehlzeiten im Betrieb und gesteigerter Invaliditätsrate.

So sind nach einer Studie des Statistischen Bundesamtes (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, die krankheitsbedingten Fehltag, je Arbeitnehmer in Deutschland, seit 2007 von 8,1 Fehltagen auf 10,6 Fehltagen im Jahr, angestiegen (Statista [online], 2019). Der jährliche wirtschaftliche Schaden durch psychische Erkrankungen beläuft sich auf rund 33,9 Milliarden Euro (Zeit Online, 2020).

### 3 Gesundheitsmanagement (GM) in der Organisation

Die Arbeit ist der größte Stressfaktor in Deutschland und die häufigsten Gründe dafür sind eine hohe Arbeitslast, Termine, fehlende Wertschätzung etc. Gesunde Mitarbeiter tragen wesentlich zum Unternehmenserfolg bei (Scherrmann, 2017, S. 35). Das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) ist gefragt, sich sowohl um die physische als auch psychische

Gesundheit zu kümmern, und dafür zu sorgen, Stressoren abzubauen und die Ressourcen der Mitarbeiter zu fördern. Dies ist nun Gegenstand dieses Kapitels.

### 3.1 Rechtliches

Nach § 618 BGB (Bürgerliches Gesetzbuch) ist der Arbeitgeber für Gesundheit und Leben der Arbeitnehmer im Betrieb verantwortlich und hat eine Fürsorgepflicht, vermeidbare Schäden für die Arbeitnehmer abzuwehren. Der Arbeitnehmer ist des Weiteren vor Gefahren gegen sein Leben und seine Gesundheit zu schützen. Dabei müssen auch öffentlich-rechtliche Vorgaben beachtet werden, wie sie etwa durch das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) geregelt sind. Arbeitgeber sind nach § 5 des Arbeitsschutzgesetzes darüber hinaus verpflichtet, psychische Gefährdungsbeurteilungen durchzuführen, da psychische Erkrankungen auch in Folge ungünstiger Arbeitsbedingungen auftreten können. Zuständig für die Durchführung dieser Maßnahmen sind die Landesbehörden für Arbeitssicherheit. Pflichtverletzungen können sogar mit Bußgeldern geahndet werden.

### 3.2 Personale Ressourcen vs. Organisationale Ressourcen

Ulrich Scherrmann<sup>12</sup> entwickelte das in Abb. 6 dargestellte Modell (Schaukel), das auf den Erkenntnissen des amerikanischen Sozialpsychologen Cary Cherniss gründet, welches Burnout als fehlende Passung zwischen einer Person und der Organisation erklärt. D.h. nicht nur der Mensch oder die Organisation ist für einen Burnout verantwortlich, sondern personale wie organisationale Ressourcen sind sich gegenseitig beeinflussende Auslöser. Vor diesem Hintergrund scheint es bedeutsam den Arbeitenden mehr Kontrolle über die eigene Arbeit zu ermöglichen. Diese Maßnahme wird nach Harrison (1978) als „Humanisierung der Arbeit“ bezeichnet und beinhaltet u.a. Arbeitsstrukturierungsmaßnahmen, die mehr Partizipation am Arbeitsplatz und dadurch mehr Kontrolle über Arbeitsabläufe und mögliche

---

<sup>12</sup> Autor des Buches: „Erste Hilfe bei Burnout in Organisationen – Ein Ratgeber für Führungskräfte und Personalverantwortliche“ (2017).

Stressoren, sowie eine individuelle, kognitiv strukturierte Arbeit gemäß den eigenen Ansprüchen und Präferenzen ermöglicht (Udris, 1982, S. 439 f. nach Harrison, 1978).

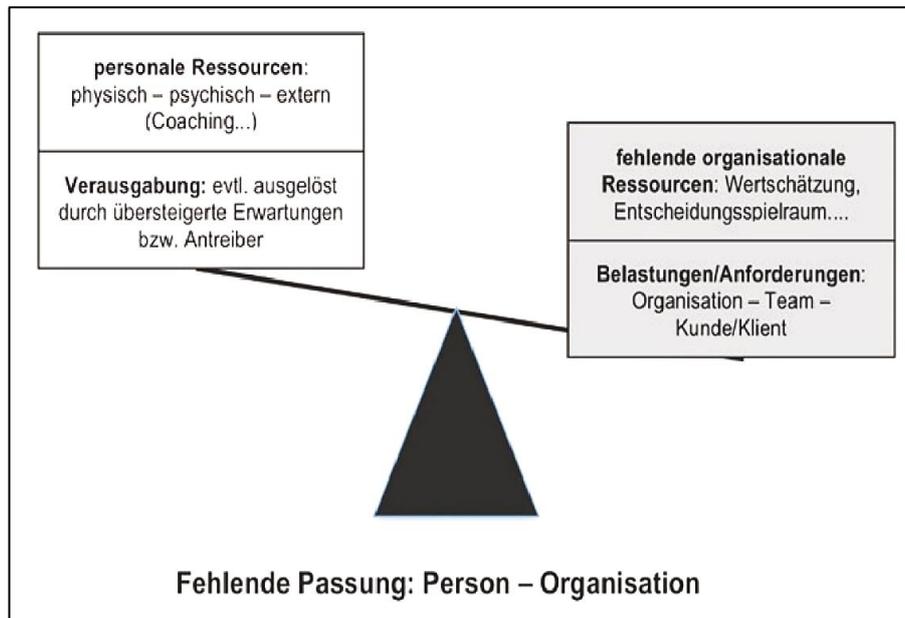


Abbildung 6: Burnout Modell nach Ulrich Scherrmann

(Quelle: Scherrmann, 2017, S. 10)

Durch die Individualisierung und dem Angebot von alternativen Arbeitsformen können die Auswirkungen betrieblichen Stresses kontrolliert und reduziert werden (Udris, 1982, S. 440). „Zur Prävention stressbedingter Gesundheitsrisiken stellen Interventionen zur Verbesserung der individuellen Stressbewältigung (*Stressbewältigungstrainings*) [sic] daher einen zentralen Ansatz in der ps.<sup>13</sup> Gesundheitsförderung dar“ (Wirtz, 2014, S. 1611 nach Lazarus & Folkmann 1984; Kaluza & Renneberg, 2009). Ein wichtiger Aspekt auf der strukturellen Ebene ist hierbei die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben (Work-Life-Balance), indem z.B. flexiblere Angebote gemacht und Rahmenbedingungen gesundheitsfördernd geändert werden.

<sup>13</sup> persönlichen

### 3.3 Prophylaxe, Prävention, Intervention

Aus dem bisher dargelegten Wissen über dauerhaften Stress und Burnout dürfte ersichtlich sein, dass diese Phänomene nicht von einem auf den anderen Tag entstehen, sondern als kontinuierlicher Prozess betrachtet werden muss, der sich über Wochen, Monate oder vielleicht sogar Jahre hinziehen kann, jedoch oft zu spät erkannt wird. Von daher ist es wichtig, Maßnahmen für die Prophylaxe, Prävention und Intervention im Betrieb vorzusehen. Um die Begriffe zu differenzieren, wird auf folgende Erläuterung von Scherrman zurückgegriffen:

- „Unter Prophylaxe sind alle Maßnahmen zu verstehen, die zur Verhütung eines Burnouts getroffen werden.
- Die Prävention dient in erster Linie dazu, beim frühen Erkennen einer Krankheit einschreiten zu können bzw. den weiteren Verlauf einer Krankheit einzuschränken.
- Die Intervention umfasst alle Maßnahmen, die bei einer ausgebrochenen Krankheit erfolgen bzw. zur Rehabilitation des Mitarbeiters getroffen werden (Scherrmann, 2017, S. 23).“

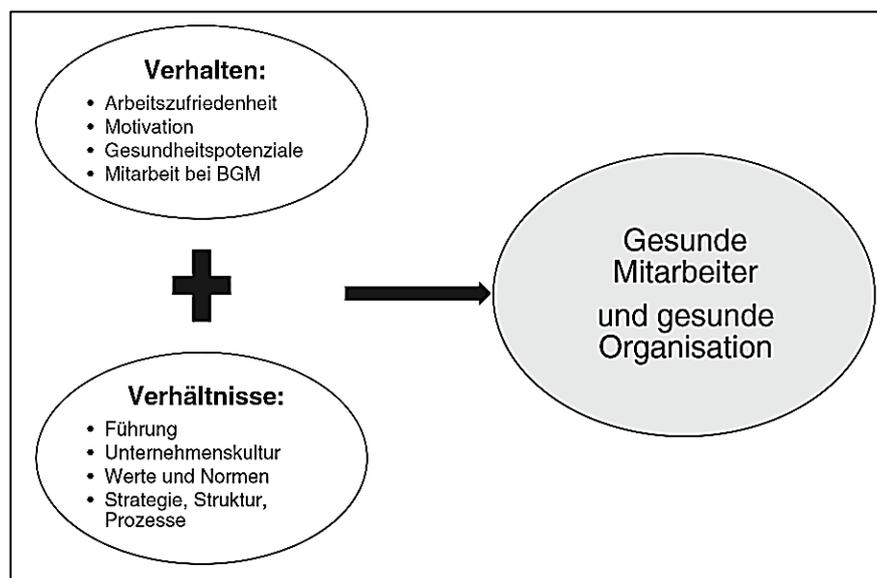


Abbildung 7: Ziele des BGM

(Quelle: Scherrmann, 2017, S. 35)

Die genannten Methoden „können Maßnahmen für ein Individuum, ein Team oder die ganze Organisation umfassen“ (ebd.). Scherrmann unterscheidet die „*Verhaltensprävention*“, d.h. die Veränderung von Verhalten einer Person oder eines Teams und die „*Verhältnisprävention*“<sup>14</sup>, in der v.a. die Arbeitssituation gesundheitsfördernd verändert wird“ (ebd.). Die Abb. 7 zeigt die Ziele des BGM in der Verhaltens- und Verhältnisprävention.

Um konkrete Arbeitsbedingungen zu reflektieren und Maßnahmen zu bestimmen, hilft es ebenfalls zu erkennen, welche potenziellen Risikofaktoren am Arbeitsplatz zu beachten sind. Die Abb. 8 fasst diese Faktoren zusammen. Aus den genannten Möglichkeiten über Maßnahmen im BGM kann nun eine konkrete Methode bestimmt werden, um Stress am Arbeitsplatz zu reduzieren bzw. zu kompensieren. Nachfolgend werden die tiergestützte Intervention bzw. die Eingliederung von Hunden am Arbeitsplatz als mögliche Stressbewältigungsstrategie untersucht.



Abbildung 8: Potenzielle Risikofaktoren am Arbeitsplatz

(Quelle: Scherrmann, 2017, S. 22)

<sup>14</sup> Nach Lazarus werden problemorientiertes Coping, bei dem das aktive „Zupacken“ des Problems anvisiert wird und das emotionsorientierte Coping, dass durch die Regulierung der negativen emotionalen Konsequenzen gekennzeichnet ist, unterschieden (Wittchen & Hoyer, 2011, S. 1040).

## 4 Die Arbeit mit Tieren

In diesem Kapitel werden verschiedene Annahmen vorgestellt, wie die stressreduzierende Wirkung von Tieren, insbesondere Bürohunden zustande kommt und im Zusammenhang mit dem BGM als Strategie zur Stressbewältigung erörtert.

### 4.1 Grundidee - Tiere als Heilmittel

#### 4.1.1 Die Mensch-Tier-Beziehung

Nach einer Erhebung des ZZF (Zentralverband Zoologischer Fachbetriebe Deutschlands e.V.) hielten im Jahr 2018 rund 45 % aller deutschen Haushalte ein Haustier, wobei Katzen und Hunde mit einem Anteil von 42 % am beliebtesten sind (Statista [online], 2019). Ganz offensichtlich freut es die Menschen, Tiere um sich zu haben. Doch wie kommt es, dass Menschen den Kontakt zu Tieren suchen und enge Beziehungen aufbauen? Nach Frick Tanner besitzen Menschen und Tiere entsprechend der evolutionsgeschichtlichen Entwicklung über viele gemeinsame Verhaltensweisen. Aus neuropsychologischer Sicht ähnelt sich das emotional-motivationale System bei allen Säugetieren stark. Darunter ist eine Funktionsweise des Systems das Bindungsverhalten, d.h. Fürsorge zu suchen und zu spenden, welches u.a. die Verbundenheit von Menschen zu Tieren und vice versa erklärt (Frick Tanner & Tanner-Frick, 2016, S. 31).

Ein weiterer Erklärungsansatz ist die Biophilie-Hypothese des Sozialbiologen Edward O. Wilson (1984), die auf Basis der humanistischen Psychologie und den archaischen Wurzeln der Mensch-Tier-Beziehung greift. Seiner Ansicht nach haben sich die Menschen während der gesamten Evolution zusammen mit anderen Lebewesen entwickelt (Olbrich, 2003, S. 68 f.). Während dieser Zeit der Evolution hat sich eine menschliche Affinität zur belebten Natur gebildet und ist insofern ein biologisch begründeter Prozess in der Stammesgeschichte. Biophilie beschreibt die Affinität des Menschen zur Vielfalt von Lebewesen in der Umgebung sowie zu den „ökologischen

Settings“, die das Leben ermöglichen (Olbrich, 2003, S. 69). Demnach haben Menschen das tiefe Bedürfnis, sich mit anderen Formen des Lebens zu verbinden, und zwar mit der Vielfalt von Lebewesen selbst, aber auch mit Landschaften, Ökosystemen oder Habitaten. Diese müssen nicht lebendig sein, da sie Leben ermöglichen (Olbrich, 2003, S. 69 f.). Nach dieser Theorie geht die Verbundenheit auf „Verwandtschaft, auf Neugierde oder auch auf die angstvolle Beachtung anderen Lebens“ zurück (Olbrich, 2003, S. 70). „[...] sie kann auf Ausnutzung der anderen Lebewesen oder auf Gemeinsamkeiten im Sinne von Bindung oder Kumpanei zielen; sie kann die Qualität des Erlebens von Schönheit, des Verspürens von Empathie oder von geistiger Einheit haben“ (ebd.). Damit wird die vielfältige und intensive Verbundenheit von Menschen mit der Natur und anderen Lebewesen deutlich.

#### 4.1.2 Anerkennung der Tiergestützten Arbeit

Das Arbeitsgebiet Mensch-Tier-Beziehungen, heute Anthrozoologie – welches über das Arbeitsgebiet der tiergestützten Interventionen handelt, d.h. tiergestützte Therapie und tiergestützte Pädagogik, haben sich in den letzten Jahrzehnten immer mehr etabliert. So wurde 1990 die IAHAIO ([www.iahaio.org](http://www.iahaio.org)) als Dachverband aller Organisationen gegründet, die sich mit Mensch-Tier-Beziehungen befassen und Richtlinien zum Einsatz von Tieren erarbeiten. Kurze Zeit später im Jahre 1991 wurde die ISAZ (Internationale Gesellschaft für Anthrozoologie; [www.isaz.net](http://www.isaz.net)) gegründet, die einzelne Wissenschaftler und Akademiker zur Erforschung dieses Gebiets beschäftigt. 2004 und 2006 wurden dann die Europäische Gesellschaft (ESAAT; [www.esaat.org](http://www.esaat.org)) und die Internationale Gesellschaft (ISAAT; [www.aat-isaat.org](http://www.aat-isaat.org)) gegründet, die Ausbildungsprogramme und die Praxis der tiergestützten Interventionen durch Akkreditierung fördert. Außerdem gibt es die GTTA (Gesellschaft für Tiergestützte Therapie und Aktivitäten; [www.gtta.ch](http://www.gtta.ch)), die 2002 in der Schweiz gegründet wurde und 2011 die Gründung des Berufsverbandes *Tiergestützte Therapie, Pädagogik und Fördermaßnahmen e.V.* in Deutschland, der berufliche Weiterbildungsprogramme zertifiziert. Es gibt seit jeher viele weitere Verbände und Organisationen, die

sich mit dieser Thematik beschäftigen. Doch diese Nennung der wichtigsten zeigt bereits, welchen Stellenwert die Arbeit mit Tieren heutzutage einnimmt.

#### 4.1.3 IAHAIO Regelung

Gemäß den Definitionen der International Association of Human-Animal Interaction Organizations (IAHAIO) für tiergestützte Interventionen und Richtlinien für das Wohlbefinden der beteiligten Tiere gilt: „Es dürfen nur domestizierte Tierarten (z.B. Hunde, Katzen, Pferde, Nutztiere, Meerschweinchen und Ratten oder in Gefangenschaft gezüchtete Vögel und Fische) bei tiergestützten Interventionen und Aktivitäten eingesetzt werden. Solche Tierarten sind an soziale Interaktionen mit Menschen und/oder an ein Leben in menschlicher Betreuung angepasst“ (IAHAIO, 2014).

#### 4.1.4 Tiergestützte Interventionen

Tiere gehören heutzutage nicht mehr nur in Privathaushalten zum Alltag, sondern auch immer mehr in Institutionen wie z.B. Altenheimen, Gefängnissen, Kindergärten, Krankenhäusern, Schulen usw. Während in den meisten Privathaushalten Tiere als Teil der Familie und/oder zum Vergnügen gehalten werden, geht es den meisten Einrichtungen eher um die gezielten therapeutischen Wirkungen. Besonders in den letzten Jahrzehnten hat sich herauskristallisiert, dass der Kontakt und die Interaktion mit verschiedenen Tieren viele therapeutische und gesundheitliche Auswirkungen auf Menschen haben kann. Untersuchungen haben gezeigt, dass Tiere das psychische Wohlbefinden, den Körper und auch das Sozialleben eines Menschen beeinflussen. So werden diese Erkenntnisse mittlerweile für tiergestützte Interventionen genutzt. Beispiele sind Tiergestützte Therapien

(AAT)<sup>15</sup>, Tiergestützte Aktivitäten (AAA)<sup>16</sup> und Tiergestützte Pädagogik. Ihnen gemeinsam ist die Arbeit mit Tieren an Menschen.

Olbrich gibt einen Überblick über die hilfreichen Wirkungsweisen von Mensch-Tier-Begegnungen (Olbrich, 2003, S. 66 f., nach Nestmann, 1992), die nachfolgend gekürzt zusammengefasst werden:

- Senkung des Blutdrucks (über Streicheln, reine Präsenz)
- Muskelentspannung (Körperkontakt, entspannte Interaktion)
- Biochemische Veränderungen (Schmerzverringering, Beruhigung und euphorisierende Effekte durch Freisetzen von Beta-Endorphinen [Stabilisierung des Immunsystems] über erregungssenkendes Lachen/Spielen)
- Verbesserung des Gesundheitsverhaltens (allgemeine motorische Aktivierung, Bewegung an der frischen Luft, Regelmäßigkeit/Tagesstruktur)
- Austausch und Gespräch mit anderen Menschen
- Förderung emotionalen Wohlbefindens (Zuwendung, Ermunterung, Begeisterung)
- Förderung von positivem Selbstbild, Selbstbewusstsein (das Gefühl gebraucht zu werden, Verantwortung, Wertschätzung)
- Förderung von Kontrolle über sich selbst
- Reduktion von Angst, Förderung von Sicherheit
- Psychologische Stressreduktion, Beruhigung und Entspannung (Wahrnehmungs- und Interpretationsveränderung von Belastung, gelassener Stressbewertung, Trost und Beruhigung, Ablenkung, Relativierung von Konsequenzen, Umbewertung/Umbilanzierung von Ereignissen)
- Soziale Integration durch Geborgenheit, Zusammensein

---

<sup>15</sup> Animal Assisted Therapy: AAT ist eine zielorientierte Intervention, bei der ein Tier, das bestimmte Kriterien erfüllt, integraler Bestandteil des Behandlungsprozesses ist. AAT wird von einem Gesundheits-/Personaldienstmitarbeiter mit Fachkenntnissen und im Rahmen der Ausübung seines Berufes geleitet und/oder erbracht. Zu den wichtigsten Merkmalen gehören festgelegte Ziele und die Messung für jeden einzelnen Fortschritt (Kruger und Serpell, 2006, S.23).

<sup>16</sup> Animal Assisted Activity: AAA bietet motivierende, pädagogische und/oder therapeutische Vorteile zur Verbesserung der Lebensqualität. AAAs werden in einer Vielzahl von Umgebungen von speziell ausgebildeten Fachleuten, Paraprofessionals und/oder Freiwilligen in Verbindung mit Tieren ausgeübt, die bestimmte Kriterien erfüllen. Zu den wichtigsten Merkmalen gehören: Das Fehlen spezifischer Behandlungsziele; Freiwillige und Behandelnde sind nicht verpflichtet, detaillierte Notizen zu machen; Behandlungsinhalte sind spontan (ebd.).

- Entlastungsmöglichkeiten durch stilles Zuhören, offenen emotionalen Ausdrucks
- Antidepressive Wirkung (emotionale Zuwendung, Vertrautheit, Spaß)
- Soziale Wirkung (Aufhebung von Einsamkeit und Isolation)
- Streitschlichtung, Familienzusammenhalt (Vermittlung von Gesprächsstoff und Zusammengehörigkeit)
- Vermittlung von positiver sozialer Attribution (Sympathie, Offenheit)

#### 4.1.5 Studien zur Wirkung von Tieren auf Menschen

Es gibt mittlerweile zahlreiche wissenschaftliche Studien, die die positive Wirkung von Tieren auf Menschen belegen. So führte Friedmann et al. (1980) die erste bahnbrechende Studie zum therapeutischen Nutzen der Mensch-Tier-Beziehung. Er untersuchte 92 ambulante Patienten aus einer Herzstation und fand heraus, dass diese statistisch gesehen länger lebten, wenn sie ein Haustier besaßen (Serpell, 2006, S.15). Diese Studie veranlasste eine ganze Reihe weiterer gesundheitsbezogener Studien. Serpell führt im *Handbook on Animal-Assisted Therapy* u.a. seine Studie aus dem Jahr 1996 auf, bei der sich herausstellte, dass Begleittiere aufgrund ihrer sozialen Unterstützung eine stressabbauende bzw. stresspuffernde Wirkung auf Menschen haben (ebd.). Nach Friedmann (1995) können jedoch bei Begleittieren nur kurzfristige physiologische Verbesserungen, wie Herzfrequenz und Blutdruck gemessen werden. Im Gegensatz dazu scheint das Konzept der Haustiere, die als Quellen sozialer Unterstützung dienen, eine relativ überzeugende Erklärung für die langfristigen Vorteile der Mensch-Tier-Interaktion zu bieten. Nicht nur eng verbundene Personen, wie Freunde, Ehepartner und Familienmitglieder spielen eine wichtige Rolle in sozialen Beziehungen, sondern auch die Begleitung von Tieren, leistet einen sozialen Beitrag zur menschlichen Gesundheit (ebd.).

Der Verlust einer engen menschlichen Beziehung durch Trauer ist ein besonders stressiges Lebensereignis, das nicht nur den Verlust emotionaler Bindungen, sondern auch eine enorme Störung der meisten Aspekte des

täglichen Lebens beinhaltet. Soziale Unterstützung wird als entscheidend für die Anpassung an diese große Veränderung im Leben angesehen (McNicholas & Collis, 2006, S. 61). McNicholas und Collis untersuchten die Mensch-Haustier-Beziehung bei kürzlich verwitweten Menschen. Die Ergebnisse zeigten, dass Besitzer von Katzen oder Hunden 3 Monate nach dem Trauerfall deutlich weniger körperliche Stresssymptome aufwiesen, als Nicht-Haustierbesitzer oder Besitzer anderer Haustierarten. Hundebesitzer berichteten, dass sie am meisten Unterstützung vonseiten ihrer Haustiere erhalten. Dies könnte auf die stärkere Beteiligung, an den täglichen Routinen und den gemeinsamen Spaziergängen zurückzuführen sein. Aus der Studie geht außerdem ein reduziertes Gefühl von Isolation und Einsamkeit durch die Präsenz des Haustieres hervor. Weiterhin wurden Gefühle von Routine, Stabilität und Normalität genannt. Die Probanden gaben zudem an, dass ihr Haustier ihnen einen Grund gab, jeden Morgen aufzustehen. McNicholas und Collis beschreiben nach House et al. (1988) Haustiere als direkte Quelle der Unterstützung und als „soziale Katalysatoren“, die Interaktionen zwischen Menschen erleichtern (McNicholas & Collis, 2006, S. 61-64). Diese verstärkte soziale Erleichterung stellt eine Unterstützung durch indirekte Mittel dar, da die positiven Auswirkungen aus menschlichen Kontakten resultieren, die an sich eine Folge des Besitzes von Haustieren sind (ebd.). McNicholas und Collis führen weiterhin die Erkenntnisse von Eddy et al. (1988) auf, die zeigt, dass Hundebesitzer über deutlich weniger Unzufriedenheit über ihre sozialen, physischen und emotionalen Zustände berichteten, als Nichtbesitzer (McNicholas & Collis, 2006, S. 65). Judith Siegels Studie kam zu dem Ergebnis, dass ältere Menschen mit einem Haustier psychisch besser gegen Widrigkeiten des Lebens gewappnet waren und in einem gemessenen Zeitraum von einem Jahr seltener den Arzt aufsuchten (Siegel, 1990, S. 1081 ff.).

Hart untersucht die psychosozialen Vorteile durch die tierische Begleitung und kommt zu dem Schluss, dass Tiere die Einsamkeit von alleinlebenden Frauen lindern, nicht aber für diejenigen, die mit anderen zusammenleben.

Dieses Ergebnis zeigt die kompensierende Wirkung in Bezug auf grundlegende psychosoziale Anforderungen, die fehlen. Wenn jedoch die Grundvoraussetzungen von der Familie oder Freunden erfüllt werden, scheint eine Obergrenze soweit erreicht zu sein, dass signifikant positive Effekte schwer messbar sind (Hart, 2006, S. 83). Nach Hart können die Auswirkungen von Tieren sowohl positiv als auch negativ sein, denn dies variiert von Person zu Person und dem Kontext. Vor diesem Hintergrund sind Reaktionen auf Tiere eine sehr individuelle Angelegenheit, die auf den bisherigen Lebenserfahrungen der Person mit Tieren, der Gesundheit und Verantwortung einer Person sowie der Rasse des Tieres beruht (Hart, 2006, S. 89).

Eine Studie von Allen zeigt auf, dass die Anwesenheit eines Haustieres, sowohl bei Menschen mit normalem Blutdruck als auch bei Menschen mit hohem Blutdruck mit deutlichen kardiovaskulären<sup>17</sup> Vorteilen einhergeht. In dieser Studie wird allerdings auch darauf hingewiesen, dass ein Haustier kein Ersatz für ein verordnetes Medikament ist, da diese keinen direkten blutdrucksenkenden Einfluss haben. Vielmehr hilft das Haustier einer Person mit dem verbundenen Stress besser umzugehen. So helfen Haustiere vor allem denjenigen, die viel Freude an Tieren und wenige soziale Kontakte haben (Allen, 2003, S. 236 ff.).

Ein Haustier ist womöglich nicht hilfreich, wenn Stress den Schlaf beeinträchtigt. Eine britische Umfrage, welche 1.000 Hunde- und Katzenbesitzer befragte, ergab, dass 54 % der Besitzer bis zu eineinhalb Stunden Schlaf verloren, weil ihre Haustiere sie früh am Morgen weckten (Donnelley [online], 2014). Menschen, die an Schlafproblemen leiden, sollten demnach lieber nach anderen Stressbewältigungsstrategien suchen. Es kann zusammengefasst werden, dass unterschiedliche Wirkrichtungen in experimentellen und empirischen Studien beobachtet werden konnten.

---

<sup>17</sup> Das Herz und das Gefäßsystem betreffend

#### 4.1.6 Hunde

Laut der VuMA Arbeitsgemeinschaft (2016 bis 2019) besitzen rund 10,68 Millionen Haushalte in Deutschland einen oder mehrere Hunde, wobei eine Zunahme in den nächsten Jahren erwartet wird (Statista [online], 2019). Seit Jahrtausenden sind Hunde treue Freunde des Menschen. Sie haben sich darüber hinaus im Alltag dank ihrer besonderen Sinne und Fähigkeiten, z.B. als Blindenhunde, Spür- und Rettungshunde, Polizeihunde oder auch Wachhunde als wertvolle Helfer erwiesen. In letzter Zeit kommen Hunde auch immer häufiger in der tiergestützten Therapie oder als Schulhunde zum Einsatz (Olbrich, 2003, S. 267 ff.). Hunde werden häufig in Altenheimen im therapeutischen Bereich eingesetzt. Dort können sie durch ihre Lebendigkeit und Zuneigung einsamen, älteren Menschen Lebensfreude und Mobilität zurückbringen und sogar Beschwerden lindern (Olbrich & Ford, 2003, S. 325; S. 333).

Dass Haustiere eine positive Wirkung auf die seelische Ausgeglichenheit von Menschen haben können ist schon länger bekannt. Wissenschaftler haben herausgefunden, dass das Streicheln eines Hundes signifikante Verbesserungen im Bereich der Neurohormone Oxytocin, Endorphine, Noradrenalin, Dopamin und Cortisol auslöst (Baun et al., S. 293, nach Odendaal, 2000). Oxytocin ist auch als „Liebeshormon“ bekannt (Bundesverband Bürohund e.V. [online], 2020). Die Ausschüttung von körpereigenen Hormonen stärken das Immunsystem, wirken schmerzlindernd und stressreduzierend (Otterstedt, 2017, S. 26).

Auch die Universität Göttingen fand erst kürzlich in der Heimtierstudie 2019 heraus, dass 20 % der Befragten (n= 3424) seltener zum Arzt gingen, seit sie einen Hund haben. Bei 68 % der Hundehalter (n= 4319) habe sich der gesundheitliche Zustand durch ihr Haustier verbessert. 83 % (n= 3420) gaben an, dass sie sich zufriedener fühlen und 46 % (n=3350) hätten mehr positive soziale Kontakte durch den Hund (Ohr, 2019, S. 60 f.).

## 4.2 Stressbewältigung durch Bürohunde

Wie in den vorherigen Kapiteln bereits aufgezeigt wurde, stellt Stress am Arbeitsplatz ein großes Problem dar. Mögliche Strategien zur Stressbewältigung sind u.a. Entspannungsübungen, regelmäßige Bewegung, positives Denken, mehr Bewegung, Veränderung von Arbeitsabläufen etc.<sup>18</sup>. Diese Strategien am Arbeitsplatz umzusetzen scheint jedoch nicht so einfach. Eine alternative Stressbewältigungsstrategie stellen Bürohunde dar. Bürohunde sind ein relativ junger Trend. Der Bundesverband Bürohund e.V. (BVBH)<sup>19</sup> sieht eine große Chance zunehmende arbeitsbedingte psychische Belastungen, insbesondere dem Burnout, sowie Muskel- und Kreislauferkrankungen mithilfe eines Bürohundes erfolgreich zu senken. Weitere Vorteile für Mitarbeiter sind höhere soziale Kompetenz bei Mitarbeitern, besseres Betriebsklima, höhere Kreativität und mehr Bewegung. Vorteile fürs Unternehmen sieht der Verband durch flexiblere und motivierte Mitarbeiter, Ertragssteigerung bzw. Kostensenkung aufgrund geringerer Krankstände, Mitarbeiterbindung und Imageverbesserung durch positive Öffentlichkeitsarbeit (Bundesverband Bürohund e.V. [online], 2019). Nach Angaben des BVBH Bürohund-Indexes aus dem Jahr 2019, bei dem der aktuelle Stand zum Thema Bürohunde in Deutschland untersucht wurde, ergab, dass über 90 % der Mitarbeiter durch die Anwesenheit von Bürohunden eine Verbesserung des Arbeitsklimas und eine bessere persönliche Work-Life -Balance erleben. Bei den Unternehmen ohne Bürohund würden sich 85 % der Mitarbeiter über einen Bürohund in ihrem Arbeitsumfeld freuen und sogar 49 % würden dafür auf eine Gehaltserhöhung verzichten. Bei Mitarbeitern mit Bürohund liegt die Bereitschaft über einen Arbeitgeberwechsel nachzudenken um 41 % niedriger als bei jenen ohne Bürohund. Bereits 20 % der Unternehmen würden in Stellenanzeigen auf die

---

<sup>18</sup> Vgl. 2.1.5

<sup>19</sup> „Der Bundesverband Bürohund e.V. ist eine Interessengemeinschaft, die dem dramatischen Anstieg von psychischen Erkrankungen und Burnout im Arbeitsleben, mithilfe der Eingliederung von Hunden im Büro entgegenwirken will“ (Bundesverband Bürohund e.V. [online], 2020, Februar 13).

Möglichkeit hinweisen einen Bürohund zur Arbeit mit zu bringen (Bundesverband Bürohund e.V. [online], 2019).

Eine bekannte Studie, die das Thema Bürohunde ebenfalls untersuchte, ist die von Dr. Randolph T. Barker et al. Die Studie ermittelte die Wirkung von Hunden bei der Arbeit auf Stress durch Blutdruckmessung sowie der Messung des Cortisolwertes mittels Speichelproben. Die Studie kam zu dem Ergebnis, dass die Anwesenheit der Hunde den Arbeitsstress der Hundehalter im Laufe des Tages reduzierte sowie deren Arbeitszufriedenheit und Leistungsvermögen steigerte. Bei den Nicht-Hundebesitzern oder denen, die ihren Hund nicht mit zur Arbeit brachten, wurde hingegen ein Anstieg des Stresslevels im Laufe des Tages beobachtet. Den eigenen Hund mit zur Arbeit zu bringen hat demnach besonders stressreduzierende Auswirkungen auf die Hundehalter. Während der Studie wurde zudem beobachtet, dass sich Kollegen bei dem Hundehalter anmeldeten, um mit dem Hund spazieren zu gehen. Hunde fördern demnach körperliche Aktivitäten im Freien (Barker et al., 2012, S. 21 ff.).

Im Folgenden soll untersucht werden, welchen Einfluss Bürohunde auf die subjektive Stresswahrnehmung von Mitarbeitern am Arbeitsplatz haben. Diese Methode kann der Verbesserung von organisationalen Bedingungen am Arbeitsplatz, der Verhältnisprävention<sup>20</sup> und zugleich der Humanisierung des Arbeitsplatzes<sup>21</sup> zugeordnet werden, da Unternehmen damit ihren Mitarbeitern erlauben ihren Arbeitsplatz individuell zu gestalten. Bürohunde können zudem zu Maßnahmen für die Prophylaxe, Prävention sowie Intervention im BGM zugeordnet werden, da sie Stress und Burnout verhindern, den weiteren Verlauf einschränken, aber auch bei einem Ausbruch gesundheitsfördernde Auswirkungen<sup>22</sup> haben können. Da über die spezifische Wirkung von Hunden auf die Stresswahrnehmung bisher noch wenig bekannt ist, ist dies nun Gegenstand der empirischen Untersuchung.

---

<sup>20</sup> Vgl. 3.2

<sup>21</sup> Vgl. 3.3

<sup>22</sup> Vgl. 4.1.5 sowie 4.1.6

## 5 Untersuchungsziel

Es gilt nun die Forschungsfragen und Hypothesen, die durch das vorangegangene theoretische Basiswissen herauskristallisiert wurden zu erörtern und festzulegen.

### 5.1 Forschungsfragen

Wie aus dem Theorieteil ersichtlich ist, gibt es bereits viel an Forschung, die psychische Auswirkungen von Hunden auf Menschen untersuchte, allerdings teils verschiedene Wirkrichtungen aufzeigte. Aus dem Forschungskontext und dem theoretischen Hintergrund ergeben sich die folgenden Forschungsfragen:

#### ***Können Bürohunde stressregulierend auf Mitarbeiter wirken und die Folgen von Stress moderieren?***

**FF1:** *Inwiefern beeinflussen Bürohunde die subjektive Stresswahrnehmung am Arbeitsplatz?*

**FF2:** *Welchen Einfluss haben Bürohunde auf die Gesundheit von Mitarbeitern?*

**FF3:** *Wie wirken sich Bürohunde stressregulierend auf Mitarbeiter aus?*

### 5.2 Hypothesen

Um die Forschungsfrage beantworten zu können, wurden verschiedene Hypothesen aufgestellt, welche in der vorliegenden Untersuchung im Einzelnen geprüft werden.

**H1:** ***Es gibt einen signifikanten positiven Zusammenhang zwischen der Stresswahrnehmung einer Person und der Anwesenheit von Bürohunden.***

Im Theorieteil wurde der Zusammenhang von Stress und dem subjektiven Erleben erläutert (vgl. 2.1.3). Die positiven Auswirkungen von Hunden auf Menschen wurde mehrfach aufgezeigt. So wird durch das Streicheln eines Hundes das Glückshormon Oxytocin im Körper ausgeschüttet, welches

stressreduzierend und schmerzlindernd wirkt (Otterstedt, 2016, S. 26). Hunde können für Ablenkung sorgen, die kurzzeitige Erholungsmomente bei akutem Stress ermöglicht (Siebecke & Kaluza, 2016, S. 69). Basierend auf dem aktuellem Forschungsstand wird davon ausgegangen, dass Bürohunde zu einer Verringerung der biologischen und psychologischen Stressreaktion beitragen. Daher wird ein positiver Zusammenhang auf die subjektive Stresswahrnehmung am Arbeitsplatz und der Anwesenheit von Bürohunden vermutet. Sie hätten demnach einen stresspuffernden Effekt auf Mitarbeiter.

**H2: *Es gibt einen signifikanten positiven Zusammenhang zwischen Bürohunden und der körperlichen Aktivität im Freien von Mitarbeitern.***

Wie aus dem Theorieteil ersichtlich, stellt ausreichende Bewegung einen wichtigen Aspekt für die körperliche und psychische Gesundheit dar. Insbesondere Aktivitäten wie das Spaziergehen können eine Form von Entspannungstechnik sein (vgl. 2.1.5). Vor diesem Hintergrund wird angenommen, dass Bürohunde einen aktivierenden Effekt haben. In Anbetracht der aufgezeigten Studien<sup>23</sup> wird vermutet, dass Bürohunde körperliche Aktivitäten im Freien fördern.

**H3: *Bürohunde wirken sich positiv auf die Arbeitszufriedenheit und das Betriebsklima aus.***

Für das BGM<sup>24</sup> sind wichtige Ziele: Arbeitszufriedenheit und ein positives Arbeitsklima in einer Organisation. Hunde fördern den Austausch mit anderen Menschen und damit einhergehend die Zusammengehörigkeit z.B. in einer Familie bzw. in diesem Fall die Zusammengehörigkeit und das Arbeitsklima innerhalb des Teams. Dies führt zu der Annahme, dass Bürohunde, insbesondere durch ihre psychosozialen Vorteile, ihrer emotionalen Unterstützung und ihre kompensierende Wirkung bei psychischen

---

<sup>23</sup> Vgl. 4.1.6 und 4.2

<sup>24</sup> Vgl. 3.3

Anforderungen, eine positive Wirkung auf die Arbeitszufriedenheit und das Arbeitsklima haben.<sup>25</sup>

## 6 Methode

In diesem Kapitel geht es um die Vorgehensweise der empirischen Sozialforschung und Untersuchung.

### 6.1 Design und Stichprobe

Die aufgestellten Forschungsfragen und Hypothesen sollten durch eine empirische Online-Befragung mit der Zielgruppe überprüft und beantwortet werden. Die Fragen werden dabei subjektiv von den Teilnehmern beantwortet. Die Online-Befragung wurde über den Anbieter *Umfrage Online* durchgeführt. Die Studie soll ausschließlich im deutschsprachigen Raum stattfinden, d.h. Deutschland, Österreich und der Schweiz. Bei der Befragung sollten mindestens 50 % einen Hund halten und 50 % keinen Hund halten. Es wurde eine Mindestanzahl von 100 Versuchspersonen angestrebt.

Insgesamt beendeten nach Bereinigung<sup>26</sup> des Datensatzes 108 Personen die Umfrage (74,1 % weiblich, 25 % männlich, 0,9 % anderes Geschlecht). Rund 97% der Befragten arbeiten in einem Büro in Deutschland, davon 46 % in Hamburg. Der Rest in Österreich und der Schweiz. Die Teilnehmer waren zwischen 19 und 80 Jahren alt (M= 29,66) und hatten ein überdurchschnittliches Bildungsniveau (49,07 % Universität, Fachhochschule; 20,37 % Allgemeine Hochschulreife). Das junge Durchschnittsalter und das hohe Bildungsniveau lassen sich durch die Verbreitung des Umfragelinks u.a. über den Hochschulverteiler der HAW und den Freundeskreis erklären. Weitere Charakteristiken der Teilnehmer waren eine deutlich positive Einstellung gegenüber Hunden. 73,1 % antworteten „ich habe sie sehr gern“. Lediglich 2,8 % sind allergisch oder haben Angst. Keiner der Befragten

---

<sup>25</sup> Vgl. 4.1.4 und 4.1.5

<sup>26</sup> Damit ist die Datenbereinigung gemeint, das heißt das Herausfiltern und Löschen von Eingabefehlern, offensichtlich inkonsistenten Antworten und Fälschungen (Brosius et al., 2012, S.125).

antwortete, dass sie Hunde nicht gernhaben. Die Teilnehmer waren in allen Branchen verteilt. 80,6 % sind Angestellte, 13,9 % leitende Angestellte und 5,6 % gehören zur Geschäftsführung bzw. dem Vorstand.

## 6.2 Aufbau des Fragebogens

Der Fragebogen unterteilt sich in fünf Abschnitte. Die Ermittlung der allgemeinen Arbeitszufriedenheit, die Messung des Stresslevels, die Einstellung gegenüber Hunden, Hunde am Arbeitsplatz und die Erfassung der soziodemographischen Daten.

Im Vorfeld der Befragung erfolgte das Briefing der Teilnehmer. Dabei wurden sie darauf hingewiesen, dass es um den Einfluss von Hunden auf berufstätige Menschen geht. Außerdem wurden sie darauf hingewiesen, dass keine Notwendigkeit von Vorkenntnissen besteht. Sie sollten lediglich aktuell in einem Büro arbeiten. Das Büro wurde nach Duden Online (2019) wie folgt definiert: „Arbeitsraum, in dem schriftliche oder verwaltungstechnische Arbeiten eines Betriebes, einer Organisation o.Ä. erledigt werden“. Weiter folgten die Hinweise auf eine anonyme Verarbeitung der Daten und auf die geschätzte Dauer von ca. 5-10 Minuten. Durch zwei Filterfragen wurde geprüft, ob die Teilnehmer in einem Büro arbeiten, und ob dieses in Deutschland, Österreich oder Schweiz ansässig sind.

Im ersten Abschnitt galt es die allgemeine Arbeitszufriedenheit zu ermitteln und dann im zweiten Abschnitt das Stressniveau der Mitarbeiter zu messen. Aus diesen beiden Bereichen lassen sich die Stresswahrnehmung bzw. das Stresserleben und das Burn-Out Risiko der Befragten ermitteln. Die Stressbefragung ist angelehnt an den Burnout-Fragebogen des *Fachzentrums für Stressmedizin & Psychotherapie* in Hamburg (2019). Der Fragebogen enthält zugleich Aspekte des MBI<sup>27</sup> und TM<sup>28</sup>, da bereits festgestellt wurde, dass Burnout eine Folge von andauerndem Stress ist. Weiterhin

---

<sup>27</sup> Vgl. 2.3.2

<sup>28</sup> Vgl. 2.3.2

werden Einflussfaktoren auf das Entstehen von psychischer Fehlbelastung am Arbeitsplatz nach Reif et. al. (2018, S. 143) abgefragt.

Im dritten Abschnitt wird die allgemeine Einstellung gegenüber Hunden ermittelt. Diese Frage dient dazu, die allgemeine Haltung und die Neigung zu Bürohunden zu bewerten und nachzuvollziehen.

Im vierten Abschnitt galt es die Testgruppen zu identifizieren und herauszufinden, wer mit einem Hund im Büro arbeitet und wer nicht. Anschließend wurden die Auswirkungen auf die Mitarbeiter abgefragt, um festzustellen, ob Hunde ein positives Betriebsklima und mehr Bewegung am Arbeitsplatz fördern. Wichtig war es auch herauszufinden, ob es Regeln im Umgang mit dem Hund gibt und ob diese gut mit dem Arbeitsalltag vereinbar sind.

Im fünften und damit letzten Abschnitt erfolgt die Erfassung der soziodemographischen Daten. Die Soziodemographische Befragung ist angelehnt an die Demographischen Standards des *Statistischen Bundesamtes* (1999). Die Einteilung der Branchen ist angelehnt an die Branchenübersicht des Statistik-Portals *Statista* (2019).

### 6.3 Operationalisierung und Messung

Aus den bereits aufgestellten Forschungsfragen resultieren vier zu untersuchende Testgruppen:

**Bürohunde-Gruppe:**

Diejenigen mit eigenem Hund, die diesen in ihr Büro mitnehmen.

**Ohne-Bürohunde-Gruppe:**

Diejenigen mit eigenem Hund, die diesen jedoch nicht in ihr Büro mitnehmen.

**Hund-Gruppe:**

Diejenigen, die ohne eigenen Hund, jedoch mit Hunden von Kollegen im Büro arbeiten.

### **Ohne-Hund-Gruppe:**

Diejenigen, die ohne eigenen Hund und ohne Hunde von Kollegen im Büro arbeiten.

Folgende Aspekte galt es in dieser Studie zu untersuchen:

**Arbeitszufriedenheit:** Die Bewertung der Arbeitszufriedenheit erfolgte durch drei Fragen: 1. Haben Sie viel Verantwortung bei Ihrer Tätigkeit? a) sehr viel; b) viel; c) ausgeglichen; d) wenig; e) sehr wenig. 2. Gehen Sie gerne zur Arbeit? a) immer; b) meistens; c) manchmal; d) selten; e) nein. 3. Wie würden Sie das Betriebsklima beschreiben? a) familiär; b) freundschaftlich; c) kollegial; d) kühl; e) angespannt; f) Andere (freie Antwortmöglichkeit im Zusatzfeld). Diese Werte wurden statistisch ausgewertet.

**Stressniveau:** Die subjektive Wahrnehmung des Stresses am Arbeitsplatz wurde mittels 13 Statements abgefragt: (1) Ich fühle mich häufig erschöpft; (2) Ich bin oft unruhig, reizbar und unausgeglichen; (3) Ich bin oft krank; (4) Ich habe häufig Kopf-, Rücken- oder Magenschmerzen; (5) Zu entspannen fällt mir schwer; (6) Ich bin oft lustlos und kann mich schwer aufraffen; (7) Ich schlafe schlecht; (8) Ich habe wenig Zeit für Freunde, Hobbys und Privatleben; (9) Ich fühle mich zunehmend angespannt und unter Druck; (10) Ich kann bei meiner Arbeit kaum Pausen machen; (11) Ich mache häufig Überstunden; (12) Ich bin oft traurig; (13) Ich habe stark ab- oder zugenommen (mehr als 5 kg). Die Messungen erfolgten durch eine fünfstufige Likert-Skala (1 = stimme überhaupt nicht zu; 2 = stimme weniger zu; 3 = stimme teilweise zu; 4 = stimme größtenteils zu; 5 = stimme voll und ganz zu). Ab einem Wert von 3, wurde eine Person als gestresst eingestuft. Höhere Werte zeigen eine höhere Stresswahrnehmung und vice versa.

**Einstellung gegenüber Hunden:** Die Beurteilung der allgemeinen Einstellung gegenüber Hunden erfolgte durch die Frage: Wie ist Ihre allgemeine Einstellung gegenüber Hunden? a) ich bin allergisch; b) ich habe Angst; c) ich habe sie nicht gern; d) neutral; e) ich habe sie gern; f) ich habe sie sehr

gern; g) Andere (freie Antwortmöglichkeit im Zusatzfeld). Diese Werte wurden statistisch ausgewertet.

**Hunde am Arbeitsplatz:** Um die Testgruppen zu identifizieren, wurden zunächst Filterfragen gestellt, die mit a) ja oder b) nein beantwortet wurden: 1. Besitzen Sie einen Hund oder leben Sie mit einem Hund in einem Haushalt? 2. Nehmen Sie den Hund mit ins Büro?

Je nach identifizierter Testgruppe folgten dann nach logischer Abfolge weitere Fragen: Wie häufig nehmen Sie den Hund ins Büro?; Gibt es (andere) Hunde im Büro?; Wie häufig ist der Hund/sind die Hunde im Büro anwesend? Wie beeinflusst der Hund Sie am Arbeitsplatz?; Gehen außer des Herrchens, andere Kollegen mit dem Bürohund spazieren?; Denken Sie, dass der/ein Hund auf Sie oder Ihre Kollegen eine Stress senkende Wirkung hat/hätte?; Denken Sie, dass der/ein Hund das Betriebsklima im Büro verbessert/verbessern würde?; Gibt es Regeln im Umgang mit dem Hund?; Welche Regeln gibt es? (freie Antwortmöglichkeit); Finden Sie es schwer, diese Regeln im Berufsalltag zu vereinen?; Welche Vorteile sehen Sie bei einem Bürohund?; Welche Nachteile sehen Sie bei einem Bürohund?; Denken Sie, dass der Hund aus der Situation im Büro etwas Positives erhält? Wenn ja, bitte angeben: (freie Antwortmöglichkeit). Diese Werte wurden statistisch, per Varianzanalyse und Korrelationsanalyse ausgewertet.

**Soziodemographische Daten:** 1. Ich bin... a) weiblich; b) männlich 2. Wie alt sind Sie? 3. Welches ist die höchste Ausbildung oder das höchste Abschlusszeugnis, das sie erlangt haben? 4. In welcher Branche ist Ihr Unternehmen tätig? 5. Welcher Position im Unternehmen ordnen Sie sich ein? 6. Wie lange arbeiten Sie bereits in Ihrem Unternehmen? 7. Wie groß ist das Büro, in dem Sie arbeiten? Diese Werte wurden statistisch ausgewertet.

## 6.4 Pretest

Um einen guten Fragebogen und valide Ergebnisse zu erzielen, wurde der konzipierte Fragebogen durch einen Pretest auf etwaige Fehler und Schwächen geprüft (Brosius et al., 2012, S.125). Der Pretest sollte immer mit

Personen der anvisierten Zielgruppe durchgeführt werden, dabei wurde auf eine heterogene Zusammensetzung der Befragten geachtet (ebd.). Der Pretest hat am 27. Oktober 2019 stattgefunden. Insgesamt nahmen 3 Personen am Pretest teil. Die Testpersonen wurden gebeten an der späteren Befragung nicht teilzunehmen, da sich bereits Voreinstellungen bilden konnten, die spätere Ergebnisse möglicherweise verfälschen könnten. Nach dem Pretest wurden kleine Änderungen vorgenommen.

## 6.5 Ablauf der Befragung

Die Umfrage startete am 30. Oktober 2019 und lief bis zum 13. November 2019. Potenzielle Teilnehmer wurden in der ersten Phase via Facebook, Instagram, E-Mail, WhatsApp, dem Hochschulverteiler der HAW sowie Mundpropaganda rekrutiert. Auf Grund von geringen Fallzahlen bei männlichen Personen, wurde der Link zur Umfrage in der zweiten Phase gezielt an männliche Personen im Bekanntenkreis geteilt und weitergeleitet. Die Rekrutierungsphase endete wie geplant bei Erreichung von mindestens 100 Teilnehmern. Insgesamt griffen 142 Personen auf den Link zur Umfrage zu. Davon gehörten nach der Vorbefragung 119 Personen zur anvisierten Zielgruppe. Die Beendigungsquote war mit 90,77 % überdurchschnittlich hoch. Es haben insgesamt 108 Personen an der Befragung teilgenommen und diese beendet. Zur Auswertung werden ausschließlich die beendeten Fragebögen berücksichtigt.

## 7 Forschungsergebnisse

Im Anschluss wurden die erhobenen Daten mit Excel und *Umfrage Online* ausgewertet und verschiedenen Tests unterzogen. Nun sollen die Ergebnisse vorgestellt werden.

Insgesamt gehörten 20 Teilnehmer der Bürohunde-Gruppe an, 35 der Ohne-Bürohunde-Gruppe, 21 der Hund-Gruppe und 32 der Ohne-Hund-Gruppe (n=108). Die Akzeptanz von Bürohunden war überwiegend positiv. Die am häufigsten genannten Vorteile waren Stresssenkung, Entspannung, Positive Atmosphäre und Spaß. 72 % der Bürohunde- und Hund-Gruppe

finden es nicht schwer, Regeln im Umgang mit dem Hund mit dem Berufsalltag zu vereinen. Die am häufigsten genannten Nachteile waren Ablenkung (negativ), Allergien, Phobien, Geruchsbelästigung und Verschmutzung. Etwa 62 % der Büros, die Bürohunde haben, weisen eine Größe von 5-25 Mitarbeitern auf, rund 19 % eine Größe von 25-100 Mitarbeitern und 17 % eine Größe von weniger als 5 Mitarbeitern.

**Stressniveau allgemein:** Die Abb. 9 veranschaulicht das durchschnittliche Stressniveau ( $\bar{x}=2,5$ ) aller Testgruppen. Die Aussage „Ich fühle mich häufig erschöpft“ wies als einziges einen Durchschnittswert über 3 („stimme teilweise zu“) und höher auf ( $\bar{x}=3,14$ ). Männer wiesen ein durchschnittliches Stressniveau von 2,21 auf und Frauen 2,56.

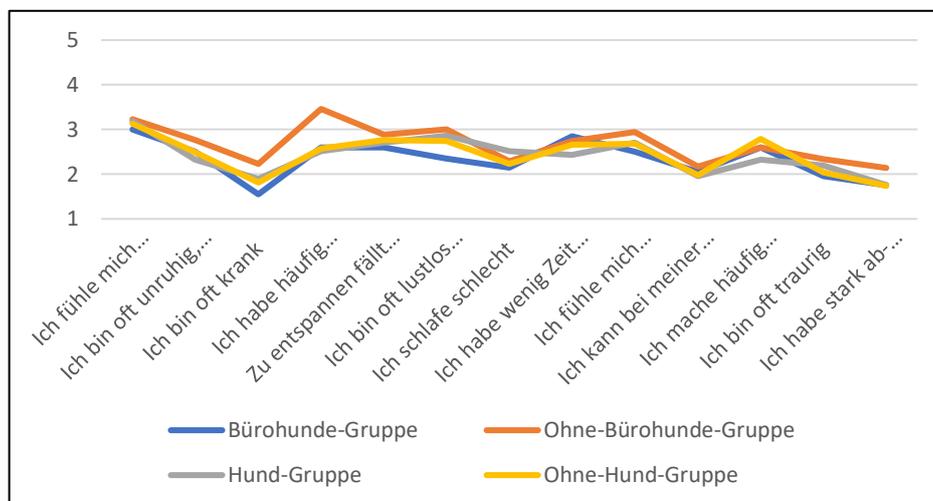


Abbildung 9: Übersicht des Stressniveaus nach Testgruppen

(eigene Darstellung)

Unter allen Befragten ( $n=108$ ), wiesen bei der Messung des Stressniveaus 23 Personen einen Durchschnittswert von  $M=3$  und höher auf. D.h. rund 21 % der Befragten waren gestresst. Diese waren zwischen 23 und 37 Jahren alt. 61 % der gestressten Teilnehmer ( $n=14$ ) arbeiten seit weniger als fünf Jahren im Unternehmen. Es konnte kein Zusammenhang zur Branche und dem Stressniveau hergestellt werden.

**Zu H1: *Es gibt einen signifikanten positiven Zusammenhang zwischen der Stresswahrnehmung einer Person und der Anwesenheit von Bürohunden.***

Bei der Korrelationsanalyse fällt auf, dass von insgesamt 23 gestressten Personen 15 Teilnehmer (65 %) einen Hund besitzen, davon jedoch nur 3 (20 %) diesen mit zur Arbeit nehmen. Das bedeutet, dass die Mehrheit der gestressten Personen (52 %; n=12) der Ohne Bürohunde-Gruppe angehört. Somit kann ein geringfügiger positiver Zusammenhang zwischen der Stresswahrnehmung und der Anwesenheit von Bürohunden hergestellt werden. Besonders bei denjenigen, die einen Hund besitzen, diesen aber nicht zur Arbeit mitnehmen, konnte eine stärkere Ausprägung der Stresswahrnehmung gezeigt werden. Durch die geringen Fallzahlen ist dies jedoch nur eingeschränkt repräsentativ. Ferner glauben immerhin rund 94 % der Bürohunde- und Hund-Gruppe, dass diese eine stresssenkende Wirkung haben. Bei der Ohne-Bürohunde- und Ohne-Hund-Gruppe glauben 89 %, dass Bürohunde eine stresssenkende Wirkung hätten.

**Zu H2: *Es gibt einen signifikanten positiven Zusammenhang zwischen Bürohunden und der körperlichen Aktivität im Freien von Mitarbeitern.***

Die zweite Hypothese, nach der es einen fördernden Zusammenhang zwischen Bürohunden und der körperlichen Aktivität im Freien gibt, konnte in dieser Untersuchung bestätigt werden. Rund 49 % der Befragten gaben an, dass Arbeitskollegen mit dem Bürohund spazieren gehen. Die Testung ergab also einen positiven Zusammenhang zwischen der körperlichen Aktivität im Freien und Bürohunden. Die Hypothese konnte somit bestätigt werden.

**Zu H3: *Bürohunde wirken sich positiv auf die Arbeitszufriedenheit und das Betriebsklima aus.***

Die Hypothese, dass das Betriebsklima und die Arbeitszufriedenheit mit der Anwesenheit von Bürohunden positiv beeinflusst wird, konnte teilweise

bestätigt werden. So gaben 21,3 % der Befragten an, dass Bürohunde die Motivation fördern, 66 % gaben an, dass der Hund ihnen ein angenehmes Gefühl gibt und 44,7 % sagen, dass der Hund sie positiv ablenkt. 89 % der Bürohunde- und Hund-Gruppe denken, der Bürohund verbessert das Arbeitsklima im Büro. Bei der Ohne-Bürohunde- und Ohne-Hund-Gruppe glauben 84 %, dass ein Bürohund das Betriebsklima verbessern würde. 13 % der Befragten beschreiben das Betriebsklima im Büro als familiär. Davon nehmen 63 % ihren Hund mit ins Büro. Es kann hier also ein positiver Zusammenhang mit der Anwesenheit von Bürohunden hergestellt werden.

## 8 Diskussion

Die hauptsächlich verwendete Methode ist die Korrelationsanalyse, wobei von einfachen linearen Korrelationsmaßnahmen ausgegangen wurde. Generell lässt sich natürlich gegen jede Art von korrelativen Studien einwenden, dass echte Kausalaussagen nur bedingt möglich sind. Die Studie ist leider nur eingeschränkt nutzbar, da an der Untersuchung vor allem Frauen beteiligt waren. Ein weiteres Problem ergab sich durch das Fehlen einer objektiven Stressbewertung und somit einer reinen subjektiven und individuellen Bewertung der Befragten über den wahrgenommenen Stress am Arbeitsplatz. Gut kontrollierte Erfolgsuntersuchungen solcher Interventionen sind auch in der Literatur rar, was insbesondere durch die Subjektivität der Bewertung mitbedingt ist.

Kritisch muss ferner die Reliabilität der Ergebnisse betrachtet werden, da statistische Kennwerte über Vorerkrankungen (z.B. kardiovaskuläre Erkrankungen), allgemeine physiologische Messwerte (z.B. Blutdruck, Cholesterin), Verhaltenssymptome (z.B. Alkohol-, Zigarettenkonsum) oder klinisch-psychologische Gutachten (z.B. Tendenz zur Depressivität) fehlen. Deswegen sind die Ergebnisse eher eindimensional und erklären nicht, warum bei zwei Menschen, die unter den gleichen Bedingungen in der gleichen Organisation arbeiten, eine Person in ein Burnout fällt, die andere dagegen

nicht. Die Berücksichtigung und Messung dieser Determinanten hätte jedoch den Rahmen dieser Arbeit überschritten.

Weiterhin muss die Reliabilität der Stressbefragung kritisch betrachtet werden, da der Stress- bzw. Burnout-Fragebogen sowie die Befragung nach der Arbeitszufriedenheit als besonders heikle und sehr persönliche Fragen eingestuft werden können. Hier greift der Effekt der Konformität bzw. sozialen Erwünschtheit nach Brosius. Demnach wird das Antwortverhalten der Befragten durch gesellschaftliche Erwartungen beeinflusst. Sozial nicht akzeptierte Meinungen oder sozial nicht erwünschtes Verhalten werden daher ungern geäußert (Brosius, 2012, S. 88). Vor diesem Hintergrund geben die meisten Menschen ungern Schwächen zu, denn in der heutigen Leistungsgesellschaft, in der man immer größerem Druck ausgesetzt ist, um in der Arbeitswelt mitzuhalten, könnte das Eingeständnis zur Stigmatisierung führen.

Ziel dieser Untersuchung war es, die Zusammenhänge zwischen Stresswahrnehmung und Bürohund zu ergründen. Auffällig war, dass sich die Durchschnittswerte bei der Messung des Stressniveaus durchgehend im Bereich des Mittelpunktes (3) bewegten. Dies kann auf die generelle Tendenz zur Mitte bei Befragungen zurückgeführt werden, da eine fünfstufige Likert-Skala verwendet wurde (Brosius, 2012, S. 85). Diese wurde aufgrund der heiklen Fragen jedoch bewusst verwendet, da ein Überspringen der Kategorie vermieden werden sollte.

## 9 Zusammenfassung und Ausblick

Es gibt in der Literatur bereits Hinweise darauf, dass besonders Menschen, die in der Vergangenheit mit Hunden aufgewachsen sind oder einen eigenen Hund halten, positive Auswirkungen dieser Tiere wahrnehmen. Daraus lässt sich schließen, dass Menschen, die eine gute Beziehung zu einem Hund und generell eine positive Einstellung gegenüber Hunden haben, besonders durch einen Hund am Arbeitsplatz profitieren können. Bei den meisten Problemen sollte die menschliche Unterstützung als die beste Form

der Unterstützung angesehen werden. Für einige kann es jedoch schwierig sein auf soziale Unterstützung zuzugreifen, weil ihnen ausreichend Kontakte und Beziehungen fehlen oder sie sich nicht trauen offen auf Menschen zuzugehen. In Anbetracht dessen, scheinen Hunde ein guter Ersatz für das Bedürfnis nach sozialer Bindung zu sein. Hunde können darüber hinaus besonders gut als Eisbrecher zwischen Arbeitskollegen fungieren und als Gesprächsstoff dienen. Sie sind regelrechte Katalysatoren, wenn es darum geht negative Gefühle zu kompensieren.

Auffällig an den Studienergebnissen war, dass niemand der Befragten angab, dass sie Hunde nicht mögen. 80 % der Befragten gab hingegen an, dass sie Hunde sehr gernhaben. Es lässt sich vermuten, dass diese Frage einen gewissen Erwartungsdruck erzeugt und auch hier der Aspekt der sozialen Erwünschtheit greift. Hunde vermitteln im Allgemeinen eine positive soziale Attribution und wirken auf viele Menschen sympathisch<sup>29</sup>. Sich als einziger den Hundeliebhabern im Büro entgegenzustellen kann viel Mut erfordern und damit entgegen dem Ziel der Verbesserung des Betriebsklimas, zur Isolation einzelner Mitarbeiter führen. Es sollte sichergestellt werden, dass ein Bürohund nicht selbst zu einer Belastung am Arbeitsplatz wird und es dadurch zu negativen Auswirkungen kommt. Insbesondere sollte Rücksicht auf Menschen mit Phobien, Allergien etc. genommen werden, denn Arbeitgeber haben eine Fürsorgepflicht aller Mitarbeiter.

Obwohl nicht alle Hypothesen bestätigt werden konnten, wurden Hinweise darauf gefunden, dass Bürohunde insbesondere bei Hunde-Besitzern, die ihren Hund mit zur Arbeit brachten, ein positiver Zusammenhang mit der Stresswahrnehmung hergestellt werden konnte. Durch den schnelleren Durchlauf von Mitarbeitern in vielen Betrieben nimmt die Mitarbeiterbindung zum Arbeitgeber, das Zusammengehörigkeitsgefühl und die Bindung an das Unternehmen eine wichtige Rolle ein. Den Hund mit zur Arbeit zu bringen kann dazu führen, dass sich Mitarbeiter stärker mit ihrem

---

<sup>29</sup> Vgl. 4.1.4

Arbeitgeber identifizieren können und eine Art ‚Familiengefühl‘ entsteht. Den Hund mit zur Arbeit zu bringen, würde zudem die Halter entlasten, zu einer größeren Arbeitszufriedenheit beitragen und deren Motivation steigern. Dennoch sind Bürohunde nicht das Allheilmittel für einen gesundheitsfördernden Arbeitsplatz. Es gehören noch weitere Maßnahmen dazu, um die Gesundheit und dadurch auch Leistungsfähigkeit der Arbeitnehmer langfristig zu erhalten. Eine bessere Work-Life-Balance und die flexible Arbeitsplatzgestaltung sind in diesem Zusammenhang wichtige Aspekte für die Arbeitszufriedenheit und somit der psychischen Gesundheit.

Da es heutzutage in vielen Branchen an hoch qualifiziertem Nachwuchs mangelt, nehmen gerade die älteren Mitarbeiter immer mehr an Bedeutung zu, gerade in Bezug auf die Erhaltung des Knowhows und auf den wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens. Stressbewältigungsmaßnahmen des BGM sollten daher in den Betrieben nicht vernachlässigt, sondern ausgebaut werden. So ist es mittlerweile eine positiv zu beobachtende Entwicklung, dass psychische Erkrankungen und Burnout weniger stigmatisiert werden und mehr Anerkennung in der Gesellschaft finden. Der Anstieg der Burnout Diagnosen hat also auch nachhaltige Effekte.

Diese Studie soll Anlass zu weiterer Forschung auf dem Gebiet der Hund gestützten Stressbewältigung geben, die in Zukunft eventuell dazu beitragen könnte die Stressbewältigung am Arbeitsplatz mit Hilfe von Bürohunden häufiger durchzusetzen. Die Ergebnisse dieser Studie konnten die stresspuffernde Wirkung von Bürohunden zwar nicht gänzlich unterstützen, jedoch konnte eine positive Tendenz festgestellt werden. Es wird die Aufgabe zukünftiger Forschungen sein, den Themenkomplex ‚Stressbewältigung durch Bürohunde‘ weiter zu untersuchen und in den Zusammenhang stressmindernder Maßnahmen am Arbeitsplatz einzubetten.

## 10 Literaturverzeichnis

Allen, K., 2003

Are Pets a Healthy Pleasure? The Influence of Pets on Blood Pressure. *American Psychological Society*. P.236-239.

Barker, R. T., Knisely, J. S., Barker, S. B., Cobb, R. K., Schubert, C. M., 2012

Preliminary investigation of employee's dog presence on stress and organizational perceptions. *International Journal of Workplace Health Management*. 5:1 pp. 15-30.

Baun, M., Johnson, R., McCabe, B., 2006

Human-Animal Interaction and Successful Aging. In: Fine, A. [Hrsg.]. Handbook on animal-assisted therapy. Theoretical foundations and guidelines for practice. P. 287-302. 2nd ed. San Diego: Academic Press.

Bibliographisches Institut GmbH [Hrsg.], 2019

Duden. *Wörterbuch - Invalidität, die* [online]. Berlin: Dudenverlag [Abruf: 2020, Februar 5] <<https://www.duden.de/rechtschreibung/Invaliditaet>>

Bibliographisches Institut GmbH [Hrsg.], 2019

Duden. *Wörterbuch - Büro, das* [online]. Berlin: Dudenverlag [Abruf: 2019, Dezember 3] <<https://www.duden.de/rechtschreibung/Buero>>

BKK Dachverband, 2019

*BKK Gesundheitsreport 2018* [online]. S.77. Berlin: MWV [Abruf: 2020, Januar 20]. <[https://www.bkk-dachverband.de/fileadmin/publikationen/gesundheitsreport\\_2019/BKK\\_Gesundheitseport\\_2019\\_eBook.pdf](https://www.bkk-dachverband.de/fileadmin/publikationen/gesundheitsreport_2019/BKK_Gesundheitseport_2019_eBook.pdf)>

Brosius H.B., Haas A. & Koschel F., 2012

*Methoden der empirischen Kommunikationsforschung*. Eine Einführung (6. Aufl.). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Bundesärztekammer und Kassenärztliche Bundesvereinigung [Hrsg.], 2019

*Weltgesundheitsversammlung beschließt die ICD-11* [online]. Deutsche Ärzteblatt. Berlin: Bundesärztekammer und Kassenärztliche Bundesvereinigung [Abruf: 19.01.2020] <<https://www.aerzteblatt.de/nachrichten/103394/Weltgesundheitsversammlung-beschliesst-die-ICD-11>>

Bundesärztekammer und Kassenärztliche Bundesvereinigung [Hrsg.], 2013

*Diskussion über Modediagnosen: Es ist nicht alles Burn-out* [online]. Deutsche Ärzteblatt. Berlin [Abruf: 04.02.2020] <<https://www.aerzteblatt.de/nachrichten/55064/Diskussion-ueber-Modediagnosen-Es-ist-nicht-alles-Burn-out>>

Bundesverband Bürohund e.V. – BHBV, 2019

*Bürohund Vorteil für Mitarbeiter* [online]. Berlin [Abruf: 2020, Februar 13]

<<https://xn--bv-brohund-deb.de/vorteile-von-buerohunden/buerohund-vorteil-fuer-mitarbeiter/>>

Bundesverband Bürohund e.V. – BHBV, 2019

*Bürohund-Index Deutschland 2019 - Ergebnisse* [online]. Berlin [Abruf: 2020, Februar 13] <<https://xn--bv-brohund-deb.de/buerohund-index-deutschland-2019-ergebnisse/>>

Bundesverband Bürohund e.V. – BHBV, 2019

*Der Verband* [online]. Berlin [Abruf: 2020, Februar 13] <<https://xn--bv-brohund-deb.de/ueber-uns/der-verband/>>

Bundesverband Bürohund e.V. – BHBV, 2019

*Startseite - Mehr.Wert.Hund* [online]. Berlin [Abruf: 2020, Januar 20] <<https://xn--bv-brohund-deb.de>>

Burisch, M., 2014

*Das Burnout-Syndrom. Theorie der inneren Erschöpfung – Zahlreiche Fallbeispiele – Hilfen zur Selbsthilfe* (5. Auflage) Heidelberg: Springer Verlag

Der Spiegel, 2019

*Für jeden Dritten nimmt der Stress im Job zu. Studie des DGB* [online]. Hamburg [Abruf: 2020, Februar 5] <<https://www.spiegel.de/karriere/dgb-fuer-jeden-dritten-nimmt-stress-im-job-zu-a-1299811.html>>

DIMDI - Deutsches Institut für Medizinische Dokumentation und Information, 2018

*ICD-10-WHO Version 2019 - Z73* [online]. Köln: BMG [Abruf: 18.01.2020] <<https://www.dimdi.de/static/de/klassifikationen/icd/icd-10-who/kode-suche/html-amtl2019/block-z70-z76.htm>>

Donnelley, P., 2014

How pets make us more stressed. *Mail Online* [online]. London: Associated Newspapers Limited [Abruf: 2020, Januar 24] <<https://www.dailymail.co.uk/news/article-2758742/How-pets-make-MORE-stressed-More-half-cat-dog-owners-lose-sleep-animals-wake-early-survey-finds.html>>

Fachzentrum für Stressmedizin und Psychotherapie, 2019

Aktuelles – Nachrichten zu Therapien und Ergebnissen zum Thema Stressmedizin und Psychotherapie. *Stress ist total angesagt – Szene Hamburg Interview mit Prof. Ahrens* [online]. Hamburg [Abruf: 2020, Januar 23] <<https://www.stressmedizin-hamburg.de/stressmedizin-psychotherapie/aktuelles/details/getarticle/News/detail/stress-ist-total-angesagt-szene-hamburg-interview-mit-prof-ahrens/>>

Fachzentrum für Stressmedizin und Psychotherapie, 2019

*Burnout-Fragebogen* [online]. Hamburg [Abruf: 2019, Oktober, 15]

<[https://www.stressmedizin-hamburg.de/fileadmin/Website/PDF/Stressmedizin\\_Psychotherapie\\_Hamburg\\_Burnoutfragebogen\\_II.pdf](https://www.stressmedizin-hamburg.de/fileadmin/Website/PDF/Stressmedizin_Psychotherapie_Hamburg_Burnoutfragebogen_II.pdf)>

Fine, A. [Hrsg.], 2006

*Handbook on animal-assisted therapy. Theoretical foundations and guidelines for practice.* 2nd ed. San Diego: Academic Press.

Frick Tanner, E. B., Tanner-Frick R. A., 2016

*Praxis der Tiergestützten Psychotherapie.* Bern: Hogrefe Verlag

Greif, S., 1991

Streß [sic] in der Arbeit – Einführung und Grundbegriffe. In: Semmer, N. [Hrsg.]. *Psychischer Streß [sic] am Arbeitsplatz* (S. 1-27). Göttingen: Hogrefe Verlag für Psychologie

Hart, L. A., 2006

*Community Context and Psychosocial Benefits of Animal Companionship.* In: Fine, A. [Hrsg.]. *Handbook on animal-assisted therapy. Theoretical foundations and guidelines for practice.* P. 73-94. 2nd ed. San Diego: Academic Press.

Hogrefe AG [Hrsg.], 2020

*Burn-out.* Dorsch. *Lexikon der Psychologie* [online]. 19. Auflage. Bern: Hogrefe AG [Abruf: 02.02.2020] <<https://portal.hogrefe.com/dorsch/burn-out-1/>>

Hogrefe AG [Hrsg.], 2020

*Psychosomatik, psychosomatische Medizin.* Dorsch. *Lexikon der Psychologie* [online]. 19. Auflage. Bern: Hogrefe AG [Abruf: 02.02.2020] <<https://m.portal.hogrefe.com/dorsch/psychosomatik-psychosomatische-medizin-1/>>

IAHAIO, 2014

*IAHAIO Weissbuch 2014 - Definitionen der IAHAIO für Tiergestützte Interventionen und Richtlinien für das Wohlbefinden der beteiligten Tiere* [online]. [Abruf: 2020, Januar 29] <<https://www.tiergestuetzte.org/tiergestuetzte-interventionen/qualitaetssicherung>>

Knieps, F., Pfaff, H., [Hrsg.], 2018

*Arbeit und Gesundheit Generation 50+.* BKK Gesundheitsreport 2018 [online]. Berlin: MWV und BKK Dachverband e.V. [Abruf: 2020, Januar 18] <[https://www.bkk-dachverband.de/fileadmin/publikationen/gesundheitsreport\\_2018/BKK\\_Gesundheitsreport\\_2018.pdf](https://www.bkk-dachverband.de/fileadmin/publikationen/gesundheitsreport_2018/BKK_Gesundheitsreport_2018.pdf)>

Kruger, K.A., Serpell, J. A., 2006

*Animal-Assisted Interventions in Historical Perspective.* In: Fine, A. [Hrsg.]. *Handbook on animal-assisted therapy. Theoretical foundations and guidelines for practice.* 2nd ed. San Diego: Academic Press.

- Kury, P., 2012  
*Der überforderte Mensch – Eine Wissensgeschichte vom Stress zum Burnout.*  
 Frankfurt am Main: Campus Verlag GmbH
- Lorei, C., Hallenberger, F. [Hrsg.], 2014  
 Grundwissen Stress. Frankfurt: Verlag für Polizeiwissenschaft
- McNicholas, J., Collis, G. M., 2006  
*Animals as Social Supports: Insights for Understanding Animal-Assisted Therapy.* In:  
 Fine, A. [Hrsg.]. Handbook on animal-assisted therapy. Theoretical foundations and  
 guidelines for practice. P. 49-71. 2nd ed. San Diego: Academic Press.
- Nitsch, J., 1982  
*Stress – Theorien, Untersuchungen, Maßnahmen.* Bern: Hans Huber Verlag
- Ohr, R., 2019  
*Heimtierstudie 2019 – Ökonomische und soziale Bedeutung der Heimtierhaltung in  
 Deutschland.* Universität Göttingen
- Otterstedt, C., 2017  
*Tiergestützte Intervention.* Methoden und tiergerechter Einsatz in Therapie, Pädago-  
 gik und Förderung. Stuttgart: J. G. Cotta'sche Buchhandlung Nachfolger GmbH
- Reif, J., Spieß, E., Stadler, P., 2018  
 Effektiver Umgang mit Stress - Gesundheitsmanagement im Beruf. Berlin: Springer  
 Verlag
- Rutenfranz, J., 1982  
*Arbeitsmedizinische Aspekte des Streßproblems [sic].* In: Nitsch, J. R. [Hrsg.].  
 Stress: Theorien, Untersuchungen, Maßnahmen. Bern: Hans Huber, S. 379-390.
- Schulze, B., 2009  
 Energiekrise in der Arbeitswelt? *Psychotherapie im Dialog*, Vol. 10 (03), S. 201-208.  
 DOI: 10.1055/s-0029-1223319
- Selye, H., 1957  
*Stress beherrscht unser Leben.* Düsseldorf: Econ Verlag GmbH
- Selye, H., 1982  
*Geschichte und Grundzüge des Streßkonzepts [sic].* In: Nitsch, J. [Hrsg.]. Stress –  
 Theorien, Untersuchungen, Maßnahmen. Bern: Hans Huber Verlag
- Selye, H., Kerner, F., 1973  
*Stress bedroht unser Herz.* München: Wilhelm Goldmann Verlag

- Serpell, J. A., 2006  
*Animal-Assisted Interventions in Historical Perspective*. In: Fine, A. [Hrsg.]. Handbook on animal-assisted therapy. Theoretical foundations and guidelines for practice. 2nd ed. San Diego: Academic Press.
- Siegel, J. M., 1990  
 Stressful Life Events and Use of Physician Services Among the Elderly: The Moderating Role of Pet Ownership. In: *Journal of Personality and Psychology*. Bd. 58. S. 1081-1086.
- Statista GmbH 2019  
*Branchenübersicht – Alle Branchen und dazugehörigen Unterbranchen* [online]. Köln [Abruf: 2019-10-24] <<https://de.statista.com/statistik/kategorien/>>
- Statista GmbH, 2019  
*Umfrage in Deutschland zur tatsächlichen Wochenarbeitszeit 2018* [online]. Köln [Abruf: 2020, Januar 23]  
 <<https://de.statista.com/prognosen/960409/umfrage-in-deutschland-zur-tatsaechlich-wochenarbeitszeit>>
- Statista GmbH, 2019  
*Umfrage zu den stärksten Belastungsfaktoren im Arbeitsalltag in Deutschland 2018*. Köln [Abruf: 2020, Januar 24] <<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/942611/umfrage/umfrage-zu-den-staerksten-belastungsfaktoren-im-arbeitsalltag/>>
- Statista GmbH, 2019  
*Anteil der Haushalte in Deutschland mit Haustieren nach Tierarten in den Jahren 2008 bis 2018* [online]. Köln [Abruf: 2020, Februar 12]  
 <<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/30153/umfrage/hau-stiere-heimtierhaltung-in-deutschen-haushalten-seit-2008/>>
- Statista GmbH, 2019  
*Krankheitsbedingte Fehltage im Jahr je Arbeitnehmer in Deutschland von 1991 bis 2018* [online]. Köln [Abruf: 2020, Februar 8]  
 <<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/13441/umfrage/entwicklung-der-jaehrlichen-anzahl-krankheitsbedingter-fehltage-je-arbeitnehmer/>>
- Statista GmbH, 2020  
*Krankheitstage durch das Burn-out-Syndrom in Deutschland nach Geschlecht in den Jahren 2014 bis 2018* [online]. Köln [Abruf: 2020, Februar 8] <<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1085610/umfrage/anzahl-der-krankheitstage-durch-das-burnout-syndrom/>>

- Statistisches Bundesamt, 1999  
Demographische Standards. Methoden – Verfahren – Entwicklungen. Wiesbaden
- Techniker Krankenkasse, 2016  
*Entspann dich, Deutschland - TK Studie zur Stresslage der Nation* [online]. [Abruf: 2020, Januar 18] <<https://www.tk.de/re-source/blob/2026630/9154e4c71766c410dc859916aa798217/tk-stress-studie-2016-data.pdf>>
- WHO, 2019  
*Burn-out „occupational phenomenon“: International classification of diseases* [online]. o.O. [Abruf: 2020, Januar 19] <[https://www.who.int/mental\\_health/evidence/burn-out/en/](https://www.who.int/mental_health/evidence/burn-out/en/)>
- WHO, 2002  
*Der Europäische Gesundheitsbericht 2002* [online]. S. 42-43. Kopenhagen: WHO Regionalbüro für Europa UN City. [Abruf: 2020, Januar 30] <<http://www.euro.who.int/de/publications/abstracts/european-health-report-2002-the>>
- WHO, 2020  
*Fact sheet – Mental health (2019)* [online]. S.1. Kopenhagen: WHO Regional Office for Europe. [Abruf: 2020, Januar 30] <<http://www.euro.who.int/en/health-topics/noncommunicable-diseases/mental-health/data-and-resources/fact-sheet-mental-health-2019>>
- Wirtz, A., 2014  
*Stress*. Dorsch - Lexikon der Psychologie. 14. Auflage. Bern: Hogrefe AG
- Wittchen, H.-U., Hoyer, J., 2011  
*Klinische Psychologie & Psychotherapie*. 2. Auflage. Berlin Heidelberg: Springer-Verlag GmbH
- Wood, G., 2020  
Wie Bürohund Otis für Wohlfühlatmosphäre sorgt. In: *Hamburger Abendblatt*. S.13 [2020, Januar 11/12]
- Zeit Online GmbH, 2020  
Zahl der Fehltag wegen psychischer Probleme seit 2007 verdoppelt [online]. *Zeit Online*. Hamburg [Abruf: 2020, Februar 14] <<https://www.zeit.de/arbeit/2019-03/arbeitnehmer-krankentage-psychische-erkrankung-arbeitsministerium-linksfraktion>>

## 11 Weiterführende Literatur

- Allen, K., Izzo, J. L., Shykoff, E., 2001  
Pet Ownership, but Not ACE Inhibitor Therapy, Blunts Home Blood Pressure Responses to Mental Stress. In: *Hypertension*. Bd. 38, S. 815-820.
- Engelhardt, M., Richter, S., 2018  
*Büro-Hunde. Vorbereitung. Absprachen und Training*. Stuttgart: Franckh-Kosmos Verlags-GmbH & Co. KG
- Homans, J., 2014  
*Warum Hunde?. Die erstaunliche Geschichte des besten Friends des Menschen – ein historischer, wissenschaftlicher, philosophischer und politischer Streifzug*. Heidelberg: Springer Verlag
- Lockwood, R., 1985  
The role of animals in our perception of people. *Veterinary Clinics of North America. Small Animal Practice*. Vol. 15. No. 2.
- Rodin, J., Langer, E. J., 1977  
Long-Term Effects of a Control-Relevant Intervention With the Institutionalized Aged. In: *Journal of Personality and Social Psychology*. Vol. 35, No. 12, 897-902
- Sass, E., 2019  
*Mitarbeitermotivation, Mitarbeiterbindung. Was erwarten Arbeitnehmer?* Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Siegel, J. M., Angulo, F. J., Detels, R., Wesch, J., Mullen, A., 1999  
AIDS diagnosis and depression in the Multicenter AIDS Cohort Study: the ameliorating impact of pet ownership. In: *Aids Care*. Vol. 11, No. 2. S. 157-170.
- Solf, M.-A., 2019  
*Über die Gesundheitsphilosophie zum Präsentismus. Das Verständnis von Gesundheit und Krankheit und das Arbeiten trotz Erkrankung*. Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Semmer, N.K., Udris, I., 2007  
*Bedeutung und Wirkung von Arbeit*. In Schuler, H. (Hrsg.). *Lehrbuch Organisationspsychologie*. Bern: Verlag Hans Huber
- Wells, M. R., 2018  
*Doktor auf vier Pfoten. Ganz besondere Hundefreundschaften*. Gießen: Brunnen-Verlag.
- Wittig, C., Hares, M., 2019  
*Kollege Hund. So klappt's mit Hund im Job*. Nerdlen/Daun: Kynos Verlag

# 12 Anhang

## 12.1 Fragebogen

### Arbeitskollege Hund

#### Seite 1

Liebe Teilnehmenden,

wir freuen uns über Ihr Interesse, an dieser wissenschaftlichen Studie des Departments Medien und Information der Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg teilzunehmen!

Bei dieser Studie geht es um den Einfluss von Hunden auf Berufstätige Menschen.  
Für diese Befragung sind keine Vorkenntnisse notwendig. Sie sollten lediglich aktuell in einem Büro arbeiten. Als Büro wird hier definiert: Ein Arbeitsraum, in dem schriftliche od. verwaltungstechnische Arbeiten einer Organisation o.Ä. erledigt werden (ugs. Schreibtisch Tätigkeit).

Die gesamte Befragung wird ca. 5-10 Minuten dauern.

Alle Angaben werden anonym behandelt. Es sind also keine Rückschlüsse auf Ihre Person möglich. Es gibt auch keine richtigen oder falschen Antworten. Versuchen Sie also, die Fragen möglichst spontan und ehrlich zu beantworten.

Als kleines Dankeschön werden unter allen Teilnehmenden, welche die Umfrage vollständig ausgefüllt haben, 5 Amazon Gutscheine im Wert von je 10€ verlost.

Je mehr Teilnehmer, desto aussagekräftiger die Studie. Leiten Sie den Umfrage-Link also gerne weiter!

Vielen Dank für Ihre Unterstützung!

Antinea Vo  
HAW Hamburg  
Fakultät Design, Medien und Information

#### Seite 2

Sind Sie derzeit berufstätig und arbeiten in einem Büro? \* 

- ja  
 nein

#### Seite 3

In welcher Stadt liegt das Büro, in dem Sie arbeiten? (z.B. Hamburg) \*

## Seite 4

Zunächst geht es um die Arbeitszufriedenheit

Haben Sie viel Verantwortung bei Ihrer Tätigkeit?

- sehr viel
- viel
- ausgeglichen
- wenig
- sehr wenig

## Seite 5

Gehen Sie gerne zur Arbeit? \*

- immer
- meistens
- manchmal
- selten
- nein

## Seite 6

Wie würden Sie das Betriebsklima beschreiben? \*

- familiär
- freundschaftlich
- kollegial
- kühl
- angespannt
- andere:

## Seite 7

### Stress am Arbeitsplatz

Bitte kreuzen Sie zutreffendes an: \*

	stimme überhaupt nicht zu	stimme weniger zu	stimme teilweise zu	stimme größtenteils zu	stimme voll und ganz zu
Ich fühle mich häufig erschöpft	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich bin oft unruhig, reizbar und unausgeglichen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich bin oft krank	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe häufig Kopf-, Rücken- oder Magenschmerzen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zu entspannen fällt mir schwer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich bin oft lustlos und kann mich schwer aufraffen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich schlafe schlecht	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe wenig Zeit für Freunde, Hobbies und Privatleben	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich fühle mich zunehmend angespannt und unter Druck	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich kann bei meiner Arbeit kaum Pausen machen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich mache häufig Überstunden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich bin oft traurig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe stark ab- oder zugenommen (mehr als 5 kg)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## Seite 8

### Jetzt geht es um Hunde

Wie ist Ihre allgemeine Einstellung gegenüber Hunden? \*

(mehrere Antworten möglich)

- ich bin allergisch
- ich habe Angst
- ich habe sie nicht gern
- neutral
- ich habe sie gern
- ich habe sie sehr gern
- Sonstige Gründe:

## Seite 9

Besitzen Sie einen Hund oder leben Sie mit einem Hund in einem Haushalt? \*

- ja
- nein

## Seite 10

Nehmen Sie den Hund mit ins Büro? \*

- ja
- nein

---

## Seite 11

**Wie häufig nehmen Sie den Hund mit ins Büro? \***

- immer
- häufig (ab 3 Tage wöchentlich)
- gelegentlich (1-2x im Monat)
- selten (weniger als 1x im Monat)

## Seite 12

**Gibt es andere Hunde im Büro? \***

- außer meinem eigenen Hund gibt es keine weiteren Hunde im Büro
- nein es gibt überhaupt keine Hunde im Büro
- falls ja, bitte gesamt Anzahl der Hunde angeben (bei Hundebesitzern inkl. des eigenen Hundes):

## Seite 13

**Wie häufig ist der Hund/sind die Hunde im Büro anwesend? \***

- immer
- häufig (ab 3 Tage wöchentlich)
- gelegentlich (1-2x im Monat)
- selten (weniger als 1x im Monat)

## Seite 14

**Wie beeinflusst der Hund Sie am Arbeitsplatz? \***

(mehrere Antworten möglich)

- Fördert die Motivation
- Gibt mir ein angenehmes Gefühl
- Lenkt mich ab (positiv)
- Lenkt mich ab (negativ)
- Stört mich
- Beeinflusst mich nicht
- Sonstiges:

## Seite 15

**Gehen außer des Herrchens, andere Kollegen mit dem Bürohund spazieren? \***

- häufig
- gelegentlich
- selten
- nie

## Seite 16

**Denken Sie, dass der Hund auf Sie oder Ihre Kollegen eine Stress senkende Wirkung hat? \***

- ja
- vielleicht
- eher nicht
- ich glaube nicht

## Seite 17

Denken Sie, dass der Hund das Betriebsklima im Büro verbessert? \*

- ja
- vielleicht
- eher nicht
- ich glaube nicht

## Seite 18

Gibt es Regeln im Umgang mit dem Hund? \*

- nein
- ja

## Seite 19

Welche Regeln gibt es?

## Seite 20

Finden Sie es schwer, diese Regeln im Berufsalltag zu vereinen? \*

- häufig
- gelegentlich
- selten
- nie

## Seite 21

Denken Sie, dass ein Hund auf Sie oder Ihre Kollegen eine Stress senkende Wirkung hätte? \*

- ja
- vielleicht
- eher nicht
- ich glaube nicht

Denken Sie, dass ein Hund das Betriebsklima im Büro verbessern würde? \*

- ja
- vielleicht
- eher nicht
- ich glaube nicht

## Seite 22

Welche Vorteile sehen Sie bei einem Bürohund?

## Seite 23

Welche Nachteile sehen Sie bei einem Bürohund?

## Seite 24

Denken Sie, dass der Hund aus der Situation im Büro etwas Positives erhält? Wenn ja, bitte angeben:

## Seite 25

Sie sind schon fast durch! Bitte geben Sie nur noch ein paar Informationen zu Ihrer Person an:

Ich bin... \*

- weiblich
- männlich
- anderes Geschlecht

Wie alt sind Sie? (Alter in Jahren z.B. 27) \*

**Seite 26**

**Welches ist die höchste Ausbildung oder das höchste Abschlusszeugnis, das sie erlangt haben?**

- Hauptschule
- Mittlere Reife
- Fachhochschulreife
- Allgemeine Hochschulreife
- Berufsausbildung
- Kolleg
- Universität, Fachhochschule

## Seite 27

### In welcher Branche ist Ihr Unternehmen tätig?

- Agrarwirtschaft (\*Fischerei, Forstwirtschaft, Landwirtschaft)
- Bau (\*Ausbaugewerbe, Bauhauptgewerbe)
- Chemie & Rohstoffe (\*Chemieindustrie, Fossile Rohstoffe, Glas-, Keramik-, Kunststoffindustrie, Bergbau, Papierindustrie)
- Dienstleistungen & Handwerk (\*Business Service, Handwerk, Haushaltsnahe Dienstleistungen)
- E-Commerce & Versandhandel (\*B2B, B2C, C2C, E-Government)
- Energie & Umwelt (\*Abfall, Emissionen, Energie, Wasser)
- Finanzen, Versicherungen & Immobilien (\*Banken, Immobilien, Finanzmarkt)
- Freizeit (\*Freizeitparks, Glücksspiel, Hobby, Kunst & Kultur, Spielwaren, Sport & Wellness)
- Gesellschaft (\*Bildung, Demographie, Geographie & Infrastruktur, Geschichte, Recht & Justiz, Religion, Soziales, Wetter & Natur)
- Handel (\*Körperpflege & Gesundheit, Lebensmittelhandel, Möbel & Einrichtung, Shopping-Center & FOC, Textilhandel und Accessoires)
- Internet (\*Entertainment, Reichweite & Traffic, Social Media, SEO, Werbung & Marketing)
- Konsum & FMCG (\*Alkohol, Garten & Heimwerken, Haustiere, zoologischer Bedarf, Textilien, Kosmetik)
- Leben (\*Familie, Liebe, Persönlichkeit, Prominente)
- Medien & Marketing (\*Mediennutzung, Musik, Rundfunk, TV, Film, Verlagswesen, Buchmarkt, Werbung)
- Metall & Elektrotechnik (\*Luft- & Raumfahrzeugbau, Maschinenbau, Metallindustrie, Schienenfahrzeugbau, Schiffbau)
- Pharma und Gesundheit (\*Medizintechnik, Ärzte, Pharmaindustrie, Pflege)
- Technik & Telekommunikation (\*Hardware, Haushaltsgeräte, IT-Services, Software, Unterhaltungselektronik)
- Tourismus & Gastronomie
- Verkehr & Logistik (\*Tankstellen, Schifffahrt, Logistik, Transport)
- Verwaltung & Verteidigung (\*Verbände, Organisationen, Öffentliche Verwaltung)
- Wirtschaft & Politik (\*Arbeit & Beruf, Staatsfinanzen)

## Seite 28

### Welcher Position im Unternehmen ordnen Sie sich ein? Bitte zutreffendes ankreuzen:

- Angestellter/Arbeitnehmer
- Leitender Angestellter
- Geschäftsführung, Vorstand

## Seite 29

Wie lange arbeiten Sie bereits in Ihrem aktuellen Unternehmen?

- weniger als 5 Jahre
- 5-10 Jahre
- 10-30 Jahre
- mehr als 30 Jahre

## Seite 30

Wie groß ist das Büro, in dem Sie arbeiten?

- weniger als 5 Mitarbeiter
- 5-25 Mitarbeiter
- 25-100 Mitarbeiter
- mehr als 100 Mitarbeiter

## Seite 31

Bitte geben Sie ihre E-Mail-Adresse für die Verlosung der Amazon-Gutscheine an (die Auswertung der Befragung erfolgt anonym und wird nicht in Verbindung mit der E-Mail-Adresse gebracht):

(freiwillige Angabe)

**Vielen Dank für die Teilnahme! Haben Sie noch Anmerkungen?**

» **Umleitung auf Schlusseite von Umfrage Online** ([ändern](#))



- Hamburg
- Borken
- Seesen
- Memmingen
- Pforzheim
- Bad Kreuznach
- Eisenach
- Dresden
- Duisburg
- Duisburg
- Reken
- München
- Duisburg
- Hamburg
- Rosenheim
- Osnabrück
- Berlin
- Graz
- Leipzig
- Apolda
- Köln
- Leipzig
- Hamburg
- Köln
- Hanau
- Heilbronn
- Raesfeld
- München
- Hamburg
- Darmstadt
- Berlin
- Landshut
- Köln
- Bremen
- Kulmbach
- Böblingen
- Raesfeld
- Zürich
- Hamburg
- Schöppingen
- Recklinghausen
- Lübeck
- Rostock
- Karlsruhe
- Stuttgart
- Köln
- Dorsten
- Berlin
- Coesfeld
- Köln
- Chemnitz
- Stuttgart
- Köln
- Frankfurt

- Steinfeld
- Bad Oeynhausen
- Hamburg
- Tuttlingen
- Wolkersdorf Österreich
- Hamburg
- Donauwörth
- Hamburg
- Munster
- Hamburg
- Lübeck

3. Zunächst geht es um die Arbeitszufriedenheit

Haben Sie viel Verantwortung bei Ihrer Tätigkeit?

Anzahl Teilnehmer: 108

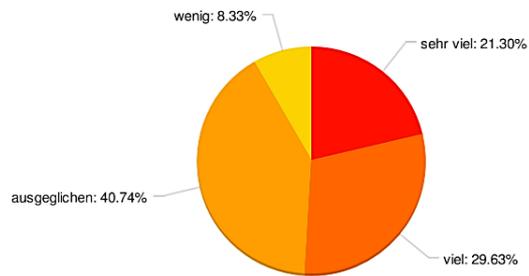
23 (21.3%): sehr viel

32 (29.6%): viel

44 (40.7%): ausgeglichen

9 (8.3%): wenig

- (0.0%): sehr wenig



4. Gehen Sie gerne zur Arbeit? \*

Anzahl Teilnehmer: 108

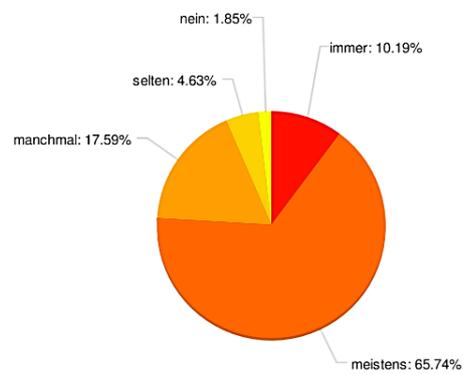
11 (10.2%): immer

71 (65.7%): meistens

19 (17.6%): manchmal

5 (4.6%): selten

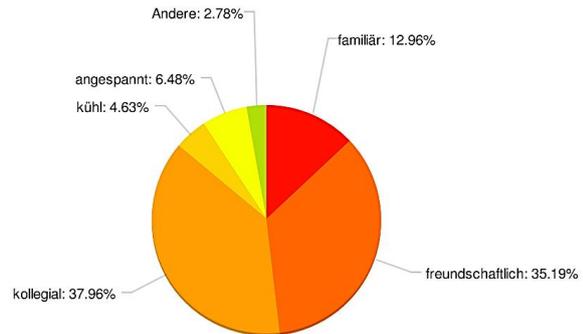
2 (1.9%): nein



5. Wie würden Sie das Betriebsklima beschreiben? \*

Anzahl Teilnehmer: 108

- 14 (13.0%): familiär
- 38 (35.2%): freundschaftlich
- 41 (38.0%): kollegial
- 5 (4.6%): kühl
- 7 (6.5%): angespannt
- 3 (2.8%): Andere



Antwort(en) aus dem Zusatzfeld:

- ausgeglichen
- Mischung aus Kollegen und Freunden
- Professionell

Bitte kreuzen Sie zutreffendes an: \*

Anzahl Teilnehmer: 108

	stimme überhaupt nicht zu (1)		stimme weniger zu (2)		stimme teilweise zu (3)		stimme größtenteils zu (4)		stimme voll und ganz zu (5)		Arithmetisches Mittel (Ø)		Standardabweichung (±)				
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Ø	±	1	2	3	4	5
Ich fühle mich häufig ers...	8x	7,41	19x	17,59	42x	38,89	28x	25,93	11x	10,19	3,14	1,06					
Ich bin oft unruhig, reizb...	16x	14,81	36x	33,33	37x	34,26	15x	13,89	4x	3,70	2,58	1,02					
Ich bin oft krank	45x	41,67	43x	39,81	9x	8,33	8x	7,41	3x	2,78	1,90	1,02					
Ich habe häufig Kopf-, Rü...	21x	19,44	21x	19,44	31x	28,70	22x	20,37	13x	12,04	2,86	1,29					
Zu entspannen fällt mir s...	14x	12,96	32x	29,63	32x	29,63	24x	22,22	6x	5,56	2,78	1,11					
Ich bin oft lustlos und ka...	14x	12,96	33x	30,56	33x	30,56	22x	20,37	6x	5,56	2,75	1,09					
Ich schlafe schlecht	36x	33,33	33x	30,56	23x	21,30	10x	9,26	6x	5,56	2,23	1,17					
Ich habe wenig Zeit für F...	17x	15,74	33x	30,56	28x	25,93	23x	21,30	7x	6,48	2,72	1,16					
Ich fühle mich zunehmen...	18x	16,67	32x	29,63	22x	20,37	33x	30,56	3x	2,78	2,73	1,15					
Ich kann bei meiner Arbe...	46x	42,59	28x	25,93	20x	18,52	10x	9,26	4x	3,70	2,06	1,15					
Ich mache häufig Überstu...	26x	24,07	25x	23,15	25x	23,15	20x	18,52	12x	11,11	2,69	1,32					
Ich bin oft traurig	39x	36,11	32x	29,63	23x	21,30	13x	12,04	1x	0,93	2,12	1,07					
Ich habe stark ab- oder z...	63x	58,33	16x	14,81	14x	12,96	10x	9,26	5x	4,63	1,87	1,22					

7. Jetzt geht es um Hunde

Wie ist Ihre allgemeine Einstellung gegenüber Hunden? \*

Anzahl Teilnehmer: 108

1 (0.9%): ich bin allergisch

2 (1.9%): ich habe Angst

- (0.0%): ich habe sie nicht  
gern

12 (11.1%): neutral

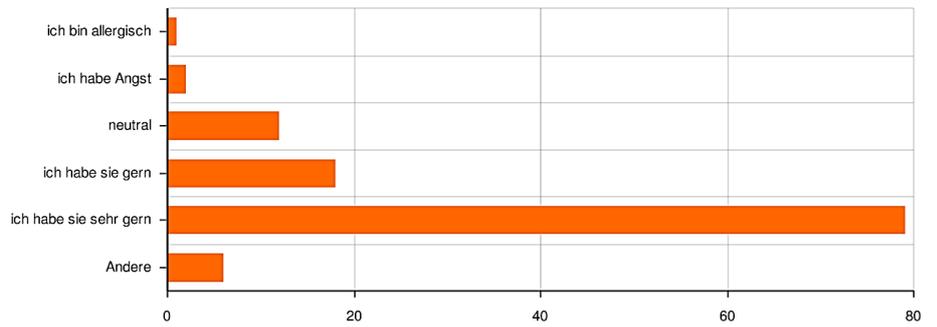
18 (16.7%): ich habe sie  
gern

79 (73.1%): ich habe sie  
sehr gern

6 (5.6%): Andere

Antwort(en) aus dem  
Zusatzfeld:

- ICH LIEBE HUNDE
- ICH LIEBE HUNDE
- Ich liebe sie!
- Liebe sie !
- Ich mag Hunde, die mir  
vertraut sind. Vor fremden  
Hunden habe ich Respekt
- Ich liebe sie :)

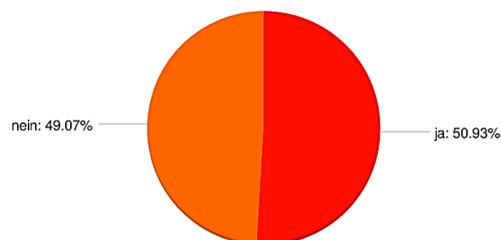


8. Besitzen Sie einen Hund oder leben Sie mit einem Hund in einem Haushalt? \*

Anzahl Teilnehmer: 108

55 (50.9%): ja

53 (49.1%): nein

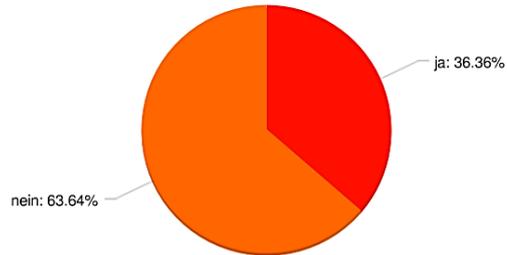


9. Nehmen Sie den Hund mit ins Büro? \*

Anzahl Teilnehmer: 55

20 (36.4%): ja

35 (63.6%): nein



10. Wie häufig nehmen Sie den Hund mit ins Büro? \*

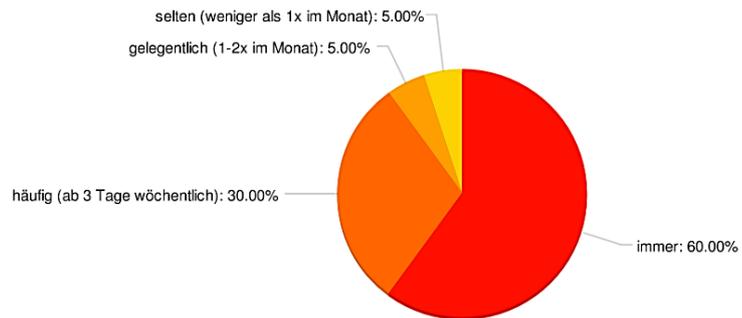
Anzahl Teilnehmer: 20

12 (60.0%): immer

6 (30.0%): häufig (ab 3  
Tage wöchentlich)

1 (5.0%): gelegentlich (1-2x  
im Monat)

1 (5.0%): selten (weniger  
als 1x im Monat)



11. Gibt es andere Hunde im Büro? \*

Anzahl Teilnehmer: 108

10 (9.3%): außer meinem eigenen Hund gibt es keine weiteren Hunde im Büro

61 (56.5%): nein es gibt überhaupt keine Hunde im Büro

37 (34.3%): Andere

Antwort(en) aus dem Zusatzfeld:

- 2
- 3
- 2
- 3
- 3
- 1
- 1
- 1 immer (meiner), 2 ab und zu dazu
- 2
- Zwei
- 2
- 1
- 1
- 2
- 1
- 2
- 1
- 2
- 2
- 2
- 2
- Ich arbeite bei einem Tierarzt :- ) es gibt geeenug ♥□
- 2
- 6
- 2
- 2
- 2
- 1
- Im Büro 0, aber in der Abteilung 3
- 3 (aber nicht ständig da)
- 2-3
- 2-3
- 3
- 1
- 1
- 1
- 1
- 1
- 1



12. Wie häufig ist der Hund/sind die Hunde im Büro anwesend? \*

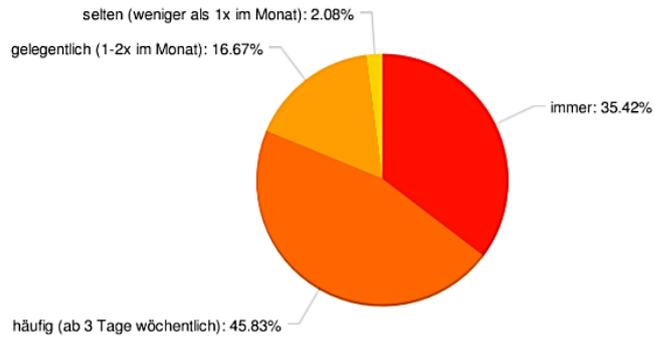
Anzahl Teilnehmer: 48

17 (35.4%): immer

22 (45.8%): häufig (ab 3 Tage wöchentlich)

8 (16.7%): gelegentlich (1-2x im Monat)

1 (2.1%): selten (weniger als 1x im Monat)



13. Wie beeinflusst der Hund Sie am Arbeitsplatz? \*

Anzahl Teilnehmer: 47

10 (21.3%): Fördert die Motivation

31 (66.0%): Gibt mir ein angenehmes Gefühl

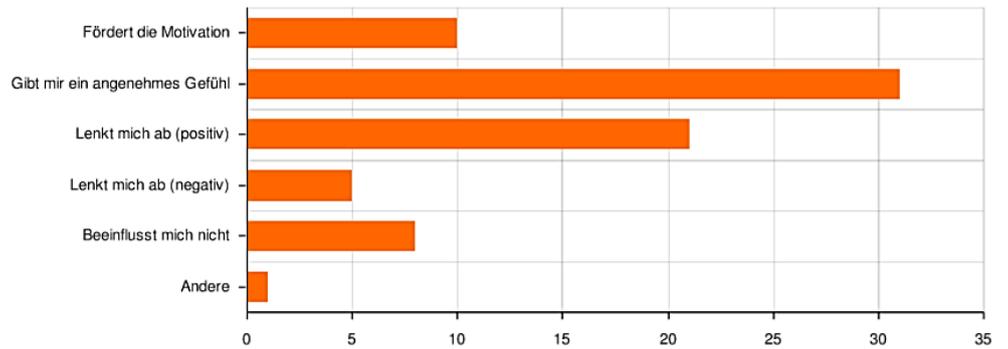
21 (44.7%): Lenkt mich ab (positiv)

5 (10.6%): Lenkt mich ab (negativ)

- (0.0%): Stört mich

8 (17.0%): Beeinflusst mich nicht

1 (2.1%): Andere



Antwort(en) aus dem Zusatzfeld:

- Sorgt für lockere Stimmung unter den Kollegen\*innen

14. Gehen außer des Herrchens, andere Kollegen mit dem Bürohund spazieren? \*

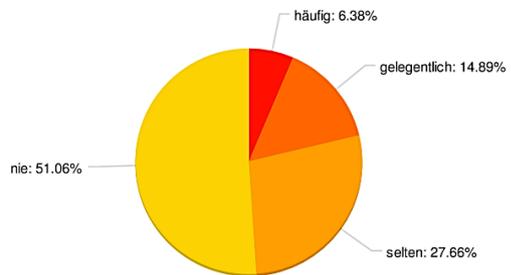
Anzahl Teilnehmer: 47

3 (6.4%): häufig

7 (14.9%): gelegentlich

13 (27.7%): selten

24 (51.1%): nie



15. Denken Sie, dass der Hund auf Sie oder Ihre Kollegen eine Stress senkende Wirkung hat? \*

Anzahl Teilnehmer: 47

28 (59.6%): ja

16 (34.0%): vielleicht

2 (4.3%): eher nicht

1 (2.1%): ich glaube nicht



16. Denken Sie, dass der Hund das Betriebsklima im Büro verbessert? \*

Anzahl Teilnehmer: 47

27 (57.4%): ja

15 (31.9%): vielleicht

4 (8.5%): eher nicht

1 (2.1%): ich glaube nicht

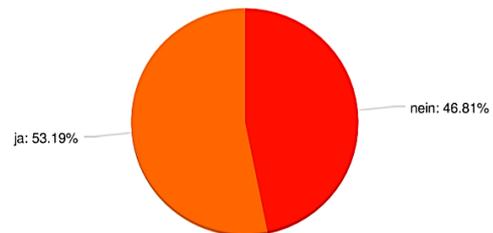


17. Gibt es Regeln im Umgang mit dem Hund? \*

Anzahl Teilnehmer: 47

22 (46.8%): nein

25 (53.2%): ja



18. Welche Regeln gibt es?

Anzahl Teilnehmer: 20

- Keine Leckerlis
- Nicht zu sehr aufregen, im Sinne von zu intensiv spielen. Damit der Hund nicht so aufgeregt ist danach.  
Nicht einfach irgendwas zu essen geben
- Nicht füttern, nicht betteln lassen
- Nichts zu essen geben
- Nur mit bestimmten Snacks füttern.
- Nicht ohne Erlaubnis füttern.  
Nicht den Hund vom Körbchen wegrufen ohne zu fragen.  
Ruhig auf den Hund zugehen und keine hektischen Bewegungen.  
Die Ausgangstür sollte geschlossen gehalten werden.
- Nicht ansprechen, sonst springt er hoch
- Nicht ohne Erlaubnis füttern
- Die Hunde sollen nicht gestört oder geweckt werden, wenn sie sich in ihr Körbchen zurückziehen. Und sie sollen nicht ohne Erlaubnis gefüttert werden.
- Nicht jeder darf Leckerlies geben, der Hund sollte schon immer in der Nähe des Frauchens sein. Sie sollen ruhig sein (kein bellen) damit es beim Telefonieren oder Meetings nicht stört. Gassi gehen nur mit Frauchen
- Keine Leckerlies , außer von Frauchen
- 1. Bürohund: keine
- 2. Bürohund (Welp): selten streicheln, die meiste Zeit ignorieren, damit sie besser im Büro zur Ruhe kommt.
- Hund auf der Decke liegen lassen (wenn Frauchen/Herrchen es „befehlen“ )  
Hund nicht dauerhaft Aufmerksamkeit schenken - Ruhe ist sehr wichtig damit die Hunde nicht allzu aufgedreht sind und lernen auch bei hektischen Sachen zu entspannen
- Leinenpflicht in allen Räumen  
Wenn der Hund beißt darf er nicht mehr ins Büro  
Muss eine Versicherung haben  
Nicht mehr als 5 Hunde gleichzeitig in der Agentur
- Körpersprache beachten, nicht füttern
- Nur an der Leine mit nach draußen nehmen  
Wenn Mitarbeiter die Angst haben in der Nähe sind darf er nicht frei laufen
- Tür zu, damit er nicht wegläuft
- Darf nicht bellen usw.
- muss in bestimmten Räumen bleiben, nicht zum Fahrstuhl
- Er darf nicht gefüttert werden ! Das mache nur ich !

19. Finden Sie es schwer, diese Regeln im Berufsalltag zu vereinen? \*

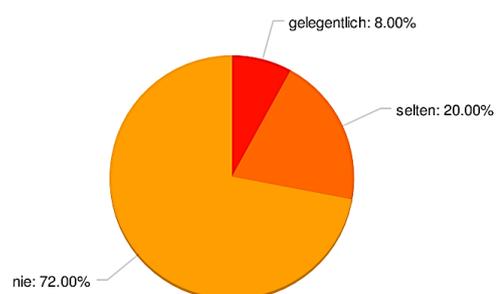
Anzahl Teilnehmer: 25

- (0.0%): häufig

2 (8.0%): gelegentlich

5 (20.0%): selten

18 (72.0%): nie



20. Denken Sie, dass ein Hund auf Sie oder Ihre Kollegen eine Stress senkende Wirkung hätte? \*

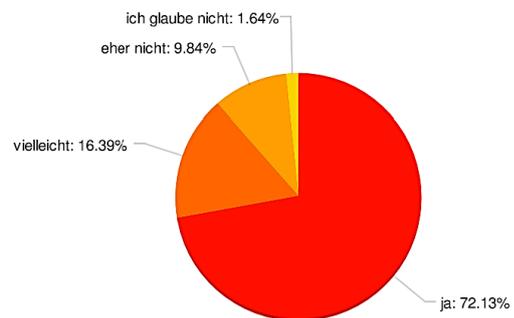
Anzahl Teilnehmer: 61

44 (72.1%): ja

10 (16.4%): vielleicht

6 (9.8%): eher nicht

1 (1.6%): ich glaube nicht



21. Denken Sie, dass ein Hund das Betriebsklima im Büro verbessern würde? \*

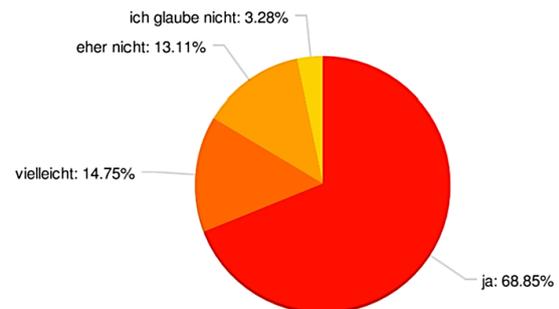
Anzahl Teilnehmer: 61

42 (68.9%): ja

9 (14.8%): vielleicht

8 (13.1%): eher nicht

2 (3.3%): ich glaube nicht



## 22. Welche Vorteile sehen Sie bei einem Bürohund?

Anzahl Teilnehmer: 73

- Ein Bürohund schafft ein freundliches und gutes Klima, in dem man gerne arbeitet. Er kann Kollegen zusammenbringen und Harmonie stiften.
- Pausen, Zuneigung bekommen
- Verbessert die Stimmung, macht gute Laune
- Hunde beruhigen mein Gemüt und lenken mich kurzweilig angenehm ab. Das streicheln oder reden mit dem Hund ab und zu gibt mir ein gutes Gefühl
- Positive Ablenkung, Freude
- Freude  
Ablenkung  
Spaß  
Toll  
Stimmungsaufhellend
- Angenehme Abwechslung  
Da ich selbst keinen Hund habe ist es schön welche im täglichen Leben zu haben
- Beruhigung, kurzzeitige positive Ablenkung & eine "aufgelockerte" Atmosphäre unter den Kollegen.
- Zusammenhalt durch gemeinsames aufpassen
- Entspannung  
Motivation  
Liebe
- - fördert Kollegenzusammenhalt (mehr Gesprächsthemen)
- lockereres Arbeitsklima
- Hunde streicheln beruhigt und ist angenehm
- reduziert das Stressgefühl
- Lockert die Stimmung evtl. Schwer für mich zu bewerten. Bei uns herrscht eine sehr kollegiale, gute Stimmung
- Er baut Stress ab und kann beruhigen. Außerdem ist es schön ein Tier in der Nähe zu haben
- Streicheleinheiten machen Hund und Menschen glücklich.  
Kleine (Spiel-)pausen zur Ablenkung und zum Abschalten.  
Man macht mehr Bildschirmpausen.  
Beim Spielen mit dem Hund bewegt man sich meistens mehr und ist aktiver. Dadurch werden die Muskeln und Gelenke fit gehalten und das Risiko Rückenschmerzen zu bekommen reduziert sich.  
Die Kollegen haben immer ein lustiges Gesprächsthema.  
Gemeinsame Interessen und Gesprächsthemen fördern die Beziehung zu den Kollegen und bindet.  
Das Herrchen fühlt sich gelassener und entspannter bei der Arbeit und braucht sich keine Sorgen um den allein

gelassenen Hund zu hause machen.

- lockert auf
- bringt Emotionalität ins Büro
- Er passt auf
- Ablenkung bei Stresssituationen, Empathie wird gestärkt, evtl. Zusammenrücken von Kolleg\*innen
- Weniger Stress, entspanntere Stimmung,
- Er gibt Liebe in Zeigen von Stress und Unerträglichkeiten der Arbeit. Und es macht Spaß an und an mit ihm zu spielen.
- Positive Wirkung auf Personen  
Spaß an der Arbeit
- Er/Sie lenkt kurzzeitig ab. Bewegung ausserhalb des Büros wenn der Hund raus muss. Dann ist der Kopf frei.
- Es ist ein süßer Hund, der in meinem Büro ist. Ist das nicht offensichtlich, dass das einfach nur toll ist?
- Es befindet sich dann ein Hund in meinem Büro. Das macht Die Zeit im Büro direkt angenehmer.
- Positive Ablenkung durch die Möglichkeit, mit den Hunden zu spielen und Zeit mit ihnen zu verbringen. Mehr Bewegung durch Gassi-Gehen. Stresssenkung
- Mitarbeiter könnte den Hund mitbringen und hätte so kein stress ihn/sie unterzubringe

lockert Stimmung auf

kann aber auch stressen da man regelmäßig gassi gehen muss

- Entspannung
- Man arbeitet effektiver, damit man pünktlich nach Hause kann, damit der Hund nicht den ganzen Tag im Büro sein muss. In den Pausen geht man immer an die frische Luft, was einfach total gut tut. Ab und zu den Hund streicheln oder kurz mit ihm spielen bringt neue Energie, weil man nicht die ganze Zeit nur vor dem Laptop sitzt.
- Ein Hund, speziell mein Labrador, hat ein sehr herzliches und sonniges und somit aufmunterndes Gemüt. Im Büro wünsche ich mir oft, dass er jetzt hier wäre und ich ihn streicheln könnte, einfach um kurz abzuschalten. Ein weiterer Vorteil ist es, dass man in seiner Mittagspause zwangsläufig raus gehen muss und somit an die frische Luft und zu Bewegung kommt.
- sorgt für positive Ablenkung
- streicheln beruhigt
- Tiere machen fröhlich
- Entspannteres Miteinander, in den Pausen geht man an die frische Luft
- Verbessert das Arbeitsklima  
Man ist weniger gestresst
- Er sorgt für gute Laune und beruhigt. Sie können das Selbstbewusstsein stärken
- Zwischendurch aus dem Stress heraus geholt werden
- Der Hund macht die Stimmung im Büro besser!
- Sie sorgen für gute Laune, das Streicheln oder spielen zwischendurch wirkt entspannend weil man den Kopf frei bekommt.
- ein Hund bringt Ruhe ein
- Zusammenhalt der Kollegen verbessert sich

Wenn einen etwas aufregt wird man durch den Hund abgelenkt und man kann sich nicht so stark in etwas hineinsteigern. Zumal ich glaube zu wissen, dass Hunde spüren wie Stimmung der Menschen ist und sie einen versuchen fröhlich zu stimmen, wenn es einem schlecht geht.

- Sofern der Hund von der Persönlichkeit ins Büro und Team passt: positive Energie, positive Ablenkung
- Schafft spaßige Momente
  - Lenkt ab
  - Fördert Gespräche
- Er ist immer an meiner Seite
- Ablenkung
- - Hund ist nicht so lange alleine
  - Arbeitnehmer zufriedener, da sie trotz Arbeit einen Hund halten können
- Besseres Arbeitsklima durch Spiel und Kuscheleinheiten
- Ausgleich zum normalen Alltag
- 1. Verminderung der Gefahr von Dauerstress
- 2. kurz Spielpause
- 3. mehr Spaß
- Manchmal vertieft man sich etwas ZU sehr in seine Arbeit, vergisst fast schon, dass man sich zwischendurch mal kurz entspannen muss. Der Hund kommt gelegentlich mal vorbei und bekommt automatisch Aufmerksamkeit, sodass man kurz abschalten kann.
- Entspannt Situationen (z.B. wenn der Hund beim Meeting dabei ist), kann durchs Streicheln beruhigen, Man kommt so mit anderen Kollegen ins Gespräch,
- Kurze Ablenkung, kleine Gedankenpause
- Tiere beruhigen und sind ein Gesprächsthema
- Stressreduzierung
- lenkt ab, angenehm
- Er bringt immer wieder kurze Entspannung, wenn er zum streicheln vorbei kommt.
- keine
- Flexibilität des Herrchens
- Lockerheit, Spass, Netzwerken, Freundschaften
- Keine
- Keine, es sei denn er arbeitet mit.

23. Welche Nachteile sehen Sie bei einem Bürohund?

Anzahl Teilnehmer: 74

- Ich sehe nur die Arbeit, die damit verbunden wäre. Man müsste mit dem Hund Gassi gehen, ihn füttern etc. Ansonsten

---

sehe ich aber keine Nachteile.

- Ablenkung, Allergiker
- Ablenkung
- Keine
- Geruch  
Manche Menschen könnten Angst haben vor Hunden
- Keine
- Laute und Geruch des Hundes können problematisch sein.
- Ablenkung  
Störung
- Ablenkung
- - manche Kollegen sind allergisch (Konfliktpotenzial)
- welche Hunde dürfen mit, welche nicht (wenn mehrere Kollegen einen Hund haben, können nicht alle ihren Hund mitbringen)
- eventuell zu viel Ablenkung
- Konflikt der verschiedenen Befindlichkeiten in einem Großraumbüro
- Er muss die ganze Zeit im Büro verbringen. Sicherlich besser als wenn ein so soziales Wesen alleine ist, aber meiner Meinung nach auch nicht zu 100% artgerecht
- Er könnte ablenken. Man muss den Hund ausführen in regelmäßigen Abständen. Das kann ich Situationen in denen viel zu tun vernachlässigt werden
- Es sollten nur gut erzogene Hunde mitgenommen werden d.h. kein Bellen und stubenreine Hunde.  
Wenn es zu viele Hunde gibt kann es passieren, dass die Hunde zu laut werden oder zu viel im Büro toben.  
Es sollte eine Höchstgrenze an Bürohunden pro Büro geben.
- - alle müssen Hund mögen sonst wird es schwer
- Manche Menschen haben Angst
- Ablenkung, Unrat, Geruch
- Eventuell könnte jemand allergisch sein
- Ein bisschen zu viel Ablenkung
- Ablenkung  
Angst bei anderen Mitarbeitern
- Einstellung der Kollegen, des Chefs wegen mögliche Ineffizienz oder Ablenkung. Allergien andere Kollegen/-innen,

Abneigung gegen Tiere.

- Keinen
- Es kann zu Konflikten kommen wenn die Besitzer nicht konsequent sind und die Hunde nicht gut erzogen haben.
- Bürohunde sollten gut erzogen sein. Ständiges Bellen lenkt negativ von der Arbeit ab und macht ggf. Kunden und Mitarbeitern sogar Angst. Auch muss sichergestellt sein, dass Mitarbeiter weiterhin ihre Leistung bringen und nicht den Großteil ihrer Zeit mit dem Hund verbringen.
- Jemand muss regelmäßig Gassi gehen und es könnte dann stressen

bei neuen Mitarbeitern im Team könnte jemand allergisch sein und somit müsste eine neue Lösung her

- Mehr Ablenkung
- Mein Hund ist 5 Monate alt und braucht im Büro noch öfter Aufmerksamkeit, diese hält mich (noch) manchmal vom Arbeiten ab und ich muss länger bleiben. Sie kann noch nicht gut alleine bleiben, weshalb Meetings eher schwer sind.
- Ich arbeite auf der Universität und grundsätzlich sind Hunde dort eigentlich nicht erlaubt, obwohl viele meiner Kollegen ihren Hund regelmäßig mitbringen. Ein weiteres Problem sehe ich darin, dass unsere Büros nicht täglich gereinigt werden und man sich somit selbst darum kümmern müsste, dass das Büro, vor allem im Winter, wenn es draußen nass und feucht ist, sauber bleibt. Des Weiteren muss ich gestehen, nicht zu wissen, wie mein Chef und meine Kollegen auf einen Hund reagieren würden.
- - könnte Dreck verursachen
- könnte zu oft ablenken
- könnte laut sein
- keine wichtige Papiere beschädigen
- Kollegen haben evtl Angst oder sind allergisch
- Er lenkt hier und da ein bisschen ab ;-)
- Sie können ablenken, wenn sie nicht zur Ruhe kommen können. Allergien
- Andere könnten allergisch sein, daher evtl. ein Streitpunkt / Ein Hund kann auch zusätzliche Unruhe reinbringen, wenn

---

es ohnehin schon sehr stressig zur Sache geht

- Gibt es keinen!
- Wenn er nicht hört und nur herumrennen will ist man mehr mit dem Hund als der Arbeit geschäftigt.
- - Wenn Hund unerzogen, dann keine Ruhe im Büro
- Kollegen könnten Angst haben oder Hund hassen
- Kollegen fühlen sich vom Hund gestört/abgelenkt
- Probleme falls Kollegen keine Hunde mögen oder gar allergisch sind
- Keine
- Gar keine
- Keine

- Gar keine
- Keine
- - Man kann von der Arbeit abgelenkt werden
  - Kollegen könnten Hundehaarallergien haben
  - Wenn die anderen Menschen keine Hunde mögen, kann es zu Konflikten führen und das Arbeitsklima belasten
- Keine ☺
- Manche Leute haben Angst oder sind allergisch.
- Gar keine
- Ggf. Ablenkung wenn man das Bedürfnis hat sich mit den Hunden zu beschäftigen. Was tun bei allergisch reagierenden Kunden?
- Gibt ängstliche Leute, Allergiker und co.  
Ggf nicht alles für einen Hund geeignet.
- Keine. Außer Hundehaare im büro (wegen Allergien)
- Manche Menschen haben durch schlechte Erfahrung Angst oder sind leider allergisch
- Für den Hund selbst kann es stressig sein
- Hundehaare im Büro
- Der Hund langweilt sich ☺
- Wenn es gerade stressig ist aufgrund vieler Aufgaben kann er mitunter zu Ablenkung führen bzw bei einem 8 oder mehr Stunden Tag können Hunde oft unruhig werden wenn man gerade nicht die Zeit hat kurz mit ihnen raus zu gehen.
- Für mich gibt es keinen Nachteil. Höchstens für die Menschen, die allergisch reagieren.
- Sofern der Hund nicht für alle im Raum angenehm ist oder von der Persönlichkeit kein bürotauglicher Hund ist, hat es sogar negative Einflüsse wie Spannungen im Team / Raum, Störung bei der Arbeit
- Er bellt auch mal, jammert wenn man bspw am Telefon ist  
Es ist ein Lebewesen mit Bedürfnissen  
Dreck
- Haare im Büro  
Problem mit Putzfrau  
Evtl Problem falls Allergiker vorhanden sind
- Ablenkung (ehe negativ)
  - - Allergie oder Angst anderer
  - Hunde verstehen sich nicht
  - Gestank
  - Ablenkung
- Nö
- Hundeallergiker und Menschen mit Angst vor Hunden fühlen sich unwohl
- 1. Geruch
- 2. Allergie
- Der Geruch :D. Ich bin da recht empfindlich und bekomme auch schnell Kopfschmerzen, wenn ich zu viel mit dem Hund zu tun habe.
- Leider riecht der Hund an Regentagen oftmals, aber sonst gibt es keine Nachteile.

- Leider riecht der Hund an Regentagen oftmals, aber sonst gibt es keine Nachteile.
- Lenkt ab und zu von der Arbeit ab, störender Geruch
- Arbeitshunde und Bürohund dürfen (bei uns) nicht zusammen gehalten werden.
- Er macht Dreck
- keine
- keinen
- viele
- Angst bei einigen Mitarbeitern. Dreck.

- 
- Fokus auf Arbeit, Planung zum Gassengehen.
  - Mögliche Ablenkung, möglicher Geruch
  - Stinkt, läuft und schnüffelt überall rum
  - Nicht jeder mag Hunde. Es zu sagen ist evtl. schwer und man hat dann eher Stress

24. Denken Sie, dass der Hund aus der Situation im Büro etwas Positives erhält? Wenn ja, bitte angeben:

Anzahl Teilnehmer: 72

- Muss nicht allein zuhause bleiben, bekommt viel Aufmerksamkeit
- Aufmerksamkeit und Liebe
- Umgänglichkeit mit vielen Menschen und unterschiedlichen Charakteren
- Viele Kuscheleinheiten
- Ja, er ist den ganzen Tag unter Menschen und nicht alleine zuhause
- Er ist nie alleine zu Hause, kann sich bei uns aber auch gut zurückziehen falls es zu laut und trubelig wird
- Muss nicht allein zu Hause bleiben. Wird von Mitarbeitern gestreichelt.
- Weiß ich nicht
- Ist nicht alleine zuhause
- - Ja, er muss die Zeit nicht allein zu Hause verbringen
  - er ist bei seinem Herrchen
  - lernt neue Menschen kennen (evtl. andere Hunde)
- Verstehe die Frage nicht wirklich. Für ihn würde er aus dem Büro positives erhalten, dass er nicht mehrere Stunden zuhause alleine ist.
- Der Hund kann viele Menschen kennenlernen und auch entspannter mit mehreren Personen umgehen

- Der Hund ist nicht allein.

Hunde mögen es unter Menschen zu sein und so wird die Beziehung zu Menschen gefördert.

- Immer

- Abwechslung

- Viel Aufmerksamkeit und streicheleinheiten

- • Entspannen in anderer Umgebung

• An verschiedene/mehrere Menschen gewöhnt

- Liebe und Zuwendung die er von seinem Herrchen nicht in dem Maß bekommt wie er es bräuchte.

- Er fühlt sich geborgen und nicht alleine

- Ja. Beruhigend. Wenn der Hund seine 5 Minuten im Bürogebäude hat, wird es lustig.

- Ein Hund schläft 20h am Tag. Für ihn ist es auch schöner in Gesellschaft zu sein und im Büro zu schlafen und sich ein paar streichler abzuholen als alleine zuhause zu sein.

- Der Hund muss nicht alleine Zuhause bleiben und ist weiter an seine soziale Gruppe angeschlossen. Da in Regelfall Hund die meiste Zeit des Tages schlafen und dies am liebsten in Gesellschaft tun ist die positiv für den Hund insofern er dazu erzogen wurde und keinen Stress durch die Situation erfährt.

- Viel Beschäftigung, sowohl körperlich als auch geistig. Er ist nicht allein.

- Er/Sie ist unter Menschen und nicht alleine

- Mein Hund auf jeden Fall, da sie den ganzen Tag mit ihrer Freundin spielen und kuscheln kann. Sie gewöhnt sich an andere Menschen und daran, selbst Ruhe zu finden und sich mit sich selbst zu beschäftigen.

- Durch die Mitnahme ins Büro wäre er nicht alleine zu Hause und somit den ganzen Tag von mir und anderen Personen umgeben, das würde ihn sicher freuen.

- - viel Beachtung von vielen Menschen

- Die meisten würden sich freuen, wenn ein Hund im Büro wäre und würden ihm viel Zuneigung entgegenbringen

- Den Umgang mit vielen Menschen

- Viele soziale Kontakte. Muss nicht alleine bleiben. Bekommt Abwechslung

- Jein; der Hund müsste sich den ganzen Tag eher ruhig in seinem Körbchen verhalten und könnte nicht herumtoben oder im Großraumbüro herumlaufen

- Ja, dieses Gefühl nicht alleine zu sein! Besser im Büro mit Frauchen/Herrchen als alleine zuhause!

- Ja es arbeiten dort viele unterschiedliche Menschen, so lernt er den Umgang mit ihnen und es ist immer jemand zum

- Spielen oder streicheln da.
  - Der Hund hätte ein „Rudel“. Bekommt viel Zuneigung und Nähe von allen. Wird immer umsorgt.
  - Ja, denn auch der Hund kann immer mit beim Besitzer sein und muss nicht lange zu Hause warten.
  - Ja, er lernt sich angemessen zu verhalten
  - Dabei sein und nicht alleine zuhause
  - Lernen sich Selbst zu beschäftigen / mal ruhig sein
  - - Der Hund ist nicht alleine
  - Der Hund hat mehr „Ansprechpartner“ als nur sein Frauchen/Herrchen
  - Der Hund gewöhnt sich an Menschen
  - Wenn es optimal für alle läuft, hat der Hund viele Spielpartner und Streichelpartner (und Leckertigeber)
  - Der Hund lernt damit umzugehen, dass er bei Frauchen/Herrchen sein kann, aber die sich trotzdem auch auf andere Sachen konzentrieren müssen
  - Der Hund ist ausgelasteter, als wenn er alleine zu Hause ist
  - Ruhe lernen
  - Gute Sozialisierung und sammelt Erfahrungen mit neuen und ungewohnten Situationen.
  - Ja auf jeden Fall! Viel Aufmerksamkeit, Herrchen ist da, also ist das für den Hund auf jeden Fall besser als alleine zu Hause zu sein.
  - Nein, ein Hund braucht viel Ruhe/ Schlaf. Durch ständigen Kundenkontakt (persönlich/ telefonisch) denke ich, fehlen die entsprechenden Ruhephasen.
  - Für den Hund könnte es stressig sein, aber auch Abwechslung haben als den ganzen Tag alleine zu sein. Der Hund muss geeignet sein.
  - Er lernt mit vielen verschiedenen Menschen auszukommen und zur Ruhe zu kommen, auch wenn viel um ihn herum passiert. Außerdem wäre er in der Zeit nicht alleine zuhause.
  - Ist bei seinem Menschen, macht Anderen Freude, bekommt Streicheleinheiten und gehört dazu
  - Ja, zumindest kommt es sicher auch auf die Rasse und den Charakter an. Ich habe selbst einen Labrador. Er liebt Menschen und die Aufmerksamkeit. Er ist seit er Welpe ist im Büro und fühlt sich dort pudelwohl ☺
  - Er muss nicht zuhause ein paar Stunden alleine bleiben. Er hätte regelmäßigen Kontakt zu ziemlich vielen Leuten, weil wir ein Großraumbüro haben.
  - Der Hund ist nicht alleine und kann sich je nachdem wie viele Menschen gemeinsam im Büro arbeiten von mehreren Menschen Streicheleinheiten holen wenn er das möchte und bekommt so auch mehr Aufmerksamkeit.
  - Vielleicht wäre der Hund ansonsten längere Zeit alleine zu Hause und hat so immer jemanden bei sich.
  - Rudel-Gefühl, soziale Kontakte, täglicher Spaziergang auch mittags
  - Er ist den ganzen Tag unter Menschen, lernt schnell mit verschiedensten Menschen umzugehen
  - Ja, bekommt sehr viel Schlaf
  - Nein
  - - Mehr Zeit / nicht alleine sein
  - Sehr viel Aufmerksamkeit und streicheleinheiten
  - Bindung zum Besitzer, auch wenn der Arbeiten muss.
- Es könnten noch mehr Hunde einen Besitzer finden, wenn man die Möglichkeit hat ihn mit zur Arbeit zu nehmen. Oftmals ist Zeitmangel ein Grund keinen Hund anzuschaffen.

- Ja
- Er bekommt viel Aufmerksamkeit, ständig hat jemand kurz Zeit für ihn, er wird viel getätschelt und überall freundlich begrüßt ;)
- Aufmerksamkeit, Streicheleinheiten und manchmal spielen die Kollegen abwechselnd mit dem Hund. (und der Hund bekommt Leckerlis)
- Kriegt immer wieder Aufmerksamkeit. Es wird kurz mit dem Hund gespielt.
- Aufmerksamkeit.
- Er ist nicht allein Herrchen/Frauchen ist da.
- nein
- wie schon gesagt, lenkt ab, man kümmert sich gelegentlich um den Hund
- Die Erfahrung, dass jeder Mensch anders ist und er sich darauf einstellen kann.
- nicht wirklich
- Ist nicht allein Zuhause.
- bestimmt,
- Aufmerksamkeit, Streicheleinheiten, lernt ruhig zu bleiben zwischen mehreren Menschen

- Nein
- Nein

25. Sie sind schon fast durch! Bitte geben Sie nur noch ein paar Informationen zu Ihrer Person an:

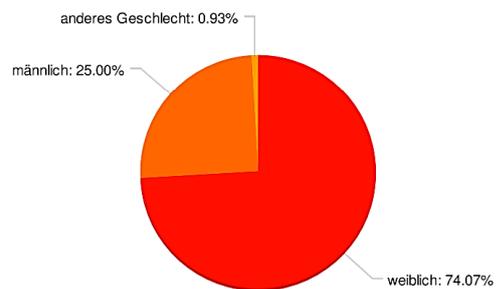
Ich bin... \*

Anzahl Teilnehmer: 108

80 (74.1%): weiblich

27 (25.0%): männlich

1 (0.9%): anderes  
Geschlecht



26. Wie alt sind Sie? (Alter in Jahren z.B. 27) \*

Anzahl Teilnehmer: 108

- 24
- 24
- 21
- 28
- 22
- 21
- 24
- 24
- 21
- 26
- 25
- 19
- 23
- 25
- 27
- 33
- 30
- 30
- 30
- 21
- 29
- 56
- 32
- 29
- 25

- 
- 22
  - 32
  - 27
  - 35
  - 23
  - 63

---

- 28  
- 28  
- 26  
- 31  
- 26  
- 30  
- 29  
- 23  
- 22  
- 23  
- 23  
- 24  
- 25  
- 28  
- 30  
- 32  
- 37  
- 30  
- 21  
- 23  
- 33  
- 26  
- 20  
- 33  
- 33  
- 25  
- 26  
- 24  
- 48  
- 24  
- 31  
- 22  
- 22  
- 19  
- 29  
- 27  
- 29  
- 26  
- 24

- 31  
- 22  
- 22  
- 19  
- 29  
- 27  
- 29  
- 26  
- 24  
- 36  
- 49  
- 33  
- 29  
- 46  
- 29  
- 25  
- 24  
- 30

---

- 27  
- 28  
- 26  
- 30  
- 25  
- 30  
- 21  
- 36  
- 27  
- 26  
- 30  
- 37  
- 32  
- 26  
- 31

- 26
- 31
- 27
- 32
- 32
- 21
- 80
- 69
- 25
- 37
- 30
- 28
- 31
- 35
- 30
- 62

27. Welches ist die höchste Ausbildung oder das höchste Abschlusszeugnis, das sie erlangt haben?

Anzahl Teilnehmer: 108

- (0.0%): Hauptschule

8 (7.4%): Mittlere Reife

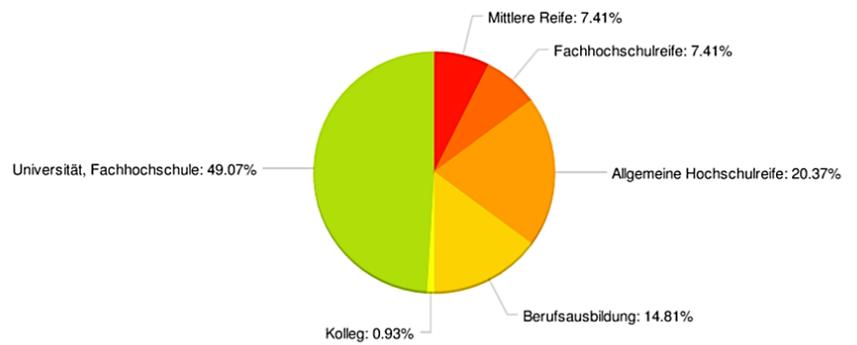
8 (7.4%):  
Fachhochschulreife

22 (20.4%): Allgemeine  
Hochschulreife

16 (14.8%):  
Berufsausbildung

1 (0.9%): Kolleg

53 (49.1%): Universität,  
Fachhochschule



## 28. In welcher Branche ist Ihr Unternehmen tätig?

Anzahl Teilnehmer: 108

Anzahl Teilnehmer: 108

**4 (3.7%): Bau**  
(\*Ausbaugewerbe,  
Bauhauptgewerbe)

**3 (2.8%): Chemie &  
Rohstoffe**  
(\*Chemieindustrie, Fossile  
Rohstoffe, Glas-, Keramik-,  
Kunststoffindustrie,  
Bergbau, Papierindustrie)

**4 (3.7%): Dienstleistungen  
& Handwerk (\*Business  
Service, Handwerk,  
Haushaltsnahe  
Dienstleistungen)**

**2 (1.9%): E-Commerce &  
Versandhandel (\*B2B, B2C,  
C2C, E-Government)**

**10 (9.3%): Finanzen,  
Versicherungen &  
Immobilien (\*Banken,  
Immobilien, Finanzmarkt)**

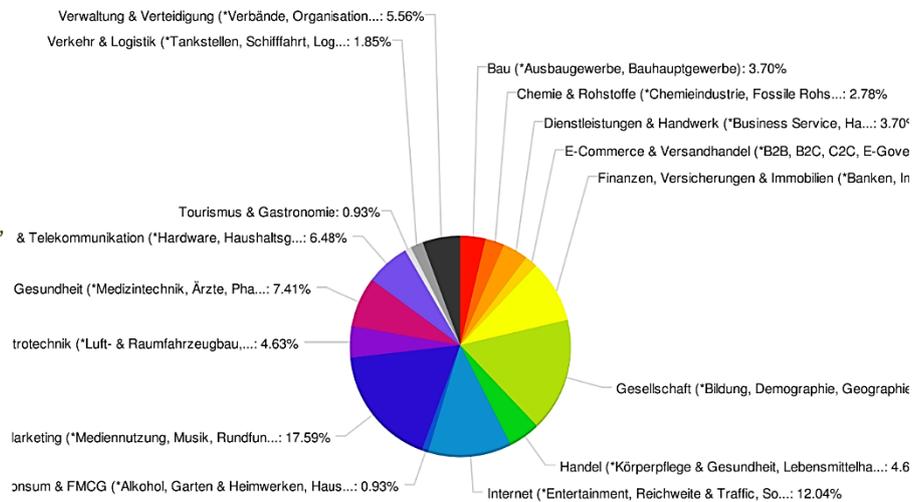
**18 (16.7%): Gesellschaft  
(\*Bildung, Demographie,  
Geographie & Infrastruktur,  
Geschichte, Recht & Justiz,  
Religion, Soziales, Wetter  
& Natur)**

**5 (4.6%): Handel  
(\*Körperpflege &  
Gesundheit,  
Lebensmittelhandel, Möbel  
& Einrichtung, Shopping-  
Center & FOC, Textilhandel  
und Accessoires)**

**13 (12.0%): Internet  
(\*Entertainment,  
Reichweite & Traffic,  
Social Media, SEO, Werbung  
& Marketing)**

**1 (0.9%): Konsum & FMCG  
(\*Alkohol, Garten &  
Heimwerken, Haustiere,  
zoologischer Bedarf,  
Textilien, Kosmetik)**

**19 (17.6%): Medien &  
Marketing (\*Mediennutzung,  
Musik, Rundfunk, TV, Film,  
Verlagswesen, Buchmarkt,  
Werbung)**



5 (4.6%): Metall & Elektrotechnik (\*Luft- & Raumfahrzeugbau,

---

Maschinenbau, Metallindustrie, Schienenfahrzeugbau, Schiffbau)

8 (7.4%): Pharma und Gesundheit (\*Medizintechnik, Ärzte, Pharmaindustrie, Pflege)

7 (6.5%): Technik & Telekommunikation (\*Hardware, Haushaltsgeräte, IT-Services, Software, Unterhaltungselektronik)

1 (0.9%): Tourismus & Gastronomie

2 (1.9%): Verkehr & Logistik (\*Tankstellen, Schifffahrt, Logistik, Transport)

6 (5.6%): Verwaltung & Verteidigung (\*Verbände, Organisationen, Öffentliche Verwaltung)

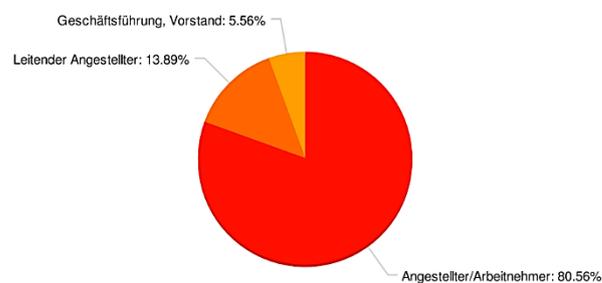
29. Welcher Position im Unternehmen ordnen Sie sich ein? Bitte zutreffendes ankreuzen:

Anzahl Teilnehmer: 108

87 (80.6%): Angestellter/Arbeitnehmer

15 (13.9%): Leitender Angestellter

6 (5.6%): Geschäftsführung, Vorstand



30. Wie lange arbeiten Sie bereits in Ihrem aktuellen Unternehmen?

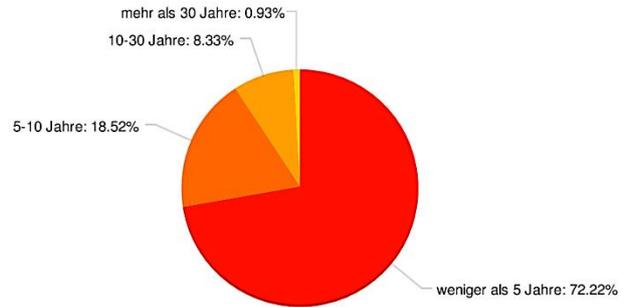
Anzahl Teilnehmer: 108

78 (72.2%): weniger als 5 Jahre

20 (18.5%): 5-10 Jahre

9 (8.3%): 10-30 Jahre

1 (0.9%): mehr als 30 Jahre



31. Wie groß ist das Büro, in dem Sie arbeiten?

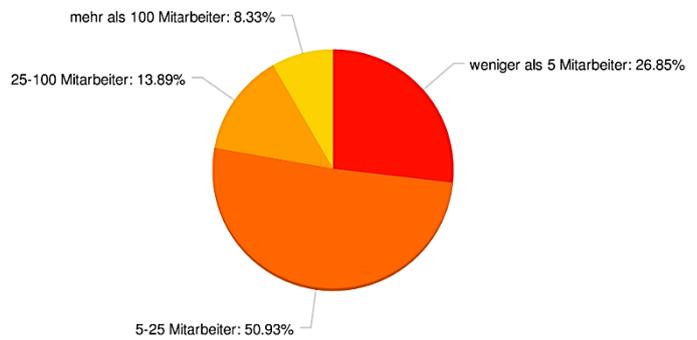
Anzahl Teilnehmer: 108

29 (26.9%): weniger als 5 Mitarbeiter

55 (50.9%): 5-25 Mitarbeiter

15 (13.9%): 25-100 Mitarbeiter

9 (8.3%): mehr als 100 Mitarbeiter



UmfrageOnline.com ist kostenlos für Studenten.  
Erstellen Sie jetzt Ihre eigene kostenlose Online-Umfrage!

## 13 Eidesstattliche Erklärung

Ich versichere, die vorliegende Arbeit selbstständig ohne fremde Hilfe verfasst und keine anderen Quellen und Hilfsmittel als die angegebenen benutzt zu haben. Die aus anderen Werken wörtlich entnommenen Stellen oder dem Sinn nach entlehnten Passagen sind durch Quellenangaben kenntlich gemacht.

---

Ort, Datum

---

Unterschrift (Antinea Vo)