

Elmar Schmitz; Frank Högbe

KORRUPTIONSPRÄVENTION IN DER PRAXIS – SENSIBILISIERUNGSAN-
SÄTZE SEITENS DES ÖFFENTLICHEN ARBEITGEBERS

ARBEITSBERICHT NR. 3/2023

HERAUSGEBER:IN

PROF. DR. FRANK HÖGREBE

PROF. DR. ELMAR SCHMITZ

PROF. DR. MASCHA WILL-ZOCHOLL

ISSN 2751-3408

Hogrebe, Frank; Schmitz, Elmar (2023): Korruptionsprävention in der Praxis – Sensibilisierungsansätze seitens des öffentlichen Arbeitgebers. In: Arbeitsberichte zum Management in der digitalisierten Verwaltung (ISSN 2751-3408), 2023-3. Forschungsgruppe Digitalisierung und Arbeitswelt, Wiesbaden.

Wiesbaden, März 2023

© Hogrebe, Frank; Schmitz, Elmar; Will-Zocholl, Mascha. Das Werk wird durch das Urheberrecht und/oder einschlägige Gesetze geschützt. Jede Nutzung, die durch diese Lizenz oder Urheberrecht nicht ausdrücklich gestattet ist, ist untersagt. Dieses Werk ist unter einer Creative Commons Lizenz vom Typ „Namensnennung-Nicht Kommerziell-Keine Bearbeitung 3.0 Unported“ zugänglich. Um eine Kopie dieser Lizenz einzusehen, konsultieren Sie <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/deed.de> oder wenden Sie sich brieflich an Creative Commons, 444 Castro Street, Suite 900, Mountain View, California, 94041, USA.

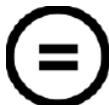
Sie dürfen das Werk bzw. den Inhalt vervielfältigen, verbreiten und öffentlich zugänglich machen zu den folgenden Bedingungen:



Namensnennung Sie müssen den Namen des Autors/Rechteinhabers in der von ihm festgelegten Weise nennen.



Keine kommerzielle Nutzung Dieses Werk bzw. dieser Inhalt darf nicht für kommerzielle Zwecke verwendet werden.



Keine Bearbeitung Dieses Werk bzw. dieser Inhalt darf nicht bearbeitet, abgewandelt oder in anderer Weise verändert werden.

Herausgegeben von: Hogrebe, Frank, Schmitz, Elmar; Will-Zocholl, Mascha
Die Herausgebenden sind alle Professor:innen an der Hessischen Hochschule für Öffentliches Management und Sicherheit (HöMS), Schönbergstraße 100, 65199 Wiesbaden.

ISSN: 2751-3408

Download: <http://digitale-verwaltung.com/Berichte/>

Inhaltsverzeichnis

Abstract	4
1. Forschungsgegenstand und Fokus der Forschungsarbeit	4
1.1. Gegenstand der Forschung	4
1.2. Fokus der Forschungsarbeit	6
2. Vorgehensweise und Struktur der Forschungsarbeit	6
2.1. Forschungsarbeit und Vorgehen	6
2.2. Strukturierung des Forschungsvorhabens	7
3. Umsetzung des Forschungsvorhabens	8
4. Zusammenfassung der Ergebnisse und Fazit	23
Literatur- und Quellenverzeichnis	22
Anlagen	25

Abstract

Korruptionsprävention ist ein wichtiger Baustein, um das Ausmaß der Korruption in einem Land zu bekämpfen. Auch der öffentliche Sektor in Deutschland ist, wenngleich auch international gesehen relativ schwach, von Korruption betroffen. Nichtsdestotrotz schwächt die Wahrnehmung korrumpierter Amtsträger durch die Bevölkerung die Möglichkeiten des Staates, durch sein Handeln das Allgemeinwohl zu fördern. Somit hat der Staat die Pflicht dazu beizutragen, dass bei seinen Beschäftigten frühzeitig ein Antikorruptionsbewusstsein verankert wird. Dieser Problematik wendet sich das dem Arbeitsbericht zugrunde liegende Forschungsprojekt zu.

Der vorliegende Arbeitsbericht beschreibt die Ergebnisse einer empirischen Studie zum Umfang und zur Art der Korruptionssensibilisierungsmaßnahmen öffentlicher Arbeitgeber in Hessen sowie zum subjektiven Empfinden der Befragten in Bezug auf eine hinreichende Sensibilisierung. Befragt wurden hierzu Bachelor- und Master-Studierenden an der Hessischen Hochschule für öffentliches Management und Sicherheit (HÖMS). Auf Basis der Befragungsergebnisse werden Schlussfolgerungen für die Gestaltung einer zukünftigen Sensibilisierungsstrategie gezogen. Der Bericht adressiert damit sowohl die wissenschaftliche Forschung als auch Führungskräfte und Mitarbeitende in der öffentlichen Verwaltungspraxis.

1. Forschungsgegenstand und Fokus der Forschungsarbeit

1.1. Gegenstand der Forschung

Der Corruption Perception Index (CPI) von Transparency International misst die landesspezifische Wahrnehmung von Korruption im öffentlichen Sektor. Dieses Länderkorruptionsranking bescheinigt Deutschland Platz 10 unter 180 Ländern. Obwohl dies international einen der vorderen Plätze darstellt, liegt Deutschland im Jahr 2021 mit 80 Punkten auf einer 100-Punkte-Skala nicht unerhebliche acht Punkte hinter den Topländern Dänemark, Neuseeland und Finnland.¹

Da der zehnte Platz für Deutschland seit Jahren stabil ist, ist es offensichtlich in der Vergangenheit noch nicht gelungen, die Quellen korrupter Handlungen und Empfänglichkeit im öffentlichen Sektor signifikant zu reduzieren. Die Verschärfung und Konkretisierung gesetzlicher Vorgaben sollten zwar in der Vergangenheit einen wesentlichen Beitrag leisten zu einem Anschluss Deutschlands an die Topländer. Letztendlich muss aber konstatiert werden, dass die bisherigen Bestrebungen nicht ausreichend waren, um eine Verbesserung im internationalen Vergleich zu erzielen.

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, über welche Maßnahmen im öffentlichen Sektor eine Verbesserung des Korruptionswahrnehmungsindex erreicht werden kann. Eine entscheidende Rolle spielt hierbei die fokussierte Anstrengung des Arbeitgebers im öffentlichen

¹ Vgl. www.transparency.org/en/cpi/2021/index/deu.

Dienst, das Personal für die Korruptionsproblematik zu sensibilisieren und im Sinne der Korruptionsbekämpfung handlungssteuernd zu wirken.

Rechtsstaatlichkeit bedeutet für öffentliche Verwaltungen, dass die hoheitliche Aufgabewahrnehmung nach Recht und Gesetz zu erfolgen hat. Hierbei geht es darum, das Vertrauen der Allgemeinheit in die Lauterbarkeit des öffentlichen Dienstes zu stärken. Das Korruptionsphänomen ist geeignet, dieses Vertrauen nachhaltig zu schädigen.

Aus diesem Grund gibt es zahlreiche gesetzliche Vorgaben, die dazu beitragen sollen, dass Korruptionsphänomen einzudämmen und die Wahrscheinlichkeit korrupter Handlungen zu verringern. So gibt es die Richtlinie zur Korruptionsprävention und Korruptionsbekämpfung in der öffentlichen Verwaltung des Landes Hessen vom 18.11.2019, das Gesetz zur Bekämpfung von Korruption, das Beamtenstatusgesetz, das Hessische Beamtengesetz, die einschlägigen Regelungen des Strafgesetzbuchs sowie übergeordnete Antikorruptionsnormen wie z.B. die United Nations Convention against Corruption.

Allerdings ist zu beobachten, dass die Sensibilisierung nicht immer reibungslos in den Verwaltungseinheiten erfolgen kann. Komplexe Verordnungstexte, fehlende Umsetzungshilfestellungen, schlecht geschultes Personal sind nur einige Gründe für diesen Mangel. Bei all den Vorgaben wird die Perspektive des Personals im Sinne eines Feedbackprozesses mit Optimierungspotenzial für die korruptionsbekämpfenden Ambitionen der Arbeitgeber bisher vernachlässigt. Dieses Defizit ist Anlass dieser Forschungsarbeit. Es soll ein Schwerpunkt auf die Wahrnehmung des Personals zum Umfang und zur Ausgestaltung der Korruptionsbekämpfungsmaßnahmen gelegt werden. Zudem soll ermittelt werden, inwieweit das Personal einen zusätzlichen Bedarf für gezielte Maßnahmen der Arbeitgeber im Rahmen der Korruptionsbekämpfung sieht sowie welche Ausgestaltungswege der Korruptionsbekämpfung aus Sicht des Personals für zweckmäßig und wünschenswert erachtet werden.

Diesen Gedanken folgend wurde gezielt eine Befragung von Mitarbeitern des öffentlichen Dienstes mit noch recht kurzer Dienstzugehörigkeit durchgeführt. Hintergrund dieser Vorgehensweise ist die These, dass am Anfang der Dienstzugehörigkeit eine besondere Aufmerksamkeit für die Aktivitäten des Arbeitgebers besteht und zugleich eine überdurchschnittlich hohe Bereitschaft besteht, sich kritisch reflektierend mit der Vorgehensweise des Arbeitgebers auseinander zu setzen und hierbei konstruktive Optimierungsreflexionen durchzuführen.

Diesem Kontext hat sich das dem Arbeitsbericht zugrunde liegende Forschungsprojekt gewidmet. Es untersucht einerseits die Ausgestaltung der aktuell in den öffentlichen Verwaltungen praktizierten Sensibilisierungsansätze. Zugleich sucht es Impulse seitens der Befragten zu der Frage, über welche Kanäle und in welcher Art und Weise zukünftig die Sensibilisierung der Beschäftigten erfolgen könnte.

1.2. Fokus der Forschungsarbeit

Erste Ergebnisse eines Forschungsprojektes aus den Jahren 2020/21 legten den Schluss nahe, dass nur ein begrenztes Wissen und damit auch nur eine begrenzte Sensibilität zum Thema Korruption in der untersuchten Zielgruppe vorhanden ist.

Hierauf aufbauend wird in diesem Forschungsprojekt die Hypothese untersucht, dass die öffentlichen Einheiten möglicherweise nicht alle verfügbaren Kanäle der Sensibilisierung ihres Personals nutzen bzw. die genutzten Kanäle nicht optimal einsetzen.

Die Forschungsarbeit ist ausgerichtet auf den öffentlichen Dienst. Hierbei werden als Schwerpunkt die öffentlichen Verwaltungen in Hessen betrachtet. Ausgehend von der Frage, inwieweit es den öffentlichen Arbeitgebern gelingt, ihre Mitarbeiterschaft hinreichend für die Korruptionsproblematik zu sensibilisieren, wurden als Befragungszielgruppe die Bachelor- und die Master-Studierenden an der Hessischen Hochschule ausgewählt, da sie allesamt auch zugleich Mitarbeitende in hessischen öffentlichen Verwaltungen sind. Es ist davon auszugehen, dass gerade eine in der beruflichen Laufbahn frühe Sensibilisierung besonders prägend für späteres Handeln sein kann und dass dadurch perspektivisch die weiteren Aussichten des Staates auf Erfolge in der Korruptionsbekämpfung positiv beeinflusst werden.

Ziel der Befragung war es damit zu erheben, über welche Kanäle die öffentlichen Arbeitgeber ihre Nachwuchskräfte sensibilisieren und inwieweit von den Befragten eine Sensibilisierung wahrgenommen wird. Darauf aufbauend kann in der Folge analysiert werden, ob es feste Muster der Arbeitgeber in Bezug auf die Nutzung von Sensibilisierungskanälen gibt, wie einzelne Sensibilisierungskanäle von der Mitarbeiterschaft wahrgenommen werden, welche Präferenzen für einzelne Kanäle bestehen und welchen schwerpunktmäßigen Informationsbedarf es auf Seiten der Mitarbeiterschaft im Rahmen der Korruptionssensibilisierung gibt. Hieraus können in der Folge konkrete Handlungsempfehlungen einerseits für die Ausgestaltung der Sensibilisierungsmaßnahmen durch die öffentlichen Arbeitgeber abgeleitet werden. Zudem kann eine Diskussion angeregt werden, inwieweit abgestimmte Bestandteile einer Sensibilisierungsstrategie Eingang finden können in das Curriculum eines Hochschulstudiums an der HöMS. Damit leistet diese Forschungsarbeit einen Beitrag zum Hochschul-Praxis-Transfer und bietet Projektionsflächen für eine intensive Diskussion von Wissenschaft und Praxis. Sie unterstützt damit in besonderem Maße das Anliegen der öffentlichen Arbeitgeber in Hessen, Korruption erfolgreich zu bekämpfen.

2. Vorgehensweise und Struktur der Forschungsarbeit

2.1. Forschungsarbeit und Vorgehen

Die der Forschungsarbeit zugrunde liegenden Befragungen wurden Anfang 2022 durchgeführt. Das Forschungsvorhaben wurde geleitet von zwei wissenschaftlichen Fragestellungen, zu denen in empirischen Untersuchungen Erkenntnisse gewonnen werden sollten:

- Fragenkomplex 1: Über welche Kanäle fand eine Sensibilisierung für das Korruptionsphänomen seitens des Arbeitgebers statt?
- Fragenkomplex 2: Wie ist die subjektive Einschätzung der Zielgruppe zur Ausgestaltung einer erfolgreichen Sensibilisierungsstrategie? Welche Schwerpunktinhalte sollte eine derartige Strategie enthalten?

Zur Bearbeitung dieses Forschungsvorhaben haben sich die zwei Hochschullehrkräfte, Prof. Dr. Elmar Schmitz und Prof. Dr. Frank Högbe, bewusst zusammengefunden, da durch den verstärkten Lehreinsatz von Prof. Dr. Elmar Schmitz im Bachelorstudiengang Public Administration und den korrespondierend verstärkten Lehreinsatz von Prof. Dr. Frank Högbe im Masterstudiengang Public Management sowohl Einsteiger in der öffentliche Verwaltung mit eher kürzerer praktischer Verwaltungserfahrung als auch solche mit in der Regel mindestens fünfjähriger Erfahrung in das Forschungsdesign einbezogen werden können.

Die Erkenntnisse aus diesem Forschungsvorhaben sind zum Einsatz sowohl in der Verwaltungspraxis als auch in der Lehre geeignet. Sie adressieren sowohl die Führungs- und Sachbearbeiterebene in den öffentlichen Verwaltungen als auch Studierende und Lehrende an der HöMS bzw. an Verwaltungsfachhochschulen insgesamt.

2.2. Strukturierung des Forschungsvorhabens

Im Rahmen einer systematischen Recherche und Auswertung zur Zielsetzung des Forschungsvorhabens wurden zunächst wissenschaftliches Datenmaterial zum Korruptionsphänomen und quellenspezifische Erkenntnisse zu den verschiedenen Sensibilisierungskanälen gewonnen. Aus den Sichtungsergebnissen wurde ein Fragebogen für die zwei Untersuchungsgruppen, Bachelor- und Masterstudierende, konzipiert, und anschließend für die Befragung der Zielgruppen genutzt.

Der Fragenkatalog enthält eine Merkmalsfrage zur Zugehörigkeit zu einer föderalen Ebene. Zwei Fragen zielen auf das Sensibilisierungsverhalten des Arbeitgebers. Neun Fragen richten ihren Fokus auf die Wahrnehmung von und Optimierungsvorschläge für Sensibilisierungsmaßnahmen durch die Befragten. Der Fragebogen enthielt sowohl Fragen mit einer Einfachauswahl als auch solche mit Mehrfachauswahlmöglichkeiten.

Das Forschungsprojekt war auf 8 Monate angelegt. Ziel war es, die Befragungsergebnisse auszuwerten und in Handlungsempfehlungen zu transferieren. Wesentliche Inhalte aus diesem Forschungsvorhaben sollen sowohl zum Kompetenzaufbau als auch zur Sensibilisierung der Beteiligten vor Ort in den öffentlichen Verwaltungen für Fragen zur Relevanz und Ausgestaltung von Korruptionspräventionskonzepten dienlich sein.

Die Ergebnisse sind direkt in der Verwaltungsforschung und in der Lehre nutzbar. Insbesondere können Forschungserkenntnisse unmittelbar auch für die Verwaltungspraxis als Impulsgebung und zur Reflexion genutzt werden. Darüber hinaus bieten sich aus dem Forschungsprojekt Potenzial für die Weiterentwicklung der Lehre:

- Zur Aktualisierung und fachlichen Weiterentwicklung des Lehrangebotes, indem gezielt Impulse für die Fortentwicklung der einschlägigen Curricula gegeben werden bzw. zum Angebot von Wahl- und zusätzlichen Fachveranstaltungen.
- Durch Realisierung eines besonderen Praxisbezugs in der Lehre, indem Erkenntnisse aus diesem Forschungsvorhaben gezielt genutzt werden, um Lücken im Kompetenzaufbau der Untersuchungsgruppen im Bereich der Korruptionsprävention zu schließen.

3. Umsetzung des Forschungsvorhabens

Die nachfolgenden zehn Fragen zielen einerseits auf die Art und Weise der Ausgestaltung der aktuell in den öffentlichen Verwaltungen praktizierten Sensibilisierungsansätze. Andererseits sollen sie einen Erkenntniszugewinn ermöglichen, über welche Kanäle und in welcher Art und Weise zukünftig die Sensibilisierung der Beschäftigten aus Sicht der Mitarbeiterschaft erfolgen könnte.

Hierzu wurden 55 Studierende des Studiengangs Allgemeine Verwaltung mit einer Mindestbetriebszugehörigkeit im öffentlichen Dienst von sechs Monaten befragt. Parallel fand eine Befragung von Studierenden des Studiengangs Master of Public Management mit mindestens fünfjähriger Betriebszugehörigkeit statt. Hierbei kam es allerdings nur zu einem Rücklauf von zwei ausgefüllten Fragebögen, so dass eine differenzierte Auswertung an dieser Stelle unterbleibt und aus dem Rücklauf nur allererste, sehr vorsichtig zu interpretierende Erkenntnisse gewonnen werden können, die zunächst durch weitere Befragungen zu verifizieren sind, bevor sie veröffentlicht und diskutiert werden können.

Die Befragung erfolgte anhand von zehn Fragen, die online über die Befragungssoftware Unipark an die Studierenden übermittelt wurden.

Wie häufig wurden Sie bereits von Ihrem Arbeitgeber für das Korruptionsthema sensibilisiert?

Bisher noch nicht

Einmalig

Unregelmäßig

Jährlich

Abbildung 1: Frage 1

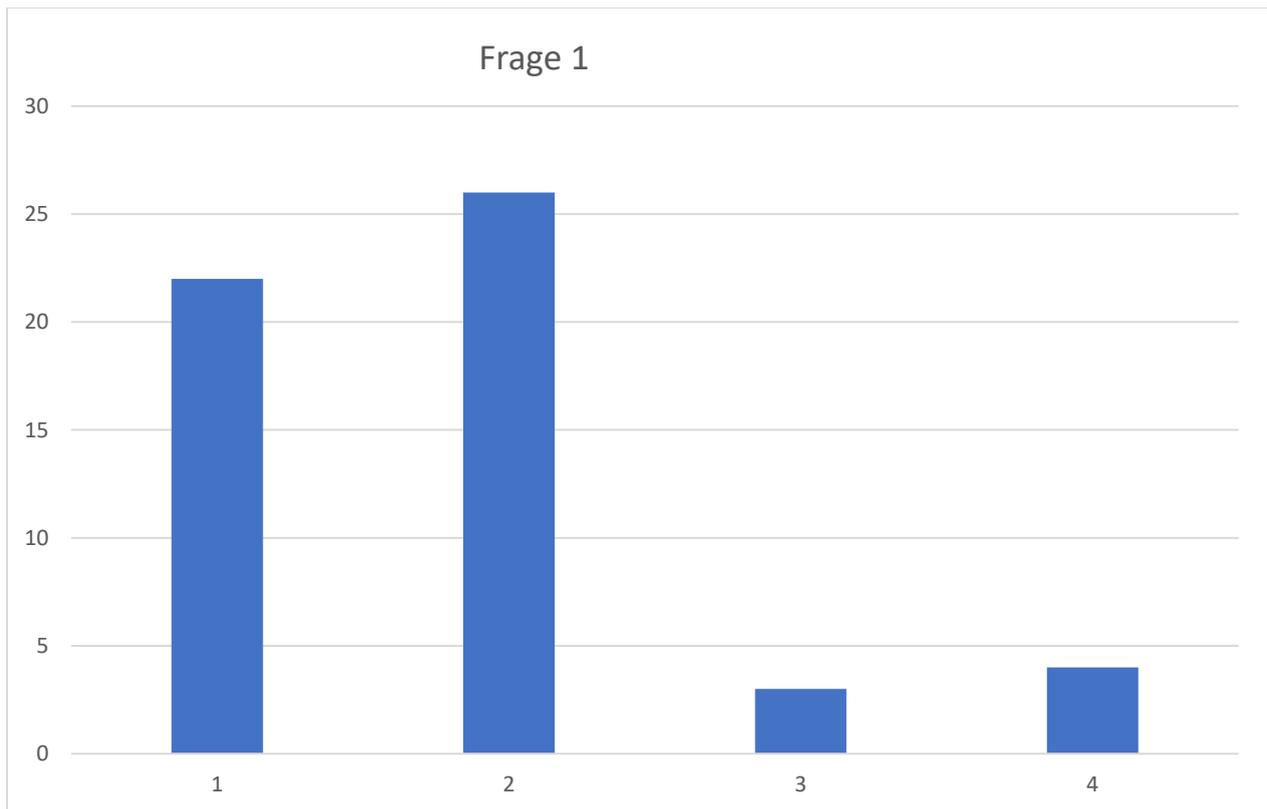


Abbildung 2: Antwortverhalten Frage 1

87% der Befragten gaben an, maximal einmalig von ihrem Arbeitgeber für das Korruptionsthema sensibilisiert worden zu sein. Hiervon wurden 40% noch nie von ihrem Arbeitgeber zum Korruptionsthema aufgeklärt. Nur ein geringer Anteil der Befragten wurde unregelmäßig (5%) oder jährlich (7%) sensibilisiert.

Dieses Ergebnis verwundert. Für die Befragten, die innerhalb der vergangenen sechs Monate ihren beruflichen Einstieg im öffentlichen Dienst gefunden haben, und dies ist der Großteil der Befragten, scheint es nicht selbstverständlich zu sein, dass der Arbeitgeber in der unmittelbaren Einstiegsphase für die Korruptionsproblematik sensibilisiert hat, obwohl inzwischen ein hohes Bewusstsein für die Notwendigkeit der Korruptionssensibilisierung in der öffentlichen Verwaltung besteht und einschlägige Richtlinien in Hessen eine zeitnahe und jährliche Aufklärung nahelegen.

12% der Befragten wurden regelmäßig oder jährlich sensibilisiert. Dieser Befragtenkreis hat bereits eine längere berufliche Historie im öffentlichen Dienst. Der Prozentwert entspricht nicht vollständig dem prozentualen Anteil aller Studierenden mit einer längeren beruflichen Historie als sechs Monate. Somit ist auch für diesen Befragtenkreis zumindest in Teilen eine Notwendigkeit für eine geordnete jährliche Sensibilisierung zu konstatieren.

Wie schätzen Sie Ihre Kenntnisse zum Themenkreis „Korruption und Korruptionsprävention“ ein?

- Ich habe keine Kenntnisse.
- Ich habe geringfügige Kenntnisse.
- Ich fühle mich halbwegs informiert zu diesem Themenkreis.
- Ich fühle mich umfassend informiert zu diesem Themenkreis.

Abbildung 3: Frage 2

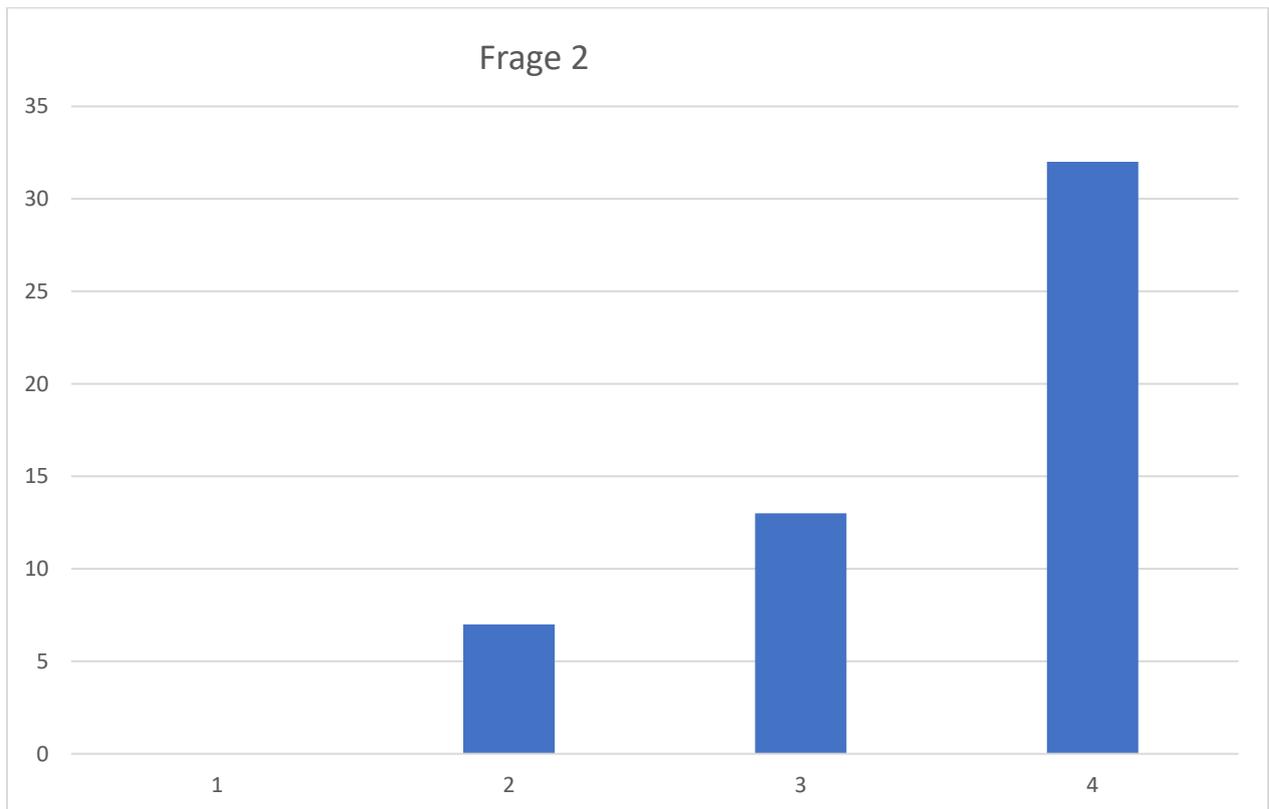


Abbildung 4: Antwortverhalten Frage 2

Fast zwei Drittel der Befragten (62%) gaben an, sich umfassend zum Themenkreis „Korruption und Korruptionsprävention“ informiert zu fühlen. Ein Viertel der Befragten fühlt sich halbwegs informiert und 13% schätzen ihre Kenntnisse als geringfügig ein.

Keiner der Befragten äußerte hingegen, dass er überhaupt keine Kenntnisse besitzt. Zusammenfassend ist damit festzustellen, dass die subjektive Einschätzung der eigenen Kenntnisse beim Großteil der Befragten positiv ausfällt. Zu übersehen ist aber nicht, dass rund ein Achtel der Befragten für sich einen umfassenden Informationsbedarf zum Themenkreis identifiziert.

Für wie notwendig erachten Sie für sich eine weitergehende Sensibilisierung zum Themenkreis „Korruption und Korruptionsprävention“?

Mehrfachauswahl möglich

- Eine weitergehende Sensibilisierung halte ich für nicht notwendig.
- Ich wünsche mir zusätzliche Schulungsmaßnahmen zum Themenbereich „Korruption und Korruptionsprävention“.
- Ich wünsche mir ausführliche schriftliche Informationen zum Themenbereich „Korruption und Korruptionsprävention“.
- Ich wünsche mir insbesondere Informationen zu den rechtlichen Folgen von Korruption.

Abbildung 5: Frage 3

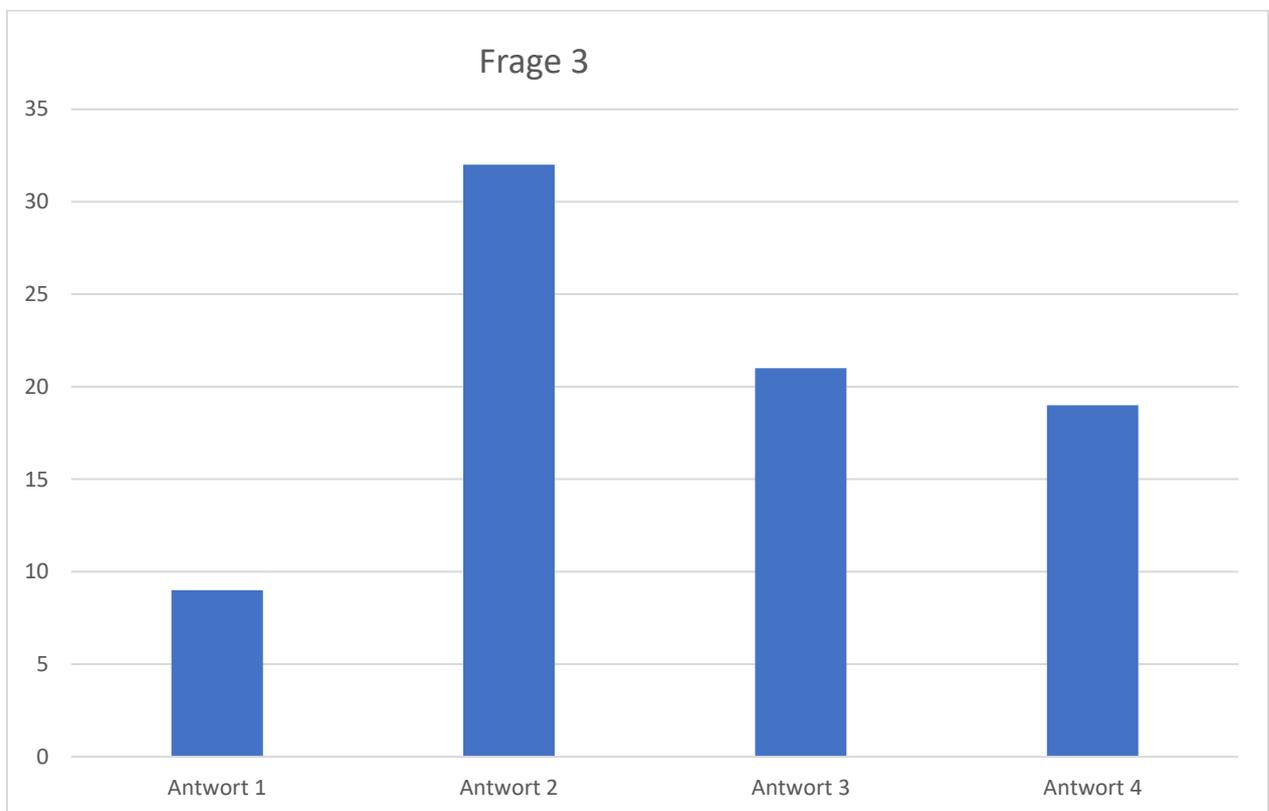


Abbildung 6: Antwortverhalten Frage 3

Obwohl fast zwei Drittel der Befragten zu Frage 2 angegeben haben, dass sie sich zumindest halbwegs informiert fühlen zum Themenkreis „Korruption und Korruptionsprävention“ besteht ein großer Bedarf an weiteren Schulungen und Informationsveranstaltungen. 58% der Befragten wünschen sich zusätzliche Schulungsmaßnahmen, 38% wünschen sich schriftliche Informationen und 35% wünschen sich schwerpunktmäßig Informationen zu den rechtlichen Folgen von Korruption. Nur 16% identifizieren für sich keinen weiteren Sensibilisierungsbedarf.

Dieses Rückmeldeverhalten offenbart in nicht zu vernachlässigendem Maße die Notwendigkeit zusätzlicher Anstrengungen der Arbeitgeber zur Aufklärung.

Zu welchen Thementeilgebieten haben Sie gegebenenfalls einen (zusätzlichen) Informationsbedarf?

Mehrfachauswahl möglich

- Formen der Korruption
- Straftatbestände für die öffentliche Verwaltung im Kontext der Korruption und rechtliche Folgen
- Wirtschaftliche und soziale Folgen der Korruption
- Indikatoren zum Erkennen korruptem Fehlverhaltens
- Kriterien zur Identifikation korruptionsgefährdeter Arbeitsgebiete
- Organisatorische Möglichkeiten der Korruptionsvorbeugung
- Verhalten bei Korruptionsverdacht im Umfeld
- Ich habe keinen zusätzlichen Informationsbedarf.

Abbildung 7: Frage 4

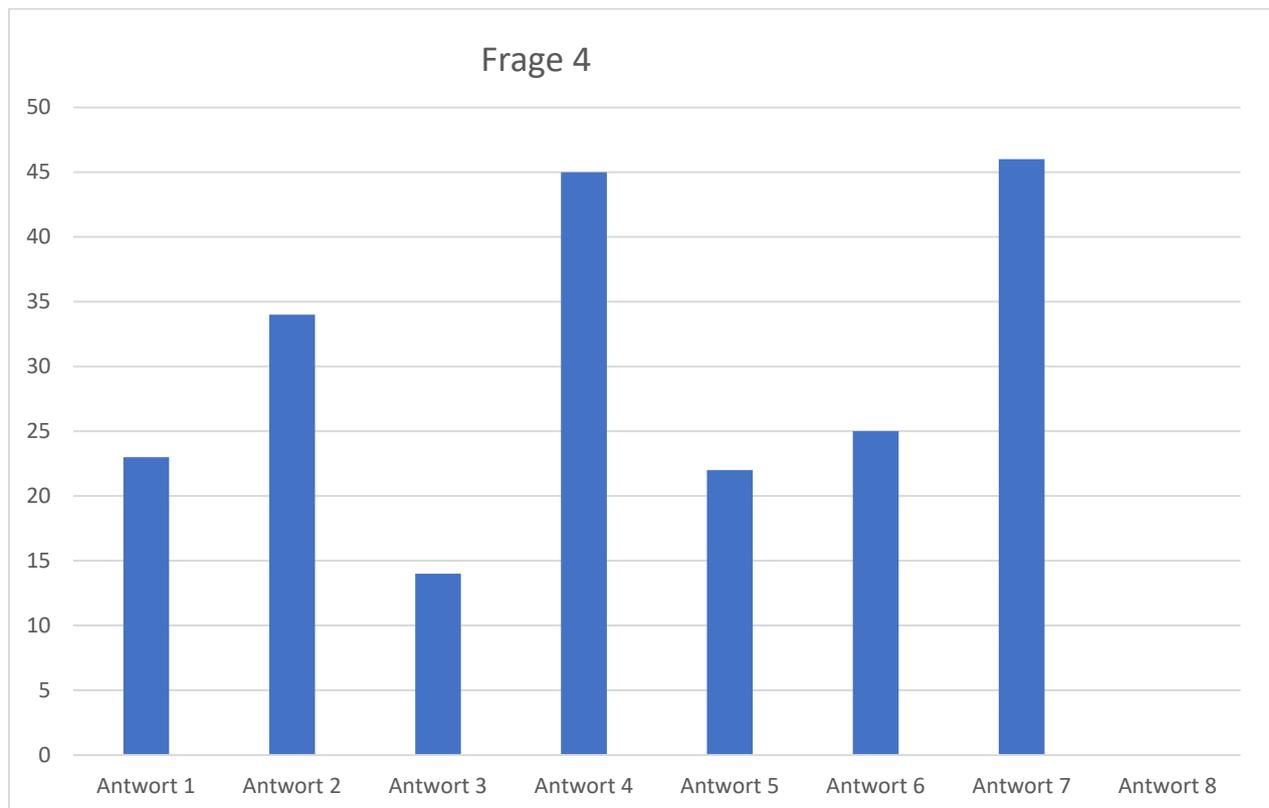


Abbildung 8: Antwortverhalten Frage 4

Um differenzierte Aussagen über den konkreten Informationsbedarf der Befragten zu Teilgebieten des Themenkreises treffen zu können, wurde Frage 4 entwickelt.

84% benötigen Verhaltensempfehlungen bei Korruptionsverdacht im Umfeld. 82% benötigen Informationen zu den Indikatoren zum Erkennen korruptem Fehlverhaltens. 62% wünschen sich Informationen zu den Straftatbeständen für die öffentliche Verwaltung im Kontext der Korruption sowie deren rechtlichen Folgen. 45% möchten gerne über die organisatorischen Möglichkeiten der Korruptionsvorbeugung informiert werden.

42% der Befragten gaben an, Informationen zu den Formen der Korruption zu benötigen. 40% sehen einen zusätzlichen Informationsbedarf zu den Kriterien zur Identifikation korruptionsgefährdeter Arbeitsgebiete. 25% möchten über die wirtschaftlichen und sozialen Folgen von Korruption informiert werden. Keiner der Befragten äußerte, überhaupt keinen zusätzlichen Informationsbedarf zu haben.

Das Antwortverhalten offenbart eine Möglichkeit zur Ausgestaltung und zur Schwerpunktbildung von Schulungsmaßnahmen der Arbeitgeber zum Themenkreis.

Inwieweit sind Sie informiert über die rechtlichen Konsequenzen von korrupten Handlungen?

- Ich habe keine Kenntnisse hierzu.
- Mir ist nur allgemein bekannt, dass Korruption strafbar ist.
- Mir sind die genauen Rechtsfolgen von Korruption bekannt.

Abbildung 9: Frage 5

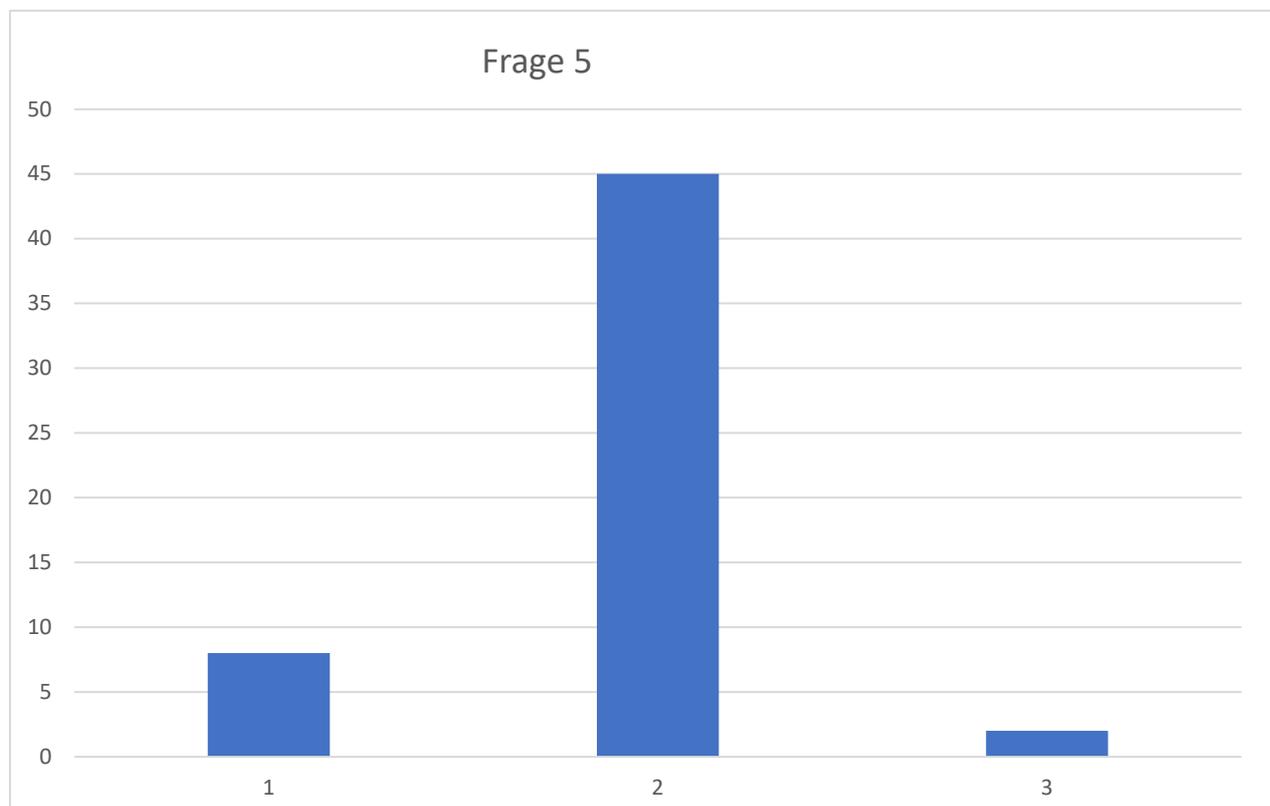


Abbildung 10: Antwortverhalten Frage 5

Dass Korruption ein Strafdelikt ist, ist allgemein bekannt. Schon allein das Bewusstsein über die detaillierten gravierenden Rechtsfolgen von Korruption wirkt handlungshemmend. Umso wichtiger ist es deshalb, dass die Mitarbeiter im öffentlichen Dienst über die Rechtsfolgen umfassend informiert sind.

Wie umfassend sind jedoch die Mitarbeiter*innen informiert über die rechtlichen Konsequenzen? 82% der Befragten gaben an, dass ihnen nur allgemein bekannt ist, dass Korruption strafbar ist. 15% haben sogar gar keine Kenntnisse. Nur 4% ist die genaue Rechtslage von Korruption bekannt. Dieses Befragungsergebnis weist eindringlich auf die Notwendigkeit der weiteren Aufklärung des Personals der öffentlichen Verwaltung zu diesem sehr speziellen Themengebiet hin.

Über welche Kanäle fand bei Ihnen eine Sensibilisierung zum Thema „Korruption und Korruptionsprävention“ statt?

Mehrfachauswahl möglich

- Durch ein Mitarbeitergespräch des Vorgesetzten
- Durch eine schriftliche Information des Arbeitgebers
- Durch eine zentrale Informationsveranstaltung des Arbeitgebers
- Durch Kontakt zum Antikorruptionsbeauftragten Ihrer Organisation
- Durch eine terminlich vorgegebene Online-Schulung durch einen externen Anbieter
- Durch eine zeitlich frei wählbare autodidaktische Online-Schulung
- Durch eine Präsenz-Schulung
- Durch eine andere Maßnahme
- Es fand keine Sensibilisierung statt.

Abbildung 11: Frage 6

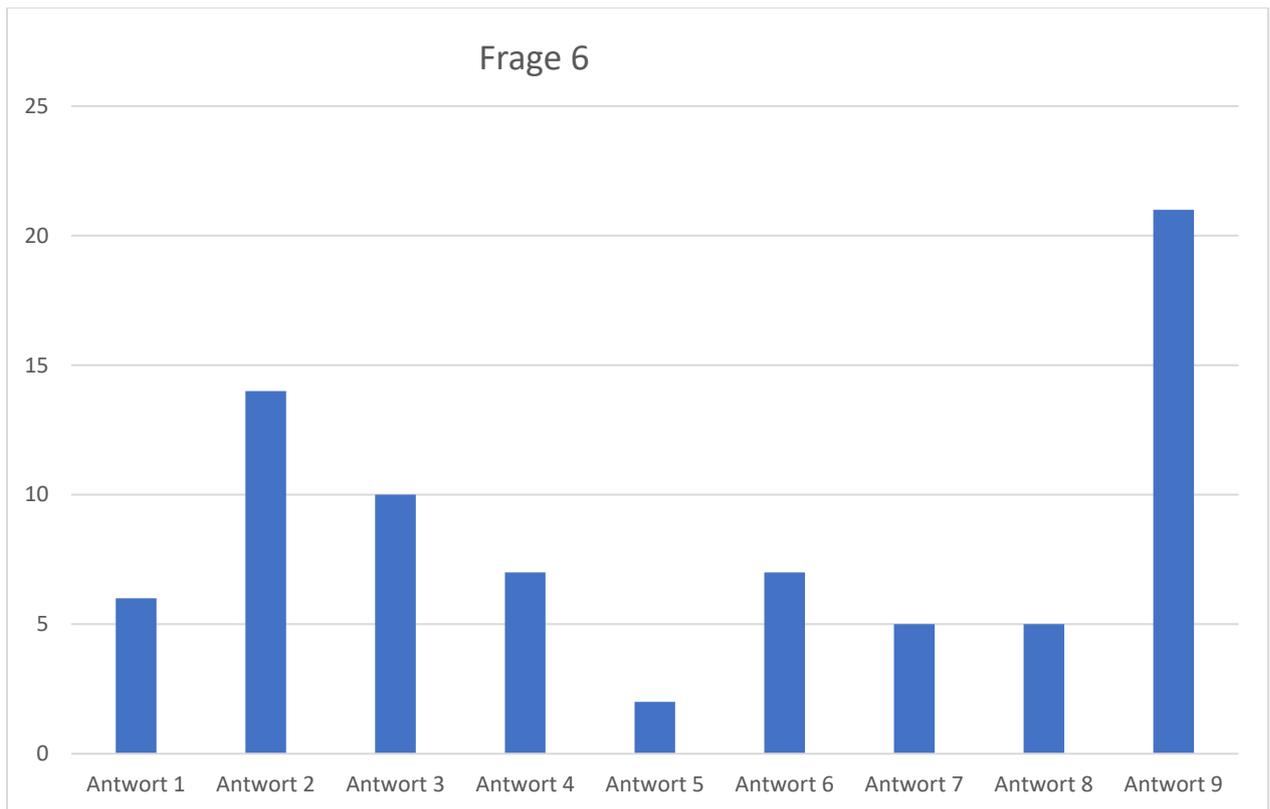


Abbildung 12: Antwortverhalten Frage 6

Besteht in der öffentlichen Verwaltung ein einheitliches Vorgehen bei der Sensibilisierung von Mitarbeiter*innen zum Themenkreis „Korruption und Korruptionsprävention“? Die Befragungsergebnisse zeigen hier ein eindeutiges Ergebnis.

Ein Viertel der Befragten wurde schriftlich vom Arbeitgeber informiert. 18% wurden durch eine zentrale Informationsveranstaltung für den Themenkreis sensibilisiert. Eine Information durch den Antikorruptionsbeauftragten erfolgte bei 13% der Befragten. Ebenso 13% nutzten eine zeitlich frei wählbare Online-Schulung. 11% wurden im Rahmen eines Gesprächs mit dem/der Vorgesetzten informiert. 9% erhielten eine Präsenzsulung. Ebenso 9% wurden durch andere Maßnahmen in Kenntnis gesetzt. 4% wurden geschult durch eine terminlich vorgegebene Onlineveranstaltung eines externen Anbieters.

38% gaben an, keine durch den Arbeitgeber organisierte Sensibilisierung erhalten zu haben. Eine genauere Betrachtung der Befragungsergebnisse offenbart, dass knapp ein Drittel Befragte sogar über mindestens zwei Kanäle sensibilisiert wurden; allerdings variieren die Kombinationen der Kanäle sehr stark. Die Befragung zeigt somit, dass es kein einheitliches Vorgehen der öffentlichen Arbeitgeber gibt.

Welcher öffentlichen Verwaltungseinheit gehören Sie an?

- Landesbehörde
- Kommunalbehörde
- Sonstiges

Abbildung 13: Frage 7

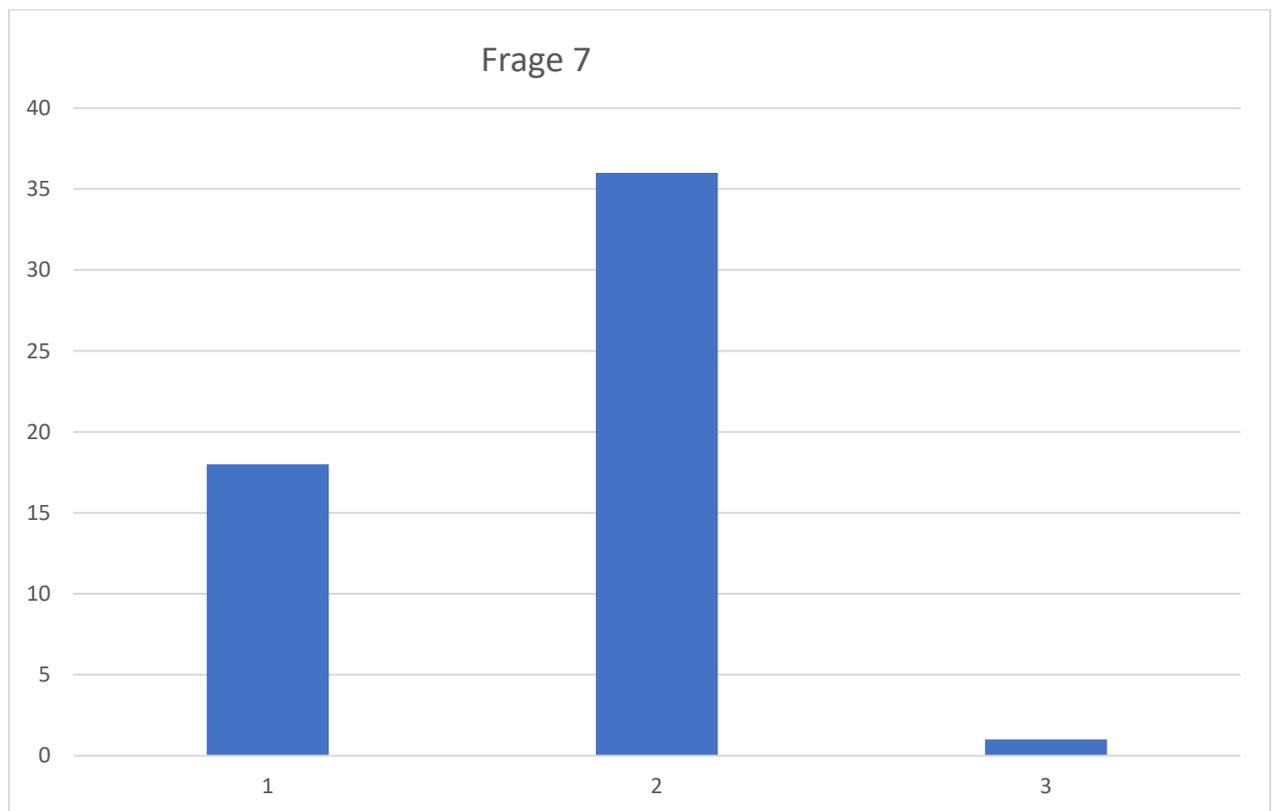


Abbildung 14: Antwortverhalten Frage 7

Die Arbeitgeberstruktur der Befragten weist einen Schwerpunkt bei Mitarbeiter*innen der kommunalen öffentlichen Verwaltung auf. Rund zwei Drittel der Befragten sind hier beschäftigt. Ein knappes Drittel der Befragten arbeitet für Landesbehörden.

Nur ein oder eine Befragte gab an, bei einem sonstigen Arbeitgeber beschäftigt zu sein. Diese strukturelle Analyse ermöglicht zukünftig weitere Untersuchungen zum Antwortverhalten der einzelnen Teilgruppen „Mitarbeiter*in Landesbehörden“ und „Mitarbeiter*in Bundesbehörden“.

Welche Kanäle halten Sie für eine Sensibilisierung zum Thema „Korruption und Korruptionsprävention“ allgemein für zweckmäßig?

Mehrfachauswahl möglich

- Durch ein Mitarbeitergespräch des Vorgesetzten
- Durch eine schriftliche Information des Arbeitgebers
- Durch eine zentrale Informationsveranstaltung des Arbeitgebers
- Durch Kontakt zum Antikorruptionsbeauftragten Ihrer Organisation
- Durch eine terminlich vorgegebene Online-Schulung durch einen externen Anbieter
- Durch eine zeitlich frei wählbare autodidaktische Online-Schulung
- Durch eine Präsenz-Schulung
- Ich halte keinen dieser Kanäle für zweckmäßig.

Abbildung 15: Frage 8

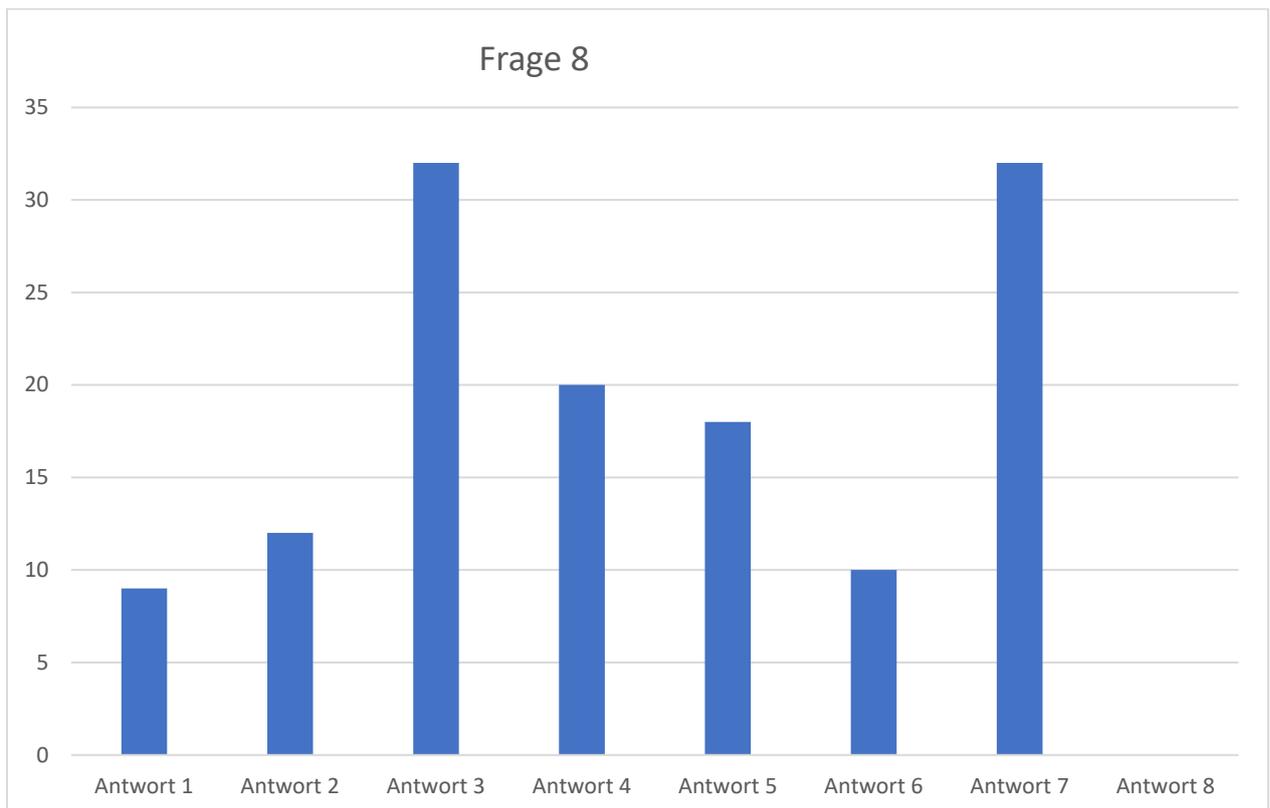


Abbildung 16: Antwortverhalten Frage 8

Während Frage 6 auf die von den Arbeitgebern aktuell gewählten Sensibilisierungskanälen zielte, soll Frage 8 aufzeigen, welche Sensibilisierungskanäle aus Sicht des Personals allgemein als zweckmäßig erachtet werden.

Die Befragten halten eine zentrale Informationsveranstaltung des Arbeitgebers oder eine Präsenzschiilung für besonders zweckmäßig. Jeweils 58% der Befragten wählen diese beiden Sensibilisierungskanäle aus. 36% halten eine Information durch den Antikorruptionsbeauftragten der jeweiligen Organisation für besonders effizient.

33% halten eine terminlich vorgegebene Online-Schulung durch einen externen Anbieter für sinnvoll. 22% betrachten eine schriftliche Information des Arbeitgebers als hilfreich. 18% betrachten eine zeitlich frei wählbare autodidaktische Online-Schulung als zielführend. Für 16% der Befragten stellt eine Aufklärung im Rahmen eines Mitarbeiter*innengesprächs mit dem/der Vorgesetzten eine wirksame Maßnahme dar. Keiner der Befragten erachtet keinen der angeführten Sensibilisierungskanäle als sinnvoll.

Welche Kanäle würden Sie persönlich für eine Sensibilisierung zum Thema „Korruption und Korruptionsprävention“ empfehlen?

Mehrfachauswahl möglich

- Durch ein Mitarbeitergespräch des Vorgesetzten
- Durch eine schriftliche Information des Arbeitgebers
- Durch eine zentrale Informationsveranstaltung des Arbeitgebers
- Durch Kontakt zum Antikorruptionsbeauftragten Ihrer Organisation
- Durch eine terminlich vorgegebene Online-Schulung durch einen externen Anbieter
- Durch eine zeitlich frei wählbare autodidaktische Online-Schulung
- Durch eine Präsenz-Schulung
- Durch eine andere Maßnahme

Abbildung 17: Frage 9

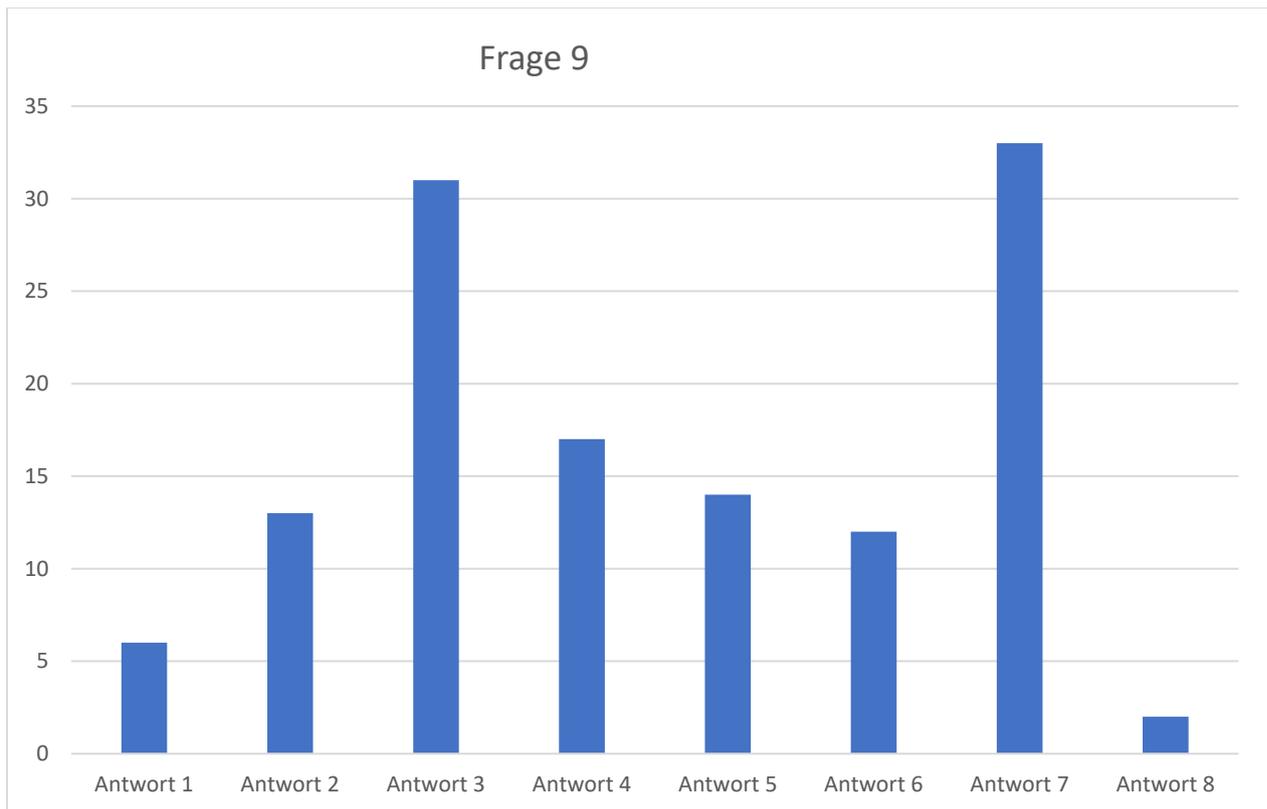


Abbildung 18: Antwortverhalten Frage 9

Frage 9 zielt auf die persönlichen Präferenzen der Befragten zu den einzelnen Sensibilisierungskanälen.

Die meisten Befragten präferieren eine zentrale Informationsveranstaltung des Arbeitgebers (56%) oder eine Präsenzschiung (60%). 31% wünschen sich eine Information durch den Antikorruptionsbeauftragten der jeweiligen Organisation für besonders effizient. 25% unterstützen eine terminlich vorgegebene Online-Schiung durch einen externen Anbieter für sinnvoll. 24% empfehlen eine schriftliche Information des Arbeitgebers als hilfreich. 22% wünschen sich eine zeitlich frei wählbare autodidaktische Online-Schiung.

Für 11% der Befragten stellt eine Aufklärung im Rahmen eines Mitarbeiter:innengesprächs mit dem/der Vorgesetzten eine wirksame Maßnahme dar. Nur 4% würden auch eine andere Maßnahme für wünschenswert halten.

Die Rückmeldungen zeigen, dass nur unwesentliche Abweichungen zu den Ergebnissen der Frage 8 bestehen. Somit lässt sich feststellen, dass die Sensibilisierungskanäle, die die Befragten für allgemein zielführend halten auch in fast identischem Maße von ihnen präferiert werden.

Wer wären Ihre bevorzugte Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner für Ihre Fragen zum Themenkreis „Korruption und Korruptionsprävention“?

Mehrfachauswahl möglich

- Meine direkte Vorgesetzte / mein direkter Vorgesetzter
- Meine Kolleginnen und Kollegen
- Die Behördenleitung
- Der Antikorruptionsbeauftragte / die Antikorruptionsbeauftragte meiner Organisation
- Betriebsexterne Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner

Abbildung 19: Frage 10

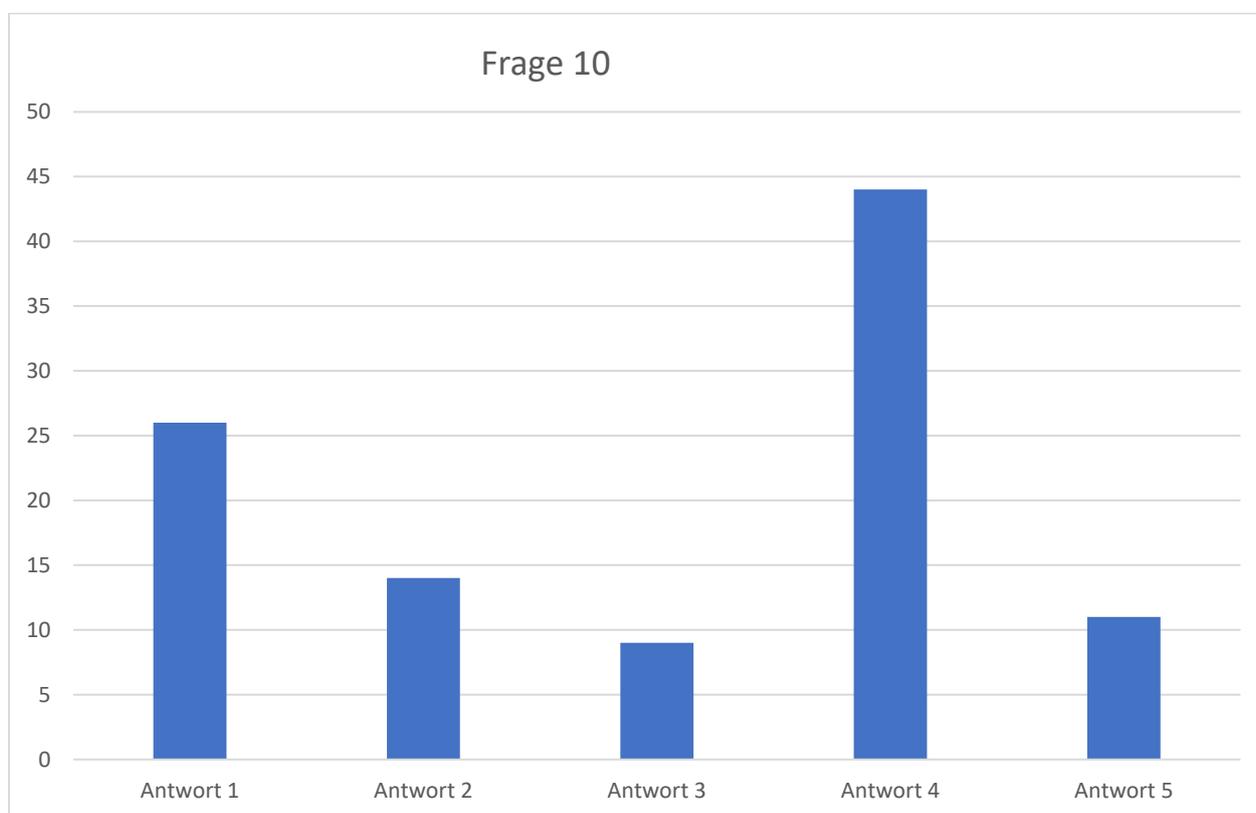


Abbildung 20: Antwortverhalten Frage 10

Unsicherheiten der Mitarbeiter*innen bei der Einordnung von Beobachtungen und Handlungen in den Bereich der Korruption erfordern Ansprechpartner:innen für das Personal, die fachkundig dazu beitragen können, die Unsicherheiten zu beseitigen. Frage 10 soll erheben, welche Personenkreise aus Sicht des Personals als Ansprechpartner:innen gewünscht werden.

Die Ergebnisse sind hier eindeutig. 80% bevorzugen den Antikorruptionsbeauftragten oder die Antikorruptionsbeauftragte als Ansprechpartner. Mit deutlichem Abstand aber immer noch von knapp der Hälfte der Befragten (47%) wird der/die direkte Vorgesetzte präferiert. Genau ein Viertel der Befragten würden ihre Kolleg:innen als Ansprechpartner:innen akzeptieren.

Ein Fünftel der Befragten empfehlen betriebsexterne Ansprechpartner:innen. Nur 16% halten die Behördenleitung für empfehlenswert als Ansprechpartner.

Literatur- und Quellenverzeichnis

Bundeskriminalamt (2022) Korruption. Bundeslagebericht 2021, Wiesbaden.

Dolata, Uwe (2014) Compliance contra Wirtschaftskriminalität: Korruption im Wandel der Zeit. Hamburg.

European Commission (2014) EU Anti-Corruption Report, Brüssel.

Enste, Dominik (2019) Korruption, Kartelle und Schwarzarbeit: 18 Prozent Umsatzverluste. IW Kurzbericht 54/2019. Institut der deutschen Wirtschaft. Köln.

Gürkov, Claudia, Mehlhorn, Manuel, Wilsdorff, Arne (2022) Defizite im Kampf gegen Korruption. <https://www.tagesschau.de/investigativ/br-recherche/maskenaffaere-keine-prioritaet-101.html>. Abruf 08.01.2022.

Johnston, Michael (2005) Syndromes of corruption, Cambridge.

Mauro, Paolo (1997) Why worry about corruption. International Monetary Fund. <https://www.imf.org/external/pubs/ft/issues6/issue6.pdf>. Abruf 30.03.2021.

Meyer, Maïke (2017) Korruption in kommunalen Verwaltungen: Ein kriminologischer Beitrag zur Verwaltungswissenschaft. Wiesbaden.

Redwitz, Christopher (2014) Korruption als wirtschaftliche Handlung: Ziele und Auswirkungen von Korruption in der Zusammenarbeit von Unternehmen und Behörden. Wiesbaden.

Tagesschau (2019) Wie korrupt ist Deutschland? <https://www.tagesschau.de/faktenfinder/kurzerklaert/kurzerklaert-korruption-101.html>. Abruf 20.08.2020.

Transparency International (2022) Corruption Perception Index 2021. Berlin.

Worldbank (1997) Helping countries combat corruption. Washington.

4. Zusammenfassung der Ergebnisse und Fazit

Die Befragung hat deutlich gemacht, dass bei den Befragten signifikanter Bedarf an zusätzlichen Sensibilisierungsmaßnahmen im Bereich der Korruptionsprävention besteht.

Als Handlungsempfehlungen ergeben sich:

1. Die öffentlichen Verwaltungseinheiten sollten darauf achten, neue Mitarbeiter*innen unmittelbar in der Einstiegsphase für die Korruptionsproblematik zu sensibilisieren.
2. Es ist zu prüfen, inwieweit die einzelnen Verwaltungseinheiten gemäß einschlägiger Verwaltungsrichtlinien in Hessen jährliche Sensibilisierungsmaßnahmen für ihr Personal anbieten.
3. Rund jeder Achte der Befragten fühlt sich subjektiv schlecht informiert zum Themenkreis „Korruption und Korruptionsprävention“. Ein Viertel der Befragten fühlt sich in lückenhaft informiert. Hieraus ergibt sich eine besondere Sensibilität der öffentlichen Arbeitgeber für weitere Schulungsmaßnahmen.
4. Die Befragten offenbaren einen gezielten Bedarf für Schulungsmaßnahmen und schriftliche Informationen zum Themenkreis „Korruption und Korruptionsprävention“ und insbesondere benötigen sie Aufklärungen über die rechtlichen Konsequenzen von Korruption.
5. Schulungsmaßnahmen zum Themenkreis sollten einen Schwerpunkt legen auf Verhaltensempfehlungen bei Korruptionsverdacht im Umfeld, auf Informationen zu den Indikatoren zum Erkennen korruptem Fehlverhalten, auf Informationen zu den Straftatbeständen für die öffentliche Verwaltung im Kontext der Korruption sowie deren rechtlichen Folgen, auf die organisatorischen Möglichkeiten der Korruptionsvorbeugung, auf die Formen der Korruption und auf die Kriterien zur Identifikation korruptionsgefährdeter Arbeitsgebiete. Diese Themengebiete erhielten einen Zusage von mindestens 40% der Befragten.
6. Es ist davon auszugehen, dass die Aufklärung über die erheblichen rechtlichen Konsequenzen von Korruption handlungshemmend wirkt. Vor diesem Hintergrund zeigt die Befragung einen signifikanten Bedarf in der öffentlichen Verwaltung für die Aufklärung des Personals über die rechtlichen Konsequenzen. 97% der Befragten gaben an, in hohem Maße unzureichende Kenntnisse zu haben.
7. Es gibt kein einheitliches Vorgehen der Arbeitgeber in der öffentlichen Verwaltung bei der Sensibilisierung des Personals für den Themenkreis „Korruption und Korruptionsprävention“. Hier wäre es hilfreich, eine Plattform zu schaffen für den Austausch öffentlicher Verwaltungseinheiten über Best Practice Modelle, um zu einer Optimierung der Sensibilisierungskanäle beizutragen. Organisator und Moderator einer

derartigen Plattform könnte beispielsweise die Hochschule für öffentliches Management und Sicherheit sein.

8. Bei den Befragten existiert eine starke Präferenz für eine zentrale Informationsveranstaltung des Arbeitgebers oder eine Präsenzschiung als Sensibilisierungskanäle. Diese werden von den Befragten nicht nur für allgemein zweckmäßig, sondern auch für empfehlenswert gehalten.
9. Die Befragten empfehlen mit deutlichem Abstand den Antikorruptionsbeauftragten oder die Antikorruptionsbeauftragte als Ansprechpartner für Fragen zum Themenkreis „Korruption und Korruptionsprävention“. Fast die Hälfte würde auch den/die direkte Vorgesetzte akzeptieren. Die Behördenleitung als Ansprechpartner findet als Alternative den geringsten Anklang.

Anlagen

Anlage 1: Rohdaten zur Befragung der Bachelor-Studierenden

Nr.	Frage 1 v_1	Frage 2 v_2	Frage 3 v_8	Frage 3 v_9	Frage 3 v_10	Frage 3 v_11	Frage 4 v_70	Frage 4 v_71	Frage 4 v_72	Frage 4 v_73	Frage 4 v_74	Frage 4 v_75	Frage 4 v_76	Frage 4 v_77
1	2	8	0	1	0	0	1	1	0	1	1	0	1	0
2	2	7	0	1	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0
3	1	7	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0
4	2	9	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0	1	0
5	1	7	0	1	1	1	0	1	0	1	0	0	1	0
6	1	8	0	1	0	0	1	1	0	1	1	0	1	0
7	3	8	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0
8	2	8	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0	1	0
9	2	8	0	0	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0
10	4	8	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0
11	2	8	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	1	0
12	2	8	0	1	0	1	1	0	0	0	1	0	1	0
13	3	8	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0
14	1	8	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0
15	2	8	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0
16	2	8	0	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	0
17	2	8	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0
18	2	8	1	0	0	0	0	1	0	1	1	1	1	0
19	2	8	0	1	1	1	0	1	0	0	0	1	0	0
20	2	8	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0
21	2	9	0	1	0	0	1	0	0	1	0	1	1	0
22	2	8	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0
23	2	7	0	1	0	0	0	1	0	1	0	1	1	0
24	2	8	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
25	2	7	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0
26	2	8	0	1	1	0	0	0	1	1	0	1	1	0
27	1	6	0	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	0
28	2	8	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0
29	1	7	1	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0
30	1	6	0	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	0
31	2	8	0	0	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0
32	2	8	1	0	0	0	1	1	1	1	0	1	1	0
33	3	7	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0
34	2	7	0	1	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0
35	1	8	0	1	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0
36	4	8	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0
37	1	6	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0
38	1	8	0	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	0
39	1	8	0	1	1	1	0	0	0	1	0	1	1	0
40	2	8	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	1	0
41	1	6	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0
42	4	8	0	1	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0
43	1	7	1	0	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0
44	1	7	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
45	4	9	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0
46	2	8	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0
47	1	8	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0
48	1	8	0	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	0
49	2	8	0	1	0	0	1	1	0	1	1	0	1	0
50	1	7	0	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	0
51	1	7	0	1	0	0	0	1	0	1	0	1	1	0
52	1	7	0	0	0	1	1	1	0	1	0	1	0	0
53	1	6	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0
54	1	6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0
55	1	6	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0

Nr.	Frage 9 v_47	Frage 9 v_48	Frage 9 v_49	Frage 9 v_50	Frage 9 v_51	Frage 9 v_52	Frage 9 v_53	Frage 9 v_54	Frage 10 v_60	Frage 10 v_61	Frage 10 v_62	Frage 10 v_63	Frage 10 v_64
1	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0
2	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0
3	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0	1	1	0
4	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
5	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	0	1	0
6	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	0
7	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	1	0
8	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0
9	0	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0
10	0	0	1	1	0	0	1	0	0	0	1	1	0
11	0	1	1	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0
12	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0
13	0	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0
14	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	1	1	0
15	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
16	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1
17	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0
18	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	1
19	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0
20	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0
21	0	0	1	1	0	0	1	0	1	0	0	1	0
22	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0
23	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
24	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1	1
25	0	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0
26	0	0	1	1	0	0	1	0	1	0	0	1	0
27	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0
28	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0
29	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0
30	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0
31	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0
32	1	1	1	0	0	1	0	0	1	0	1	1	0
33	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0
34	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	1	0
35	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1	1
36	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0
37	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0
38	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0
39	0	1	1	1	0	0	1	0	1	1	0	0	0
40	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0
41	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1
42	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0
43	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0
44	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0
45	0	0	0	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0
46	0	1	1	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0
47	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0
48	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0
49	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	1
50	0	0	1	1	0	0	1	0	0	0	1	1	1
51	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
52	0	0	1	0	1	1	1	0	1	0	0	0	0
53	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1
54	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0
55	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1

Nr.	Frage 8 v_34	Frage 8 v_35	Frage 8 v_36	Frage 8 v_37	Frage 8 v_38	Frage 8 v_39	Frage 8 v_40	Frage 8 v_41
1	0	0	1	0	0	0	1	0
2	0	0	1	0	0	0	1	0
3	0	0	1	0	0	0	0	0
4	0	0	1	0	1	0	1	0
5	0	0	0	0	1	0	0	0
6	0	0	1	1	1	0	1	0
7	0	1	0	0	0	1	0	0
8	0	0	0	1	0	1	1	0
9	0	0	1	1	0	0	1	0
10	0	0	1	1	0	0	1	0
11	1	1	1	1	1	1	1	0
12	0	1	1	0	1	0	0	0
13	0	0	0	1	0	1	1	0
14	1	1	1	1	1	1	1	0
15	0	1	0	0	0	0	1	0
16	0	0	1	0	1	1	1	0
17	1	0	0	0	0	0	1	0
18	0	0	0	0	0	1	0	0
19	0	0	1	1	1	0	0	0
20	1	1	1	1	0	0	0	0
21	0	0	1	1	0	0	1	0
22	0	0	0	1	0	0	0	0
23	0	0	1	0	0	0	0	0
24	0	0	0	0	0	0	1	0
25	0	1	0	1	0	0	1	0
26	0	0	0	1	0	0	0	0
27	0	0	1	0	0	0	0	0
28	0	0	1	0	1	0	0	0
29	0	0	1	1	1	0	0	0
30	0	0	1	1	0	0	1	0
31	0	0	0	1	0	0	0	0
32	1	1	0	0	0	1	0	0
33	0	0	1	1	0	0	1	0
34	0	0	0	0	0	0	1	0
35	0	0	0	0	0	0	1	0
36	0	0	1	0	0	0	0	0
37	0	0	1	0	0	0	1	0
38	0	0	1	0	0	0	0	0
39	0	0	1	0	0	0	1	0
40	0	0	0	0	1	0	1	0
41	0	0	0	0	1	0	1	0
42	0	0	1	0	0	0	0	0
43	0	0	0	1	1	0	0	0
44	1	1	1	0	0	0	0	0
45	1	0	1	1	1	0	1	0
46	0	1	0	0	0	1	1	0
47	1	1	0	0	0	0	0	0
48	0	0	0	0	1	0	1	0
49	0	0	1	0	1	1	1	0
50	0	0	1	1	0	0	1	0
51	0	0	1	0	1	0	0	0
52	0	0	1	0	1	0	1	0
53	0	1	0	0	0	0	0	0
54	1	0	1	0	0	0	1	0
55	0	0	0	0	0	0	1	0

Nr.	Frage 5 v_13	Frage 6 v_19	Frage 6 v_20	Frage 6 v_21	Frage 6 v_22	Frage 6 v_23	Frage 6 v_24	Frage 6 v_25	Frage 6 v_26	Frage 6 v_27	Frage 7 v_28
1	7	0	0	1	0	0	0	1	0	0	6
2	7	0	0	0	0	0	0	0	0	1	6
3	7	0	0	0	0	0	0	0	1	0	6
4	7	0	0	0	0	0	0	0	1	0	6
5	7	0	0	0	0	0	0	0	0	1	7
6	7	0	0	0	0	0	0	0	0	1	6
7	7	0	0	1	0	0	0	0	0	0	6
8	7	0	1	1	0	0	0	1	0	0	6
9	7	0	1	1	0	0	0	0	0	0	6
10	7	0	1	0	0	0	0	0	0	0	6
11	7	0	0	0	0	0	1	0	0	0	6
12	7	1	1	0	0	0	0	0	0	0	6
13	7	0	0	1	0	0	0	0	0	0	6
14	6	0	0	0	0	0	0	0	0	1	6
15	7	1	1	0	0	0	0	0	0	0	7
16	7	1	1	1	0	0	1	0	0	0	6
17	8	1	1	0	0	0	0	0	0	0	6
18	7	0	0	0	1	0	0	0	0	0	7
19	7	0	0	0	0	1	0	0	0	0	7
20	7	0	1	1	1	0	0	0	0	0	7
21	7	0	0	1	1	0	0	1	0	0	6
22	7	0	0	0	0	0	0	0	1	0	7
23	7	1	1	0	0	0	0	0	0	0	7
24	7	0	0	0	1	0	0	1	0	0	7
25	7	0	0	0	1	0	0	1	0	0	7
26	8	0	0	1	1	0	0	0	0	0	7
27	6	0	0	0	0	0	0	0	0	1	7
28	7	0	1	1	0	0	0	0	0	0	7
29	6	0	0	0	0	0	0	0	0	1	7
30	6	0	0	0	0	0	0	0	0	1	7
31	7	0	0	0	1	0	0	0	0	0	6
32	7	1	0	0	0	0	0	0	0	0	7
33	7	0	0	0	0	0	1	0	0	0	7
34	7	0	0	0	0	0	0	0	0	1	6
35	6	0	0	0	0	0	0	0	0	1	7
36	7	0	1	0	0	0	1	0	0	0	8
37	7	0	0	0	0	0	0	0	0	1	7
38	7	0	0	0	0	0	0	0	0	1	7
39	7	0	0	0	0	0	0	0	0	1	7
40	7	0	1	0	0	0	0	0	0	0	7
41	7	0	0	0	0	0	0	0	0	1	7
42	7	0	0	0	0	0	1	0	0	0	7
43	6	0	0	0	0	0	0	0	0	1	7
44	7	0	0	0	0	0	0	0	0	1	7
45	7	0	1	0	0	0	1	0	0	0	7
46	7	0	0	0	0	0	0	0	1	0	7
47	7	0	0	0	0	0	0	0	0	1	7
48	7	0	0	0	0	0	0	0	0	1	7
49	7	0	0	0	0	0	0	0	1	0	7
50	7	0	1	0	0	0	0	0	0	0	7
51	7	0	0	0	0	0	0	0	0	1	7
52	7	0	0	0	0	0	0	0	0	1	7
53	6	0	0	0	0	0	0	0	0	1	7
54	6	0	0	0	0	1	1	0	0	0	7
55	7	0	0	0	0	0	0	0	0	1	7

Anlage 2: Rohdaten zur Befragung der Master-Studierenden

Master Nr.	Frage 1 v_1	Frage 2 v_2	Frage 3 v_8	Frage 3 v_9	Frage 3 v_10	Frage 3 v_11	Frage 4 v_70	Frage 4 v_71	Frage 4 v_72	Frage 4 v_73	Frage 4 v_74	Frage 4 v_75	Frage 4 v_76	Frage 4 v_77
1	3	7	0	0	0	1	1	1	0	0	1	0	0	0
2	3	8	0	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	0

Master Nr.	Frage 5 v_13	Frage 6 v_19	Frage 6 v_20	Frage 6 v_21	Frage 6 v_22	Frage 6 v_23	Frage 6 v_24	Frage 6 v_25	Frage 6 v_26	Frage 6 v_27	Frage 7 v_28
1	7	0	0	0	0	0	0	0	1	0	7
2	7	0	1	0	0	0	0	1	0	0	7

Master Nr.	Frage 8 v_34	Frage 8 v_35	Frage 8 v_36	Frage 8 v_37	Frage 8 v_38	Frage 8 v_39	Frage 8 v_40	Frage 8 v_41
1	0	0	0	0	1	1	0	0
2	0	1	0	1	0	1	1	0

Master Nr.	Frage 9 v_47	Frage 9 v_48	Frage 9 v_49	Frage 9 v_50	Frage 9 v_51	Frage 9 v_52	Frage 9 v_53	Frage 9 v_54	Frage 10 v_60	Frage 10 v_61	Frage 10 v_62	Frage 10 v_63	Frage 10 v_64
1	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0	0	0
2	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1