

1. Präambel

1.1. Definition „Was ist eine Sonderuntersuchung?“

Nach Lück sind Sonderuntersuchungen „*Prüfungen, die zusätzlich zu den planmäßigen Prüfungen des verabschiedeten Revisionsprogramms der Internen Revision durchgeführt werden*“.¹

Eine Sonderuntersuchung ist der ad hoc erteilte Auftrag zur Sachverhaltsfeststellung und Maßnahmenfindung bei plötzlich auftretenden, wirtschaftskriminellen Bedrohungen der Organisation oder schwerwiegenden Verdachtslagen.

1.2. Geltungsbereich

Die hier vorgelegten Standards Sonderuntersuchung befassen sich mit der Rolle, den Aufgaben und den Herausforderungen für die Interne Revision (IR), wenn diese eine Sonderuntersuchung in ihrem Wirkungsbereich durchzuführen hat.

Die Sonderuntersuchung ist eine besondere Prüfung im Rahmen der Revisionsarbeit. Untersucht wird der Verdachtsfall einer (wirtschafts-)kriminellen Handlung („Fraud“). Eine Sonderuntersuchung zeichnet sich durch eine Fülle von zusätzlich zu beachtenden Details aus und ist nicht der Regelfall prüferischer Tätigkeit. Umso wichtiger ist es, die Ausnahmesituation in qualitativ hochwertiger Form zu bewältigen.

Die Standards Sonderuntersuchung vermitteln die Voraussetzungen und Möglichkeiten, welche der IR im Rahmen einer Sonderuntersuchung zur Verfügung stehen.

Dazu ist die Festlegung der Aufgaben der IR im Rahmen einer Sonderuntersuchung, welche wohl in den überwiegenden Fällen auch eine Sondersituation darstellen dürfte, sehr wesentlich, um bereits im Vorfeld und nicht erst im Rahmen der konkreten Fallbearbeitung Klarheit über die Spielregeln zu haben.

Festgelegt wird, wie weit die IR als Auftragnehmerin gehen soll und darf, was in der Wahrnehmung der am Prozess einer Sonderuntersuchung beteiligten Stakeholder nicht immer dasselbe sein muss. Die rechtzeitige Definition in diesen Standards Sonderuntersuchung ermöglicht es den Stakeholdern, sich rechtzeitig und jederzeit ein Bild über die Qualität der Arbeit der IR im Rahmen einer Sonderuntersuchung zu machen. Genauso wird aber auch erkennbar, wo die Grenzen der Möglichkeiten der IR zu sehen sind, wie sie zB durch das Gesetz oder die faktischen Umstände vorgezeichnet werden.

¹ Vgl Lück, Lexikon der Internen Revision, Reprint 2015 Edition, 303.

Einleitend und zur deutlichen Klarstellung sei bereits an dieser Stelle auf das „International Professional Practices Framework“ (IPPF), insbesondere auf die „Internationalen Standards für die berufliche Praxis der Internen Revision“ (IIA-Standards), herausgegeben vom IIA² hingewiesen. Die IIA-Standards stellen eine profunde Basis für die prüferische Tätigkeit jeglicher Art einer IR dar, welche dem berufsständischen Qualitätsanspruch genügen will.

Es wird daher in diesen Standards Sonderuntersuchung bei Themen, welche sich auch in einer Sonderuntersuchung vom ohnedies üblichen Vorgehen in der regulären prüferischen Tätigkeit nicht unterscheiden, lediglich auf die IIA-Standards verwiesen. Die IIA-Standards stellen jedenfalls den wichtigsten und unabdingbaren Ausgangspunkt jeder qualitätsvollen Arbeit, so auch im Rahmen einer Sonderuntersuchung, dar.

Auf folgende Themenbereiche wird in diesen Standards Sonderuntersuchung insbesondere eingegangen:

1.3. Prozess & (Sofort-)Maßnahmen

Die Standards Sonderuntersuchung nehmen auf die wesentlichen Maßnahmengruppen dahingehend Bezug, als sich diese Maßnahmen von der regulären prüferischen Tätigkeit der IR wesentlich unterscheiden. Bereits an dieser Stelle ist anzuführen, dass der Unterschied meist in der noch höheren Anforderung an die qualitative Prüfungstätigkeit besteht.

Jede Sonderuntersuchung kann im Endergebnis auch fallgegenständlich zu einem Untersuchungsgegenstand von Strafverfolgungsbehörden werden. Es gelten in letzter Konsequenz die besonders strengen Regeln der Strafprozessordnung, in welcher ua auch die bereits von der IR zu beachtenden Rechte der ins Verfahren involvierten Personen und Institutionen zu berücksichtigen sind. Dieser Umstand wird häufig – auch in teilweiser Unkenntnis – nicht ausreichend befolgt.

1.4. Befragungen/Interviews

Einen besonderen Stellenwert nimmt das Interview ein. Zwar sind es die Mitarbeiter einer IR durchaus gewohnt, im Rahmen ihrer Prüfungshandlungen eine Vielzahl von explorativen Gesprächen zu führen. Bei einer Sonderuntersuchung stellt allerdings das Interview eine zusätzliche, sich auf verschiedenen Ebenen ergebende Herausforderung dar.

² Vgl IPPF 2410-1, 224 f.

Das forensische Interview kann wesentliche Auswirkungen auf den Fortgang einer Sonderuntersuchung haben, sowohl inhaltlicher Natur als auch im Hinblick auf eine zeitliche Beschleunigung. Gerade im Interview ist auf die Rechte der Befragten im Sinne des auch öffentlichen Umgangs (Strafprozessordnung), aber auch auf eine Reihe anderer Maßnahmen (psychische Belastung) zu achten.

1.5. Berichterstattung

Das sichtbare „Produkt“ der Sonderuntersuchung ist der dazu erstellte Bericht. Berichte über Sonderuntersuchungen sind in aller Regel umfangreicher und detaillierter als es die Adressaten von Berichten der IR üblicherweise gewohnt sind.

Dies ergibt sich daraus, dass bei einer Sonderuntersuchung immer damit gerechnet werden muss, dass der Bericht keine rein interne Angelegenheit bleibt, sondern uU Teil einer öffentlichen Untersuchung durch Strafverfolgungsbehörden werden kann. Eine Erstellung unterschiedlicher Berichte für interne und externe Adressaten wird jedoch ausdrücklich nicht empfohlen.

Der Bericht zu einer Sonderuntersuchung ist das ggf auch nach außen sichtbare Zeichen einer angemessenen und sorgfältigen Aufarbeitung eines vermuteten Verstoßes gegen interne oder externe Bestimmungen. Die qualitativ hochwertige Arbeit im Rahmen einer Sonderuntersuchung und die ausgewogene Präsentation der erlangten Ergebnisse können wesentlich zur Minimierung des Schadens für das eigene, meist geschädigte Unternehmen beitragen. Eine gute Recherche und eine saubere Präsentation der Fakten helfen bei der Überführung der Täter, wodurch die Minimierung des Schadens unterstützt bzw eine Schadenswiedergutmachung für das Unternehmen ermöglicht werden.

Die weiteren Ausführungen dieser Standards Sonderuntersuchung dienen

- einerseits der jeweilig beauftragten IR eine klare Orientierung zur Durchführung zu geben und
- andererseits den Auftraggebern und sonstigen Stakeholdern innerhalb und außerhalb des Unternehmens/der Institution ein klares Bild zu vermitteln, welche Inhalte aus der Sonderuntersuchung erwartet werden können.

Datenschutz hat im Rahmen einer Sonderuntersuchung eine besondere Bedeutung in unterschiedlicher Hinsicht. Anders als bei der sonstigen prüferischen Tätigkeit liegen bei einer Sonderuntersuchung Situationen vor, welche zu anderen Beurteilungen datenschutzrechtlicher Beschränkungen führen (können).

Der Spielraum für Zugriffe auf – an sich datenschutzrechtlich geschützte – Bereiche wie Computerdateien, E-Mails uvm kann im Rahmen einer Sonderuntersuchung und bei Vorliegen bestimmter Verdachtskonstellationen eine erhebliche Ausweitung erfahren.

1. Präambel

Umgekehrt ist die Gefahr nicht zu unterschätzen, dass, in bestens gemeinter Manier und bei vermeintlicher Gefahr im Verzug, bestehende datenschutzrechtliche Grenzen übersehen werden, was zu einer faktischen Umkehrung der Opfer-Täter-Situation in der öffentlichen Wahrnehmung und Diskussion führen kann.

Hier sei vor allem auf die Ausgabe der Schriftenreihe des IIA-Austria zum Thema Datenschutz verwiesen. Wo nötig, wird in den gegenständlichen Standards Sonderuntersuchung darauf Bezug genommen.

2. Organisatorischer Rahmen

Grundsätzliche Vorgaben und Anhaltspunkte zur Wahrnehmung von Aufgaben, zur Einhaltung von Befugnissen, zur Ausübung von Verantwortlichkeiten, zur Gewährleistung von Objektivität und zur Wahrung der Unabhängigkeit finden sich in den IIA-Standards.

Ergänzend zu den IIA-Standards enthält der Ethikkodex des IIA:

1. Grundsätze, die den Berufsstand und die Prüfungspraxis der IR betreffen.
2. Regeln, die beschreiben, wie sich Prüfer verhalten sollen. Diese Regeln sollen helfen, die Grundsätze in die Praxis umzusetzen und sind dazu bestimmt, für Prüfer als Wegweiser für ethisches Verhalten zu dienen.

2.1. Aufgaben, Befugnisse, Verantwortlichkeit

Die Rahmenbedingungen für die Tätigkeit der IR im Hinblick auf Aufgaben, Befugnisse und Verantwortlichkeiten bleiben grundsätzlich auch im Falle einer Sonderuntersuchung gleich.

Es gilt daher auch bzw insbesondere für Sonderuntersuchungen als Basis der IIA-Standard 1000, der besagt, dass es einer Geschäftsordnung bedarf, die formell die Aufgabenstellung, die Befugnisse und die Verantwortung der IR bestimmt.

Für Sonderuntersuchungen ist es daher geboten, in der Geschäftsordnung festzuhalten, dass im Anlassfall auch für Sonderuntersuchungen die IR zu beauftragen ist. Ob die IR Untersuchungen in leitender oder koordinierender Funktion führt, sollte anlassbezogen entschieden werden.

2.2. Objektivität und Unabhängigkeit

Ebenso bleiben die Rahmenbedingungen für die Tätigkeit der IR im Falle einer Sonderuntersuchung grundsätzlich gleich, insbesondere bzgl Objektivität und Unabhängigkeit.

Es gilt daher auch bzw insbesondere für Sonderuntersuchungen als Basis der IIA-Standard 1100. Die IR muss unabhängig sein, und die Prüfer müssen bei der Durchführung ihrer Aufgaben objektiv vorgehen. Von der IR sind sowohl die Voraussetzungen für die organisatorische Unabhängigkeit, als auch die persönliche Unabhängigkeit sicher zu stellen und Beeinträchtigungen auszuschließen.

In weiterer Folge definiert der Ethikkodex Grundsätze zur Integrität, Objektivität, Vertraulichkeit und Fachkompetenz. Daraus resultieren Wohlverhaltensregeln für Prüfer, welche generell für alle Prüfungshandlungen gelten. Sonderuntersuchun-

3. Durchführung der Sonderuntersuchung

3.1. Leitung, Team, Auftrag

3.1.1. Leitung

Vor Beginn einer Sonderuntersuchung ist eine zentrale Leitung mit entsprechenden Befugnissen einzurichten. Die Leitungsfunktion bündelt alle Informationen und hat somit den Gesamtüberblick über die Sonderuntersuchung. Mit diesem Wissen kann sie erforderliche Schritte setzen und die notwendigen Untersuchungsmaßnahmen planen und koordinieren, sodass eine effiziente und professionelle Durchführung sichergestellt ist.

Abhängig vom Gegenstand der Sonderuntersuchung werden organisationsinterne oder -externe Personen mit der Verantwortung für die Durchführung der Sonderuntersuchung betraut. Die Leitungsfunktion kann von einer Person aus der IR ausgeübt werden. Die IR ist in die Untersuchung einzubeziehen, sofern keine wichtigen Gründe dagegensprechen, wie zB Befangenheit oder auch Anscheinsbefangenheit.

Die Leitungsfunktion muss vor Beginn der Sonderuntersuchung definiert werden. Es wird empfohlen, die Rechte und Pflichten der Leitung gemeinsam mit dem internen Projektauftraggeber – zB Geschäftsführung oder Aufsichtsrat⁵ – schriftlich festzulegen. Abhängig vom Gegenstand der Sonderuntersuchung sind die Aufgaben und Rechte der Leitung breiter gefächert als bei einer planmäßigen Revision. Die schriftliche Dokumentation ist essenziell, um später nachweislich darlegen zu können, welche Rechte und Pflichten der Leitung oblagen. Kommt es nach der Sonderuntersuchung zu einem Gerichtsverfahren, ist es wichtig, dass ausschließlich im Rahmen der definierten und vereinbarten Kompetenzen und Rahmenbedingungen gehandelt wurde.

Die Leitung ist vor allem für folgende Aufgaben verantwortlich:

- Planung und Durchführung der Sonderuntersuchung
- Zusammenstellung des Projektteams
- Koordination und Definition der Untersuchungshandlungen
- Zusammentragen aller Informationen
- Koordination der Informationsweitergabe
- Kommunikation mit der Geschäftsführung bzw dem Aufsichtsrat
- Kommunikation mit externen Experten
- Überwachung der Einhaltung des zeitlichen Rahmens und ggf des Budgets
- Überwachung der Einhaltung von Geheimhaltungsverpflichtungen

5 Die Stellung des Aufsichtsrates gegenüber der IR differiert von Unternehmen zu Unternehmen und wird flexibel gestaltet. Auf die gesetzlich vorgesehenen Kommunikationsnotwendigkeiten sei verwiesen. Es darf der Aufsichtsrat zur (ungehinderten) Ausübung seiner Überwachungsfunktion jedenfalls auch Aufträge an Externe vergeben.

Das Verständnis für unternehmensinterne Prozesse wird insbesondere durch Interviews mit Führungskräften und Mitarbeitern gewonnen. Ein wesentlicher Fokus besteht darin zu verstehen, welche Entscheidungsgremien für welche Geschäftsfälle eingerichtet sind sowie welche Satzungen, Geschäftsordnungen oder Richtlinien bestehen. Diese Informationen müssen bei der anschließenden Methodenwahl beachtet werden.

Dazu sind eine Reihe an fachlichen Kompetenzen notwendig, welche bereits im Kap „Sorgfaltspflichten, fachliche Kompetenz und Vertraulichkeitsverpflichtung“ (2.3.) aufgezählt sind.

3.2.1. Systematisches Vorgehen

Systematisch bedeutet in diesem Zusammenhang das Anwenden von zum Sachverhalt passenden Methoden. Die bei der Untersuchung anzuwendenden Methoden richten sich nach den Erfordernissen für die sorgfältige Aufarbeitung von Vorfällen. Zu den wichtigsten Ermittlungsmethoden zählen insbesondere:

3.2.1.1. Befragungen und Interviews

Das forensische Interview kann wesentliche Auswirkungen auf den Fortgang einer Sonderuntersuchung haben, sowohl inhaltlicher Natur als auch im Hinblick auf eine zeitliche Beschleunigung. Gerade aber im Interview ist auf die Rechte der Befragten im Sinne des auch öffentlichen Umgangs (Strafprozessordnung), aber auch auf eine Reihe anderer Maßnahmen (psychologische Belastung) zu achten. Von besonderer Bedeutung können auch gesetzliche Anforderungen sein, die bei der Durchführung von Interviews verbindlich einzuhalten sind (wie zB gemäß UK Police and Criminal Evidence Act).

In Österreich hat sich in der Praxis die Belehrung der Befragten als gängige Methode etabliert. Dabei wird auf die Mitwirkungspflicht von Dienstnehmern und die Verpflichtung zur wahrheitsgetreuen Auskunft sowie auf mögliche arbeitsrechtliche Konsequenzen bei Zuwiderhandeln verwiesen. Inwieweit das für den Befragungszweck die geeignete Vorgangsweise ist und zu welchem Zeitpunkt diese Belehrung ausgesprochen wird, sollte bzw kann bis zu einem gewissen Grad auch taktischen Überlegungen folgen, geschieht in der Praxis jedoch zumeist am Beginn des Interviews.

Die Durchführung von Befragungen sollte, sofern dies möglich ist, immer durch mindestens zwei Personen des Untersuchungsteams vorgenommen werden.

Bei der Planung und Durchführung von Interviews sollte ermittlungstaktisch abgewogen werden, wann welche Personen befragt werden (zB Unterscheidung zwischen Auskunftsggeber, Zeuge oder Beschuldigtem) und welchen Wissensstand man in den Gesprächen bereits offenlegt.

Sonderuntersuchung eingeleitet wurde. Dies kann hilfreich sein, um die Frage zu beantworten, ob sich ein (von einem Hinweisgeber gemeldeter) Sachverhalt überhaupt auf diese Art zugetragen haben kann.

3.2.1.10. Dumpster Diving

Oftmals werden relevante Daten von unter Verdacht stehenden Personen unachtsam in Abfallbehältern entsorgt. Durch rechtzeitiges Eingreifen können wichtige Informationen noch gerettet werden.

3.2.1.11. Zusammenarbeit mit Behörden

Insoweit es das Gesetz verlangt bzw erlaubt, haben Prüfteams von Sonderuntersuchungen mit Behörden zusammenzuarbeiten, um gemeinsam effizient zur Aufklärung des Sachverhalts beizutragen. Internen oder gesetzlichen Verschwiegenheitspflichten ist dabei stets Folge zu leisten.

3.2.1.12. Gerichtstaugliche Beweismittelsicherung und Berichterstattung

Meist weiß man im Vorhinein nicht, ob gesammelte Beweise in einem späteren Gerichtsverfahren Verwendung finden sollen. Daher sollte man grundsätzlich auf deren Verwertbarkeit achten. Verwertbar bedeutet in diesem Zusammenhang, es muss erwiesen sein, dass es sich um eine vollständige und unversehrte Information handelt. Um dies nachzuweisen hat sich das Dokumentieren der „Chain of Custody“ bewährt, womit lückenlos festgehalten wird, wie man zu einer Information gekommen ist und welchen Weg diese danach genommen hat bzw wie sie weiterverarbeitet wurde (siehe Anhang 3 als Beispiel¹¹). Weiters sollten für eine spätere Verwendung im Zuge eines Gerichtsverfahrens Interviewprotokolle stets von allen Anwesenden unterschrieben werden.

3.2.2. Zielgerichtetes Vorgehen

Das zielgerichtete Vorgehen lässt sich in zwei Abschnitte einer Sonderuntersuchung teilen:

- Zuerst muss der vorliegende Sachverhalt mit all seinen Komponenten bearbeitet werden:
 - Was ist passiert?
 - Ist es möglich, kann so etwas überhaupt passieren/passiert sein?
 - Wer ist Täter/Zeuge/Informant?
 - Ist der Vorgang abgeschlossen oder dauert er weiter an?
 - Ist ein Schaden entstanden? Kann der Schaden wieder gut gemacht werden?
- Erst in einem späteren Schritt muss der „root cause“ analysiert werden.
 - Wie konnte es dazu kommen?

11 Zur Verdeutlichung sind in diesem Anhang bereits zwei Datenträger (40001194 und 40001195) mustermäßig angeführt, um die Idee zur Befüllung erkennbar zu machen.

3. Durchführung der Sonderuntersuchung

- darauf hinzuweisen/darum zu bitten, die Untersuchung vollumfänglich zu unterstützen.
- Sofern Unternehmensrichtlinien zu Sonderuntersuchungen nichts Anderes verlangen, sollte das Untersuchungsmandat nicht offengelegt werden, um den informierten Personenkreis so klein wie möglich zu halten.
- Was jedenfalls nicht fehlen sollte, ist der Hinweis auf vertrauliche Behandlung dieser Information und dass eine Kommunikation an weitere Personen lediglich nach Rücksprache mit dem Untersuchungsleiter in absolut nötigen Fällen erfolgen darf.

3.3.2. Durchführung der konkreten Sonderuntersuchung

Die Untersuchung hat sich während der laufenden Arbeit stets vor Augen zu halten, dass ihr Agieren und Auftreten auf Grundlage des Untersuchungsmandats erfolgt und nicht aufgrund einer selbst befundenen Zuständigkeit. Derartige Mandate werden ausgestellt, weil ein Anfangsverdacht auf einen straf- bzw. bußgeldbewährten Gesetzesverstoß oder auf einen schwerwiegenden Verstoß gegen Unternehmensregulative besteht.

Das Ziel der Untersuchung ist das Verwerfen des Verdachts (Falsifizierung) oder dessen Bestätigung (Verifizierung). Im Falle einer Bestätigung soll die Durchsetzung von Regressansprüchen, und/oder arbeits-/dienstrechtlichen Maßnahmen oder auch die Einleitung von Strafverfahren ermöglicht werden. Untersuchungsergebnisse sollten daher gerichtlich verwertbar sein.

Sollte in einem Vorgang jedoch ein (wesentliches) Überschreiten des Mandats für nötig erachtet werden, hat sich der Leiter der Untersuchung mit dem Ersteller des Mandats und/oder seinem Vorgesetzten abzustimmen.

3.3.2.1. Beweismittel – Erlangung, Sicherung und Auswertung

Falls die Untersuchung zum Schluss kommt, dass eine Analyse von Daten Beschuldigter oder aber auch Zeugen für die Untersuchung unerlässlich ist, ist gemäß bestehender Betriebsvereinbarung¹² oder Regelwerk vorzugehen. Eine Sicherung von Daten ist immer zulässig, deren Auswertung unterliegt ggf. aber datenschutzrechtlichen und betrieblichen Limitierungen.

12 Betriebe mit gewähltem Betriebsrat haben idR eine Betriebsvereinbarung, in welcher festgelegt ist, ob die Nutzung von betriebsbedingt übergebenem IT-Equipment auch für private Zwecke gestattet ist. Ist sie das nicht, können bei Vorliegen eines strafrechtlich relevanten Verdachts gegen einen Mitarbeiter dessen Daten für eine Analyse abgezogen und ausgewertet werden. Ist die Nutzung zu privaten Zwecken gestattet, so sind die privaten Daten im Beisein eines Untersuchers auszuscheiden, in weiterer Folge können die betrieblich veranlassten Daten ebenso ausgewertet werden.

Verdächtige/Beschuldigte

Verdächtige/Beschuldigte sind Personen, die einer Straftat verdächtig sind. Die Befragung von Verdächtigen führt mit hoher Wahrscheinlichkeit zur Weiterverfolgung durch Behörden oder Gerichte. Die Anfertigung eines Protokolls oder einer Niederschrift ist daher jedenfalls empfehlenswert und kann länderspezifisch auch ein verbindlich einzuhaltendes Erfordernis sein, um das Ergebnis einer Befragung vor Gericht verwertbar zu machen.

Die Beiziehung nicht involvierter Personen (wie zB Mitglieder des Betriebsrats) steht den zu befragenden Personen in manchen Fällen zu und wird teilweise auch von Geschäftsführern gerne proaktiv vorgeschlagen. Wenn Mitglieder des Betriebsrats an Befragungen von Verdächtigen oder auch Zeugen teilnehmen, sollten sie eingangs belehrt werden, dass sie keine aktive Rolle einnehmen, sondern als Zeugen dieser Befragung einzuordnen sind.

Praxistipp

In manchen Ländern gibt es Anforderungen, die einen bestimmten Umgang mit aus Befragungen erlangten Informationen verlangen können. Um nur ein Beispiel zu nennen: In Norwegen müssen in einem Bericht namentlich genannte Auskunftspersonen und Zeugen wie Hinweisgeber behandelt werden. Dies verlangt, dass betreffende Berichtspassagen der Auskunftsperson/dem Zeugen zur Freigabe vorgelegt werden. Die Abwägung, ob eine namentliche Nennung der Auskunftspersonen oder Zeugen vorgenommen wird, sollte daher immer einer kritischen Würdigung unterzogen werden.

Standardisierte Vorlagen zur Dokumentation von Befragungen sollten im Unternehmen bei der untersuchenden Stelle aufliegen (Protokolle, Niederschriften, Ratenvereinbarungen etc).

3.3.3. Öffentlichkeitsarbeit, Zusammenarbeit mit Externen, Kommunikation und Datenaustausch

Aufgrund der Bedeutung des Themas Informationsfluss, von welchem jede Sonderuntersuchung mehr oder weniger intensiv betroffen ist, gehen wir auf die wesentlichsten und für manche vielleicht auch überraschenden Dos and Don'ts ein.

3.3.3.1. Öffentlichkeitsarbeit

Auch wenn das Thema Öffentlichkeitsarbeit von vielen gerade in der IR im Zuge einer Sonderuntersuchung als nicht naheliegend angesehen wird, so stellt es doch ein wesentliches Element einer erfolgreichen Sonderuntersuchung dar. Öffentlichkeitsarbeit darf in diesem Kontext nicht einfach „passieren“, also als Reaktion auf bereits laufende Informationsprozesse erfolgen, sondern sollte in jeder Phase der Sonderuntersuchung mitgedacht und mitgeplant werden.