

ASDA | SVLR

ASSOCIATION SUISSE DE DROIT AERIEN ET SPATIAL
SCHWEIZERISCHE VEREINIGUNG FÜR LUFT- UND RAUMRECHT

BULLETIN

**Schweizer
Fachzeitschrift
für Luft- und
Weltraumrecht**

**2024
Nr. 156**

***Just Culture* aus betrieblicher Sicht**

RAPHAEL WIDMER-KAUFMANN*

Die *Just Culture*, zu Deutsch Redlichkeitskultur genannt, wird vielfach im Zusammenhang mit Straf- und Administrativverfahren erwähnt, also mit staatlichen Massnahmen gegen die an einem sicherheitsrelevanten Ereignis beteiligten Personen. Dass das Konzept der *Just Culture* auch Anforderungen an die Luftfahrtunternehmen und andere Organisationen der Zivillaviatik stellt, nach einem sicherheitsrelevanten Ereignis redlich mit ihren daran beteiligten Mitarbeitenden umzugehen, wird in der juristischen Literatur kaum beleuchtet.

Der vorliegende Artikel möchte diese Lücke schliessen, indem er die Umsetzung der *Just Culture* aus betrieblicher Sicht genauer beleuchtet. Dazu werden zuerst die Rechtsgrundlagen der Redlichkeitskultur vorgestellt. Anschliessend folgt eine ausführliche Auseinandersetzung mit den Anforderungen, welche die Umsetzung des Konzepts der *Just Culture* an die Betriebe der Zivillaviatik stellt. Abschliessend wird aufgezeigt, unter welchen Bedingungen innerhalb der Betriebe Personen ausnahmsweise sanktioniert werden können und welche rechtlichen Möglichkeiten diese haben, sich gegen Verletzungen der *Just Culture* zur Wehr zu setzen.

1. Das Meldesystem für Betriebe der Zivillaviatik

Den Rahmen, in welchen die *Just Culture* eingebettet ist, bildet das Meldesystem zur Erfassung sicherheitsrelevanter Ereignisse in der Zivilluftfahrt, auch *Occurrence Reporting* genannt. So verpflichtet die Verordnung (EU) Nr. 376/2014¹ eine Vielzahl von Akteurinnen und Akteuren der Zivilluftfahrt wie bspw. Pilotinnen, Fluglotsen, Instandhaltungspersonal etc. dazu, «Ereignisse, die ein erhebliches Risiko für die Flugsicherheit darstellen können»², zu melden.³ Als Beispiele für solche meldepflichtigen Ereignisse können ein abgebrochener Startlauf, eine harte Landung, Probleme bei der Funkkommunikation zwischen der Flugsicherung und einer Besatzung oder die erhebliche Beschädigung eines Luftfahrzeugs während Instandhaltungsarbeiten genannt werden.⁴ Die Meldung solcher

* Dr. iur., Rechtsanwalt und Notar in St. Gallen, Stiftungsrat der Foundation for Aviation Competence (FFAC) sowie Pilot und Fluglehrer.

¹ Verordnung (EU) Nr. 376/2014 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 3. April 2014 über die Meldung, Analyse und Weiterverfolgung von Ereignissen in der Zivilluftfahrt, zur Änderung der Verordnung (EU) Nr. 996/2010 des Europäischen Parlaments und des Rates und zur Aufhebung der Richtlinie 2003/42/EG des Europäischen Parlaments und des Rates und der Verordnungen (EG) Nr. 1321/2007 und (EG) Nr. 1330/2007 der Kommission.

² Art. 4 Abs. 1 der Verordnung (EU) Nr. 376/2014.

³ Vgl. zum Meldesystem ausführlich RAPHAEL WIDMER-KAUFMANN, Die Flugunfalluntersuchung nach schweizerischem Recht, rechtshistorische Entwicklung – heutige verfahrensrechtliche Ausgestaltung – zukünftig anzugehende Probleme, Diss. St. Gallen 2021, Zürich 2022, S. 145 ff. (i.d.F.: Die Flugunfalluntersuchung).

⁴ Meldepflichtige Ereignisse werden in der Durchführungsverordnung (EU) 2015/1018 aufgelistet.

Ereignisse über das *Occurrence Reporting* ist verpflichtend und wird daher auch als obligatorisches Meldewesen bezeichnet.

Darüber hinaus können mittels des *Occurrence Reporting* auch nicht-meldepflichtige Ereignisse sowie anderweitige sicherheitsbezogene Informationen gemeldet werden,⁵ wie beispielsweise ein Vorfall auf einem Flugplatz, in den nur Motorfahrzeuge involviert waren und der sich fernab von Flugzeugen abspielte. Da sich ein solcher Vorfall nicht auf die Flugsicherheit auswirken kann, ist er nicht meldepflichtig. Nichtsdestotrotz können auch über die Meldung solcher Ereignisse Gefahrenquellen aufgedeckt werden. Des Weiteren haben die Mitarbeitenden von Organisationen der Zivillaviatik die Möglichkeit, über das *Occurrence Reporting* allgemeine Sicherheitsbedenken zu äussern, bevor sich diese in einem Ereignis auswirken. Da die Übermittlung solcher nicht-meldepflichtiger Ereignisse und allgemeiner Sicherheitsbedenken nicht verpflichtend ist, wird in diesem Zusammenhang vom freiwilligen Meldewesen gesprochen.

Um die Abgabe der obligatorischen und freiwilligen Meldungen zu sicherheitsrelevanten Ereignissen zu ermöglichen, sehen Art. 4 Abs. 2 sowie Art. 5 Abs. 1 der Verordnung (EU) Nr. 376/2014 vor, dass die in der Zivilluftfahrt tätigen Organisationen ein betriebsinternes Meldesystem einrichten. Zusätzlich hat auch die *European Aviation Safety Agency* (EASA) ein betriebs- und länderübergreifendes Meldeportal geschaffen.⁶ Dieses richtet sich insbesondere an Personen, die bei keiner Organisation mit internem Meldesystem angestellt sind, aber trotzdem der Meldepflicht unterliegen. Dazu zählen bspw. Pilotinnen und Piloten, die ein Flugzeug privat und ausserhalb eines Luftfahrtunternehmens betreiben. Daneben steht das Meldeportal der EASA auch Mitarbeitenden von zivillaviatischen Unternehmen mit eigenem Meldesystem zur Verfügung. Solche Mitarbeitenden verwenden zwar gemäss Art. 4 Abs. 6 Verordnung (EU) Nr. 376/2014 «vorrangig» das System ihres eigenen Betriebs. Sollten sie allerdings – z. B. aufgrund fehlenden Vertrauens in die *Just Culture* des eigenen Unternehmens – das betriebsinterne Meldesystem nicht nutzen wollen, steht es ihnen frei, das durch die EASA eingerichtete Meldeportal zu verwenden.

Die Pflicht einer Organisation der Zivilluftfahrt, ein eigenes betriebsinternes Meldesystem zu implementieren, erschöpft sich allerdings nicht in der Schaffung eines betriebseigenen Portals zur Abgabe von *Occurrence Reports*. Vielmehr haben die Organisationen auch betriebsinterne Prozesse zu etablieren, um die über dieses Portal erfassten Daten und Informationen zu verarbeiten, zu analysieren und zu speichern.⁷ Dazu gehört ebenso, dass die Unternehmen eine oder mehrere Personen bestimmen, welche für das Meldewesen zuständig sind.⁸ Schliesslich haben die Organisationen die Pflicht, innert 72 Stunden nach Kenntnisnahme eines Ereignisses die über ihr System eingegangenen Meldungen an die dafür zuständige Behörde weiterzuleiten.⁹

⁵ Vgl. Art. 5 Abs. 1 der Verordnung (EU) Nr. 376/2014.

⁶ Erreichbar unter <www.aviationreporting.eu>.

⁷ Vgl. Art. 6 Abs. 1 sowie Art. 13 Abs. 1 der Verordnung (EU) Nr. 376/2014.

⁸ Vgl. Art. 6 Abs. 1 der Verordnung (EU) Nr. 376/2014.

⁹ Vgl. Art. 4 Abs. 8 der Verordnung (EU) Nr. 376/2014.

Damit aus dem Meldewesen ein Gewinn für die Flugsicherheit resultieren kann, hat jede Organisation auf der Grundlage der aus den Ereignismeldungen gewonnenen Erkenntnisse die erforderlichen Massnahmen zu ergreifen, um die vorgefundenen Risiken anzugehen.¹⁰ Auch diese Massnahmen sind der zuständige Behörde mitzuteilen, indem dieser innert 30 Tagen ab dem Tag der Meldung des Ereignisses ein vorläufiger Bericht, in der Praxis auch als *Follow-up Report* bezeichnet, einzureichen ist, welcher über die aufgrund einer Meldung vorgefundenen Sicherheitsrisiken sowie die daraufhin getroffenen Massnahmen Auskunft erteilt. Innert drei Monaten ist sodann ein *Final Report* mit den definitiven Ergebnissen der Analyse und den umgesetzten Massnahmen der Behörde zu übermitteln.¹¹ Schliesslich hat das Unternehmen nicht nur die zuständige Behörde, sondern auch die eigenen Mitarbeitenden zu informieren, indem sie diese regelmässig über gemeldete Ereignisse sowie getroffenen Sicherheitsmassnahmen orientiert.¹²

Verpflichtet, ein so ausgestaltetes betriebsinternes Meldesystem zu betreiben, sind alle Organisationen, die meldepflichtige Personen¹³ beschäftigen oder unter Vertrag haben.¹⁴ Da eine Vielzahl von Akteurinnen und Akteuren der Zivilluftfahrt der Meldepflicht unterliegt, fallen praktisch sämtliche Unternehmen, welche in der Zivillaviatik tätig sind, unter diese Pflicht. Dazu zählen bspw. Luftfahrtunternehmen, Ausbildungsorganisationen für Pilotinnen und Piloten, Flugplatzbetreiber, Anbieter von Flugsicherungsdiensten, Entwicklungs-, Herstellungs- und Instandhaltungsbetriebe oder auch Betreiber zulassungsbedürftiger unbemannter Luftfahrzeugsysteme. Da ein Grossteil dieser Unternehmen auch ein Sicherheitsmanagementsystem¹⁵ (*Safety Management System, SMS*) zu implementieren hat, ist in der Praxis das Meldewesen häufig ein integraler Bestandteil dieses SMS. Des Weiteren wird aufgrund der engen Verknüpfung zwischen Meldewesen und SMS regelmässig der gemäss Letzterem zu bestimmende *Safety Manager* oder ein *Safety Office* mit dem Betrieb des Meldesystems betraut.

Behördenseitig wirkt in der Schweiz das Bundesamt für Zivilluftfahrt (BAZL) an der Umsetzung dieses Meldesystems mit. Das BAZL ist die durch Art. 20 LFG¹⁶ i.V.m. Art. 77d LFV¹⁷ bezeichnete zuständige Behörde. Innerhalb des BAZL nimmt eine eigene Organisationseinheit die Ereignismeldungen sowie die erwähnten *Follow-up* und *Final Reports* entgegen.¹⁸ Das BAZL wertet die eingegangenen Informationen ebenfalls aus und speichert sie – wie sämtliche für das Meldewesen zuständigen

¹⁰ Vgl. Art. 13 Abs. 2 der Verordnung (EU) Nr. 376/2014.

¹¹ Vgl. Art. 13 Abs. 4 der Verordnung (EU) Nr. 376/2014.

¹² Vgl. Art. 13 Abs. 3 der Verordnung (EU) Nr. 376/2014.

¹³ Vgl. zu den meldepflichtigen Personen ausführlich RAPHAEL WIDMER-KAUFMANN, Die Flugunfalluntersuchung, S. 151 ff., *op. cit.* Fn. 3.

¹⁴ Vgl. Art. 2 Ziff. 8 der Verordnung (EU) Nr. 376/2014.

¹⁵ Vgl. zum Sicherheitsmanagementsystem RAPHAEL WIDMER-KAUFMANN, Der Accountable Manager – eine rechtliche Analyse bezüglich Verantwortlichkeit und Haftung, ASDA-SVLR-Bulletin 155/2023, S. 41 f.

¹⁶ Bundesgesetz über die Luftfahrt vom 21. Dezember 1948 (Luftfahrtgesetz, LFG) (SR 748.0).

¹⁷ Verordnung über die Luftfahrt vom 14. November 1973 (Luftfahrtverordnung, LFV) (SR 748.01).

¹⁸ Vgl. Art. 77d Abs. 1 LFV.

Behörden innerhalb der Europäischen Union (EU) – im Europäischen Zentralspeicher. Von dort stehen die Informationen zu sicherheitsrelevanten Ereignissen den Akteurinnen und Akteuren der Zivillaviatik zur Verfügung, um Risiken zu erkennen und die Flugsicherheit zu verbessern. Zudem erstellt das BAZL – gestützt auf die Erkenntnisse aus den eingegangenen Meldungen – *Safety-Promotion*-Kampagnen wie insbesondere jene unter den Namen *Stay Safe*.¹⁹

Des Weiteren legt die Verordnung (EU) Nr. 376/2014 in Art. 16 Abs. 12 fest, dass jeder Staat eine Stelle zu benennen hat, welche die betriebsinterne Umsetzung der *Just Culture* überwacht. An diese Stelle kann gelangen, wer mutmassliche Verstösse gegen die *Just Culture* wahrnimmt. Sanktionen oder andere Massnahmen kann diese Behörde, welche in der Schweiz als *Reporting Office for Just Culture in Civil Aviation (ROJCA)* bezeichnet wird und direkt beim Departement für Umwelt, Verkehr, Energie und Kommunikation (UVEK) angesiedelt ist, allerdings keine ergreifen. Das *ROJCA* kann lediglich ans BAZL gelangen und dieses darin beraten, wie bei einem Verstoß gegen die *Just Culture* vorzugehen ist. Die Verordnung (EU) Nr. 376/2014 würde es ermöglichen, Gesetze zu erlassen, welche festschreiben, wie fehlbare Unternehmen bei Verstössen gegen die *Just Culture* zu sanktionieren sind.²⁰ Die Schweiz hat allerdings bislang keine derartigen Regeln erlassen.

2. Die *Just Culture* als Teil des Meldesystems

Schon bei der Entwicklung der europäischen Vorschriften zum Meldewesen wurden Bedenken geäussert, dass beteiligte Personen wenig gewillt sein würden, Meldungen zu erstatten, wenn sie aufgrund ihrer Meldungen Sanktionen ihrer Arbeitgeber zu befürchten hätten.²¹ Infolgedessen enthielt bereits die Richtlinie 2003/42/EG, welche durch die heute geltende Verordnung (EU) Nr. 376/2014 abgelöst wurde, in Art. 8 Abs. 4 die Verpflichtung der Mitgliedstaaten der EU, sicherzustellen, «dass Beschäftigte, die Ereignisse, von denen sie Kenntnis erlangen, melden, keine Nachteile seitens ihres Arbeitgebers erfahren».

Heute wird der Inhalt dieser Bestimmung in Art. 16 Abs. 9 der Verordnung (EU) Nr. 376/2014 wiedergegeben und ist Teil einer breit gefassten *Just Culture*. Unter dem Begriff der Redlichkeitskultur versteht die Verordnung (EU) Nr. 376/2014 nämlich «eine Kultur, bei der operative Mitarbeiter oder andere Personen nicht für ihre Handlungen, Unterlassungen oder Entscheidungen, die ihrer Erfahrung und Ausbildung entsprechen, bestraft werden, aber grobe Fahrlässigkeit, vorsätzliche Verstösse und destruktives Handeln nicht toleriert werden»²². Mit anderen Worten sollen meldende Personen für Fehler, welche sie ohne

¹⁹ Vgl. die Webseite des BAZL unter <<https://www.bazl.admin.ch/bazl/de/home/themen/sicherheit/sicherheitsundrisikomanagement/safetypromotion/staysafe.html>>.

²⁰ Vgl. Art. 21 der Verordnung (EU) Nr. 376/2014.

²¹ Vgl. die Begründung des Vorschlags für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates über die Meldung von Ereignissen in der Zivilluftfahrt, Amtsblatt Nr. 120 E vom 24/04/2001 S. 0148–0162, Ziff. 3.1.

²² Art. 2 Ziff. 12 der Verordnung (EU) Nr. 376/2014.

Absicht und ohne grobe Verletzung ihrer Sorgfaltspflicht begangen haben, nicht bestraft werden. Solche Fehler – in der Praxis auch als *honest mistakes* bezeichnet – werden nicht als Resultat von Liederlichkeit, sondern beispielsweise als Folge ungünstiger Arbeitsbedingungen, unzureichender Ausbildung und Instruktion oder mangelnder Erfahrung betrachtet, für welche der fehlbare Mitarbeitende nicht einzustehen hat. Ziel dieser Redlichkeitskultur ist dabei nicht die Schaffung einer Sanktionsfreiheit, sondern die Etablierung einer Atmosphäre des Vertrauens, in welcher Personen ermutigt werden, sicherheitsrelevante Ereignisse zu melden.²³

Insgesamt soll damit ermöglicht werden, durch die Meldung sicherheitsrelevanter Ereignisse Risiken in der Zivilluftfahrt aufzudecken, bevor sie sich in Unfällen oder schweren Störungen manifestieren. Die *Just Culture*, welche die Effektivität des Meldewesens sicherstellen soll, bezweckt damit in der Konsequenz die Vermeidung von Vorfällen und bildet infolgedessen einen wichtigen Baustein der Massnahmen zur Erhöhung der Flugsicherheit.

3. Rechtsgrundlage einer betrieblichen *Just Culture*

Vorschriften zur Einführung einer *Just Culture* in der Zivilluftfahrt finden sich sowohl in den völkerrechtlichen Normen der Internationalen Zivilluftfahrtorganisation (ICAO), den Vorschriften der EU sowie im schweizerischen Landesrecht.²⁴ Der Grossteil dieser Normen beschäftigt sich allerdings mit dem Schutz der meldenden Personen vor Strafverfahren oder administrativrechtlichen Nachteilen wie einem Entzug der Lizenz. Auf die Frage, inwiefern Organisationen der Zivilluftfahrt eine betriebliche *Just Culture* einzuführen haben, gehen im Wesentlichen nur die europäischen Normen ein.

Zwar betonen auch die Regeln der ICAO die Bedeutung einer betriebsinternen *Just Culture* für die Effektivität eines Meldesystems, namentlich die Normen in Annex 19, welcher sich dem SMS sowie dem Meldewesen als dessen Bestandteil annimmt.²⁵ Allerdings verpflichten die Regeln in Annex 19 der ICAO die Staaten lediglich für den Bereich der freiwilligen Meldungen dazu, Vorschriften zum Schutz der Mitarbeitenden zu erlassen.²⁶ Die Schaffung von Schutznormen bezüglich obligatorisch abzugebender Meldungen wird durch die ICAO lediglich empfohlen, aber nicht vorgeschrieben.²⁷ Zudem besagt Annex 19 nur, dass die Staaten sicherstellen sollen, dass in Meldungen enthaltene Informationen nicht in Verfahren gegen Angestellte verwendet werden.²⁸ Konkrete Normen zum Schutz von Angestellten, auf die sich diese berufen könnten, enthalten die Regularien der ICAO nicht.

²³ Vgl. die Definition der *Just Culture* von JAMES REASON in seinem Buch «Managing the risks of organizational accidents», Aldershot 2001, S. 195.

²⁴ Vgl. umfassend die Rechtsgrundlagen der *Just Culture* in RAPHAEL WIDMER-KAUFMANN, Die Flugunfalluntersuchung, S. 219 ff., *op. cit.* Fn. 3.

²⁵ Vgl. Note 1 zu Ziff. 5.3.2 in ICAO Annex 19.

²⁶ Vgl. Ziff. 5.3.1 in ICAO Annex 19.

²⁷ Vgl. Ziff. 5.3.2 in ICAO Annex 19.

²⁸ Vgl. Appendix 3 Ziff. 2.1 Bst. a in ICAO Annex 19.

Ebenso wenig wurden im schweizerischen Landesrecht Normen erlassen, welche die Einführung einer betrieblichen *Just Culture* konkretisieren. Zwar sehen der jetzige Art. 77d LFV und insbesondere Art. 20 des Vorentwurfs zur Revision des Luftfahrtgesetzes, welcher im Herbst 2024 in Vernehmlassung war, Normen zur Umsetzung einer *Just Culture* im schweizerischen Recht vor. Die Aspekte der betrieblichen *Just Culture* werden aber weder im bestehenden noch im zurzeit diskutierten Luftfahrtgesetz erwähnt, weshalb nicht davon auszugehen ist, dass in absehbarer Zukunft Normen zur betrieblichen *Just Culture* im schweizerischen Landesrecht existieren werden. Da allerdings Meldungen zu sicherheitsrelevanten Ereignissen auch Personendaten enthalten können, kann hilfsweise das Datenschutzgesetz²⁹ der Durchsetzung einer betrieblichen *Just Culture* dienen.³⁰

Insgesamt sind es insbesondere die Normen der Verordnung (EU) Nr. 376/2014, welche die Einführung einer betrieblichen *Just Culture* vorschreiben. Dabei sind es vor allem die Artikel 15 und 16 dieser Verordnung, welche die Vertraulichkeit und Nutzung der Informationen des Meldewesens sowie den Schutz der Informationsquellen regeln, die Vorschriften zur betrieblichen *Just Culture* enthalten. Daneben besagt auch Art. 14 Abs. 2 Bst. d der Verordnung (EU) Nr. 996/2010, dass Ereignismeldungen nur zu Zwecken der Verbesserung der Flugsicherheit verwendet werden dürfen. Da eine solche Vorschrift auch in der Verordnung (EU) Nr. 376/2014 enthalten ist³¹ und die Verordnung (EU) Nr. 996/2010 darüber hinaus keine spezifischen Normen betreffend die Organisationen der Zivilluftfahrt enthält, muss hier nicht weiter auf diese Bestimmung eingegangen werden.

4. Anforderungen einer betrieblichen *Just Culture*

4.1 Übersicht

Wie im vorangehenden Abschnitt erwähnt, sind es vor allem die Artikel 15 und 16 der Verordnung (EU) Nr. 376/2014, welche den Organisationen der Zivilluftfahrt verbindliche Regeln setzen, wie sie im Sinne einer effektiven *Just Culture* mit Meldenden sowie mit Daten und Informationen aus Ereignismeldungen umzugehen haben. Dabei lassen sich diese Vorschriften bezüglich der *Just Culture* in zwei Gruppen unterschiedlicher Stossrichtungen gliedern.³²

Die eine Gruppe an Normen bezweckt direkt den Schutz der meldenden oder der in den Meldungen genannten Personen, indem sie den zivilaviatischen Organisationen vorschreiben, zu welchen Zwecken sie die Ereignismeldungen verwenden dürfen und zu welchen nicht. Dazu gehören:

²⁹ Bundesgesetz über den Datenschutz vom 25. September 2020 (Datenschutzgesetz, DSG) (SR 235.1).

³⁰ Vgl. dazu ausführlich RAPHAEL WIDMER-KAUFMANN, Die Flugunfalluntersuchung, S. 252 ff., *op. cit.* Fn. 3.

³¹ Vgl. hiernach Kapitel 4.2.

³² Vgl. dazu eine ähnliche Aufteilung, jedoch bezüglich aller Normen der *Just Culture* in RAPHAEL WIDMER-KAUFMANN, Die Flugunfalluntersuchung, S. 222 ff., *op. cit.* Fn. 3.

- Art. 15 Abs. 2 der Verordnung (EU) Nr. 376/2014, welcher besagt, dass Ereignismeldungen nur für die Zwecke der Aufrechterhaltung oder Verbesserung der Flugsicherheit verwendet werden dürfen, sowie
- Art. 16 Abs. 9 der Verordnung (EU) Nr. 376/2014, welcher es den Unternehmen der Zivillaviatik verbietet, Ereignismeldungen zur Begründung von Nachteilen gegen meldende oder in den Meldungen genannte Personen heranzuziehen.

Die andere Gruppe an Normen zielt auf den Schutz der über das Meldewesen gesammelten Daten und Informationen, indem sie festlegen, auf welche Weise diese Daten und Informationen in Ereignismeldungen bearbeitet werden dürfen. Dazu gehören:

- Art. 15 Abs. 1 UAbs. 1 der Verordnung (EU) Nr. 376/2014, welcher den Grundsatz festlegt, dass der Inhalt von Ereignismeldungen vertraulich zu behandeln ist;
- Art. 15 Abs. 1 UAbs. 2 der Verordnung (EU) Nr. 376/2014, der bestimmt, dass personenbezogene Daten in Ereignismeldungen nur soweit verarbeitet werden, wie es zum Zwecke der Flugsicherheit erforderlich ist, sowie
- Art. 16 Abs. 2 der Verordnung (EU) Nr. 376/2014, welcher vorschreibt, dass Ereignismeldungen nach deren ersten Verarbeitung durch die dafür zuständigen Personen grundsätzlich anonymisiert werden müssen.

Die Normen der zweiten Gruppe stellen mit dem Datenschutz vergleichbare Verpflichtungen der zivilaviatischen Organisationen auf, indem sie in erster Linie die Ereignismeldungen bzw. die darin enthaltenen Daten und Informationen vor einer unangemessenen Verwendung schützen. Nichtsdestotrotz dienen diese Normen im Ergebnis dem Schutz der meldenden sowie der in den Meldungen genannten Personen.

Schliesslich schreibt Art. 16 Abs. 11 der Verordnung (EU) Nr. 376/2014 den Unternehmen der Luftfahrt vor, dass sie interne Regeln zu erlassen haben, welche konkretisieren, wie die Grundsätze der Redlichkeitskultur und insbesondere die soeben dargestellten Vorschriften der Verordnung (EU) Nr. 376/2014 betriebsintern eingehalten werden. Damit möchte die Verordnung (EU) Nr. 376/2014 die effektive Umsetzung der in ihr enthaltenen Normen betreffend die *Just Culture* in den zivilaviatischen Betrieben sicherstellen.

Nachfolgend werden die einzelnen Aspekte dieser Anforderungen einer betriebsinternen *Just Culture* genauer beleuchtet.

4.2 Keine Verwendung von Ereignismeldungen ausser zur Verbesserung der Flugsicherheit

Ein zentraler Grundsatz der betrieblichen *Just Culture* ist in Art. 15 Abs. 2 UAbs. 1 der Verordnung (EU) Nr. 376/2014 verankert. Dieser Artikel besagt, dass «Informationen aus Ereignismeldungen nur für den Zweck verwendet [werden dürfen], für den sie erfasst wurden». Da das

Meldewesen grundsätzlich der Verbesserung der Flugsicherheit dient, kann aus dieser Bestimmung abgeleitet werden, dass die Informationen aus Ereignismeldung nicht zu anderen Zwecken als zu Verbesserung der Flugsicherheit herangezogen werden dürfen.³³ Diese Interpretation lässt sich sodann auch auf den UAbs. 2 von Art. 15 Abs. 2 der Verordnung (EU) Nr. 376/2014 stützen. Dort heisst es in Bst. b explizit, dass Organisationen der Zivilluftfahrt die Informationen über Ereignisse nicht «für andere Zwecke als die Aufrechterhaltung oder Verbesserung der Flugsicherheit» verwenden dürfen.

Als Verbesserung der Flugsicherheit sind alle Massnahmen zu verstehen, welche die Gefahrenquelle bzw. das Risiko, das mit dem gemeldeten Ereignis verbunden ist, angehen. Stellt also bspw. ein Luftfahrtunternehmen durch Ereignismeldungen fest, dass es – ohne die dafür notwendigen spezifischen Vorkehrungen getroffen zu haben – Gefahrgut transportiert hat, so darf das Unternehmen seine Mitarbeitenden zu einer Schulung verpflichten, damit Gefahrgut besser erkannt und korrekt transportiert oder vom Transport ausgeschlossen wird. Ebenso darf, wenn sich aufgrund von Ereignismeldungen zeigt, dass Mitarbeitende durch ein gewisses Verhalten die Flugsicherheit gefährden, mit diesen das Gespräch gesucht und diese zum sicheren Handeln ermahnt werden.

Ausgeschlossen ist allerdings die Verwendung von Ereignismeldungen zu sämtlichen Zwecken, welche nicht der Verbesserung der Flugsicherheit dienen. Art. 15 Abs. 2 UAbs. 2 Bst. a der Verordnung (EU) Nr. 376/2014 nennt diesbezüglich explizit die Verwendung von Ereignismeldungen «für die Klärung von Schuld- und Haftungsfragen». Dabei spielt es keine Rolle, ob die an einem Vorfall beteiligten Personen bei der Organisation der Zivilluftfahrt angestellt, durch sie beauftragt sind oder sonst wie mit ihr in einem vertraglichen oder ausservertraglichen Verhältnis stehen. Die Organisation darf die Ereignismeldung schlicht nicht zu anderen Zwecken als der Verbesserung der Flugsicherheit heranziehen. Ebenso wenig darf sie Ereignismeldungen Dritten zu solch anderen Zwecken zur Verfügung stellen.³⁴

Mit anderen Worten ist es für die korrekte Anwendung der *Just Culture* entscheidend, zu welchem Zweck Ereignismeldungen herangezogen werden. Die Unterscheidung zwischen zulässigem und unzulässigem Gebrauch der Ereignismeldung stellt einen zentralen Aspekt der Anforderungen einer *Just Culture* dar.

4.3 Keine Nachteile gegen meldende und in den Meldungen genannte Personen

Als Folge des soeben dargestellten Aspektes der *Just Culture*, dass Ereignismeldungen nur zur Verbesserung der Flugsicherheit herangezogen werden dürfen, ergibt sich, dass meldende und in den Meldungen genannte Personen aufgrund von Meldungen keinen Sanktionen ausgesetzt werden dürfen. So sieht Art. 16 Abs. 9 der Verordnung (EU) Nr. 376/2014 explizit vor, dass «Angestellte und Vertragspersonal, die

³³ Dieser Sinngehalt ist deckungsgleich mit der Bestimmung in Art. 14 Abs. 2 Bst. d der Verordnung (EU) Nr. 996/2010.

³⁴ Vgl. explizit Art. 15 Abs. 2 UAbs. 2 der Verordnung (EU) Nr. 376/2014.

Ereignisse [...] melden oder in Ereignismeldungen genannt sind, [...] aufgrund der vom Meldenden übermittelten Informationen keine Nachteile seitens ihres Arbeitgebers oder der Organisation, für die die Dienstleistungen erbracht werden», erfahren dürfen.

Was unter solchen Nachteilen zu verstehen ist, legt die Verordnung (EU) Nr. 376/2014 nicht genauer dar. Bei Angestellten dürfen darunter m.E. sämtliche Sanktionen gefasst werden, welche das Arbeitsrecht vorsieht. Dazu zählen eine mündliche Rüge, eine schriftliche Verwarnung, eine ordentliche oder gar fristlose Kündigung oder das Einfordern von Schadenersatz. Auch Lohnkürzungen oder die Zuweisung anderer Aufgaben zählen zu mit der *Just Culture* nicht vereinbaren Nachteilen. Letztere beiden Sanktionsformen sind aber bereits aus arbeitsrechtlicher Sicht kaum zulässig.³⁵

Möglich bleiben muss allerdings, wie oben bereits dargestellt wurde, das Aufmerksammachen eines Mitarbeitenden auf begangene Fehler, auch wenn diese nur aufgrund von Ereignismeldungen erkannt wurden. Die Abgrenzung zwischen einer unzulässigen Rüge bzw. Verwarnung und einer mit der *Just Culture* vereinbaren Aufforderung zur Vermeidung eines gezeigten Fehlverhaltens kann in der Praxis allerdings Schwierigkeiten bereiten. M.E. entscheidend ist – in Übereinstimmung mit dem im vorangehenden Abschnitt erwähnten Grundsatz aus Art. 15 Abs. 2 UAbs. 1 der Verordnung (EU) Nr. 376/2014 – der hauptsächliche Zweck, mit welchem eine entsprechende mündliche oder schriftliche Mitteilung an den Arbeitnehmenden gerichtet wird: Zielt ein Schreiben an einen fehlbaren Mitarbeitenden in erster Linie darauf ab, den Mitarbeitenden abzumahnern, oder dient das Schreiben hauptsächlich dazu, Sanktionen bei erneutem Fehlverhalten anzudrohen, handelt es sich um eine unzulässige Verwarnung. Bezweckt ein Gespräch einer vorgesetzten Person mit dem fehlbaren Mitarbeitenden allerdings, das Fehlverhalten zu erkennen und Lösungsansätze aufzuzeigen, so ist dieses Gespräch mit der *Just Culture* auch dann vereinbar, wenn dem Mitarbeitenden angekündigt wird, dass bei einem erneuten Fehlverhalten Konsequenzen folgen werden. Ziel einer *Just Culture* ist es nicht, eine Immunität von Mitarbeitenden gegenüber Sanktionen ihrer Arbeitgeber herbeizuführen. Wie im fünften Abschnitt noch aufgezeigt wird, sind Sanktionen gegen Mitarbeitende unter bestimmten Voraussetzungen auch unter dem Konzept der *Just Culture* möglich.

Gleiches gilt auch bei Personen, welche im Auftragsverhältnis einer Organisation tätig sind. Als Nachteile gelten dabei dieselben Sanktionsformen, welche oben schon bei den angestellten Personen genannt wurden. Im Auftragsverhältnis liesse zwar das Auftragsrecht erhebliche Sanktionen wie eine sofortige Kündigung des Vertrags³⁶ oder Honorarreduktionen³⁷ zu. Die Normen der *Just Culture* stellen allerdings die be-

³⁵ Vgl. zur Zulässigkeit von Lohnkürzungen WOLFGANG PORTMANN/ISABELLE WILDHABER, *Schweizerisches Arbeitsrecht*, 4. Aufl., Zürich 2020, N 404 sowie zur Möglichkeit der Zuweisung neuer Aufgaben in einem bestehenden Arbeitsverhältnis ROLAND MÜLLER, *Übertragung neuer Aufgaben und Zuweisung eines neuen Arbeitsortes ohne Änderung des Arbeitsvertrages*, AJP 1999 S. 454 ff., S. 455.

³⁶ Vgl. Art. 404 Abs. 1 OR.

³⁷ Vgl. zu Honorarreduktionen BSK OR I-OSER/WEBER, Art. 394 N 43.

auftragten Personen den angestellten gleich und verbieten auch in diesem Bereich eine Nachteilsausübung.

Unabhängig vom vertraglichen Verhältnis zwischen der Organisation und der an einem Ereignis beteiligten Person sind zudem Sanktionsformen möglich, die über das privatrechtliche Verhältnis zwischen der Organisation und der Person hinausgehen. So könnte die Organisation einerseits strafrechtliche Sanktionen einleiten, indem sie die an einem Ereignis involvierte Person bei den Strafbehörden wie der Bundesanwaltschaft oder dem BAZL anzeigt. Solche Anzeigen sind mit den Anforderungen der *Just Culture* grundsätzlich nicht vereinbar. Aus Sicht der *Just Culture* zulässig sind allerdings Anzeigen, bei welcher die Verbesserung der Flugsicherheit im Vordergrund steht. Stellt also bspw. ein Luftfahrtunternehmen aufgrund des Meldewesens fest, dass eine Pilotin an einer Suchterkrankung leidet, darf es diesen Umstand dem BAZL mitteilen, auch wenn dies zur Folge haben kann, dass dieser Pilotin die Lizenz entzogen wird.

Zu beachten ist dabei, dass die Nachteilsausübung gestützt auf Ereignismeldungen unabhängig davon ausgeschlossen ist, ob eine Person eine Ereignismeldung selbst verfasst hat oder von anderen am Vorkommnis beteiligten Personen in deren Ereignismeldungen erwähnt wird. Abschliessend ist allerdings darauf hinzuweisen, dass der Schutz der meldenden sowie der in den Meldungen genannten Personen gemäss Art. 16 Abs. 10 der Verordnung (EU) Nr. 376/2014 Ausnahmen unterliegt. Diese Ausnahmen werden im fünften Abschnitt genauer erörtert.

4.4 Vertraulichkeit der Ereignismeldungen sicherstellen

Art. 15 Abs. 1 UAbs. 1 der Verordnung (EU) Nr. 376/2014 verpflichtet die Organisationen der Zivilluftfahrt dazu, Massnahmen zu ergreifen, um die angemessene Vertraulichkeit der zugegangenen Meldungen bzw. der darin enthaltenen Daten und Informationen zu gewährleisten. Unter Vertraulichkeit ist m.E. zu verstehen, dass Ereignismeldungen bzw. deren Inhalte sowohl betriebsintern wie auch betriebsextern nur so weit zugänglich gemacht werden, wie es die Verbesserung der Flugsicherheit verlangt.

In der Konsequenz bedeutet die in Art. 15 Abs. 1 UAbs. 1 der Verordnung (EU) Nr. 376/2014 enthaltene Norm, dass Ereignismeldungen betriebsintern nur jenen Personen zugänglich sein dürfen, welche sie zur Verbesserung der Flugsicherheit tatsächlich bearbeiten müssen. Dies sind in der Praxis namentlich der *Safety Manager* bzw. das *Safety Office*. Andere Personen im Betrieb, deren Aufgaben nicht die Verbesserung der Flugsicherheit umfassen, dürfen hingegen keine Einsicht in Ereignismeldungen erhalten. Ebenso wenig darf Dritten der Zugriff auf die über das betriebseigene Meldesystem gesammelten Ereignismeldungen gewährt werden. Dazu gehört namentlich das Zuspälschicken von Ereignismeldungen an Medien.³⁸ Zulässig bleiben muss m.E. allerdings die Möglichkeit, zum Betrieb des Meldeportals eine Applikation von Drittanbietern sowie Cloudlösungen zu nutzen. In diesem Fall ist vertraglich

³⁸ Vgl. GM Regulation (EU) No 376/2014, S. 29.

sicherzustellen, dass die Dritten auf den Inhalt der Ereignismeldungen nur soweit Zugriff erhalten, wie zwingend notwendig ist, und selbst zur Vertraulichkeit verpflichtet werden. Ebenso zulässig bleibt die Weiterleitung der Ereignismeldungen an die zuständige Behörde, da dies durch die Verordnung (EU) Nr. 376/2014 vorgeschrieben ist.

Abschliessend ist zu betonen, dass sich die Unternehmen der Zivilluftfahrt auch an das jeweils gültige Datenschutzrecht zu halten haben. So geht aus dem Wortlaut von Art. 15 Abs. 1 UAbs. 1 der Verordnung (EU) Nr. 376/2014 nämlich explizit hervor, dass die Organisationen der Zivilluftfahrt «jeweils nach ihrem nationalen Recht handeln». Die Normen des Datenschutzrechts sowie die weiteren Vorschriften der Verordnung (EU) Nr. 376/2014, welche in den zwei nächsten Unterabschnitten erörtert werden, konkretisieren damit die Verpflichtung, Ereignismeldungen vertraulich zu behandeln.

4.5 Verarbeitung personenbezogener Daten nur soweit wie für die Flugsicherheit erforderlich

Eine Präzisierung des Grundsatzes, Ereignismeldungen vertraulich zu behandeln, findet sich in Art. 15 Abs. 1 UAbs. 2 der Verordnung (EU) Nr. 376/2014. Diese Norm schreibt den Organisationen der Zivilluftfahrt vor, personenbezogene Daten nur in dem Umfang zu verarbeiten, wie es für die Zwecke der Verordnung erforderlich ist. Unter personenbezogenen Daten werden dabei sämtliche Informationen verstanden, «die sich auf eine identifizierte oder identifizierbare natürliche Person [...] beziehen».³⁹ Damit bezeichnen personenbezogene Daten nichts anderes, als was nach Schweizer Datenschutzgesetz unter Personendaten verstanden wird.

Da die Zwecke der Verordnung (EU) Nr. 376/2014 in der Schaffung eines Meldewesens zur Verbesserung der Flugsicherheit liegen, dürfen die Personendaten, die in Ereignismeldungen enthalten sind, nur innerhalb dieses Meldewesens und zur Verbesserung der Flugsicherheit bearbeitet werden. Ausgeschlossen ist damit die Bearbeitung der Personendaten bspw. zur Klärung von Schuld- und Haftungsfragen oder zur Begründung von Nachteilen gegen Mitarbeitende. Ebenfalls unzulässig wäre bspw. das Anlegen einer Datenbank, in der die vorgefallenen Ereignisse den individuellen Mitarbeitenden zugeordnet werden, sodass ersichtlich wird, welche Mitarbeitende mit welchen und mit wie vielen Ereignissen in Verbindung gebracht werden. Die Bearbeitung der Personendaten zu Zwecken, die nicht in der Verbesserung der Flugsicherheit liegen, ist sogar dann unzulässig, wenn sie durch den *Safety Manager* bzw. das *Safety Office* erfolgt. Konkretere Leitlinien als die Statuierung dieses allgemeinen Zweckbindungsgrundsatzes setzt die Verordnung (EU) Nr. 376/2014 dem Umgang mit Personendaten in Ereignismeldung allerdings nicht.

³⁹ Art. 4 Ziff. 1 der Verordnung (EU) Nr. 2016/679.

Damit legt Art. 15 Abs. 1 UAbs. 2 der Verordnung (EU) Nr. 376/2014 allerdings nichts anders fest, als was sich bereits aus dem schweizerischen Datenschutzgesetz ergibt. Auch dieses schreibt in Art. 6 Abs. 3 vor, dass Personendaten nur «zu einem bestimmten und für die betroffene Person erkennbaren Zweck beschafft» und bearbeitet werden dürfen. Darüber hinaus besagt Art. 15 Abs. 1 UAbs. 2 der Verordnung (EU) Nr. 376/2014 explizit, dass die europäische Bestimmung «unbeschadet der nationalen Rechtsakte zur Umsetzung» der Vorschriften über den Datenschutz gilt. In der Summe kommt damit Art. 15 Abs. 1 UAbs. 2 der Verordnung (EU) Nr. 376/2014 kein anderer Schutzgehalt zu, der nicht ohnehin durch das Schweizer Datenschutzgesetz gilt.

4.6 Informationen müssen vor Offenlegung soweit möglich anonymisiert werden

Art. 16 Abs. 2 UAbs. 1 der Verordnung (EU) Nr. 376/2014 besagt so dann, dass innerhalb einer zivilaviatischen Organisation «personenbezogene Angaben» in Ereignismeldungen nur jenen Personen zugänglich gemacht werden dürfen, welche für die Umsetzung des Meldesystems betriebsintern verantwortlich sind. Anderen Mitarbeitenden oder gar Dritten dürfen diese Angaben nur soweit offengelegt werden, «wie dies für die Untersuchung des Ereignisses im Hinblick auf die Verbesserung der Flugsicherheit zwingend notwendig ist». Sind die Informationen aus Ereignismeldungen allerdings anonymisiert, dürfen sie gemäss Art. 16 Abs. 2 UAbs. 2 der Verordnung (EU) Nr. 376/2014 «bei Bedarf innerhalb der Organisation verbreitet» werden.

Gesamthaft betrachtet, geht aus Art. 16 Abs. 2 der Verordnung (EU) Nr. 376/2014 also hervor, in welchem Ausmass Daten und Informationen aus Ereignismeldungen betriebsintern offengelegt werden dürfen. Auch wenn nicht explizit erwähnt, ist dabei klar, dass jene Personen, welche für die Umsetzung des Meldesystems betriebsintern verantwortlich sind, ungehindert sämtliche Inhalte aus Ereignismeldungen wie Namen und andere Personendaten einsehen dürfen. Dem *Safety Manager* bzw. sämtlichen Personen im *Safety Office* darf also ohne Weiteres bekannt sein, wer die an einem Vorfall involvierten Personen sind und wer in einer Ereignismeldung erwähnt wird.

Müssen allerdings der *Safety Manager* bzw. Personen aus dem *Safety Office* auf andere Mitarbeitende oder Dritte zugehen, um ein Ereignis aufzuklären oder Massnahmen zur Verbesserung der Flugsicherheit zu ergreifen, dürfen gemäss Art. 16 Abs. 2 UAbs. 1 der Verordnung (EU) Nr. 376/2014 die «personenbezogenen Angaben» aus den Ereignismeldungen nicht offengelegt werden. Unter personenbezogenen Angaben definiert die Verordnung dabei lediglich «Namen und Anschriften von Einzelpersonen»⁴⁰, womit der Begriff der personenbezogenen Angaben in Art. 16 Abs. 2 UAbs. 1 der Verordnung (EU) Nr. 376/2014 deutlich weniger weit geht als der Begriff der personenbezogenen Daten, welcher in Art. 15 Abs. 1 UAbs. 2 der Verordnung (EU) Nr. 376/2014 Verwendung findet. Damit hat Art. 16 Abs. 2 UAbs. 1 der Verordnung (EU) Nr. 376/2014 zur Folge, dass der *Safety Manager* bzw. das *Safety Office* bei

⁴⁰ Art. 16 Abs. 1 der Verordnung (EU) Nr. 376/2014.

der Aufklärung von Vorfällen bzw. der Ergreifung von Massnahmen zur Verbesserung der Flugsicherheit nicht alle Personendaten, sondern nur Namen und Adressen der an einem Vorfall involvierten bzw. in Ereignismeldungen genannten Personen geheim zu halten haben. Zudem dürfen sie auch diese personenbezogenen Angaben ausnahmsweise gegenüber anderen Personen, die nicht für die Umsetzung des Meldesystems verantwortlich sind, offenlegen, wenn «dies für die Untersuchung des Ereignisses im Hinblick auf die Verbesserung der Flugsicherheit zwingend notwendig ist»⁴¹. Dies kann bspw. dann der Fall sein, wenn die Vorgeschichte von Ereignissen abgeklärt wird: Wird bei einem Ereignis in einem Luftfahrtunternehmen die Ausbildung der an einem Ereignis beteiligten Crewmitglieder beleuchtet, um allfällige Defizite in der Schulung der Mitarbeitenden aufzudecken, wird man kaum vermeiden können, die Identität der entsprechenden Crewmitglieder im Rahmen der Untersuchung offenzulegen. In solchen Fällen ist der die Abklärungen vornehmende *Safety Manager* bzw. das *Safety Office* allerdings angehalten, so schonend wie möglich mit den Namen und Adressen der involvierten Personen umzugehen.

Dann jedoch, wenn die Informationen aus dem Meldewesen vollständig anonymisiert sind, dürfen diese «bei Bedarf innerhalb der Organisation verbreitet» werden.⁴² Unter einer Anonymisierung versteht die Verordnung (EU) Nr. 376/2014 dabei «die Tilgung aller personenbezogenen Angaben aus den übermittelten Ereignismeldungen, soweit sich diese Angaben auf den Meldenden und auf in einem gemeldeten Ereignis genannte Personen beziehen, sowie aller Angaben, einschliesslich des Namens der an dem Ereignis beteiligten Organisation(en), aus denen sich die Identität des Meldenden oder Dritter ergeben kann oder die anhand der Ereignismeldung Rückschlüsse darauf zulassen»⁴³. Mit anderen Worten: Es müssen auch Hinweise auf juristische Personen entfernt werden, wenn durch diese Angaben der Schutz der natürlichen Personen vereitelt würde. So anonymisierte Informationen dürfen sodann betriebsintern – und m. E. auch betriebsextern – frei zirkulieren.

In der Konsequenz sind Ereignismeldungen bzw. die daraus gewonnenen Informationen immer dann zu anonymisieren, wenn diese den Kreis der für das Meldewesen zuständigen Personen verlassen und die Kenntnis der Personendaten nicht zum Zweck der Untersuchung eines Ereignisses oder zur Verbesserung der Flugsicherheit unerlässlich ist. Dies ist bspw. dann zu berücksichtigen, wenn Ereignismeldungen oder die in solchen enthaltenen Daten und Informationen auf den Servern der Organisation abgelegt werden. Soweit nicht nur der *Safety Manager* bzw. das *Safety Office* auf diese Speicher Zugriff haben, sind die Ereignismeldungen bzw. die Informationen zu anonymisieren.

Besonders zu berücksichtigen ist diese Pflicht zur Anonymisierung, wenn die für das Meldewesen zuständigen Personen wie der *Safety Manager* oder das *Safety Office* über vorgefallene Ereignisse kommunizieren, indem bspw. in einer *Safety Promotion* oder im Rahmen von betriebsinter-

⁴¹ Art. 16 Abs. 2 UAbs. 1 der Verordnung (EU) Nr. 376/2014.

⁴² Art. 16 Abs. 2 UAbs. 2 der Verordnung (EU) Nr. 376/2014.

⁴³ Art. 2 Ziff. 9 der Verordnung (EU) Nr. 376/2014.

nen Schulungen solche Ereignisse behandelt werden. Solche Formen der Kommunikation haben so zu erfolgen, dass möglichst keine Rückschlüsse auf die daran beteiligten Personen gemacht werden können.

Gerade in kleineren Betrieben kann es dabei schwierig sein, Ereignismeldungen bzw. deren Informationen vollständig zu anonymisieren, da alleine aus der Beschreibung des Geschehensablaufs Mitarbeitende Rückschlüsse auf die am Ereignis beteiligten Personen ziehen können. Eignet sich z. B. in einer Ausbildungsorganisation für Pilotinnen und Piloten ein Vorfall im Zusammenhang mit Kunstflug, so ist der in das Ereignis involvierte Fluglehrer rasch identifiziert, wenn innerhalb der Ausbildungsorganisation nur einer der Mitarbeitenden die Berechtigung hat, Kunstflug zu unterrichten. In solchen Fällen ist es m.E. die Aufgabe des *Safety Managers* bzw. des *Safety Office*, eine Güterabwägung zwischen den Interessen der in ein Ereignis involvierten Personen an ihrer Privatsphäre und dem Sicherheitsgewinn, der aus der Offenlegung gewisser Daten und Informationen aus einer Ereignismeldung gewonnen werden kann, vorzunehmen. Dabei ist eine Offenlegung von Angaben zu den am Ereignis beteiligten Personen nur dann zulässig, wenn die Interessen an dieser Offenlegung das Risiko einer Identifizierung dieser Personen überwiegen. Ohne Weiteres ergibt sich aus diesen Überlegungen, dass bspw. in einer *Safety Promotion* oder in einer anderen Art der Kommunikation über Ereignisse Namen und Adressen der in ein Ereignis involvierten Personen nie offengelegt werden dürfen, da diese Informationen nicht zur Verbesserung der Flugsicherheit beitragen.

Abschliessend ist darauf hinzuweisen, dass sich diese Pflicht zur Anonymisierung grundsätzlich auch aus dem Schweizer Datenschutzgesetz ergibt. So besagt Art. 6 Abs. 4 DSG, dass Personendaten «vernichtet oder anonymisiert [werden müssen], sobald sie zum Zweck der Bearbeitung nicht mehr erforderlich sind». Die Verordnung (EU) Nr. 376/2014 geht allerdings noch ein kleines Stück weiter, indem sie besagt, dass auch die Angaben zu juristischen Personen zu entfernen sind, wenn durch diese Rückschlüsse auf die meldenden oder in einer Meldung genannten Personen gezogen werden können. Solche Angaben zu juristischen Personen werden durch das Datenschutzgesetz nämlich grundsätzlich nicht erfasst.⁴⁴

4.7 Festlegung interne Regeln

Schliesslich bestimmt Art. 16 Abs. 11 der Verordnung (EU) Nr. 376/2014, dass die zivilaviatischen Organisationen interne Regeln festzusetzen haben, «in denen dargelegt wird, wie die Grundsätze der Redlichkeitskultur [...] in ihrer Organisation gewährleistet und umgesetzt werden». Dies kann bspw. so vollzogen werden, indem die Regeln der *Just Culture* im

⁴⁴ Vgl. dazu die Definition in Art. 5 Bst. a DSG, die unter Personendaten «alle Angaben, die sich auf eine bestimmte oder bestimmbare natürliche Person beziehen», versteht. Selbstredend kann argumentiert werden, dass Angaben zu juristischen Personen, die Rückschlüsse auf natürliche Personen ermöglichen, auch Personendaten im Sinne des Datenschutzgesetzes darstellen. Indem die Verordnung (EU) Nr. 376/2014 dies allerdings explizit erwähnt, geht sie ein kleines Stück über den Schutzgehalt des Datenschutzgesetzes hinaus.

Personalreglement oder in Betriebshandbüchern (*Operations Manual*) konkretisiert werden.

Besondere Anforderungen an den Inhalt dieser betriebsinternen Konkretisierungen der *Just Culture* stellt die Verordnung (EU) Nr. 376/2014 keine. Ziel der Verordnung ist m.E. dann auch viel weniger, dass die Unternehmen durch die Festsetzung interner Regeln die Redlichkeitskultur weiterentwickeln und zusätzliche Schutzgehalte schaffen. Vielmehr soll durch die Wiederholung dessen, was aufgrund der Verordnung (EU) Nr. 376/2014 bezüglich der *Just Culture* ohnehin gilt, sichergestellt werden, dass diese Regeln allen Mitarbeitenden bekannt sind und die *Just Culture* damit effektiv umgesetzt wird. Zudem können den Mitarbeitenden, die für die Implementierung der *Just Culture* verantwortlich sind, durch die Festlegung interner Regeln einfach verständliche Leitlinien zur Verfügung gestellt werden.

Einzig zum Prozess, wie solche internen Regeln geschaffen werden, macht die Verordnung (EU) Nr. 376/2014 Vorgaben. So erwähnt deren Art. 16 Abs. 11 UAbs. 1, dass vor der Festlegung der internen Regeln die Personalvertreter konsultiert werden müssen. Des Weiteren gibt die Verordnung (EU) Nr. 376/2014 der oben erwähnten *ROJCA* das Recht zu verlangen, dass ihr die internen Regeln vor deren Umsetzung zur Überprüfung vorgelegt werden. M.E. hat dies in der Schweiz allerdings keine praktische Bedeutung.

4.8 Zusammenfassung

Zusammenfassend bedeuten die oben aufgeführten Anforderungen einer betrieblichen *Just Culture*, dass Organisationen der Zivilluftfahrt Ereignismeldungen bzw. deren Daten und Informationen nur zur Verbesserung der Flugsicherheit einsetzen dürfen. Ausgeschlossen ist dabei insbesondere deren Verwendung, um Nachteile gegen meldende oder in den Meldungen genannte Personen zu begründen.

Des Weiteren haben die Organisationen die Ereignismeldungen vertraulich zu behandeln. Dies bedeutet, dass insbesondere Namen und Anschriften von in Ereignismeldungen genannten Personen durch jene Mitarbeitenden, welche für die Umsetzung des Meldewesens zuständig sind, anderen nicht offengelegt werden dürfen, ausser es sei zur Aufklärung des Ereignisses zwingend notwendig. Zudem sind aus Ereignismeldungen, sobald diese bzw. deren Daten und Informationen betriebsintern oder über den Betrieb hinaus verbreitet werden, sämtliche Hinweise, die Rückschlüsse auf die an einem Ereignis beteiligten Personen ermöglichen, zu entfernen.

Ohnehin müssen Personendaten, welche in Ereignismeldungen enthalten sind, unter besonderer Schonung bearbeitet werden. Diesbezüglich legt die Verordnung (EU) Nr. 376/2014 allerdings nichts wesentlich Anderes fest, als nicht schon aufgrund des Datenschutzes gelten würde.

Schliesslich haben die Organisationen die Regeln der *Just Culture* umzusetzen, indem sie diese in internen Regularien festhalten. Auf diese Weise sollen die Schutzgehalte der *Just Culture* sämtlichen Mitarbeitenden

bekanntgemacht und durch einfache Worte aufgezeigt werden, wie die Redlichkeitskultur zu implementieren ist.

5. Sanktionen trotz *Just Culture*

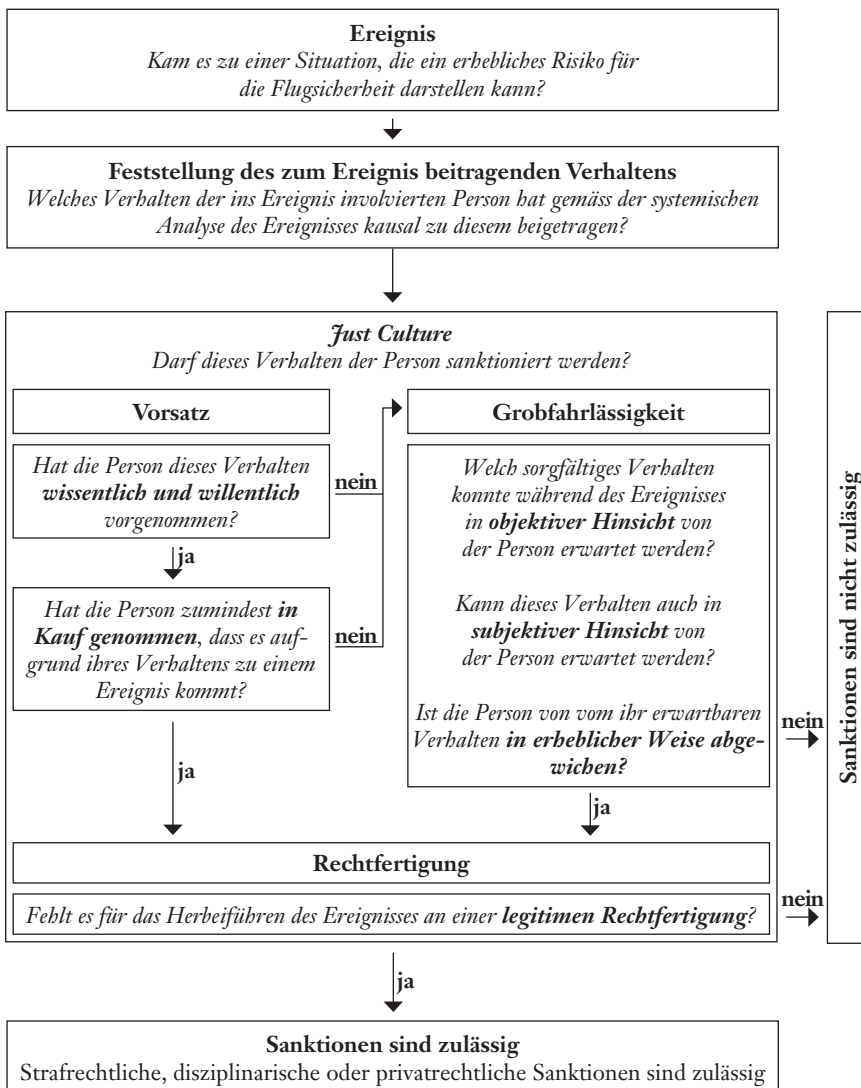
5.1 Schema zur Prüfung der Zulässigkeit von Sanktionen

Wie bereits oben mehrfach erwähnt wurde, ist es nicht das Ziel der *Just Culture*, fehlbare Personen in jedem Fall vor Sanktionen ihrer Arbeit- oder Auftraggeber zu schützen. Vielmehr dürfen unter bestimmten Voraussetzungen weiterhin Sanktionen ergriffen werden. So bestimmt nämlich Art. 16 Abs. 10 der Verordnung (EU) Nr. 376/2014, dass der in Abs. 9 vorgesehene Schutz nicht gilt, erstens bei Vorsatz sowie zweitens, «wenn es zu einer offenkundigen, schwerwiegenden und ersten Missachtung eines offensichtlichen Risikos gekommen ist und ein gravierender Mangel an beruflicher Verantwortung hinsichtlich der Wahrnehmung der unter den Umständen ersichtlich erforderlichen Sorgfalt vorliegt, wodurch eine Person oder Sache vorhersehbar geschädigt oder die Flugsicherheit ernsthaft beeinträchtigt wird». Mit anderen Worten gilt der Schutz der *Just Culture* also nicht, wenn eine Person entweder vorsätzlich oder grobfahrlässig ein Ereignis herbeigeführt hat. In diesen beiden Fällen dürfen weiterhin Sanktionen gegen diese fehlbare Person folgen.

In der Praxis führt die Beurteilung, ob die Voraussetzungen von Art. 16 Abs. 10 der Verordnung (EU) Nr. 376/2014 im Einzelfall erfüllt sind, immer wieder zu Schwierigkeiten. Um diese Beurteilung zu erleichtern, wurden verschiedene Entscheidungsbäume entwickelt.⁴⁵ Vorteil solcher Entscheidungsbäume ist ihre Einfachheit in der Anwendung. Nachteile dieser Hilfestellungen sind allerdings, dass erstens die Gefahr besteht, dass gewisse Aspekte gänzlich vergessen gehen, wenn sie nicht im Entscheidungsbaum enthalten sind, und dass zweitens die Entscheidungsbäume eine gewisse Differenziertheit in der Prüfung des Einzelfalls – insbesondere bezüglich der Fahrlässigkeit – vermissen lassen.

Aus diesem Grund wird nachfolgendes Schema präsentiert, das eine systematische Herangehensweise an die Prüfung der Zulässigkeit von Sanktionen gemäss der *Just Culture* vorschlägt. Dabei versucht dieses Schema, einerseits die Vorteile eines Entscheidungsbaumes zu nutzen, andererseits erlaubt es aber gerade in Bezug auf die Fahrlässigkeit eine umfassende Prüfung des Einzelfalls.

⁴⁵ Vgl. bspw. die *Behaviour Identification* im FAiR3 System der englischen Beratungsfirma Baines Simmons, publiziert in ihrer Broschüre FAiR3 System, A Behaviour-Based System For Operationalising And Sustaining A Just Culture, Version 3.3, September 2024, S. 13.



In den nächsten Abschnitten werden die einzelnen Schritte dieses Schemas genauer erläutert.

5.2 Das Ereignis sowie die Feststellung des zum Ereignis beitragenden Verhaltens

Vorbedingung der Prüfung, ob Sanktionen gemäss den Regeln der *Just Culture* gegen fehlbare Personen ergriffen werden können, ist, dass sich ein Ereignis, bei dem es zu einem erheblichen Risiko für die Flugsicherheit gekommen ist, zugetragen hat. Nur in solchen Fällen kommen die Regeln der *Just Culture* überhaupt zur Anwendung. Liegt also bspw. ein Fall von Mobbing oder eine Straftat wie z. B. Diebstahl vor, kann gegen die fehlbaren Personen ohne Berücksichtigung der *Just Culture* vorgegangen werden, selbst wenn die in einer Organisation für Sanktionen zuständigen Personen von diesen Sachverhalten nur aufgrund von Mel-

dungen über das Meldewesen Kenntnis erlangt haben. Ohnehin sollten solche Sachverhalte nicht über das *Occurrence Reporting*, sondern über Kanäle fürs *Whistleblowing* gemeldet werden. Auch bei derartigen Meldungen können zwar die Meldenden von einem gewissen Schutz profitieren. Dieser leitet sich allerdings nicht aus der *Just Culture* gemäss der Verordnung (EU) Nr. 376/2014 ab, sondern aus anderen Rechtsgrundlagen wie der in der Schweiz nicht anwendbaren Richtlinie (EU) 2019/1937.⁴⁶

Erfahren die in einer Organisation für das Meldewesen zuständigen Personen von einem Ereignis, haben sie dieses im Detail abzuklären und die dahinterliegenden Gefahrenquellen zu analysieren.⁴⁷ Für diese systemische Analyse wurden in der Praxis verschiedene Verfahren entwickelt, wie bspw. die *5-Why-Methode*. Diese Methoden dienen in erster Linie dazu, zu ermitteln, welche technischen, betrieblichen, menschlichen, organisatorischen oder systemischen Faktoren kausal zu einem Ereignis geführt haben. Die eingegangenen *Occurrence Reports* spielen dabei eine wichtige Rolle, um diese Faktoren zu ermitteln.

Dabei ist nicht entscheidend, ob das Verhalten einer involvierten Person der auslösende Faktor für das Ereignis war. In der Praxis führt meistens das zeitgleiche Vorliegen verschiedenster ungünstiger Faktoren zur Entwicklung eines Ereignisses, womit dieses selten das Resultat des Verhaltens einer einzelnen Person ist.⁴⁸ Infolgedessen ist lediglich danach zu fragen, welches Verhalten einer involvierten Person kausal zum Ereignis beigetragen hat. Des Weiteren ist zu bedenken, dass in der Praxis allenfalls nicht zweifelsfrei geklärt werden kann, welches Verhalten eine am Ereignis beteiligte Person gezeigt hat. In solchen Fällen ist aus Fairnessgründen immer von der für die beteiligte Person günstigeren Sachverhaltsvariante auszugehen.

5.3 Prüfung, ob das Verhalten gemäss der *Just Culture* sanktioniert werden kann

Ist das Verhalten der Person, welches kausal zum Ereignis beigetragen hat, auf die oben beschriebene Art und Weise hinreichend geklärt, stellt sich die Frage, ob das Verhalten aus Sicht der *Just Culture* sanktioniert werden darf. Dabei ist zuerst danach zu fragen, ob vorsätzlich gehandelt wurde. Nur wenn dies verneint werden kann, ist zu untersuchen, ob Grobfahrlässigkeit vorliegt. Ist sodann entweder Vorsatz oder Grobfahrlässigkeit gegeben, ist abschliessend zu prüfen, ob nicht legitime Rechtfertigungsgründe für das gezeigte Verhalten bestehen.

⁴⁶ Vgl. dazu Foundation for Aviation Competence, Forschungsstudie zur *Just Culture* im Auftrag vom Bundesamt für Justiz, 2022, S. 48 ff.

⁴⁷ Vgl. Art. 13 Abs. 1 der Verordnung (EU) Nr. 376/2014.

⁴⁸ Vgl. exemplarisch das *Swiss Cheese Model* von JAMES REASON, bspw. dargelegt in seinem Buch *Managing the risks of organizational accidents*, Aldershot 2001, S. 9.

5.3.1 Prüfung des Vorsatzes

Vorsatz liegt immer dann vor, wenn eine Person ein Ereignis mit voller Absicht – also wissentlich und willentlich – auslöst.⁴⁹ Wissen und Wille müssen dabei sowohl die vorgenommenen Handlungen umfassen als auch die durch diese Handlungen ausgelöste Folgen. Infolgedessen ist zuerst danach zu fragen, ob eine Person das zum Ereignis beitragende Verhalten wissentlich und willentlich vorgenommen hat. Ist dies zu bejahen, ist anschliessend zu untersuchen, ob die Person durch ihr Verhalten beabsichtigte, das Ereignis auszulösen. Als Beispiel für ein vorsätzlich herbeigeführtes Ereignis kann ein Mitarbeiter eines Flugplatzes genannt werden, der wissentlich und willentlich einen Gepäckswagen nicht korrekt sichert, weil er zusehen möchte, wie dieser durch den *Jet Blast* eines vorbeifliegenden Flugzeuges über das Vorfeld geschoben wird.⁵⁰

In der Praxis sind so verursachte Ereignisse allerdings eine Seltenheit. Vorsätzlich handelt eine Person allerdings auch, wenn sie durch ihr bewusstes Verhalten zwar nicht beabsichtigt, ein Ereignis auszulösen, dieses allerdings in Kauf nimmt. Dieser sogenannte Eventualvorsatz liegt bspw. vor, wenn eine Fluglehrerin bei Wetterprognosen, die erwarten lassen, dass die minimalen Wetterbedingungen für einen Sichtflug zumindest auf einem Teil der geplanten Strecke nicht gegeben sind, einen Schulungsflug unter Sichtflugbedingungen vornimmt und dabei in Instrumentenflugbedingungen gerät. In diesem Fall hat die Fluglehrerin wissentlich und willentlich den Flug unternommen, wobei sie zumindest in Kauf nahm, dass sie damit ein Ereignis⁵¹ herbeiführt.

Infolgedessen sind für die Prüfung, ob Vorsatz vorliegt, zwei Fragen zu stellen: Erstens ist danach zu fragen, ob die Person das zum Ereignis beitragende Verhalten wissentlich und willentlich vorgenommen hat. Ist dies zu bejahen, ist anschliessend zu untersuchen, ob die Person durch ihr Verhalten beabsichtigte bzw. ob sie zumindest in Kauf nahm, dass es aufgrund ihres Verhaltens zu einem Ereignis kam. Sollten beide Fragen mit ja beantwortet werden müssen, liegt vorsätzliches Handeln vor. Sofern allerdings nur eine der beiden Fragen mit nein zu beantworten ist, ist auch der Vorsatz zu verneinen. In diesem Fall muss in einem nächsten Schritt geprüft werden, ob das zum Ereignis beitragende Verhalten allenfalls grobfahrlässig war.

5.3.2 Prüfung der Grobfahrlässigkeit

Art. 16 Abs. 10 Bst. b der Verordnung (EU) Nr. 376/2014 verwendet nicht den Ausdruck der Grobfahrlässigkeit, sondern beschreibt die Voraussetzung, unter der der Schutz der *Just Culture* verwehrt werden darf, als Situation, in der es «zu einer offenkundigen, schwerwiegenden und ernststen Missachtung eines offensichtlichen Risikos gekommen ist und

⁴⁹ Aufgrund der meist privatrechtlichen Natur der Sanktionen ist es m.E. angezeigt, hier die Begrifflichkeiten aus dem Privat- und nicht aus dem Strafrecht zu übernehmen. Vgl. zum Vorsatz im Privatrecht z. B. BK OR-BREHM, Art. 41 N 192 ff.

⁵⁰ Die Auswirkungen eines *Jet Blast* können zu einem Ereignis führen. Vgl. explizit Ziff. 1.1.(11) des Anhangs IV der Durchführungsverordnung (EU) Nr. 2015/1018.

⁵¹ Der unbeabsichtigte Einflug in Instrumentenflugbedingungen stellt, sofern die Crew nicht über die dafür notwendigen Lizenzen verfügt, ein Ereignis dar. Vgl. Ziff. 1.1.(7) des Anhangs V der Durchführungsverordnung (EU) Nr. 2015/1018.

ein gravierender Mangel an beruflicher Verantwortung hinsichtlich der Wahrnehmung der unter den Umständen ersichtlich erforderlichen Sorgfalt vorliegt, wodurch eine Person oder Sache vorhersehbar geschädigt oder die Flugsicherheit ernsthaft beeinträchtigt wird». M. E. darf diese in den Vorschriften der Verordnung (EU) Nr. 376/2014 recht umständlich verfasste Voraussetzung als Grobfahrlässigkeit verstanden werden.

Eine solche Grobfahrlässigkeit liegt immer dann vor, wenn in einem wesentlichen Ausmass von Sorgfaltspflichten abgewichen wird.⁵² Mit anderen Worten handelt grobfahrlässig, wer «unter Verletzung der elementarsten Vorsichtsgebote handelt und dadurch ausser Acht lässt, was jedem verständigen Menschen in der gleichen Lage und unter den gleichen Umständen hätte einleuchten müssen».⁵³ Sinkt bspw. eine Pilotin bei einem Landeanflug in Instrumentenflugbedingungen unterhalb die Entscheidungshöhe, ohne Sichtkontakt zur Piste zu haben, und kommt es dadurch beinahe zu einem Unfall, so handelt die Pilotin grobfahrlässig.

Ob Grobfahrlässigkeit gegeben ist, muss dabei für jede an einem Ereignis beteiligte Person individuell geprüft werden. Ausgangspunkt dieser Prüfung ist dabei, festzulegen, welche Sorgfalt von der am Ereignis beteiligten Person erwartet werden durfte. Dieser Sorgfaltsmassstab muss in einem ersten Schritt in objektiver Hinsicht ermittelt werden. Mit anderen Worten ist zuerst danach zu fragen, welches sorgfältige Handeln während des vorgefallenen Ereignisses von einer vernünftig und redlich handelnden Person erwartet werden durfte. Während der Vornahme dieser Prüfung hat man sich also gedanklich in die Situation der in ein Ereignis involvierten Person zu versetzen und zu fragen, welches Verhalten von einer vernünftig und redlich handelnden Drittperson in dieser Situation hätte erwartet werden dürfen. Dabei sind sämtliche von der am Ereignis beteiligten Person unabhängigen Faktoren zu bedenken, welche das Verhalten der Person in der konkreten Situation beeinflussen konnten. Dazu gehören namentlich Gesetze, Vorschriften und Reglemente, welche ein gewisses Handeln in solchen Situationen vorschreiben. Des Weiteren zu bedenken sind insbesondere organisatorische Faktoren wie Arbeitsabläufe und Kontrollmechanismen, die gewisse Verhaltensweisen erwarten lassen. Ebenso müssen Umwelteinflüsse wie Tageszeit, Lichtverhältnisse oder Wetter berücksichtigt werden. Grundlage dieser Überlegungen bildet dabei die oben erwähnte vertiefte systemische Analyse des Ereignisses, welche die Faktoren, die zum Ereignis geführt haben, hergeleitet hat. Aus diesen Faktoren sind sämtliche zu beachten, welche nicht von den persönlichen Eigenschaften der ins Ereignis involvierten Person abhängen. Auf diese Weise wird im Ergebnis festgestellt, welcher objektive Sorgfaltsmassstab von der am Ereignis beteiligten Person erwartet werden durfte.

⁵² Vgl. z. B. BSK OR I-WIDMER LÜCHINGER/WIEGAND, Art. 99 N 6. Auch hier ist es m. E. angezeigt, die Begrifflichkeiten aus dem Privatrecht anzuwenden.

⁵³ So die konstante Rechtsprechung des Bundesgerichts. Vgl. anstelle vieler BGE 143 I 147 E. 5.3.4.

In einem zweiten Schritt ist danach zu fragen, ob das so in objektiver Hinsicht ermittelte sorgfältige Verhalten von der ins Ereignis involvierten Person auch in subjektiver Sicht erwartet werden durfte. Es gibt verschiedene Faktoren, die den objektiv ermittelten Sorgfaltsmassstab für eine bestimmte Person herabsetzen oder erhöhen. Zu berücksichtigen sind insbesondere Fähigkeiten, Fachkenntnisse, Bildungsgrad, Berufsprofil, Alter, Ausbildung oder Erfahrung. Mit anderen Worten müssen sämtliche Eigenschaften der am Ereignis beteiligten Person dahingehend beleuchtet werden, ob sie dazu führen, dass die Person den objektiv ermittelten Sorgfaltsmassstab nicht erreichen konnte oder ob die Person z. B. aufgrund spezieller Fachkenntnisse sogar eine erhöhte Sorgfalt hätte anwenden müssen. Auf diese Weise wird im Ergebnis ermittelt, welches sorgfältige Handeln von der ins Ereignis involvierten Person in der konkreten Situation erwartet werden durfte.⁵⁴

Weicht die am Ereignis beteiligte Person von dem so für sie individuell festgelegten sorgfältigen Handeln ab, handelt sie fahrlässig. Mit anderen Worten zeigte die Person nicht die von ihr erwartbare Sorgfalt. Um grobfahrlässig zu handeln, hat die Person allerdings auch in erheblicher Weise von dieser Sorgfalt abzuweichen. So geht aus Art. 16. Abs. 10 der Verordnung (EU) Nr. 376/2014 dann auch hervor, dass nur eine «schwerwiegende[.] und ernste[.] Missachtung eines offensichtlichen Risikos» bzw. ein «gravierender Mangel an beruflicher Verantwortung» zur Aufhebung des durch die *Just Culture* gewährten Schutzes führt. Damit wird klar, dass bei einer nur leichten Abweichung vom individuell erwartbaren Verhalten auch keine Sanktionen folgen dürfen. Ob eine in ein Ereignis involvierte Person erheblich von der von ihr erwartbaren Sorgfalt abweicht, ist dabei ein Ermessensentscheid, der im Einzelfall getroffen werden muss.

5.3.3 Prüfung von Rechtfertigungsgründen

Was in der Verordnung (EU) Nr. 376/2014 zwar keine Erwähnung findet, m.E. aber dennoch sowohl beim vorsätzlichen wie auch beim grobfahrlässigen Handeln geprüft werden muss, ist der Umstand, dass eine Person allenfalls ein Ereignis herbeiführt, weil sie für ihr Verhalten gute Gründe hat. Solche guten Gründe können namentlich darin liegen, dass das von der Person gezeigte und zu einem Ereignis beitragende Verhalten von übergeordneter Instanz verordnet wurde. So kann es bspw. sein, dass der Vorgesetzte eines Mitarbeitenden diesem die Anweisung erteilt, aus Effizienzgründen von bestimmten Sicherheitsvorschriften abzuweichen. Kommt es dadurch zu einem sicherheitsrelevanten Ereignis, hatte dieser Mitarbeitende legitime Gründe, sich wie vom Vorgesetzten erwartet zu verhalten. Infolgedessen kann dieser Mitarbeitende von Sanktionen seitens des Arbeitgebers verschont bleiben, selbst wenn von ihm hätte erwartet werden dürfen, dass er sich gegen die Anweisung seines Vorgesetzten stellt und die Vorschriften einhält.

⁵⁴ Diese individualisierende Bestimmung des Sorgfaltsmassstabs ist dem Privatrecht, nicht aber dem Strafrecht fremd. Aus Sicht der *Just Culture* ist es allerdings entscheidend, dass die persönliche Erfahrung und Ausbildung der an einem Ereignis beteiligten Personen berücksichtigt wird. Vgl. dazu exemplarisch die Definition der Redlichkeitskultur in Art. 2 Ziff. 8 der Verordnung (EU) Nr. 376/2014.

Ebenso kann es sein, dass eine zu einem Ereignis beitragende Person dieses durch ein Verhalten auslöst, durch das sie berechnete Interessen schützen wollte. Als Beispiel kann eine Fluglehrerin genannt werden, die einen Flugschüler, welcher akute gesundheitliche Probleme entwickelt, so schnell wie möglich in ärztliche Obhut bringen will und dazu das vorgeschriebene Anflugverfahren auf einen Flugplatz abkürzt, um möglichst rasch landen zu können.⁵⁵

Solche Rechtfertigungsgründe können aber nur dann zu einem Absehen von Sanktionen führen, wenn sie das gezeigte Verhalten auch legitimieren. Entsprechend ist eine Abwägung vorzunehmen, indem der Schweregrad des Fehlverhaltens mit dem das Verhalten legitimierenden Grund verglichen wird. Überwiegen die Rechtfertigungsgründe die Schwere des Fehlverhaltens, muss von Sanktionen abgesehen werden. Andernfalls können Sanktionen ausgesprochen werden. In diesem Fall können die Motive der handelnden Person immer noch bei der Auswahl der Sanktion mildernd berücksichtigt werden.

5.4 Ergreifen von Sanktionen unter Verwendung der Ereignismeldungen

Gelangt man am Ende des oben dargestellten Prüfschemas zum Schluss, dass das zu einem Ereignis beitragende Verhalten vorsätzlich oder grobfahrlässig war und jegliche Rechtfertigungsgründe fehlen, erlauben die Anforderungen der *Just Culture* das Ergreifen von Sanktionen. Dazu gehören namentlich strafrechtliche Sanktionen wie eine Strafanzeige, disziplinarische Folgen wie eine Anzeige des Sachverhalts gegenüber dem BAZL oder privatrechtliche Sanktionen wie eine Kündigung. Dabei stellen Anforderungen der *Just Culture* gemäss der Verordnung (EU) Nr. 376/2014 keinerlei Vorschriften auf, wie diese Sanktionen ausgestaltet sind. Auch drastische Sanktionen stehen gegebenenfalls in Übereinstimmung mit der *Just Culture*.

Der Wortlaut von Art. 16. Abs. 10 der Verordnung (EU) Nr. 376/2014 bestimmt allerdings ausdrücklich, dass bei Vorliegen von Vorsatz oder Grobfahrlässigkeit lediglich der Schutz aus Abs. 9 dieser Bestimmung, also das Verbot der Nachteilsausübung, nicht gilt. Damit stellt sich die Frage, ob bei Vorsatz oder Grobfahrlässigkeit die Ereignismeldungen dazu verwendet werden dürfen, die zu ergreifenden Nachteile zu begründen. In der Praxis bilden Ereignismeldungen nämlich immer wieder die einzigen Quellen, aufgrund derer der Sachverhalt eines Ereignisses bekannt ist. Dürften Ereignismeldungen in keinem Fall zur Klärung von Schuld- und Haftungsfragen verwendet werden, wie dies – was oben erläutert wurde – in Art. 15 Abs. 2 UAbs. 2 Verordnung (EU) Nr. 376/2014 gefordert wird, würde dies regelmässig bedeuten, dass in Fällen, in denen Nachteile gegen an einem Ereignis beteiligte Personen in Übereinstimmung mit der *Just Culture* ausgeübt werden sollen, für die Begründung dieser Nachteile keine verwertbaren Beweise vorliegen. Damit würde die Ausübung dieser Nachteile einer gerichtlichen Überprüfung kaum standhalten. Da, wie erwähnt, die Redlichkeitskultur

⁵⁵ Luftraumverletzungen stellen Ereignisse dar. Vgl. Ziff. 1.3.(2) des Anhangs V der Durchführungsverordnung (EU) Nr. 2015/1018.

keine Immunität von Mitarbeitenden gegenüber Sanktionen fordert, ist m.E. zu fordern, dass bei Vorliegen der Voraussetzungen nach Art. 16 Abs. 10 der Verordnung (EU) Nr. 376/2014 Ereignismeldungen auch gegen meldende oder in den Meldungen genannte Personen verwendet werden dürfen, um die zu ergreifenden Sanktionen zu begründen.

Zusammenfassend dürfen damit Ereignismeldung dazu verwendet werden, um das Verhalten der ins Ereignis involvierten Person zu ermitteln und um das hier vorgestellte Schema durcharbeiten. Stellt sich sodann heraus, dass es in Übereinstimmung mit den Anforderungen der *Just Culture* zulässig ist, Nachteile auszuüben, dürfen diese durch die eingereichten Ereignismeldungen begründet werden. Damit ist bei Vorliegen der Voraussetzungen von Art. 16 Abs. 10 der Verordnung (EU) Nr. 376/2014 nicht nur der Schutz nach Abs. 9 dieser Verordnung, sondern auch jener von Art. 15 Abs. 2 UAbs. 2 aufgehoben. Die übrigen Anforderungen der Redlichkeitskultur bleiben davon allerdings unberührt.

6. Rechtsbehelfe und -mittel gegen Verletzungen der *Just-Culture-Prinzipien*

Abschliessend ist danach zu fragen, welche rechtlichen Möglichkeiten eine Person hat, wenn sie Verstösse gegen die Anforderungen der *Just Culture* feststellt. Als Erstes ist diesbezüglich auf Art. 16 Abs. 12 der Verordnung (EU) Nr. 376/2014 zu verweisen, welcher vorsieht, dass sich in solchen Fällen Angestellte – und m.E. auch Auftragnehmer – an die staatliche Stelle wenden können, welche die betriebsinterne Umsetzung der *Just Culture* überwacht. In der Schweiz ist dies das ROJCA. Wie oben bereits erwähnt, kann das ROJCA bei Verletzungen der Redlichkeitskultur allerdings lediglich ans BAZL gelangen und dieses beraten. Sanktionen gegen fehlbare Unternehmen kann dabei weder das BAZL noch das ROJCA aussprechen, weil dazu in der Schweiz die nötige Rechtsgrundlage fehlt. In der Konsequenz bleibt die Meldung an das ROJCA wohl in den allermeisten Fällen ohne einschlägige Folgen.

Im Übrigen hängen die rechtlichen Möglichkeiten einer in der *Just Culture* verletzten Person von der Art der Verletzung und der vertraglichen Verbindung zum verletzenden Unternehmen ab. Wird bspw. einem Arbeitnehmenden aufgrund einer Ereignismeldung unter Verletzung der Redlichkeitskultur gekündigt, kann dies eine missbräuchliche Kündigung im Sinne von Art. 336 OR⁵⁶ darstellen, gegen die mittels entsprechender Zivilklage vorgegangen werden kann. Nicht mit der *Just Culture* vereinbare mündliche Rügen oder schriftliche Verwarnungen können allerdings kaum effektiv bekämpft werden. Zwar steht es Arbeitnehmenden frei, zu verlangen, dass unzulässige Verwarnungen aus dem Arbeitsdossier entfernt werden. Verweigert sich ein Arbeitgeber allerdings diesem Ansinnen, würde das Ergreifen einer entsprechenden Klage das Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden derart stören, dass eine entsprechende Klage in der Praxis wohl kaum ergriffen wird.

⁵⁶ Bundesgesetz betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches vom 30. März 1911 (Fünfter Teil: Obligationenrecht) (SR 220).

Bei Personen, welche im Auftragsverhältnis einer Organisation tätig sind, sind die rechtlichen Möglichkeiten, gegen mit der *Just Culture* unvereinbare Sanktionen vorzugehen, noch eingeschränkter. Aufgrund des im Auftragsrecht fehlenden Kündigungsschutzes ist lediglich die Forderung von Schadenersatz denkbar, wenn bspw. ungerechtfertigt das Honorar gekürzt oder das Vertragsverhältnis aufgelöst wird, was gegebenenfalls über eine entsprechende Klage durchgesetzt werden kann.

Verletzt ein Unternehmen allerdings jene Anforderungen der *Just Culture*, welche dem Datenschutz ähnlich sind, kann dies – analog zu Verstössen gegen das Datenschutzgesetz⁵⁷ – eine Verletzung der Persönlichkeit im Sinne von Art. 28 ZGB⁵⁸ darstellen. Behandelt eine Organisation der Zivillaviatik also Ereignismeldungen nicht vertraulich oder anonymisiert sie betriebsintern zugängliche Daten und Informationen, welche aus Meldungen gewonnen wurden, nicht hinreichend, kann dies eine Verletzung der Privatsphäre oder der Ehre darstellen. Dies ermöglicht einer verletzten Person, klageweise die Ansprüche gemäss Art. 28a ZGB durchzusetzen, indem bspw. verlangt wird, dass die die Vertraulichkeit verletzende Informationen entfernt werden.

Schliesslich kann eine Person, wenn gegen sie unter Verletzung der *Just Culture* Strafanzeige eingereicht oder disziplinarische Sanktionen ergriffen werden, Schadenersatz vom die Redlichkeitskultur verletzenden Unternehmen verlangen. Die eingereichte Strafanzeige bleibt hingegen gültig und gegen die Durchführung eines Strafverfahrens kann wenig unternommen werden. Ebenso wenig kann bspw. gegen den Betreiber eines Flugplatzes vorgegangen werden, welcher einem Mitarbeitenden eines Unterhaltsbetriebs die Zugangsberechtigung entzieht, weil ihn dessen Arbeitgeber entgegen der *Just Culture* angezeigt hat. Drittunternehmen sind nämlich an die Anforderungen der betrieblichen *Just Culture* nicht gebunden, weshalb diese auch klageweise nicht durchgesetzt werden können.

Insgesamt zeigt sich damit, dass Personen, die in ihren Rechten, welche sich aus den Anforderungen der *Just Culture* ergeben, verletzt werden, nur sehr eingeschränkt rechtliche Instrumente zur Verfügung stehen. Insbesondere kann die Verletzung der Redlichkeitskultur an sich mangels entsprechender Rechtsgrundlage nicht sanktioniert werden.

7. Schluss

Die betriebliche *Just Culture* stellt zweifelslos ein wichtiges Element zur Verbesserung der Flugsicherheit dar. Dabei richtet die Verordnung (EU) Nr. 376/2014 diverse rechtliche Anforderungen an die Organisationen der Zivilluftfahrt, wie letztere die *Just Culture* umzusetzen haben. Die Umsetzung dieser rechtlichen Anforderungen bietet in der Praxis immer wieder Schwierigkeiten. Dabei liegt der Grund dieser Schwierigkeiten nicht zuletzt im äusserst interpretationsbedürftigen Wortlaut der Verordnung.

⁵⁷ Vgl. Art. 30 DSG.

⁵⁸ Schweizerisches Zivilgesetzbuch vom 10. Dezember 1907 (SR 210).

Entscheidend für die Effektivität der *Just Culture* ist allerdings weniger die Klarheit der rechtlichen Vorgaben. Vielmehr spielen die Organisationen der Zivilluftfahrt bzw. deren Verhalten die ausschlaggebende Rolle in der Umsetzung der Redlichkeitskultur. Innerhalb dieser Organisationen entscheidet sich nämlich, wie mit Mitarbeitenden oder Auftragnehmenden, die Ereignismeldungen einreichen oder in solchen genannt werden, umgegangen wird. Mit anderen Worten tragen also die Organisationen der Zivilluftfahrt – allen rechtlichen Vorgaben zum Trotz – selbst die Verantwortung dafür, ob dort eine strafende oder eine redliche Kultur gelebt wird.