



EFBH-Politik zur Arbeitnehmermitbestimmung und Managementsystemen für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

I. Einleitung

Unternehmen befinden sich in Privatbesitz und deshalb werden alle Entscheidungen bezüglich der Arbeitsplätze allein durch den Arbeitgeber getroffen. Jedoch sind alle Folgen dieser Entscheidungen für die Arbeitnehmer sehr relevant. Man kann sagen, dass alle relevanten Aspekte der Arbeits- und folglich der Lebensbedingungen durch diese Entscheidungen betroffen sind. .Deshalb war die Frage der Demokratisierung der Arbeitsbeziehungen von Beginn der industriellen Revolution an ein wichtiges Thema für die Arbeitnehmerbewegung.

Wenn man die Situation der Arbeitnehmer und deren Rechte am Arbeitsplatz von früher mit heute vergleicht, wurden einige beachtliche Fortschritte erreicht. Dieser Fortschritt wurde natürlich durch verschiedene Triebkräfte unterstützt, zum Beispiel die Demokratisierung der Gesellschaften, die technische Entwicklung, usw., aber er ist hauptsächlich das Ergebnis kollektiver und kontinuierlicher Aktionen der Gewerkschaftsbewegung.

Zum einen hat der erreichte Grad der Arbeitnehmermitbestimmung einen wirklichen Fortschritt in Bezug auf demokratischere Arbeitsbeziehungen gebracht, aber er ist immer noch ungenügend, vor allem was die Mitbestimmung betrifft. Zum anderen wird der bestehende Grad der Mitbestimmung durch einige politische und wirtschaftliche Entscheidungen bedroht.

Darunter u.a.:

- ✚ die EU-Politik einer "besseren Regulierung"/" Vereinfachung". Die "hochrangige Arbeitsgruppe" hat ihre Ergebnisse in speziellen Berichten für alle Politikbereiche vorgestellt. Dieser Bericht, der sich ausdrücklich mit Arbeitsschutz beschäftigt, stellt einige der (positiven) Eckpfeiler der EU-Politik in Sachen Arbeitsschutz in Frage.
- ✚ der allgemeine Trend auf europäischer Ebene, strikte Regulierungen durch eine weichere Regulierung zu ersetzen, d.h. freiwillige Vereinbarungen, Vereinbarungen von Sozialpartnern und breite Anwendung des Prinzips der Subsidiarität.
- ✚ die aktuelle und vielleicht auch zukünftige Krise kann die bestehenden Ebenen der Arbeitnehmermitbestimmung durch, zum Beispiel, eine vermehrte Anwendung von prekärer Arten der Beschäftigung unterminieren

Deshalb ist eine solide rechtliche Grundlage einschließlich aller relevanten Aspekte der Arbeitnehmermitbestimmung eine wichtige Grundlage für weitere industrielle Demokratie. Die EFBH ist nicht gegen das (funktionierende) Prinzip der Subsidiarität und nicht gegen (funktionierende) freiwillige Vereinbarungen, Benchmarking und Selbstregulierung. Aber die EFBH ist davon überzeugt, dass wegen des Ungleichgewichts der Macht zwischen Arbeitgeber - als Eigentümer des Unternehmens - und den Arbeitern, alle Aspekte der Arbeitsbeziehungen durch einen klaren rechtlichen Rahmen abgesichert sein müssen. Dieser rechtliche Rahmen muss sowohl individuelle als auch kollektive Rechte abdecken und das Rückgrat für die Demokratisierung am Arbeitsplatz sein.

Hinter diesem Hintergrund unter Berücksichtigung der Tatsache, dass eine fortgeschrittene Anwendung von Managementsystemen für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz festgestellt werden muss, hat der EFBH-Exekutivausschuss dieses Papier beschlossen, indem unsere Ansicht und Position bezüglich der Beziehung von Managementsystemen für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und der Arbeitnehmermitbestimmung dargelegt wird.

II. Arten der Mitbestimmung

Es gibt unterschiedliche Grade und verschiedene Modelle der Arbeitnehmermitbestimmung im Allgemeinen und auch beim Arbeitsschutz. All diese Modelle haben ihre eigene Geschichte und sie gehen zurück auf spezielle kulturelle Momente und Traditionen, als auch auf ein spezielles allgemeines rechtliches System und schließlich auf politische Entscheidungen und die periodische Bestätigung dieser Entscheidungen.

- ✚ Ein erster Parameter für eine Unterscheidung zwischen den verschiedenen Modellen ist, ob eine Verfassung für die Arbeitnehmermitbestimmung auf Unternehmensebene besteht oder nicht. Diese Darstellung kann durch Stellvertreter von Gewerkschaften oder durch die Wahl von Kandidaten, die aus der Arbeiterschaft stammen, unabhängig von der Gewerkschaftsmitgliedschaft geschehen.
 - § Die rechtliche Grundlage ist das Rückgrat für jede Art der Mitbestimmung und die europäische Rechtsprechung bietet ein gemeinsames Fundament auf der Grundlage von Mindestanforderungen.
 - § In Zukunft sollte dieses europäische Fundament ausgebreitet und vertieft werden.
 - § Obwohl sich auch die Rechtsgrundlage durch politische Entscheidungen verschlechtern kann, bietet die rechtliche Grundlage allgemeine Rahmenbedingungen für alle Arbeiter, unabhängig von ihrer Stellung oder des Sektors, indem sie arbeiten
- ✚ Arbeitnehmermitbestimmung kann auch auf Tarifvereinbarungen beruhen. Dieses Modell wird in einigen Ländern angewandt und eine starke Position der Arbeitnehmerstellvertreter ist auf dessen Grundlage entstanden. In einigen Ländern wird durch die Tarifvereinbarungen die rechtliche Grundlage noch übertroffen. Diese Verordnungen in den Tarifvereinbarungen bieten manchmal eine Grundlage für Gesetzesänderungen.
 - § Tarifvereinbarungen spielen eine wichtige Rolle und die Arbeitnehmer sind direkt in die Verhandlung involviert.
 - § Diese Art eines Rechtsinstruments ist einfacher zu ändern und an sich verändernde Bedingungen am Arbeitsplatz anzupassen.
 - § Abhängig von der Beschaffenheit der Tarifvereinbarungen sind eine Fragmentierung der speziellen Mitbestimmungsrechte und die Einrichtung von verschiedenen Ebenen der Mitbestimmung mögliche negative Aspekte.
- ✚ Ein Instrument, das in letzter Zeit immer beliebter geworden ist, sind die freiwilligen Vereinbarungen und Instrumente. Diese Instrumente wurden teilweise von den Unternehmen gefördert, aber auch von Gewerkschaften.
 - § Ein positiver Aspekt dieser Instrumente ist, dass beide Parteien positiv an eine spezielle Vereinbarung gebunden sind - das ist (normalerweise) das Ergebnis ihrer eigenen Verhandlungen.
 - § Wo freiwillige Vereinbarungen andere (rechtliche) Instrumente nicht ersetzen, können diese Vereinbarungen zusätzliche Rechte oder Strukturen für die Mitbestimmung bieten.

- § In Bezug auf diese Instrumente ist eine wichtige Rolle der Gewerkschaften die Schaffung einer Beziehung zwischen diesen Instrumenten der Unternehmen und den allgemeinen und rechtlichen Diskussionen zur Mitbestimmung.
- § Ein besonderes Problem ist die Verwendung von freiwilligen Vereinbarungen für Werbezwecke ohne echte Veränderungen in den Praktiken der Unternehmen. Diese haben meist keinen rechtlichen Status und deshalb können die Arbeitnehmer ihre Rechte nicht einklagen.
- ✚ Eine weitere Frage ist, ob die Arbeitnehmermitbestimmung ein individuelles oder ein kollektives Recht ist. Wir sind davon überzeugt, dass kollektive Rechte das Fundament für Demokratie in der Arbeit und die Grundlage für individuelle Rechte sind, und deshalb sind wir uns des speziellen Werts der individuellen Rechte bewusst. Heutzutage finden sich viele Arbeitssituationen und Arbeitsplätze, an denen die Menschen sehr unabhängig tätig sind und nicht an strenge Regeln gebunden sind Sie sind selbstbewusst in der Organisation ihrer eigenen Arbeit und deshalb fordern sie auch ein Mitbestimmungsrecht bezüglich ihrer Arbeitsbedingungen.
 - § Individuelle Rechte sind wichtig für den einzelnen Arbeiter in seiner täglichen Arbeitssituation, aber auch in Firmen, in denen es keinen Betriebsrat gibt.
 - § Heute spielt das spezielle Recht eines Individuums eine immer größere Rolle und passt zu der grundlegenden Idee der Gewerkschaften zur Verbesserung der Autonomie der Arbeitnehmer.
 - § Individuelle Rechte spielen auch eine wichtige Rolle in der modernen Strategie bezüglich Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, weil sie sich mehr auf die aktive Rolle aller Arbeiter konzentrieren, zum Beispiel im gesamten Prozess der Risikobewertung.
 - § Zum anderen sind individuelle Rechte verwundbarer als kollektive Rechte und vor allem prekäre Arbeiter sind normalerweise nicht in der Lage, individuelle Rechte am Arbeitsplatz zu genießen.
- ✚ Die Arbeitnehmermitbestimmung kann praktisch auch am Arbeitsplatz in informeller Weise gefördert werden. Eine veränderte Rolle der Arbeitskraft einschließlich der erhöhten Verantwortung bezüglich vieler Fragen der Arbeitsorganisation, was in vielen Bereichen der Produktion aber auch bei Dienstleistungen sichtbar ist, ist der Hintergrund dieser Entwicklung.

Die EFBH steht diesem Trend positiv gegenüber, da er in die Richtung von mehr Autonomie zielt Dennoch ist dieser Trend nicht allgemein und die Mitbestimmung auf der Grundlage dieser Tendenz ist die am meisten verwundbare. Dieser Trend ist jedoch auch umkehrbar und innerhalb des letzten Jahrzehnts konnten in einigen Industrien Regressionstendenzen meistens in Bezug auf neue Arten der Arbeitsorganisation beobachtet werden. Deshalb ist die EFBH davon überzeugt, dass eine starke rechtliche Grundlage und kollektive Rechte die individuellen Rechte am Arbeitsplatz am besten unterstützen.
- ✚ Ein weiterer Aspekt der Unterscheidung ist der Grad der Mitbestimmung. In Europa haben sich über die letzten Jahrzehnte unterschiedliche Formen entwickelt, wobei jede einen speziellen Rahmen für die Beziehungen zwischen Unternehmensleitung und Arbeitnehmerstellvertreter/Arbeiter bietet, und die auch die jeweiligen Praktiken der Mitbestimmung beeinflussen. Eine grobe Unterscheidung kann unter den folgenden Ebenen der Mitbestimmung gemacht werden:
 - § Unterrichtung
 - § Anhörung
 - § Mitbestimmung

Allgemein ist die EFBH für starke Gesetzgebungsanforderungen als eine Art Grundvoraussetzung für andere Arten und Aspekte der Mitbestimmung, hauptsächlich wegen der folgenden Aspekte:

- § Sie ist wichtig für das Erreichen eines gemeinsamen Grads der Rechte für alle Arbeiter.
- § Sie ist untrennbar mit der rechtlichen Vollstreckbarkeit verbunden.
- § Sie kann die Grundlage für andere Instrumente sein, zum Beispiel freiwillige Vereinbarungen, zusätzliche Rechte am Arbeitsplatz usw.

In diesem Hinblick sind die hauptsächlichsten Rechtsakte auf EU-Ebene zu nennen, die eine gemeinsame Grundlage bilden. Dieser Rahmen der EU-Gesetzgebung besteht unter anderem aus:

- § Anhörungsrechte bezüglich Massenentlassungen (89/59/EWG)
- § Beteiligung der Arbeitnehmer in Bezug auf Sicherheit und Gesundheitsschutz (89/381/EWG)
- § Beteiligung der Arbeiter in "europäischen Unternehmen" (2001/86/EG)
- § der Transfer von Unternehmen (2001/23/EG)
- § eine Rahmenrichtlinie zu Unterrichtung und Anhörung (2002/14/EG)
- § die Einrichtung eines Europäischen Betriebsrates (2009/38EG)

III. Arbeitnehmermitbestimmung beim Arbeitsschutz

In den meisten europäischen Ländern gibt es spezielle Organe, die sich mit der Arbeitssicherheit beschäftigen. In Europa gibt es viele unterschiedliche nationale Kulturen und diese Kulturen lassen sich nicht aneinander anpassen.

- § In einigen Ländern ist Arbeitsschutz die Aufgabe von allgemeinen Arbeitnehmerstellvertreterorganen und in manchen Ländern gibt es eigene Beauftragte für den Arbeitsschutz.
- § In einigen Ländern gibt es Sicherheitsbeauftragte und in anderen Ländern werden Ausschüsse für den Ausschuss eingerichtet.
- § In einigen Ländern verfügen die Sicherheitsbeauftragten über ein Gewerkschaftsmandat, in einigen Ländern nicht.
- § Die Rolle externer Organe und die Tatsache, ob Gewerkschaftsstellvertreter an diesen Organen beteiligt sind, ist auch von Land zu Land unterschiedlich.
- § Es wurden sehr spezifische Strukturen und Vorgänge, als auch eine spezielle Umwelt für den Arbeitsschutz, einschließlich Informationsquellen und unterstützender Institutionen, entwickelt. Dennoch hat die EU-Gesetzgebung einen Rahmen von Mindestanforderungen in Bezug auf die Mitbestimmung von Arbeitnehmern erschaffen. Dies ist ein gemeinsamer Ausgangspunkt für weitere Fortschritte in diesem Bereich. In diesem Hinblick müssen wir noch einmal die so genannte Rahmenrichtlinie (89/381/EG) und alle einzelnen Richtlinien nennen, die auf Art. 16 der Rahmenrichtlinien beruhen.
- § Diese europäische Gesetzgebung wird auch durch die europäische Charta der Grundrechte unterstützt, die (in Art. 27) die Rechte der Arbeitnehmer und deren Stellvertreter auf Unterrichtung und Anhörung durch die Arbeitgeber fordert. Dieser bestehende Rahmen bedeutet nicht, dass Regression und Rückschritte unmöglich sind. In diesem Hinblick sind zwei Entwicklungen bemerkenswert.

Dieser Rahmen ist bei Weitem nicht umfassend und eine weitere Verbesserung ist notwendig In diesem Hinblick konzentriert sich die EFBH auf die folgenden Aspekte:

- ✚ Arbeitnehmer und ihre Stellvertreter haben das Recht, umfassend informiert zu werden
Bestehende rechtliche Anforderungen, wie sie in der Rahmenrichtlinie und in der Tochtrichtlinie gemäß Art. 16 der Rahmenrichtlinien formuliert sind, müssen spezifiziert werden.
- ✚ Informationen über Veränderungen, die vom Arbeitgeber ausgehen und relevant für den Arbeitsschutz sind, müssen rechtzeitig bekannt gemacht werden, wodurch die Arbeitnehmer die Möglichkeit haben, den Prozess der Entscheidungsfindung zu beeinflussen.
- ✚ Der letzte Punkt beinhaltet auch die folgenden Aspekte, die alle einen starken Einfluss auf die Arbeitsbedingungen bezüglich Gesundheit und Sicherheit haben:
 - § neue Gebäude, Umstellungen und Ausweitungen der Produktion, verwaltungstechnische und andere Betriebsflächen.
 - § technische Installationen
 - § Arbeitsvorgänge und Arbeitsabläufe oder
 - § Arbeitsplätze
 - § mit rechtzeitiger Präsentation der notwendigen Dokumente
- ✚ In allen Aspekten und Phasen der Risikobewertung müssen die Arbeitnehmer und ihre Stellvertreter aktiv involviert sein. Dies betrifft die Abschätzung, die Bewertung selbst, die Definition der Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, die Umsetzung dieser Maßnahmen und die Nachfolgeaktivitäten.
- ✚ Obwohl man rechtliche Bestimmungen, Verordnungen, Leitfäden oder Ratschläge für die meisten Anliegen in Arbeitsschutz findet, hat der Arbeitgeber meistens eine breite Auswahl an möglichen Aktionen. In allen Fragen, in denen der Arbeitgeber Handlungsspielraum hat, sollten die Arbeitnehmer angehört werden. Zusätzlich sollten sie ein eigenes Recht zur Einberufung von Anhörungen bezüglich dieser Fragen haben.
- ✚ Stellvertreter der Arbeitnehmer müssen das Recht haben, Anhörungen und Verhandlungen mit den Arbeitgebern zu initiieren, wenn sich zeigt, dass Arbeitsbedingungen nicht den bestehenden Gesetzen oder Normen sprechen oder wenn Arbeitsbedingungen die Gesundheit der Arbeitnehmer gefährden.
- ✚ Die Arbeitnehmermitbestimmung kann praktisch auch am Arbeitsplatz gefördert werden. Eine veränderte Rolle der Arbeitskraft einschließlich der erhöhten Verantwortung bezüglich vieler Fragen der Arbeitsorganisation, was in vielen Bereichen der Produktion aber auch bei Dienstleistungen sichtbar ist, ist der Hintergrund dieser Entwicklung

IV. Managementsysteme für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

Managementsysteme für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz wurden für die hochriskanten Produktionen in großen Unternehmen, vor allem im Chemiesektor, entwickelt. Zu Beginn konzentrierten sie sich hauptsächlich auf sichere Vorgänge und auf die Prävention von Unfällen. Heute setzen auch andere Sektoren und kleinere Unternehmen Managementsysteme für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz ein. Des Weiteren ist heutzutage der Umfang umfassender, manchmal werden alle Aspekte des Arbeitsschutzes erfasst.

Im Allgemeinen erachtet die EFBH das Thema Managementsysteme für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz als janusköpfiges Instrument. Der mögliche positive Effekt ist die Einrichtung von Normen für die Organisation von Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz auf Unternehmensebene. Die Erschaffung von Normen für die Risikobewertung, die Einrichtung von Arbeitsplätzen und Vorgängen können dabei helfen, Arbeit sicherer zu

machen. Aber sie sehen auch einige mögliche negative Effekte. Ein Managementsystem wird von der Unternehmensleitung betrieben und vielleicht werden bereits bestehende Strukturen in Bezug auf Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz teilweise ersetzt werden. Daneben tendieren Unternehmensleitungen manchmal dazu, strategische Ziele und konkrete Ziele exklusiv zu formulieren, wenn sie einmal beschlossen haben, sich für ein Thema verantwortlich zu fühlen. Dann bleibt die Arbeitnehmerrückmeldung auf der Strecke

Dennoch hat die IAO im Jahr 2000 einen Leitfaden zur Anwendung von Managementsystemen für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz herausgegeben. In diesem Leitfaden befinden sich detaillierte Anforderungen für die Erstellung von Managementsystemen für Sicherheit und Gesundheitsschutz und wie diese betrieben werden können. Einer der Hauptaspekte dieses Leitfadens ist die Mitbestimmung der Arbeitnehmer und deren Stellvertreter. Desweiteren wird die kontinuierliche Verbesserung des Systems im IAO-Leitfaden gefordert. Gemäß diesen Leitfäden glauben wir, dass die Managementsysteme für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz zu einer Verbesserung der Organisation von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz in den Unternehmen beitragen können.

Die EFBH bemüht sich um eine fruchtbare Diskussion über und um die Umsetzung von Managementsystemen für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, wenn einige grundlegende Anforderungen berücksichtigt werden. Wenn diese Bedingungen eingehalten werden, glaubt die EFBH, dass alle Parteien von diesen Systemen profitieren werden, und die Unternehmensleitung zeigt ganz deutlich, dass sie das Thema Arbeitsschutz ernst nimmt.

IV: Spezielle Anforderungen bezüglich der Managementsysteme für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

Wie bereits erwähnt, sieht die EFBH die IAO-Leitlinien als Bezugspunkt. Sie bieten eine detaillierte Beschreibung aller Aspekte der Managementsysteme für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz.

1. Die EFBH fordert, dass die Mitbestimmung der Arbeiter bereits beim ersten Schritt beginnt. Vor der Erstellung des Systems muss es eine Anhörung zwischen Stellvertretern der Arbeitnehmer und der Unternehmensleitung geben.
2. Zu Beginn sollte eine gemeinsame Politik beider Parteien formuliert werden, welche die allgemeinen Ziele und die Beschreibung der unterschiedlichen Rollen aller involvierter Akteure berücksichtigt.
3. Die in Verbindung mit dem Managementsystem für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz eingeführten Strukturen sollen keinesfalls bestehende rechtliche Anforderungen bezüglich der Organisation des Arbeitsschutzes auf Unternehmensebene ersetzen.
4. Alle Informationen des Systems und für das System müssen den Arbeitnehmervertretern zugänglich gemacht werden und keine Information darf ausschließlich der Unternehmensleitung zugänglich sein.
5. Es muss eine Kommunikationspolitik bezüglich der Arbeitskraft formuliert werden. Das allgemeine Ziel sollte die bestmögliche Transparenz aller Informationen bezüglich der Managementsysteme für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz sein.
6. Das Hauptinstrument für die Unternehmen in Sachen Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz bleibt eine umfassende Risikobewertung. Die Mitbestimmung der Arbeitnehmerstellvertreter in allen Phasen dieses Prozesses und die Mitbestimmung jedes einzelnen Arbeiters in der Bewertung des Arbeitsplatzes/der Arbeitsumgebung ist dabei der Kern.

7. Das System soll sich nicht nur auf die Prävention von Unfällen konzentrieren (was manchmal die Tendenz ist), sondern alle Aspekte von Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, einschließlich psychosozialer Gefahren, in Bezug auf die Arbeit und die Arbeitsorganisation abdecken.
8. Es müssen klare Operationen bezüglich der Bewertung von Maßnahmen beschrieben werden und die Mitbestimmung der Arbeitnehmerstellvertreter und deren Zugang zu allen Informationen müssen sichergestellt sein.
9. Es muss auch eine Vorgehensweise für die kontinuierliche Verbesserung des Systems eingeführt werden.
10. Den VertreterInnen der Beschäftigten in Fragen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes dürfen aus ihrer Tätigkeit keine beruflichen Nachteile erwachsen, namentlich was die berufliche Aus- und Weiterbildung und die berufliche Entwicklung anbelangt. Während der ganzen Dauer ihres Mandates genießen sie einen umfassenden Kündigungsschutz.
11. Die Umsetzung der Managementsysteme für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz auf Unternehmensebene darf die aktive Beteiligung von externer Beratung und Hilfe nicht ausschließen. Es sollte das Recht der Arbeitnehmerstellvertreter als auch jedes einzelnen Arbeiters sein, externe Experten bei speziellen Fragen, die innerhalb der Strukturen des Unternehmens nicht zufriedenstellend beantwortet werden können, zu Rate zu ziehen.
12. In einem Managementsystem für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz sollte auch das Recht der Arbeitnehmer und deren Vertreter darauf, Initiativen bezüglich aller Aspekte ihrer Sicherheit und Gesundheit zu ergreifen, eingeräumt werden, was eine Vorgehensweise darüber, wie Probleme bzw. Vorschläge zu deren Lösung gehandhabt werden, mit einschließt.

Die EFBH ist stark davon überzeugt, dass, wenn ein Unternehmen diese Aspekte berücksichtigt, Managementsysteme für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz die Grundlage für mehr Vertrauen in gemeinsame Aktivitäten im Bereich Sicherheit und Gesundheit bilden wird. Die aktive Beteiligung aller Menschen und auch der Beitrag eines jeden Einzelnen ist hierbei der Kern. Eine richtige Umsetzung eines Managementsystems für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz wird nicht nur dabei helfen, klare Vorgehensweisen zu installieren, sondern auch die tägliche Aufmerksamkeit und Aktivierung der Arbeitnehmer fördern und somit die vorherrschende Kultur entsprechend verbessern. Dennoch dürfen solche Systeme nie die rechtlichen Anforderungen bezüglich des Managements von Sicherheit und Gesundheitsschutz auf Unternehmensebene ersetzen oder die rechtlichen Formen von Anhörungen und Verhandlungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerstellvertreter ersetzen.