



FÜR EINEN SICHEREN UND GESUNDEN ARBEITSPLATZ :

EIN GEWERKSCHAFTSLEITFADEN FÜR DEN KAMPF GEGEN VERHALTENSORIENTIERTEN ARBEITSSCHUTZ

I. Was ist verhaltensorientierter Arbeitsschutz?.....	1
II. Eine gewerkschaftliche Herangehensweise an den Arbeitsschutz.....	3
III. Aus- und Weiterbildung	5
IV. Einrichtung von gemeinschaftlichen Arbeitsschutz-Verwaltungsausschüssen der Gewerkschaft; Ernennung von Arbeitnehmervertreter/innen für Arbeitsschutz.....	5
V. Starke Kollektivverhandlungen zu Arbeitsschutzaspekten	6



I. WAS IST VERHALTENSORIENTIERTER ARBEITSSCHUTZ?

Viele Arbeitgeber haben verhaltensorientierte Arbeitsschutz-Programme (Behaviour-Based Safety, BBS) eingeführt, um die Gewerkschaftsorganisation zu schwächen und die Solidarität am Arbeitsplatz zu untergraben. Durch BBS-Programme werden die Beschäftigten mitunter lebensbedrohlichen Gefahren ausgesetzt. Diese Programme entbinden die Arbeitgeber von ihrer Verantwortung, einen sicheren Arbeitsplatz zu gewährleisten, und wälzen sie auf die Beschäftigten ab – angeblich sind es die „unsicheren“ Verhaltensweisen und Handlungen einzelner Beschäftigter, die zu Verletzungen, Erkrankungen und Todesfällen führen.

BBS-Programme weisen einige charakteristische Merkmale auf, zum Beispiel:

- Arbeitgeber, die von den Beschäftigten verlangen, innerhalb eines bestimmten Zeitraums eine gewisse Anzahl an Sicherheits- und Gesundheitsbeobachtungen vorzunehmen, oftmals an ihren Kolleg/innen;
- Anreizprogramme oder Disziplinierungsprogramme bei Verletzungen, die dazu führen, dass Gesundheits- und Sicherheitsvorfälle am Arbeitsplatz nicht mehr gemeldet werden;
- Abteilungen werden gegeneinander ausgespielt, indem die Abteilung oder Beschäftigtengruppe, die die niedrigsten Verletzungs-/Erkrankungszahlen meldet, einen Preis erhält;
- Bonusprogramme des Managements in Verbindung mit geringen Meldezahlen bei Verletzungen/Erkrankungen;
- Schulungen für Beschäftigte zur Beobachtung „kritischer“ oder „unsicherer“ Verhaltensweisen;
- Die Betonung „geeigneter Hebetekniken“, statt eine Aufgabe nach ergonomischen Grundsätzen zu gestalten.

Dieser Leitfaden legt dar, wie sich Gewerkschaften gegen BBS-Programme wehren oder ihre Implementierung von vornherein verhindern können.

Hinweis: Das Foto wurde vor der COVID-19-Pandemie aufgenommen



Internationale Normen und Leitlinien basieren auf dem Grundsatz, dass die Verantwortung für ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld beim Arbeitgeber liegt. Die Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation besagt, „dass Arbeitnehmer vor Krankheiten und Verletzungen, die im Zusammenhang mit ihrer Beschäftigung stehen, zu schützen sind“. Darum ist eine Politik festzulegen und umzusetzen, deren Ziel darin besteht, „Unfälle und Gesundheitsschäden, die infolge, im Zusammenhang mit oder bei der Arbeit entstehen, zu verhüten, indem die mit der Arbeitsumwelt verbundenen Gefahrenursachen, soweit praktisch durchführbar, auf ein Mindestmaß herabgesetzt werden.“ (IAO-Übereinkommen C155 über Arbeitsschutz und Arbeitsumwelt, 1981)

WARUM SIND BBS-PROGRAMME SO GEFÄHRLICH, UND WARUM SOLLTE IHRE GEWERKSCHAFT ETWAS DAGEGEN UNTERNEHMEN?

- BBS-Systeme wälzen die Verantwortung für einen sicheren und gesunden Arbeitsplatz vom Arbeitgeber auf die Beschäftigten ab. Das steht im Widerspruch zu IAO-Übereinkommen, nationalen Gesetzen und Normen und zu den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen¹, denen zufolge die Arbeitgeber die Verantwortung für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz tragen.
- Außerdem setzen sie Anreize, Verletzungen, Erkrankungen und Gefahren nicht zu melden.

- BBS-Programme unterlaufen gewerkschaftliche Arbeitsschutzvertreter und -ausschüsse und untergraben die auf Kollektivverhandlungen beruhende Solidarität am Arbeitsplatz, indem sie die Beschäftigten gegeneinander ausspielen.
- BBS-Programme lenken davon ab, Gefahren zu ermitteln und einzudämmen.
- Gefahren, die nicht unter Kontrolle gebracht, beseitigt oder verringert werden, schaden den Beschäftigten weiter.

Gewerkschaften können verhaltensorientierte Arbeitsschutzprogramme am besten bekämpfen, indem sie die Implementierung von Gesundheits- und Sicherheitsverfahren veranlassen, die auf fundierten Arbeitsschutz-Grundsätzen basieren:

Gefahrenerkennung, Risikobewertung und Gefahrenabwehr basierend auf der Anwendung der **Hierarchie der Kontrollmaßnahmen**. Arbeitsschutzprogramme und -richtlinien sollten sowohl auf Prävention als auch auf Schutz ausgerichtet sein; sie sollten die Rechte der Arbeitnehmer/innen auf sichere und gesunde Arbeitsbedingungen und -umgebungen verteidigen und verbessern. Diese Programme begründen Abläufe und Programme, bei denen die Beschäftigten in alle Aspekte – einschließlich die Gefahrenerkennung und -abwehr – einbezogen werden. Gemeinschaftliche Verwaltungsausschüsse der Gewerkschaft bieten eine wertvolle Grundlage für Gespräche und gezielte Maßnahmen zur Verbesserung der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz.

GEFAHR ERKENNEN



GEFAHR BEURTEILEN



¹ **Hinweis:** Die **OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen** (auf Englisch) besagen in Kapitel V, Beschäftigung und Arbeitsbeziehungen, dass Unternehmen im Rahmen der geltenden Gesetze und Bestimmungen sowie der bestehenden Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen und internationalen Beschäftigungspraktiken: 4c) Angemessene Maßnahmen zur Gewährleistung der Gesundheit und der Sicherheit am Arbeitsplatz treffen sollen.

GEFAHR BESEITIGEN



GEFAHR ERSETZEN



II. EINE GEWERKSCHAFTLICHE HERANGEHENSWEISE AN DEN ARBEITSSCHUTZ

Eine gewerkschaftliche Herangehensweise an den Arbeitsschutz konzentriert sich auf die Erkennung und Beseitigung der Gefahren, die sich aus der Arbeit ergeben, am Arbeitsplatz vorhanden sind oder aus der Organisation der Arbeit einschließlich Arbeitszeiten, Arbeitsschichten und -plänen, Arbeitstempo und Personalstärke hervorgehen. Wirksame Gesundheits- und Sicherheitsprogramme basieren auf etablierten Arbeitsschutz-Grundsätzen: „Vorwegnahme, Erkennung, Bewertung und Eindämmung von Gefahren, die sich am oder durch den Arbeitsplatz ergeben und die Gesundheit und das Wohlbefinden der Beschäftigten beeinträchtigen können.“ (Fundamental Principles of Occupational Health and Safety, 2. Fassung, Benjamin O. Alli, Internationale Arbeitsorganisation)

Die Kernelemente von Arbeitsschutzprogrammen sind die **Gefahrenerkennung**, **Risikobewertung** und **Gefahrenabwehr**.

Bei der **Gefahrenerkennung** werden alle Ursachen für **potenzielle** Schäden, Verletzungen oder gesundheitliche Beeinträchtigungen der Menschen am Arbeitsplatz ermittelt. „Gefahr“ ist ein sehr weit gefasster Begriff, der physische, chemische, ergonomische, biologische und organisatorische Ursachen umfasst.

Gefahren werden häufig nach Kategorien mit Beispielen eingeordnet (Links auf Englisch):

- **BIOLOGISCH** – Beispiele: Bakterien, Viren, durch Blut übertragbare Krankheitserreger.
- **CHEMISCH** – Beispiele: Pestizide, Lösungsmittel, Reinigungsmittel.
- **ERGONOMISCH** – Beispiele: repetitive Bewegungen, unbequeme Körperhaltungen, Kraftanwendung, mangelhaft konzipierte Arbeitsplätze, Werkzeuge und Arbeitsmittel.
- **PHYSISCH** – Beispiele: Strahlung, Magnetfelder, extreme Temperaturen, extreme Druckverhältnisse (Überdruck oder Vakuum), Lärm.
- **PSYCHOSOZIAL** – Beispiele: Stress, Gewalt, Produktionsdruck, unzureichende Personalstärke.

- **SICHERHEITSBEZOGEN** – Beispiele: Stolper-/Rutschgefahr, unzureichende Maschinenschutzvorrichtung, Fehlfunktionen oder Ausfälle von Anlagen, elektrische Gefährdung, blockierte Türen, Brandgefahren, unsichere Gabelstapler, Expositionsrisiken.

Die Gefahrenerkennung erfolgt:

- Während der Gestaltung und Implementierung neuer Verfahren oder der Installation neuer Maschinen;
- Vor der Ausführung von Aufgaben, einschließlich Überprüfung von Anlagen oder Einhaltung von Abläufen;
- Während der Ausführung von Aufgaben
 - Achtet auf Veränderungen, anormale Bedingungen oder plötzliche Emissionen;
- Bei formellen oder informellen Inspektionen durch Arbeitsschutzausschüsse oder –vertreter/innen;
- Nach Vorfällen, die Verletzungen verursacht haben, einschließlich Beinahe-Unfällen, oder nach kleineren Vorfällen ohne Verletzungen.

Weltweit wenden Gewerkschaften Mapping-Verfahren an, um den Beschäftigten Gesundheits- und Sicherheitsgefahren am Arbeitsplatz aufzuzeigen. Dieser gemeinschaftliche Ansatz ermöglicht es den Beschäftigten, Gesundheits- und Sicherheitsprobleme am Arbeitsplatz anhand ihrer eigenen Erfahrungen zu dokumentieren. Dieser praktische, gemeinschaftliche Ansatz trägt nicht nur dazu bei, Probleme aufzudecken und das Bewusstsein zu schärfen, sondern ist auch ausschlaggebend für Rekrutierungen oder die Organisation von Kampagnen. Diese Verfahren sind partizipative Methoden, bei denen die Beschäftigten zusammenkommen und ihre eigenen Kenntnisse und Erfahrungen analysieren. Mit den gesammelten Informationen können Beschäftigte und Gewerkschaften Strategien zur Beseitigung oder Reduzierung von Gefahren am Arbeitsplatz und zur Verbesserung des Arbeitsschutzes erarbeiten. Weitere Informationen zu Mapping-Verfahren findet Ihr in Anhang 1, Seiten 8-11, der IUL-Veröffentlichung **MAKING WOMEN VISIBLE IN OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY** (auf Englisch).



GEFAHR ISOLIEREN/ TECHNISCHE KONTROLLEN



WARUM GEFAHREN ÜBERWACHT WERDEN MÜSSEN

Bestimmte Gesundheitsgefahren erfordern unter Umständen eine arbeitsmedizinische Überwachung. In diesem Fall sollten Überwachungsprogramme auch die Überwachung der Exposition von Beschäftigten gegenüber solchen Gefahren beinhalten.

Die wesentlichen Ziele einer solchen Überwachung sind:

- Ermittlung tatsächlicher Gefahren;
- Bestimmung des Expositionsgrades der Beschäftigten gegenüber schädlichen Wirkstoffen;
- Nachweis der Einhaltung von Vorschriften;
- Beurteilung der Notwendigkeit von Kontrollmaßnahmen; und
- Gewährleistung der Wirksamkeit der angewendeten Kontrollmaßnahmen.

RISIKOBEWERTUNG

Die Risikobewertung umfasst die folgenden Schritte:

- Ermittlung von Gefahren und Risikofaktoren, die Schäden verursachen können (Gefahrenerkennung).
- Analyse und Bewertung des mit dieser Gefahr einhergehenden Risikos (Risikoanalyse und Risikobeurteilung).
- Festlegung geeigneter Methoden zur Beseitigung der Gefahr oder Beherrschung des Risikos, wenn die Gefahr nicht beseitigt werden kann (Risikokontrolle).

Ein Risiko ist die Möglichkeit oder Wahrscheinlichkeit, dass ein Mensch verletzt wird oder eine gesundheitliche Beeinträchtigung erleidet, wenn sie oder er einer Gefahr ausgesetzt ist. Das betrifft auch den Verlust von Eigentum oder Anlagen oder schädliche Auswirkungen auf die Umwelt. Die Gefahrenbeurteilung und Durchführung einer Risikobewertung sind wesentliche Bestandteile des Prozesses, denn damit wird meist ermittelt, welche Gefahren zuerst in Angriff genommen werden und in welcher Reihenfolge die Gefahrenabwehr stattfindet. Die Risikobewertung muss geschlechtergerecht erfolgen.

Die Gefahrenerkennung kann eine lange Liste mit Gefahren ergeben, die alle angegangen werden müssen. Aber nicht alle Gefahren können sofort behoben werden. Darum muss mithilfe eines speziellen Prozesses bestimmt werden, welche Gefahren zuerst und in welcher Reihenfolge in Angriff genommen werden. Bei dieser Entscheidung kann der Risikobewertungsprozess herangezogen werden.

Die Risikobewertung der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz soll sicherstellen, dass Arbeitgeber Risiken erkennen und Risikokontrollmaßnahmen umsetzen, um Unfälle mit Todesfolge, Verletzungen und gesundheitsschädigende Arbeitsbedingungen zu verhindern/verringern. Oftmals sind Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet, Risikobewertungen der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz durchzuführen, **bevor** sie Arbeitnehmer/innen oder andere Menschen Gefahren durch Arbeitstätigkeiten aussetzen.

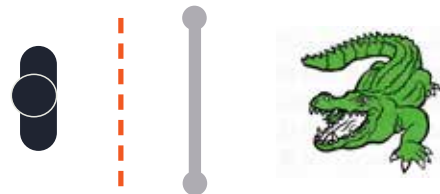
GEFAHRENABWEHR

Die Methoden zur Gefahrenabwehr sind erst nach der Gefahrenerkennung und **Risikobewertung** (auf Englisch) festzulegen, also nachdem die Gefahren und Risiken beurteilt und nach Priorität geordnet wurden.

Die wichtigsten Methoden zur Gefahrenabwehr sind:

- **BESEITIGUNG (EINSCHLIESSLICH SUBSTITUTION):** Die Gefahr wird vom Arbeitsplatz entfernt oder gefährliche Materialien oder Maschinen werden durch weniger gefährliche ersetzt.
- **TECHNISCHE STEUERUNGEN:** Umfassen Gestaltungen oder Modifikationen von Werken, Anlagen, Belüftungssystemen und Prozessen, die die Expositionsquelle reduzieren.
- **ADMINISTRATIVE KONTROLLEN:** Regelungen, mit denen die Ausführung der Arbeit verändert wird, einschließlich Zeitplanung, Richtlinien und anderen Vorschriften sowie Arbeitsabläufen wie Standards und Betriebsverfahren (einschließlich Schulungs-, Organisations-, Geräewartungs- und Körperhygienegewohnheiten).

ADMINISTRATIVE KONTROLLEN

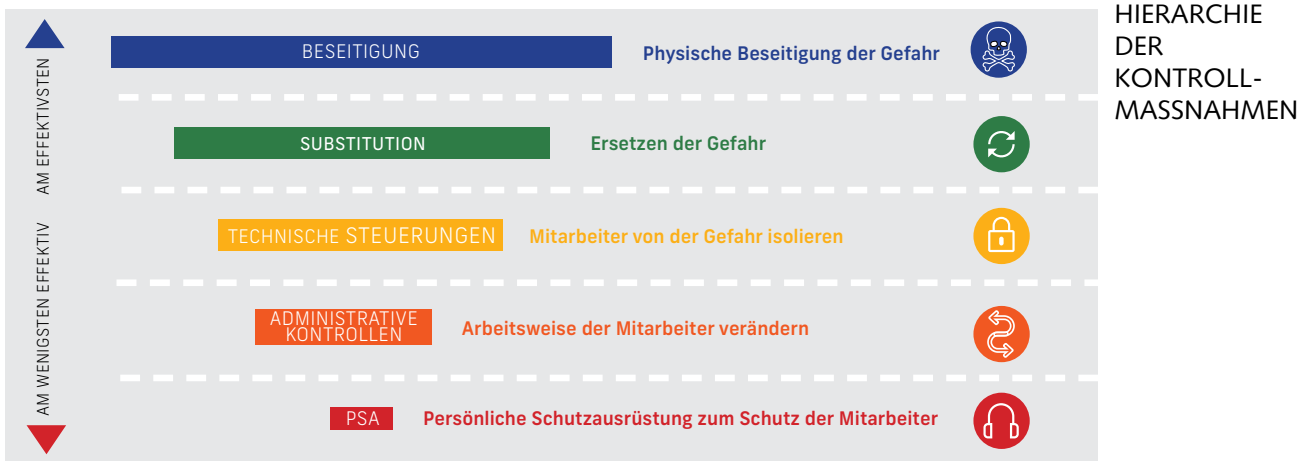


- **PERSÖNLICHE SCHUTZAUSRÜSTUNG (PSA):** Geschlechtergerechte Ausrüstung, die von den Beschäftigten getragen wird, um die Exposition – z. B. den Kontakt mit Chemikalien oder Lärmbelastung – zu reduzieren. Weitere Informationen, warum geschlechtergerechte PSA erforderlich ist, findet Ihr in der IUL-Veröffentlichung **Making Women Visible in Occupational Health and Safety** (auf Englisch).²

PERSÖNLICHE SCHUTZAUSRÜSTUNG TRAGEN



² Hinweis: In der IUL-Veröffentlichung **Making Women Visible in Occupational Health and Safety** werden auch weitere Sicherheits- und Gesundheitsaspekte für Arbeitnehmerinnen, z. B. Menstruation und die Notwendigkeit sauberer, sicherer, separater Sanitäreinrichtungen und Sozialräume am Arbeitsplatz, ausführlicher dargelegt.



Die **Hierarchie der Kontrollmaßnahmen** ist ein System zur **Eindämmung** von Risiken am Arbeitsplatz. Die **Hierarchie der Kontrollmaßnahmen** ist ein schrittweiser Ansatz zur Beseitigung oder Reduzierung von Risiken. Sie reiht **Risikokontrollen** vom stärksten Schutz und der größten Zuverlässigkeit bis zum geringsten und am wenigsten verlässlichen Schutz.

Ganz oben in der Hierarchie steht die Beseitigung von Gefahren und Risiken, gefolgt vom Reduzieren eines Risikos durch Ersatz, Isolierung und technische Steuerungseinrichtungen. Erst dann folgt die Reduzierung von Risiken durch administrative Steuerungen. Die Kontrolle und Reduzierung eines Risikos durch persönliche Schutzausrüstung (PSA) steht ganz unten in der Hierarchie. Sie sollte nur angewendet werden, wenn die übergeordneten Steuerungsmaßnahmen nicht möglich sind oder die Gefahr dadurch nicht vollständig beseitigt bzw. das Risiko nicht reduziert wird.

III. AUS- UND WEITERBILDUNG

Aus- und Weiterbildung sind wesentliche Bestandteile eines Gesundheits- und Sicherheitsprogramms. Durch einen „Train the Trainer“-Ansatz können sich Gewerkschaften an Programmen beteiligen, bei denen Gewerkschaftsmitglieder und Beschäftigte lernen, wie sie Schulungen zu Arbeitsschutzthemen für andere Gewerkschaftsmitglieder mithilfe eines gängigen partizipativen Bildungsansatzes unterrichten oder durchführen. Gewerkschaftsfunktionäre, Vertreter/innen, Vertrauensleute, gewerkschaftliche Arbeitsschutzbeauftragte und Ausschussmitglieder sowie Gewerkschaftsmitglieder sollten in den Grundlagen des Arbeitsschutzes geschult sein und vor allem mit diesen Themen vertraut sein:

- Rolle der Beschäftigten und Gewerkschaften beim Arbeitsschutz
- Erkennung von BBS-Programmen und Kenntnis ihrer schädlichen Auswirkungen

- Erkennung von Gefahren am Arbeitsplatz
 - Zuordnung von Gefahren am Arbeitsplatz
- Risikobewertung
- Gefahrenabwehr und die Hierarchie der Kontrollmaßnahmen
- Gesetzliche Rechte von Beschäftigten und Gewerkschaften in Bezug auf Arbeitsschutz
- Erfolgreiche Arbeitsschutzausschüsse

IV. EINRICHTUNG VON GEMEINSCHAFTLICHEN ARBEITSSCHUTZ-VERWALTUNGS-AUSSCHÜSSEN DER GEWERKSCHAFT; ERNENNUNG VON ARBEITNEHMERVERTRETER/INNEN FÜR ARBEITSSCHUTZ

Die Ernennung von gemeinsamen Arbeitsschutz (OSH)-Gewerkschaftsausschüssen und Arbeitnehmervertreter/innen für Arbeitsschutz kann die aktive Einbeziehung der Beschäftigten in den Arbeitsschutz fördern. Arbeitsschutzvertreter/innen verbessern bekanntermaßen die Gesundheits- und Sicherheitsbedingungen bei den Produktionsvorgängen und tragen zur Einführung von Abhilfemaßnahmen gegen erkannte Gefahren bei. Gemeinsame Arbeitsschutzausschüsse bieten eine wertvolle Grundlage für Gespräche und gezielte Maßnahmen zur Verbesserung der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz. Um etwas zu bewirken, sollten die Ausschüsse regelmäßig zusammenkommen, den Arbeitsplatz inspizieren und die Risikobewertungen des Arbeitgebers überprüfen, um sicherzustellen, dass die implementierten Risikokontrollmaßnahmen weiterhin die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer/innen wirksam schützen. OSH-Ausschüsse sollten die Arbeitnehmer/innen oder deren Vertreter/innen und die Vertreter des Arbeitgebers mit arbeitsschutzrelevanten Kenntnissen, Erfahrungen und Kompetenzen (sachkundige Personen) einbeziehen. Außerdem sollten Ausschüsse die Menschen am Arbeitsplatz repräsentieren (z. B. Frauen usw.).

3 **Hinweis:** Ein gemeinsamer Arbeitsschutzausschuss wird von der IAO definiert als „[ein] Ausschuss, in dem die Arbeitnehmervertreter für Arbeitsschutz und die Arbeitgebervertreter vertreten sind und der gemäß den nationalen Gesetzen, Vorschriften und Gepflogenheiten auf Organisationsebene eingerichtet wurde und arbeitet (<http://elcosh.org/document/3629/d001184/ilo-guidelines-for-health-and-safety-management-systems-2001.html>)“

Die Arbeitnehmervertreter für Arbeitsschutz, die Arbeitnehmerräte für Arbeitsschutz und die gemeinsamen Arbeitsschutzausschüsse (oder ggf. andere Arbeitnehmervertreter/innen) sollten:

- Ausreichende Informationen zu Arbeitsschutzangelegenheiten erhalten;
- Die Möglichkeit haben, Faktoren, die die Gesundheit und Sicherheit beeinflussen, zu untersuchen;
- Dazu angeregt werden, Arbeitsschutzmaßnahmen vorzuschlagen;
- Hinzugezogen werden, wenn neue Arbeitsschutzmaßnahmen geplant sind, und bevor diese umgesetzt werden;
- Bereit sein, die Beschäftigten um Unterstützung für Arbeitsschutzmaßnahmen zu ersuchen;
- Bei geplanten Änderungen von Arbeitsabläufen, -inhalten oder der Organisation der Arbeit, die sich auf die Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten auswirken könnten, hinzugezogen werden.



Gerichtlich bestellte⁴ und ermächtigte Arbeitnehmervertreter/innen für Arbeitsschutz sind das Rückgrat einer Gewerkschaft, wenn es um Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz geht. Sie sind die Augen und Ohren der Gewerkschaften in Gesundheits- und Sicherheitsfragen am Arbeitsplatz und spielen eine entscheidende Rolle bei der Reduzierung der arbeitsplatzbezogenen Todesfälle, Unfälle und gesundheitsschädigenden Arbeitsbedingungen. Viele kümmern sich auch um Umweltangelegenheiten. Arbeitsschutzvertreter/innen tragen dazu bei, die Arbeitnehmer/innen, die Öffentlichkeit und die Umwelt zu schützen.

Arbeitsschutzvertreter/innen kümmern sich um die tagtäglichen Arbeitsschutzangelegenheiten, stehen in Kontakt mit Arbeitsschutzausschüssen, die sich mit längerfristigen Angelegenheiten befassen, und sind in der Regel Mitglieder dieser Ausschüsse.⁵

Die IUL ermutigt alle Mitgliedsverbände, diesen Leitfaden zu nutzen; und zögert bitte nicht, ihn möglichst weit zu verbreiten.

Die IUL und ihre Abteilung Lebensmittelverarbeitung möchten sich auch bei allen IUL-Mitgliedsorganisationen für ihren Beitrag zu diesem Leitfaden bedanken, insbesondere bei der UFCW und ihrem Büro für Gesundheit & Sicherheit, das maßgeblich am Entwurf des Leitfadens beteiligt war.

www.iuf.org

⁴ **Hinweis:** In einigen Ländern sind Arbeitgeber gesetzlich dazu verpflichtet, sich bei Arbeitsschutzangelegenheiten mit ihren Beschäftigten zu beraten. Im Vereinigten Königreich beispielsweise verlangen die Vorschriften, dass die Beratung entweder direkt oder über einen von der Belegschaft gewählten oder von einer Gewerkschaft ernannten Sicherheitsvertreter zu erfolgen hat.

⁵ **Quelle:** Series of Training Manuals on Health, Safety and Environment for Agricultural Workers. IAO ACTRAV, IUL, IAO Genf, 2005, Handbuch 3, S. 55-75.

V. STARKE KOLLEKTIVVERHANDLUNGEN ZU ARBEITSSCHUTZASPEKTEN

Kollektivverhandlungen sollten:

- Der Gewerkschaft das Recht geben, sich als gleichberechtigter Partner an Arbeitsschutzangelegenheiten zu beteiligen;
- Gesundheits- und Sicherheitsprogramme hervorbringen, die auf den anerkannten Grundsätzen der Gefahrenerkennung, -bewertung und der Hierarchie der Kontrollmaßnahmen basieren;
- Bestrebt sein, BBS-Programmen zuzukommen;
- Arbeitsschutzvertreterpositionen für die Gewerkschaft am Arbeitsplatz einrichten.

