

Das Konzept der Arbeitssicherheit in Brasilien und seine Wirkung auf den Arbeitsalltag

*Clarisso Odebrecht, Alexandra Luiza Lorgus,
Paulo Ernani Borchard*

Vorbemerkung

Die Art und Weise, in der Prävention von Arbeitsunfällen oder Berufskrankheiten in Brasilien vollzogen wird, wird seit dem Beginn der Industrialisierung immer wieder durch die Präventionsbeauftragten hinterfragt. Es wurde bereits viel erreicht hinsichtlich der rechtlichen Absicherung des Arbeitnehmers, aber kaum etwas im Bereich der Bewusstseinsbildung bei den unmittelbar von der Arbeitssicherheit Betroffenen, d.h. dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber. Es werden im Folgenden zum einen die wichtigsten bestehenden Gesetze zur Arbeitssicherheit in Brasilien genannt und zum anderen wird versucht, den Leser zu einer Reflexion über die Bedeutung des Begriffs „Prävention“ im Kontext der Arbeitswelt zu bewegen. Dazu wird ein Vergleich der brasilianischen Gesetzgebung mit derjenigen in Deutschland durchgeführt und es werden einige Zahlen zu Arbeitsunfällen zur Untermauerung angeführt.

1. Einleitung

Das Nachdenken über Arbeitssicherheit impliziert das Nachdenken über Prävention, laut Garcia (2007) die goldene Regel, wenn es um arbeitsbedingte Unfälle oder Krankheiten geht. Außerdem sagt der Autor, dass „alle Anstrengungen auf die Prävention des Unglücks gerichtet sein sollen“ (Garcia 2007, S. 23), damit dem Angestellten jegliches Unglück oder Pathologie im Zusammenhang mit der Arbeit erspart bleibe.

Hergeleitet von lat. „praevention“, bedeutet „Prävention“ die Handlung oder das Ergebnis des Vorbeugens; eine vorausgehende Warnung oder Bemerkung, eine Vorsichtsmaßnahme, Vorsicht, Vorbedacht, vorausschauende Anordnung, und sollte im Arbeitsumfeld präsent sein, um die Gesundheit und Unversehrtheit des Arbeiters zu garantieren, was nach Lorgus und Odebrecht (2007, o.S.) Rechte sind, welche „die Eigenschaften eines weit verbreiteten Guts innehaben, eines trans-individuellen Rechts, unteilbar, dessen Träger nicht auf eine Gruppe beschränkt werden können“.

Im gesamten Verlauf der Geschichte der Arbeit seit der Sklavenwirtschaft bis hin zum Beginn der Lohnarbeit, über die Immigration und die zeitgleiche industrielle Revolution bis zu unserer heutigen Wissensgesellschaft, sind die Arbeitsbedingungen ein Synonym für die Möglichkeiten einer höheren oder niedrigeren Lebensqualität: Die Arbeitsbedingungen sind verknüpft mit dem Schutz der Grundrechte des Menschen, welche in Brasilien durch die Verfassung der Föderativen Republik Brasilien von 1988 garantiert werden.

Um den aktuellen Zustand der Arbeitssicherheit in Brasilien zu verstehen, wird dieser Beitrag in zwei aufeinanderfolgende Teile unterteilt: Zunächst werden allgemeine Überlegungen zur Gesetzgebung dargestellt und einige Daten genannt, die den Zustand dieses Bereichs in Brasilien widerspiegeln. Im Anschluss werden dann grundlegende Konzepte umrissen, die mit den Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten zusammenhängen, um dann kurz auf den „Technisch-Epidemologischen Zusammenhang“ einzugehen. Der nächste Schritt besteht darin, die brasilianischen Regelnormen (normas regulamentadoras = NRs) mit den deutschen Normen (BVG) zu vergleichen, um daraus einige Überlegungen zur Bedeutung von „Prävention“ und der Einstellung ihr gegenüber im brasilianischen Kontext zu gewinnen.

Der Vergleich zwischen Gesetzgebung und den statistischen Daten führt zur ersten Beobachtung bezüglich dieser Realität: dem Generalismus.

Im zweiten Teil geht es um Aspekte, wie die Verantwortung verstanden wird, die jede einzelne der beiden an der Prävention von Arbeitsunfällen beteiligten Seiten trägt. Abschließend folgen einige abschließende Überlegungen zur Bedeutung der „Prävention“ im Kontext der Arbeitswelt in Brasilien.

2. Der brasilianische Kontext

In Brasilien wurde die erste Gesetzgebung zum Schutz des Arbeitnehmers erst 1943 vorgenommen, unter der Bezeichnung CLT (Consolidação das leis do Trabalho = „Konsolidierung der Arbeitsgesetze“). Dieses Gesetz erfuhr im Jahre 1967 erstmals eine Abänderung, zu der die Unternehmen zum Schutz des Arbeitnehmers gezwungen wurden. Dabei wurde von dem Prinzip ausgegangen, dass Arbeitsplätze bereits sicher angelegt sein müssen und dass die Sicherheit von kompetenten Fachleuten (Ärzte, Ingenieure und Techniker aus dem Bereich Arbeitssicherheit) kontrolliert werden muss. 1958 wurde von der International Labour Organization (Organização Internacional do Trabalho = OIT), zu der auch Brasilien gehört, die Empfehlung Nr. 112 verabschiedet, welche die medizinische Versorgung in den Unternehmen zur Pflicht machte. Zur gleichen Zeit wurden Lateinamerika und der Karibikraum in den Berichten der WHO (World Health Organization – Organização Mundial da Saúde = OMS) als Länder auf-

geführt, in denen die Zahl der Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten diejenige der Industrieländer um das Sechs- bis Zehnfache übertraf (Anuário Brasileiro de Proteção 2008). Diese Tatsache veranlasste die WHO, Fisten und Ziele zur Senkung der Zahl von Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten für die brasilianische Regierung zu setzen, und zwar bis 1975 den Schutz von mindestens 40% der Arbeitsbevölkerung und den Anstieg dieser Zahl auf 70% bis 1980.

Mit diesem Druck der internationalen Gemeinschaft unternahm die brasiliatische Regierung einige Anstrengungen und erließ am 22. Dezember 1977 das Dekret 6.541. Dieses Dekret gilt als Meilenstein im Bereich der Prävention, da es das Kapitel 5 der CLT abänderte und so zum ersten Mal die rechtlichen Grundlagen für den Anspruch auf sichere und gesunde Arbeit schuf. Durch die Verordnung 3.214 des folgenden Jahres wurden dann die 28 Regelnormen zur Überwachung und Durchsetzung der Sicherheits- und Gesundheitszustände am Arbeitsplatz verabschiedet.

Trotz dieses Fortschritts in der Gesetzgebung wird von den Präventionsbeauftragten bis heute deren Überwachung und Durchsetzung bemängelt, ebenso wie die Notwendigkeit der Aktualisierung der Regelnormen. Seit 1978, als die ersten 28 Regelnormen verfasst wurden, erfuhr die Arbeitswelt unzählige Veränderungen. Es wurden jedoch nur fünf zusätzliche Normen verfasst und nur drei der alten Normen wurden nennenswert verändert.

Die folgende Tabelle zeigt die Zahl der Arbeitnehmer und der Arbeitsunfälle, die seit 1970 aufgezeichnet werden, in Schritten von zehn Jahren bis hin zum letzten Bericht des Arbeitsministeriums (Ministério do Trabalho e Emprego = MTE) mit den Daten von 2006. Man bedenke dabei, dass diese Daten auf amtlichem Weg erfasst werden, und zwar durch das Ausfüllen von Erklärungen zum Arbeitsunfall (Comunicação de Acidente do Trabalho = CAT) durch das Unternehmen. Es handelt sich dabei um ein von der INSS verlangtes amtliches Dokument zur Überweisung und Behandlung von Arbeitnehmern, die einen Unfall hatten. Die Daten bezüglich der Unfälle beziehen sich also lediglich auf die Arbeitnehmer, die einer offiziell angemeldeten Tätigkeit nachgehen. Die International Labour Organization vermutet, dass die Zahl der nicht angemeldeten Tätigkeiten in Brasilien sehr groß ist und dass die dargestellten Daten nur 4% der tatsächlich stattgefundenen Arbeitsunfälle in den einzelnen Zeiträumen enthalten.

Die Statistik zeigt einen signifikanten Anstieg der Unfallzahlen, dies muss jedoch nicht unbedingt heißen, dass die Arbeitnehmer sich tatsächlich öfter verletzen. Die eher wahrscheinliche Hypothese ist, dass immer mehr Unfälle von den Unternehmen gemeldet wurden. Eine besonders stark ansteigende Zahl weist außerdem auf das Verkehrschaos der Großstädte hin: die Zahl der Unfallopfer, die sich auf dem Arbeitsweg befanden, und dies sogar trotz großer Dunkelziffer. Bei einem Vergleich der Gesamtzahl an Arbeitsunfällen und Todesfällen und der offiziellen Gesamtzahl der Arbeitnehmer ergibt sich folgendes Bild (vgl. Tab. 2).

Tabelle 1

Jahr	Arbeiter	Unfälle			Summe Unfälle	Todes- fälle
		Arbeits- unfälle	Arbeits- weg	Krank- heiten		
1970	7.284.022	1.199.672	14.502	5.937	1.220.111	2.232
1980	18.686.355	1.404.531	55.967	3.713	1.464.211	4.824
1990	23.198.656	632.012	56.343	5.217	693.572	5.355
2000	26.228.629	304.963	39.300	19.605	363.868	3.094
2003	29.544.927	325.577	49.642	23.858	399.077	2.674
2006	35.155.249	403.264	73.981	26.645	503.890	2.717
Gesamtdurch- schnitt ^a	21.162.115	877.319	45.876	12.046	935.243	3.833

a Der Gesamtdurchschnitt wurde aus allen Durchschnittswerten der letzten 37 Jahre (von 1970 bis 2006) errechnet.

Quelle: Überarbeitet nach: Anuário da Revista Proteção 2008, S. 28

Tabelle 2

Jahr	Arbeit- nehmer	Unfälle/100.000		Todesfälle/100.000 Arbeitnehmer	Todesfälle/ 10.000 Unfälle
		Arbeitnehmer	Arbeitnehmer		
1970	7.284.022	16.751	31	18	
1980	18.686.355	7.836	26	33	
1990	23.198.656	2.990	23	77	
2000	26.228.629	1.387	12	85	
2003	29.544.927	1.351	9	67	
2006	35.155.249	1.433	8	54	

Quelle: Überarbeitet nach: Anuário da Revista Proteção 2008, S. 28

Die Zahlen der Arbeitsunfälle in Brasilien wurden in den letzten sechs Jahren nicht an die International Labour Organization weitergeleitet, weshalb ein Vergleich mit den aktualisierten Daten anderer Länder, etwa mit Deutschland, nicht möglich ist.

Den Zahlen der International Labour Organization zufolge betrug in Brasilien im Jahre 2004 die Zahl der ökonomisch aktiven (und somit arbeitenden) Bevölkerung 84.596.300 Personen. In Deutschland werden für das Jahr 2006 37.322.000 Arbeiter genannt. Die Größe der Dunkelziffer in Brasilien wird deutlich, wenn man die Zahl der gemeldeten Unfälle vergleicht. Während in Brasilien im Jahre 2000 326.710 Unfälle und 2.503 Todesfälle gemeldet wurden, waren es in Deutschland im Jahre 2005 1.029.520 Unfälle und 863 Todesfälle (Anuário Brasileiro de Proteção 2008).

3. Arbeitsunfall und Berufskrankheit

Artikel 19 des Gesetzes 8.213 vom 24.07.1991 definiert den „Arbeitsunfall“ als Unfall, der während der Ausübung der Arbeit im Dienste eines Unternehmens oder bei der Ausübung von Arbeit besonders Versicherter auftritt und „körperliche Verletzungen oder funktionelle Störungen, welche den Tod oder die dauerhafte oder vorübergehende Verminderung der Arbeitsfähigkeit zur Folge haben“. Diese Gesetzesbestimmung entspricht dem typischen Begriff des Arbeitsunfalls. In Artikel 20 desselben Gesetzes wird auch die *Berufskrankheit* als Arbeitsunfall angesehen, welche durch die Ausübung einer Tätigkeit, die für einen gewissen Beruf typisch ist, verursacht oder ausgelöst wird. Die Berufskrankheit muss Bestandteil des vom Ministerium für Arbeit und Soziale Angelegenheiten angefertigten Berichts sein. Man muss noch hervorheben, dass die Liste der Berufskrankheiten 1999 durch die Verordnung 3.048/99 des Ministeriums für Soziale Angelegenheiten (*Ministério da Previdência Social = MPS*) von 27 auf fast 200 angewachsen ist. Es werden auch Arbeitsunfälle als *Berufskrankheiten* angesehen, die definiert sind als diejenigen, die durch besondere Umstände verursacht worden sind, unter denen die Arbeit verrichtet wird und die direkt mit ihr in Verbindung stehen.

Diejenigen Unfälle, die zwar mit der Arbeit in Verbindung stehen, bei welchen diese aber nicht der alleinige Grund für den Tod oder die Arbeitsunfähigkeit ist, erscheinen in Artikel 21 des Gesetzes 8.213/91 und werden ebenfalls als Arbeitsunfälle betrachtet, oder als so genannter „Mitgrund“. Es ist wichtig zu erwähnen, dass die Zeiträume der Mahlzeiten, Pausen oder d d er zur Befriedigung anderer körperlicher Bedürfnisse während der Arbeit auch als Zeiträume der Ausübung der Arbeitstätigkeit angesehen werden. In diesem Sinne befindet sich der Arbeitnehmer, solange *in itinere*, was die Arbeitsunfälle angeht, unter dem Schutz der Arbeitsgesetzgebung.

Das brasilianische Rechtssystem sieht verschiedene Normen für die Sicherheit und medizinische Versorgung bei der Arbeit vor, mit dem Ziel einer gesunden und sicheren Umwelt am Arbeitsplatz. Die Nationale Umweltpolitik betont, dass eines der wichtigsten Instrumente zur Vorbeugung von Umweltschäden *latu sensu*, also auch von Schäden in der Umwelt des Arbeitsplatzes, die Information ist: Die Arbeiter lernen die tatsächlichen Arbeitsbedingungen, die Organisation der Arbeit und ihre Umweltbedingungen kennen. Lorgus und Odebrecht (2007, o.S.) zufolge sind

„Arbeitnehmer in ungesunden und gefährlichen Aktivitäten (...) ein ökologisches Problem von fundamentaler Bedeutung, denn eine gesunde, sich im ökologischen Gleichgewicht befindende Arbeitsumwelt mit anständigen Arbeitsbedingungen ist das Recht eines jeden Bürgers.“

Es ist wichtig hervorzuheben, dass so, wie die Gesetzgebung die Pflichten des Arbeitgebers bezüglich der Arbeitssicherheit vorschreibt, die Arbeitnehmer auch eine fundamentale Rolle bei der Vorbeugung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten spielen: Sie müssen die Sicherheitsnormen und Anweisungen des Arbeitgebers befolgen und das Unternehmen bei der Umsetzung der Gesetzesvorschriften nach Artikel 158, Konsolidierung der Arbeitsgesetze, unterstützen.

Man erhofft sich in den nächsten Jahren durch die Einführung des „Technisch-Epidemiologischen Zusammenhangs“ (Nexo Técnico Epidemiológico = NTE) das aktuelle Ausmaß der Dunkelziffer umzukehren, wie im folgenden Abschnitt beschrieben wird.

4. Der „Technisch-Epidemiologische Zusammenhang“

Nachdem nun die wichtigsten Zahlen genannt und die wichtigsten Begriffe bezüglich des Arbeitsunfalls und der Berufskrankheit geklärt wurden, ist es notwendig, das Gesetz 11.340 vom 26.12.2006 zu erwähnen, welches den „Technisch-Epidemiologischen Zusammenhang“ („nexo técnico epidemiológico“ = NTE) einführt.

Der NTE entstammt durchgeführten Studien und Kartierungen, welche Garcia (2007) zufolge „ein Hinweis dafür [sind], welche Krankheiten es sind, die ein hohes oder statistisch signifikantes Auftreten in den verschiedenen Zweigen ökonomischer Aktivität aufweisen“ (S. 87), gegeben haben. Die Definition des NTE wird in Artikel 21 des Gesetzes 11.340/2006 vorgenommen, in dem es heißt:

„Art. 21: Das medizinische Gutachten des INSS¹ sieht die Arbeitsunfähigkeit als Arbeitsunfall an, wenn ein Technisch-Epidemiologischer Zusammenhang zwischen Arbeit und Erkrankung vorliegt, welcher aus der Beziehung zwischen der Aktivität des Unternehmens und dem Tatbestand, der zur Arbeitsunfähigkeit geführt hat, nach der Internationalen Klassifikation der Krankheiten – ICD, festgestellt wird, in Übereinstimmung mit den Verfügungen der Regelungen.“

Sobald der NTE einmal festgestellt wurde, wird daher die Beweislast umgekehrt und es ist nicht mehr die Pflicht des Arbeitnehmers zu beweisen, dass die Krankheit durch die Ausübung der Arbeit verursacht oder ausgelöst wurde. Es gibt eine relative Mutmaßung über die Arbeitsbedingtheit der Erkrankung, die

1 INSS: Instituto Nacional do Seguro Social (=Nationales Sozialversicherungsinstitut) – Körperschaft des öffentlichen Rechts, dem Ministerium für Soziale Angelegenheiten untergeordnet, welches die Beiträge zum Unterhalt des allgemeinen Beitragssystems der Sozialversicherung für die Auszahlung von sozialen Beihilfen, unter diesen auch die Arbeitsunfallsunterstützung, erhält.

vom Arbeitgeber durch den Beweis, dass die Krankheit oder Arbeitsunfähigkeit nicht in Verbindung mit der Arbeit steht, zunichte gemacht werden kann. Bezuglich der Kausalitätsvermutung übernehmen wir die Systematisierung aus Tabelle 1.

Tabelle 3

Berufskrankheit =	Kausalzusammenhang+Arbeitsunfähigkeit
Kausalzusammenhang =	ätiologischer Zusammenhang oder NTE
Berufskrankheit = ätiologischer Zusammenhang+	absolute Mutmaßung
Berufsunfähigkeit =	
Berufskrankheit = NTE + Berufsunfähigkeit =	relative Mutmaßung

Quelle: Überarbeitete Version aus Garcia 2007, S. 97

Die Sozialversicherung ist nicht mehr als einzige verantwortlich für den Unterhalt des fernbleibenden Arbeitnehmers. Das Unternehmen kann ebenfalls dafür verantwortlich gemacht werden und zur Zahlung des Unfallfaktors der Arbeit verpflichtet werden, dessen Festsetzung vom Grad der Investition zur Prävention und den vom Unternehmen erreichten positiven Ergebnissen in diesem Bereich abhängt.

5. Ein Vergleich zwischen Brasilien und Deutschland

Laut der brasilianischen Regelnorm Nr. 1 (Norma Regulamentadora brasileira nº1 = NR 1) müssen öffentliche und private Unternehmen, welche über Arbeitnehmer verfügen, die unter die CLT fallen (dazu gehören also nicht die öffentlichen Dienste des Bundes, der Länder und der Kommunen), die NRs und andere Gesetze oder Normen erfüllen, wobei das Sekretariat für Arbeitssicherheit und Gesundheit (Secretaria de Segurança e Saúde do Trabalho = SSST) das verantwortliche nationale Organ für die Anleitung, Koordination, Überwachung und Kontrolle der Anwendung dieser Normen ist. Auf regionaler Ebene wird die Aufsicht vom Regionalen Kommissariat für Arbeit (Delegacia Regional do Trabalho) durchgeführt. Es ist die Pflicht des Arbeitgebers, der Gesetzgebung zu entsprechen und Risiken für den Arbeitnehmer vorzubeugen, unsichere Arbeitsgänge zu entschärfen oder zu eliminieren und die Arbeiter darüber zu informieren, dass sie sich bei Nichtbeachtung der Gesetzgebung strafbar machen. Der Arbeitnehmer muss im Gegenzug der Gesetzgebung entsprechen, vom Arbeitgeber bereitgestellte Sicherheitsausrüstung (Equipamento de Proteção Individual = EPI) benutzen und bei der Umsetzung der NRs mitwirken.

Das BVG A1 (deutsche Unfallverhütungsvorschrift, Grundsätze der Prävention) legt fest, dass Organisationen für ihre Angestellten eine Versicherung abschließen müssen. Die Funktion der Versicherungen ist es, bei der Reduzierung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten in den Unternehmen mitzuwirken und den Arbeitnehmer zu unterstützen, solange dieser arbeitsunfähig ist. Es muss betont werden, dass der Arbeiter dazu verpflichtet ist, die Normen der Arbeitssicherheit bei der Arbeit vollständig zu erfüllen: Sollte es Beweise für Nachlässigkeit, Unvorsichtigkeit oder Fehlverhalten des Arbeiters geben, verliert dieser seinen Versicherungsanspruch und jegliche Begünstigungen, die aus diesem hervorgehen sollten. Die Versicherungen spielen auch eine wichtige Rolle beim Entwerfen und Aktualisieren der Gesetze, was praktisch Jahr für Jahr stattfindet. Um bei den Versicherungen mitzuwirken, ist ein zehnjähriges Wirken als Arbeitssicherheitsingenieur die Mindestvoraussetzung (Borchard 2007).

Die NR 7 legt fest, dass das Unternehmen einen Arzt des Sonderdienstes für Sicherheitsingenieurwesen und Arbeitsmedizin (Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho = SESMT) für die Koordination der Ausführung des Programms zur medizinischen Kontrolle der Gesundheit der Beschäftigten (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional = PCMSO) benennen muss. Ausgenommen davon sind Unternehmen mit einem Risikograd von 1 und 2 mit bis zu 25 Mitarbeitern und Unternehmen mit einem Risikograd von 3 und 4 mit bis zu zehn Mitarbeitern. Die Aufgabe des Arztes ist es, das Arbeitsumfeld, die Arbeitsbedingungen und die Risiken zu analysieren, denen der Arbeitnehmer ausgesetzt ist; das PCMSO muss zwingend folgende Untersuchungen enthalten: Einstellungsuntersuchung, Untersuchungen in regelmäßigen Abständen, Untersuchung bei Wiedereinstieg in Arbeit, Untersuchung bei Wechsel des Arbeitsbereichs in der Firma und bei Entlassung. Sollten die Arbeiter Risiken ausgesetzt sein, die Berufskrankheiten auslösen oder verschlimmern könnten, muss die regelmäßige Untersuchung einmal jährlich oder in kleineren Zeitabständen durchgeführt werden, abhängig von der vom Arbeitnehmer ausgeübten Tätigkeit.

Das BVG A8 legt fest, dass der Arbeitgeber und die Versicherung dazu verpflichtet sind, die nötigen Maßnahmen gegen Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten und Gefahrenzonen zu ergreifen, die Kosten der Vorbeugungsmaßnahmen trägt der Arbeitgeber. Die Beurteilungen der Arbeitsbedingungen werden vom Arbeitgeber und der Versicherung vorgenommen und müssen die Risiken, die bei der Arbeit auftreten, aufzeigen, um zu bestimmen, welche Sicherheitsmaßnahmen nötig sind (Borchard 2007).

Was die ergonomischen Prinzipien anbelangt, legt die NR 17 fest, dass die ergonomische Analyse eine Frage von großer Wichtigkeit ist und dass selbige mindestens die Arbeitsbedingungen umfassen sollte; der Arbeiter, der Lasten fortzubewegen hat, muss Schulungen oder Anweisungen zur anzuwendenden

Arbeitsmethode erhalten; wenn die Arbeit im Sitzen erledigt werden kann, muss der Arbeitsplatz für diese Position eingerichtet werden; bei allen Handarbeiten müssen sämtliche Bänke, Tische und Schreibtische eine gute Körperhaltung des Arbeitnehmers ermöglichen, die Sitzgelegenheiten müssen höhenverstellbar sein, die Vorderseite muss abgerundet sein und sie müssen eine Lehne zum Schutz des Rückens haben. Für die Zeit der Lärmaussetzung muss die NBR 10152 und für die Beleuchtungswerte die NBR 5413 konsultiert werden. Die NR 17 legt außerdem noch fest, dass bei Tätigkeiten, die eine Überbelastung der Halsmuskulatur, der Schultern, der Wirbelsäule und von Armen und Beinen darstellen, Pausen zur Erholung gemacht werden müssen. Das brasilianische Gesetz ist generisch, was eines der stärksten Hindernisse bei seiner effektiven Umsetzung in die Praxis ist. In Deutschland gibt es neben den generischen Normen auch eine Norm für jeden Arbeitssektor. Diese Norm legt spezifische Parameter für jeden Sektor der Arbeitstätigkeit fest, wie beispielsweise die deutsche Norm (BGI² 804-2) für den Nähsektor.

In dieser Norm können die Arbeitgeber die korrekten Arbeitsmethoden finden und ihren Arbeitnehmern ein qualifiziertes Training anbieten. Die Details dieser Norm zeigen, wie die Arbeitsfläche zum Nähen nach der Körpergröße des Arbeiters und der Nähtätigkeit eingestellt werden muss; wie die Nähmaschinen aufgestellt werden müssen, und zwar so, dass die Hauptblickrichtung parallel zur Lichtquelle der Fenster verläuft, damit die Sonnenstrahlen nicht blenden; der Tisch muss einen Neigungswinkel zwischen 0° und -10° haben; die Armstützen müssen beweglich und in alle Richtungen verstellbar sein und die Höheneinstellung des Stuhls muss zwischen 400 mm und 600 mm variieren und dieser muss auf einem ebenen Boden stehen. Mit diesen detaillierten Erklärungen für verschiedene Arbeitshandlungen zeigt das BGI die wichtigsten Lösungen für die häufigsten Probleme auf, die man am Arbeitsplatz des Nähens antrifft.

6. Erste Feststellung: Der Generalismus

Der im vorigen Kapitel durchgeführte Vergleich führt zu der Feststellung, dass sowohl in Brasilien als auch in Deutschland die allgemeinen inhärenten Prinzipien der ergonomischen Fragen auf eine ähnliche Art und Weise betrachtet werden, welche sich in dem Anliegen widerspiegelt, die Arbeit an den Menschen anzupassen und so adäquate Arbeitsbedingungen zu schaffen. Wenn wir den Vergleich vertiefen und uns auf die NR 1 und das BVG A1 konzentrieren, beobachten wir Unterschiede praktischer Art und Unterschiede in der Bedeutungs-

2 BGI – Berufsgenossenschaftliche Information für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit – eine spezielle deutsche Norm für den Nähsektor.

zuweisung. Zum einen ist in Brasilien die Überwachung der Erfüllung der rechtlichen Arbeitssicherheitsbestimmungen an den Staat gebunden. Der überwachende „Arm“ der Behörden übt seine Macht kaum auf zwingende Weise beim Angestelltenverhältnis aus, da die Kontrollen fehlerhaft, ungenau und nicht spezialisiert sind. Auf der anderen Seite zeigt uns die deutsche Realität die Verbindlichkeit der Versicherung für die Arbeiter und die direkte Mitwirkung der Versicherungen bei der Überprüfung der Firmen in Bezug auf die Anwendung der Sicherheitsmaßnahmen. Diese Kontrolle wird von gut ausgebildeten Fachleuten mit langjähriger Erfahrung als Arbeitssicherheitsingenieure ausgeführt. Die Bedeutung, die der Kontrollhandlung zugewiesen wird, ist klar: In Brasilien nimmt sie einen allgemeinen Charakter an, bei dem der Staat seine repräsentative Rolle ausübt, jedoch nicht zwingend, und noch viel weniger pro-aktiv. Es mangelt an einer spezialisierten Kontrolle, die auf die Rechte des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers gegründet ist, in einem Verhältnis von Gegenseitigkeit, das Tendenzen zum Klassendenken zurückweist. In der deutschen Realität hingegen wird die Bedeutung, die der Präventionshandlung zugeschrieben wird, auf dem Konzept der Haftpflicht begründet. Die Beteiligung der Versicherungen garantiert eine effiziente Kontrolle mit einer gleichzeitigen Anpassung der Gesetzgebung an die neuen Arbeitsbedingungen, welche die ökonomische Aktivität hervorruft.

7. Zweite Feststellung: Die Verantwortung

Wir beziehen uns weiterhin auf den obigen Vergleich, verbunden mit den zuvor ausgeführten Begriffen, und stellen fest, dass in Deutschland die Verpflichtung zur Versicherung, die hohen Investitionen der Versicherungen in Lehrgänge, Anpassungen und Revisionen der Gesetzgebung das Gegenstück zur Verantwortung des Arbeitnehmers darstellen: Wer die Rechtsvorschriften und Sicherheitsanweisungen nicht befolgt, wie etwa die Verwendung von Schutzausrüstung, die korrekte Handhabung der Ausrüstung, die Durchführung der Tätigkeit unter sicheren Arbeitsbedingungen, das Verbot des Konsums von Alkohol und Rauschmitteln während der Arbeitszeit etc., verliert sämtliche aus der Versicherung durch den Arbeitgeber hervorgegangenen Rechte. Und diese Umstände werden direkt von Versicherung und Arbeitgeber gemeinsam kontrolliert. In Brasilien wurde ein großer Schritt mit der Festlegung des NTE getan. Was jedoch die Feststellung der Verantwortung des Arbeitnehmers im Falle von Unfällen oder Berufskrankheiten angeht, wird wenig gesagt oder festgelegt. Unsere Feststellung betrifft wieder die Bedeutung, die dem Wort (der Handlung) „Verantwortung“ zugewiesen wird: Die deutsche Realität ist von einem Verständnis der Ausübung der Bürgerrechte auf eine ganzheitliche und verantwortliche Art und

Weise gekennzeichnet, in einer dialogischen Beziehung mit einer responsiven Haltung, die von beiden Seiten ausgeht. Diese Konzepte werden in Brasilien angesichts des Umstands von funktionellem Analphabetismus eines großen Teils der arbeitenden Bevölkerung kaum umgesetzt. Man kann die Bedeutung, die der zivilen und bürgerlichen Verantwortung zugewiesen wird, nicht verändern, ohne den Menschen, also auch den Arbeitnehmer, höher zu qualifizieren. Die Bedeutungszuweisung des Klassendenkens, welche in Brasilien in Bezug auf die Verantwortung in den Gewerkschaftsforderungen existiert, lässt auf ungünstige Rahmenbedingungen von Protektionismus schließen, ohne Interesse daran, die Gründe für die hohe Zahl von Arbeitsunfällen oder Berufskrankheiten auszuschalten. Trotz der Verbrennungen besteht man darauf, „die Sonne hinter einem Sieb zu verstecken“ (d.h. das Offensichtliche zu verbergen).

8. Abschließende Überlegungen

Man kann Erkenntnis unter anderem aus einer kognitiven Blickrichtung erörtern. Obwohl dies nur eine von vielen Blickmöglichkeiten auf die Erkenntnistheorie ist, schlussfolgern wir durch diese Arbeit, dass diese Perspektive eine Betrachtungsweise ermöglicht, die auf die Realität angewendet werden kann, wie wir sie in der heutigen Arbeitswelt und ihrer Umwelt vorfinden. Nach dieser Theorie baut das Wissen in erster Linie auf einer Wahrnehmung auf, die im Folgenden vertieft wird, das Essenzielle der Ideen aufnimmt und so zu einer Erfassung der Realität kommt. Der nächste Schritt ist die Ausarbeitung des Konzepts, welches diese Resultate überträgt, um zur Ebene des Verständnisses zu gelangen. Um jedoch Erkenntnis zu schaffen, braucht man die praktische Transformation.

Dieser Prozess muss sich in der Arbeitswelt weiterentwickeln: Wir müssen die Stagnation der Wahrnehmung hinter uns lassen und den Mut haben zu erfassen, zu verstehen, und schließlich den Prinzipien und Konzepten, die die Arbeitsbeziehungen steuern sollen, ihre Bedeutung zuweisen. Die Bedeutung, die der Arbeit an sich zugewiesen wird, muss sich in Brasilien dringend verändern. Solange Arbeit ein Synonym für eine Anstrengung zum Zweck des Überlebens bleibt, wird es immer einen bedürftigen Arbeitnehmer geben, der bereit ist, eine Arbeitstätigkeit zu übernehmen, unabhängig davon, ob sie unter ungesunden, gefährlichen oder beschwerlichen Umständen getan werden muss. So werden alle Konzepte der Arbeit und alle angrenzenden Konzepte die gleiche Bedeutung innehaben.

Das Bewusstsein der Verbindung zwischen Sicherheit und der Kenntnis der Arbeitshandlung existiert bei der Mehrheit der brasilianischen Arbeitnehmer nicht.

Angesichts dieser Feststellungen kann man feststellen, dass wir keine Pfade der Nachhaltigkeit betreten können und auf die Verringerung der Armutssindizes und auf das Wachstum des Beschäftigungsniveaus hinweisen können, solange diese „Publicity“ lediglich eine Maske ist. Die Realität ist eher die einer ungleichen und fehlgeleiteten Beziehung zwischen Arbeitnehmern, Arbeitgebern und Staat. Es gibt hier noch keine verantwortliche Haltung der gegenseitigen Wertschätzung. Also auch noch keine Nachhaltigkeit?

Literatur

- Anuário Brasileiro De Proteção 2008: Balanço dos Acidentes: amostra serve de termômetro sobre a situação ocupacional dos brasileiros
- Angher, A. J. 2002 (Coord): Consolidação das Leis do Trabalho, 2. Auflage. São Paulo: Rideel
- Borchart, P. E. 2007: Estudo comparativo da gestão de segurança no Brasil e Alemanha. Trabalho de Conclusão de Curso. Departamento de Engenharia de Produção e Design: FURB
- Borchart, P. E./Lorgus, A. L./Odebrecht, C. 2008: Princípios da segurança do trabalho: uma comparação entre a legislação brasileira e alemã. Anais em CD do 8º Ergodesign. São Luis – Maranhão
- Garcia, G. F. B. 2007: Acidentes do trabalho: doenças ocupacionais e nexo técnico epidemiológico. São Paulo: Método
- Lorgus, A. L./Odebrecht, C. 2007: A Infortunística sob a tutela do Direito Ambiental: uma nova perspectiva. Anais em CD do 24º Congresso Brasileiro de Engenharia Sanitária e Ambiental: Saneamento Ambiental: Compromisso ou Discurso? Belo Horizonte
- Maturana, H./Varela, F. 1995: A árvore do conhecimento: as bases biológicas do entendimento humano. Trad. Jonas Pereira dos Santos; Campinas: Psv II

Internetverzeichnis

- Brasil – Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991 (online: <http://www3 dataprev.gov.br>; Zugriff am 01.05.2008)