

Workers' Rights Board



A Project of

JOBS WITH JUSTICE



Anhörung beim Arbeitsrechtskomitee zu SuperShuttle in Denver

18. Juni 2014 — Denver, Colorado

Inhaltsverzeichnis

Einleitung2

Teilnehmer2

Hintergrund3

Zeugenaussagen und Geschichten von Fahrern3

 Fekadu Ejigdegsew: SuperShuttle-Fahrer glauben an den amerikanischen Traum.....3

 Noureddine Berezqi: Bedingungen bei SuperShuttle drängen Beschäftigte zum Organisieren4

 Stan Gosch: SuperShuttle-Franchiseverträge beuten Beschäftigte aus4

 Negede Assefa: Organisieren bei SuperShuttle wird fünfjähriger Kampf um Rechte und Respekt6

 Hicham Aziam: Das Unternehmen beendet Tarifverhandlungen und kürzt Löhne6

Empfehlungen des Arbeitsrechtkomitees8

Mitglieder des Arbeitsrechtkomitees12





Einleitung

Auf Anfrage des Ortsverbandes 7777 der Communications Workers of America im Auftrag der SuperShuttle-Fahrer in Denver, Colorado hielt Jobs with Justice am Mittwoch, 18. Juni eine öffentliche Anhörung in der Kathedrale St. Cajetan ab.

Externe Experten, Führungspersonen aus Gemeinde und Religion und Politiker hörten dort gemeinsam die Aussagen von SuperShuttle-Fahrern zu ihrer Organisationskampagne und die gegen Beschäftigte gerichteten Maßnahmen bei SuperShuttle.

Teilnehmer

Auf dem Podium saßen sechs Führungspersonen aus Denver, darunter gewählte Amtsträger, Vertreter von Religion und Wissenschaft und Unterstützer von Immigranten:

Superintendent Patrick Demmer, *Pastor an der Graham Memorial Church of God in Christ (COGIC)*

Pfarrerin Anne Dunlap, *Pastor of Chadash Community United Church of Christ*

Abgeordnete Crisanta Duran, *Mitglied des Abgeordnetenhauses von Colorado*

Lisa Duran, *Leitende Direktorin von Rights for All People*

Rob Prince, *Professor für Arbeitsrecht und internationale Beziehungen an der Universität Denver*

Kommissionsmitglied Charles „Chaz“ Tedesco, *County-Kommission, Adams County*

Die Zeugenaussagen wurden von **Stan Gosch**, einem Anwalt aus der Kanzlei Rosenblatt & Gosch, und vier SuperShuttle-Fahrern vorgetragen:

Negede Assefa

Hicham Aziam

Noureddine Berezqi

Fekadu Ejigdegsew



Hintergrund

SuperShuttle ist eine Tochter von Transdev, einem multinationalen Unternehmen mit Sitz in Paris und Tätigkeiten in 25 Ländern mit rund 100.000 Beschäftigten weltweit. Transdev wiederum gehört zwei französischen Unternehmen: Caisse des dépôts et consignations, einer Investmentfirma, die der französischen Regierung gehört, und Veolia Environnement, einem französischen Unternehmen, das Wasser- und sonstige Umweltsysteme rund um die Welt verwaltet.

SuperShuttle hat in den USA 1400 Beschäftigte und bietet Lieferwagen- und Limousinentransporte an 70 größeren US-Flughäfen sowie Flughäfen in Großbritannien, Frankreich und Mexiko an. Zwischen 1998 und 2002 stellte SuperShuttle seine Lieferwagenfahrer in den USA von regulären Beschäftigten auf „Franchisenehmer“ um. Durch diese Umstellung verloren Fahrer in Texas, Arizona und Kalifornien ihre gewerkschaftliche Vertretung.

2009 begannen 100 SuperShuttle-Fahrer in Denver, sich zu organisieren, und beantragten im Dezember des Jahres eine Abstimmung beim National Labor Relations Board (NLRB). Nach zweijährigen gerichtlichen Auseinandersetzungen wurde die Abstimmung im Oktober 2011 abgehalten und ergab 95 % Zustimmung zur gewerkschaftlichen Repräsentation. Damit wurden erstmals SuperShuttle-Fahrer unter dem Franchisesystem vom NLRB als reguläre Beschäftigte anerkannt.



Nach zwei weiteren Jahren der Verhandlung beendete SuperShuttle diese im März 2014 einseitig und setzte einen neuen Vertrag in Kraft, durch den die Löhne beschnitten und neue Limits für Arbeitsstunden eingeführt wurden. Dieser Vertrag wurde von den Fahrern im Oktober 2013 mit 94 % überwältigend abgelehnt. Am 28. April befand der NLRB-Regionaldirektor, dass SuperShuttle gegen Arbeitsrechte verstößt, und erwägt derzeit, ob Anklage vor dem Bundesgericht erhoben wird.

Zeugenaussagen und Geschichten von Fahrern

Fekadu Ejigdegsew: SuperShuttle-Fahrer glauben an den amerikanischen Traum

Fekadu Ejigdegsew ist seit 2005 Fahrer bei SuperShuttle. Nach seinem Universitätsabschluss in Äthiopien arbeitete Fekadu in der Forschung zum Wildtierschutz für die Regierung und wurde schließlich zum Leiter des äthiopischen Nationalparksystems befördert.

1994 reiste Fekadu nach London, um an einem Seminar teilzunehmen. Wegen Unruhen innerhalb der äthiopischen Regierung fürchtete Fekadu die Rückkehr in sein Heimatland. Er entschloss sich, mit seiner Familie in London zu bleiben und Taxifahrer zu werden. Nach acht Monaten in London wurde Fekadus Ehefrau über die Greencard-Lotterie ein Visum für die USA ausgestellt.



Fekadu Ejigdegsew

„Wir sind nicht in Amerika, um zu leiden. Wir haben unser Land verlassen, um ein besseres Leben zu haben und mit Respekt und Würde behandelt zu werden ... Ich bitte das Arbeitsrechtskomitee, uns zu helfen, den amerikanischen Traum zurückzugewinnen.“

— Fekadu Ejigdegsew

„Ich wollte meiner Familie immer alles geben, was sie sich wünscht. Durch Arbeit in den USA würde das endlich möglich sein.“

Fekadu startete 2005 bei SuperShuttle. Es dauerte nicht lange, bis er die dunkle Seite der amerikanischen Arbeitsbeziehungen kennenlernte. Er wurde unfair behandelt und zum Gehen aufgefordert, wenn ihm das nicht gefiel. **„Es gab keinen Respekt und die Attraktivität des amerikanischen Traums ließ für mich und meine Familie nach.“** Nach Jahren der Arbeit bei SuperShuttle sind es die Gespräche und Freundschaften mit anderen Fahrern, die Fekadu Hoffnung geben, dass die Bedingungen verbessert werden können und der amerikanische Traum für ihn und seine Kollegen noch Realität werden kann.



Nouredine Berezqi

Nouredine Berezqi: Bedingungen bei SuperShuttle drängen Beschäftigte zum Organisieren

Nouredine Berezqi begann 1997 bei SuperShuttle, nachdem er aus Marokko in die USA gekommen war. Als langjähriger Fahrer mit Seniorität beschreibt er die Arbeitsbedingungen, die die

Beschäftigten zum Organisieren drängen. Als er anfing, hatten die Fahrer bequeme Arbeitszeiten, mit denen sie ihren finanziellen Bedarf erfüllen konnten.

Nach der Übernahme von SuperShuttle durch Veolia in 2006 sahen die Fahrer in Denver einen Rückgang ihres Einkommens, weil SuperShuttle mit dem Abschluss von Franchiseverträgen begann und es dadurch weniger bezahlte Fahrten gab. **Die Fahrer mussten 60 Stunden und an sechs bis sieben Tagen pro Woche arbeiten, um ihre Gebühren und Kosten abzudecken und noch genügend Geld mit nach Hause zu nehmen.** Die Fahrer mussten alle Kosten für ihre Fahrzeuge übernehmen, inklusive Wartung, Treibstoff, Versicherung und sonstige Ausgaben. In den anstrengenden 10- bis 12-Stunden-Schichten gab es nicht einmal Zeit, auf die Toilette zu gehen.

„SuperShuttle überschwemmte den Markt mit Fahrzeugen, denn die Fahrer mussten alle Kosten tragen und der Anteil der Firma war bei 50 oder 100 Fahrzeugen gleich.“

— Nouredine Berezqi

In dieser Zeit begann die Unternehmensleitung auch, Fahrer ohne Grund oder wegen kleiner Verstöße zu feuern oder suspendieren, beispielsweise wegen fehlender Uniformteile. Zudem spionierte die Unternehmensleitung den Fahrern zunehmend mit falschen Passagieren und GPS-Systemen hinterher. Ineffiziente Einsatzleitung führte zu weniger Fahrten oder Fahrten, die unpraktisch weit entfernt waren. Strafen wurden aus geringen Gründen oder grundlos verhängt. Viele Fahrer wurden verbal und rassistisch misshandelt und angewiesen, mit den Problemen fertig zu werden oder sich einen neuen Job zu suchen. **„Ein früherer Fahrer wurde Affe genannt und der Manager sagte zu ihm: „Mohammed komm, Mohammed geh.“** Als die Fahrer schließlich genug von dem Missbrauch hatten, wurde der Entschluss gefasst, beim NLRB eine Abstimmung zu beantragen. Das NLRB entschied sich für die Fahrer und gab ihnen alle Rechte von regulären Beschäftigten.

Stan Gosch: SuperShuttle-Franchiseverträge beuten Beschäftigte aus

Stan Gosch ist Anwalt in der Kanzlei Rosenblatt & Gosch in Denver. Stan vertritt seit mehr als 20 Jahren Beschäftigte und arbeitet seit 2009 mit den Fahrern bei SuperShuttle. Stan erläuterte, dass SuperShuttle von Fahrern verlangt, einseitige



Stan Gosch

„Diese Verträge, die den neuesten Immigranten in unserem Land auferlegt und gegen sie genutzt werden, sind komplett einseitig und unfair.“

— Stan Gosch

Franchiseverträge zu unterschreiben, die nur zum Schutz und zur Bereicherung des Unternehmens dienen - auf Kosten der Fahrer.

Stan beleuchtete die schlimmsten Aspekte dieser ausbeuterischen Verträge:

- *Haftungsausschluss* – Normalerweise geben Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern im Falle eines Arbeitsunfalls rechtlichen Schutz. **Gemäß den Franchiseverträgen müssen die Fahrer stattdessen SuperShuttle schützen.**
- *Hohe Gebühren und Kosten* – Den Fahrern werden hohe Gebühren und obligatorische Kosten auferlegt, die zusätzliche zu SuperShuttles Anteil an den Einkünften anfallen. Details siehe Tabelle.
- *Höhere Gewalt* – Wenn die Fahrzeuge von SuperShuttle aus einem Grund außerhalb der Kontrolle der Firma nicht eingesetzt werden können (z.B. schlechtes Wetter oder terroristischer Anschlag), müssen die Fahrer dennoch alle vertraglichen Gebühren und Kosten zahlen.
- *Kein Kündigungsschutz* – Die Franchiseverträge müssen jedes Jahr erneut abgeschlossen werden; das Unternehmen kann dies ohne Grund ablehnen. Das Unternehmen kann den Vertrag bei verzögerter

Gebühren und Ausgaben der Fahrer gemäß Franchisevertrag von SuperShuttle

Vorabkosten	
Fahrzeugkauf	\$15,000 - \$30,000
Gebühren an SuperShuttle	\$3,750
Einlagen	\$1,700
Andere Ausgaben (Aufkleber, Lackierung usw.)	\$900 - \$2,000
Laufende Kosten	
Anteil an Einkünften	28-38%
Jährliche Franchisegebühr	\$1,000 - \$3,500
Ausgaben am Flughafen	200 \$/Woche
Vom Unternehmen gestellte Versicherung	125 \$-200 \$/Woche
Treibstoff, „Systemänderungen“, Prüfungen, Kundenbeschwerden, Uniformen und sonstige vermischte Kosten	Alle Kosten fallen auf den Fahrer
Jährliche Zinsrate auf Fahrzeugmiete	15%
Jährliche Zinsrate bei versäumter Zahlung	24%
Abschlusskosten	
Transfer des Franchisevertrags	1000 \$ oder mindestens 10 % des Kaufpreises des Fahrzeugs plus alle Ausgaben von SuperShuttle

Zahlung, Verkehrsstrafen und aus anderen Gründen einseitig ohne Abfindung kündigen. Dies ist allein SuperShuttle überlassen.

- *Keine Beschwerdemöglichkeit* – SuperShuttle beschränkt die Möglichkeit der Fahrer, Fälle schlichten zu lassen, und die Höhe der möglichen Abgeltung. **SuperShuttle lässt sich die Anwaltskosten von den Fahrern erstatten, wenn diese bei der Schlichtung verlieren.**
- *Aufgabe von Ansprüchen* – Fahrer müssen alle durch Schlichtung gewonnenen Ansprüche aufgeben, wenn sie den Franchisevertrag erneuern.



„Wir brauchten 30 Unterschriften, um eine Abstimmung zu bekommen. Sechs von uns haben je fünf übernommen. Wir alle haben Verantwortung übernommen, weil wir grundlos gefeuert werden können, ganz zu schweigen von dem Versuch, sich gegen die Firma zu organisieren. Deshalb haben wir es auf uns genommen, je fünf Fahrer zu finden, denen wir vertrauen konnten. Die 30 Unterschriften haben wir an einem Abend zusammengebracht. Wir haben um sechs Uhr begonnen und waren um elf Uhr fertig. Das lag daran, dass alle Missbrauch erlebten.“

— Negede Assefa

Das NLRB hob in seinem Beschluss viele dieser Regelungen hervor und machte die Fahrer in Denver zu den ersten SuperShuttle-Fahrern in den USA, die ihre Rechte als reguläre Beschäftigte zurückgewannen. Dies bereitete den Weg für die erfolgreiche gewerkschaftliche Organisation.

Negede Assefa: Organisation bei SuperShuttle wird fünfjähriger Kampf um Rechte und Respekt

Negede Assefa ist seit 2007 Fahrer bei SuperShuttle. Er kam aus Äthiopien in die USA, um bei seiner Mutter zu leben, nachdem diese wegen einer instabilen Regierung emigriert war. Negede sprach leidenschaftlich über die Bemühungen, die Fahrer zu organisieren.



Negede Assefa

Nach der Übernahme durch Veolia „war der finanzielle Ertrag des Jobs nichts mehr wert“, sagte Negede. Über einen örtlichen Taxifahrer und Gewerkschaftsaktivisten kontaktierten die Fahrer die Communications Workers of America (CWA). Ende 2009 beantragte die Gruppe eine Abstimmung beim NLRB.

SuperShuttle versuchte, den Beschäftigten das Recht auf Organisation vorzuenthalten, indem man behauptete, dass die Fahrer durch die Franchiseverträge alle Kleinunternehmer sind. Das NLRB urteilte für die

Fahrer und sah in den Kontrollpraktiken der SuperShuttle-Leitung eine Verletzung der Definition von Vertragsarbeit. Es dauerte dann noch zwei Jahre, bevor Negede und die anderen Fahrer die Chance bekamen, über die gewerkschaftliche Vertretung abzustimmen.

Als Vergeltung für die Organisationsbemühungen begann SuperShuttle, die Beschäftigungsbedingungen einseitig zu ändern, und verdreifachte die Fahrergebühren. Negede wurde ohne Grund entlassen und war acht Monate arbeitslos, in denen er auf das Urteil des NLRB wartete. Die Unternehmensleitung hielt Vieraugen-Treffen mit Fahrern ab, um sie von der Gewerkschaftsorganisation abzuhalten, und verbat ihnen, das Gesagte vor anderen Fahrern zu wiederholen.

Die Fahrer fochten alle diese Maßnahmen vor dem NLRB an, und im Mai 2011 urteilte das Komitee wiederum in allen Belangen gegen das Unternehmen und für die Fahrer. SuperShuttle musste Negede wiedereinstellen, den Fahrern Zehntausende Dollar an Vergeltungsgebühren erstatten und seine Einschüchterungstaktik gegen die Beschäftigten einstellen. Im Oktober 2011, nach Jahren der Auseinandersetzung mit dem Arbeitgeber, bekamen die Fahrer endlich ihre Abstimmung. Resultat: 95 % der Fahrer stimmten für gewerkschaftliche Vertretung.

Hicham Aziam: Das Unternehmen beendet Tarifverhandlungen und beschneidet die Löhne

Hicham Aziam ist seit 2007 bei dem Unternehmen, nachdem er seine Heimat Marokko verlassen hatte. Er brachte ans Licht, unter welchen Bedingungen die Fahrer derzeit arbeiten.



Hicham Aziam

„Als ich anfing zu arbeiten, sah ich gleich, dass das Management Macht über alles hat... Was wir wirklich brauchen, ist ein fairer Vertrag.“

— Hicham Aziam



Im März 2014, nach über zwei Jahren Verhandlungen, reisten einige Fahrer, darunter Hicham, zu einer Demonstration an der Zentrale von SuperShuttle in Phoenix, um eine Petition abzugeben. Am selben Tag erklärte die SuperShuttle-Leitung, die Verhandlungen abbrechen und den zuletzt angebotenen Vertrag einführen zu wollen. Die Fahrer hatten dieses Angebot bereits im Oktober 2013 fast einstimmig abgelehnt.

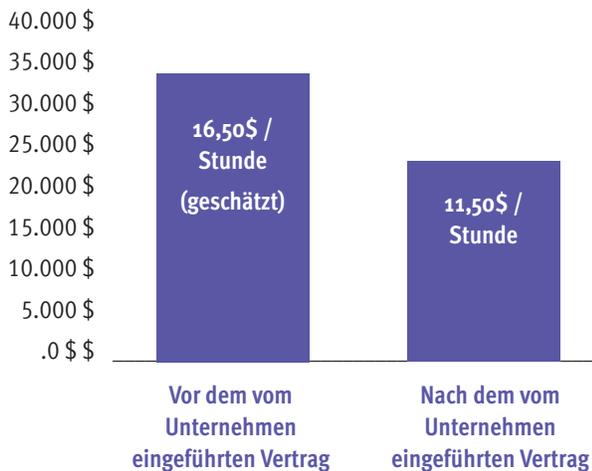
Nachdem SuperShuttle die Verhandlungen abbrach, musste jeder Fahrer neue Beschäftigungsdokumente unterzeichnen, als ihr Franchisevertrag auslief. Wenn die Fahrer Bedenken gegen das Unterzeichnen hatten, wurden sie entlassen. Das Unternehmen teilte den Fahrern Schichten nach dem Zufallsprinzip zu, ohne dabei Seniorität oder etablierte Zeitpläne zu berücksichtigen, die auf dem persönlichen Bedarf der Fahrer beruhten. Manche Fahrer sind die einzigen Verdiener in ihren

„Früher hatte ich immer Geld auf der Bank. Jetzt muss ich alles Geld abheben, um mein normales Leben zu bestreiten. Nach zwei oder drei Monaten bleibt mir vielleicht nicht mal mehr genug zum Überleben. Dies hat große Auswirkungen auf unser Leben.“
 — Fekadu Ejigdegsew

„Ich wünsche mir eine Atmosphäre und ein gutes Umfeld mit Respekt und Würde.“
 — Nouredine Berezqi

„Wir Fahrer dachten, dass wir mit dem Franchisesystem eine Art Geschäft aufbauen, aber das wurde alles nichts, nur weil wir uns organisierten. Der Vertrag und der Stundenlohn sind reine Vergeltung des Unternehmens. Ich arbeite hier seit 2007 und schwupp, alles, was ich aufgebaut habe, war weg.“
 — Negede Assefa

Durchschnittliches Jahreseinkommen für SuperShuttle Fahrer



„Selbst im Vertrag des Unternehmens heißt es, dass wir eine Mittagspause und 10-Minuten-Pausen bekommen sollen. Das steht jedoch nur auf dem Papier. In der Praxis gibt es dafür keine echte Möglichkeit.“

— Nouredine Berezqi

Familien, und die veränderten Zeitpläne wirkten sich negativ auf die Familien aus.

Der neue Vertrag machte sich den neuen Beschäftigungsstand der Fahrer zunutze, indem die Teilung der Einkünfte eliminiert und der Stundenlohn bei gekürzten Arbeitszeiten reduziert wurde. **Dies führte zu Einkommensverlusten von bis zu 30 % bei einigen Fahrern und brachte viele an den Rand der Armut.** Aufgrund des reduzierten Einkommens sah sich Hicham gezwungen, ein zweites Geschäft zu eröffnen, um den Kopf über Wasser zu halten. Die einseitige Implementierung durch das Unternehmen hat die Atmosphäre am Arbeitsplatz zerstört und für Konfusion bei den Fahrern gesorgt. Das Unternehmen hat die bestrafende Wirkung der Lohn- und Arbeitszeitbestimmungen deutlich gemacht, lässt die Fahrer jedoch zu wichtigen, im Laufe der Jahre erhandelten Sozialleistungen im Dunkeln, wie Urlaub, Krankentage, Beurlaubungen, Pausen und Arbeitszeiten.

Fahrer und Gewerkschaft haben eine Verfügung und den Rückkehr zum Status quo beim NLRB beantragt; die Entscheidung steht noch aus. Bis dahin sind Hicham und die Anderen entschlossen, weiter zu kämpfen, bis Respekt und Würde am Arbeitsplatz wiederhergestellt sind.

Empfehlungen des Arbeitsrechtskomitees

Nach Anhören der Zeugenaussagen und Befragung der Fahrer zog sich das Komitee hinter verschlossene Türen zurück, um vorläufige Empfehlungen auszuarbeiten. Anschließend dankten die Komiteemitglieder den Fahrern für ihre Geschichten und ihren couragierten Kampf für gewerkschaftliche Vertretung und einen guten Lebensstandard.

„Ich missbillige die Maßnahmen, die Einstellung und das Gebaren von SuperShuttle und seiner Muttergesellschaft gegenüber farbigen Menschen auf das Schärfste.“

— Superintendent Patrick Demmer

Pfarrerin Anne Dunlap erläuterte die Befunde und Empfehlungen des Komitees:

„Die Mitglieder von Colorados Arbeitsrechtskomitee von „Jobs with Justice“ **haben befunden, dass die Unternehmensleitung von Denver SuperShuttle gegen grundlegende Menschenrechte verstößt.** Es ist klar, dass Vergeltungsmaßnahmen gegen Fahrer ergriffen wurden, die sich gewerkschaftlich betätigen. Wir haben außerdem festgestellt, dass SuperShuttle willkürlich Hungerlöhne bezahlt, sowohl mit der früheren Praxis, den Markt mit Fahrern zu überschwemmen, sodass die Fahrer unter das Existenzminimum fielen, als auch mit der jetzigen Praxis, weniger als das Existenzminimum zu zahlen. Wir haben weiter festgestellt, dass SuperShuttle einen unfairen Vertrag vorgelegt hat und es ablehnt, aufrichtig mit den Beschäftigten zu verhandeln.“

„Wir sehen ein Muster von in Europa angesiedelten Unternehmen, die in den USA nach billigen Arbeitskräften suchen. Sie wollen die Bedingungen nicht einhalten, die Beschäftigte sich in Europa erkämpft haben.“

— Rob Prince

„Es ist immer richtig, ausgebeuteten Menschen Solidarität entgegen zu bringen. Punkt. Mein Glaube ruft mich dazu auf, allen Menschen beizustehen, die so behandelt werden wie diese Beschäftigten.“

— Pastorin Anne Dunlap

Schließlich kommen wir zu dem Schluss, dass SuperShuttle die Würde seiner Beschäftigten durch die oben genannten Maßnahmen, aber auch durch verbalen Missbrauch, rassistische Verunglimpfung und Diskriminierung verletzt. Wir missbilligen diese Maßnahmen und empfehlen der Leitung von SuperShuttle, sofort folgende Schritte zu unternehmen:

- **Außerkräftsetzung des unfairen und unmoralischen Vertrags**, der den Beschäftigten auferlegt wurde, und aufrichtige Rückkehr an den Verhandlungstisch, wie es das Mutterunternehmen in anderen Ländern getan hat
- **Beendigung aller Formen von Vergeltung** gegen Beschäftigte wegen Organisationsbemühungen
- **Behandlung aller Beschäftigten mit Würde und Respekt**, insbesondere Beendigung aller Formen von Missbrauch am Arbeitsplatz und Bezahlung eines Lohns, der das Existenzminimum sichert.

Zusätzlich zu den Empfehlungen an die Leitung von SuperShuttle rufen wir die Gemeinschaft auf, die Fahrer weiter in diesem Kampf zu unterstützen. Solidarität ist weiter nötig, denn diese Beschäftigte verbessern die Arbeitsbedingungen für alle Einwohner Colorados.“

„Das ist unser gemeinsamer Kampf. Jedes Mal, wenn das Recht eines Beschäftigten beschnitten wird, ist es mein Recht, Ihr Recht und das Recht von uns allen. Viele Unternehmen in diesem Land versuchen, die Löhne herunterzudrücken, und gehen dabei ähnlich vor wie SuperShuttle.“

— Lisa Duran

Alle Komiteemitglieder endeten mit einer Schlussbemerkung. **Superintendent Patrick Demmer** sprach über die ausbeuterische Institution der Naturalpacht, die nach der Emanzipationserklärung in den Südstaaten an die Stelle der Sklaverei trat. **„SuperShuttle kommt mit seiner Praxis sehr nah an dieses Konzept der Naturalpacht heran.** Mit der Naturalpacht wurden viele der ungerechten, unethischen Aspekte der Sklaverei auf legale, jedoch hoch unmoralische Weise fortgesetzt.“ Superintendent Demmer missbilligte die Maßnahmen der Leitung von SuperShuttle und nannte sie „verwerflich“. Er versprach, die Allianz der Pastoren im Großraum Denver auf die Sache aufmerksam zu machen und solidarisch hinter den Fahrern zu stehen.

„Sie sind nicht allein! Wir sind hier.“

— Kommissionsmitglied Chaz Tedesco

Rob Prince erzählte von seinen Wurzeln in einer Einwandererfamilie und Familienmitgliedern, die sich nach ihrer Ankunft in Amerika Antisemitismus und Diskriminierung ausgesetzt sahen. Er verglich die Maßnahmen von SuperShuttles Mutterunternehmen mit anderen französischen Unternehmen, die ihre Beschäftigten in Europa gut behandeln, während sie in Amerika gegen deren Rechte verstoßen. Mr. Prince versprach, die Geschichte der Fahrer in Artikeln in landesweit erscheinenden Zeitschriften zu verbreiten. „Schweigen“, sagte er, „ist ein Problem.“

„Zu den äußerst verstörenden Dingen, die hier zu hören waren, gehört, dass Beschäftigte „Affe“ genannt werden und Vergeltung geübt wird, wenn sie zusammenkommen und versuchen, ihre Stimme zu erheben“

— Abgeordnete Crisanta Duran

Pastorin Anne Dunlap gab ebenfalls eine bewegende Erklärung ab und erinnerte die Fahrer daran, dass es nur besser werden kann. „Es ist wichtig, dass wir auf Versammlungen wie heute die Stimmen der Ausgebeuteten hören, dass wir bei euch stehen und Seite an Seite mit euch kämpfen, um Verbesserungen zu erreichen.“ Pastorin Dunlap zitierte aus Jesaja Kapitel 58, in dem der Prophet den Mächtigen sagt, dass **gute Werke und freundliche Worte nichts bedeuten, wenn die eigenen Arbeiter ausgebeutet werden**, und seine Vision einer „liebvollen Gemeinschaft“ erläutert, in der die menschliche Würde geschützt ist. Die Pastorin verpflichtete sich, den SuperShuttle-Fahrern bei ihrem Kampf für eine liebevolle Gemeinschaft am Arbeitsplatz beizustehen.

Lisa Duran dankte dem Publikum für sein Kommen. „Solidarität kann nicht entstehen, wenn niemand da ist, mit dem man sie aufbauen kann.“ Ms. Duran teilte ihre Gedanken zur Revitalisierung der Arbeiterbewegung durch die Gemeinschaft der Immigranten mit und erinnerte die Fahrer daran, dass ihre Bemühungen nicht hoffnungslos sind. „Es ist der hoffnungsvollste Aspekt der heutigen Arbeiterbewegung. **Die SuperShuttle-Fahrer von Denver fügen dem Kampf für die Organisation von Immigranten ein neues Kapitel hinzu, das für jeden einzelnen Beschäftigten in den USA einen Unterschied machen wird.**“ Ms. Duran versprach, die Leiter ihrer Organisation Rights for All People mit den SuperShuttle-Fahrern in Verbindung zu bringen und Raum in der Organisation zu schaffen, um die Sache in der allgemeinen Öffentlichkeit zu verbreiten.

Adams County-Kommissionsmitglied Chaz Tedesco erwähnte seine lebenslange Erfahrung als Gewerkschaftsmitglied, um den Fahrern für ihren Kampf gegen Hindernisse und Missstände zu danken. Er bat alle Anwesenden, die nicht SuperShuttle-Fahrer waren, aufzustehen. „**Sie sind nicht allein!**“ sagte er, indem er auf die anwesenden Fahrer zeigte. Das Kommissionsmitglied versprach, den Fahrern über das Arbeitsministerium des Staates

zu helfen und sicherzustellen, dass sie angesichts der Lohnkürzungen die nötige Unterstützung bekommen.

Die Abgeordnete Crisanta Duran erzählte von ihren Erlebnissen am Denkmal von Ludlow, wo vor hundert Jahren Dutzende Bergleute und ihre Familien beim Kampf für ihre Rechte ums Leben kamen. Sie erinnerte die Anwesenden an den jahrhundertelangen Kampf für Arbeiterrechte und den Fortschritt, den Beschäftigte durch ihr Eintreten erreicht haben. Sie spornte die Fahrer zur Fortsetzung ihres Kampfes an und gab ihnen zu verstehen, dass **sie auf der richtigen Seite der Frage „Menschen vor Profit“ stehen.** „Ich möchte Sie ermutigen, nicht nur die vor Ihnen liegende Auseinandersetzung zu sehen, sondern auch, welchen Einfluss diese auf Ihre Familie, Ihre Gemeinschaft und die Zukunft dieses Landes hat ... Wir brauchen Ihre Stimme heute mehr denn je.“ Die Abgeordnete versprach, Aufsichtsbehörden und ihre Kollegen im Landtag in den Kampf für Gerechtigkeit für die Beschäftigten einzubeziehen.





Alle Mitglieder des Arbeitsrechtskomitees sahen sich veranlasst, den Fahrern persönliche und organisationale Unterstützung zu versprechen.

Superintendent Patrick Demmer: „Ich möchte, dass Sie als Beschäftigte wissen, dass wir an Ihrer Seite stehen. Ich beabsichtige, die Sache vor die Allianz der Pastoren im Großraum Denver zu bringen. Wir werden Sie gegen diese unfaire Behandlung unterstützen.“

Rob Prince: „Zu der Frage, wie ich spezifisch zu dieser Kampagne beitragen möchte: zunächst möchte ich weiter mein Möglichstes tun... Ich werde schreiben, ich bin Kommentator an einigen nationalen Stellen, es wird veröffentlicht werden. Ich werde weiter in diesem Komitee arbeiten. Außerdem habe ich eine Idee, über die wir nachdenken sollten: wir sollten die Stadt Denver oder die Legislative des Staats dazu bringen, Anhörungen zum Thema Arbeit abzuhalten.“

Pastorin Anne Dunlap: Ich verpflichte mich, Sie alle solidarisch zu begleiten. Wenn Sie mich für eine Delegation am Flughafen brauchen, bin ich dabei. Öffentliche Erklärungen, weitere Mitarbeit in diesem Komitee, ich mache alles gern.“

Lisa Duran: „Ich will Ihnen etwas versprechen. Ich arbeite bei Rights for All People, wo unsere Führung noch nichts von diesem Kampf weiß. Ich bitte Sie, lassen Sie uns mit einer Führungsdelegation zu Ihnen kommen, um Sie kennenzulernen, mehr zu Ihrem Kampf zu hören und herauszufinden, wie unsere Organisation Sie dabei unterstützen kann.“

Kommissionsmitglied Chaz Tedesco: „Als Adams County-Kommissionsmitglied kann ich sagen, dass unsere Sozialdienst-Abteilung sich verpflichtet hat, mit dem Staat zusammenzuarbeiten. Wenn wir Sie in dieser schweren Zeit, in der Ihr Lohn so drastisch gekürzt wurde, mit Dienstleistungen unterstützen können, haben wir die richtigen Leute, die Ihnen helfen können und Ihre Sprache sprechen.“

Abgeordnete Crisanta Duran: „Ich unterstütze Sie in Ihrem Bemühen, sich zu organisieren. Wenn es etwas gibt, was ich auf der Staatsebene tun kann, werde ich das gern tun, sei es bei der PUC (Öffentliches Versorgungsunternehmen), der Abteilung für Aufsichtsbehörden oder der EEOC (Kommission für Chancengleichheit). Lassen Sie mich klarstellen, dass es viele Menschen in gewählten Ämtern gibt, denen ein Kampf wie der Ihre sehr am Herzen liegt. Meine Tür ist immer offen, wenn es etwas für mich zu tun gibt.“

Informationen zu den Mitgliedern des Arbeitsrechtskomitees

SUPERINTENDENT PATRICK DEMMER

Superintendent Demmer dient der Kirche und Gemeinschaft seit 20 Jahren als Musiker, Pastor und Aktivist. Er ist derzeit Vizepräsident für politische Belange bei der Allianz der Pastoren im Großraum Denver. Er wurde in viele Vorstände in Colorado berufen und dient derzeit in den Vorständen von Living Wage Advocacy Board, Colorado Consensus Complete Count Committee, Concerned about You Inc., Color of Justice und der Matthew Center School of Excellence. Er ist mehrfach preisgekrönt, darunter mit dem Friedensbotschafter-Preis für bedeutende Geistliche und dem Nordost-Distrikt-Preis Pastor des Jahres.

PFARRERIN ANNE DUNLAP

Pfarrerin Dunlap wurde von der UCC ordiniert und ist kultivierende Ko-Pastorin der Chadash Community UCC in Aurora, Colorado. Sie hat sich der Arbeit für Gerechtigkeit und Befreiung verschrieben und macht seit 25 Jahren in Freiheitsbewegungen über Rassen-, Geschlechts- und Klassengrenzen hinweg mit. Ihre besondere Leidenschaft ist solidarische Arbeit mit arbeitenden Immigranten und indigenen Gemeinschaften. Sie ist Gründungsmitglied des interreligiösen Arbeitsrechtskomitees von Colorado und beteiligte sich daran, das religiöse Immigrationsnetzwerk im Großraum Denver in Gang zu setzen. 2011 wurde sie von der Iliff School of Theology, wo sie als Assistenzprofessorin tätig ist, zur hervorragenden Absolventin ernannt.

ABGEORDNETE CRISANTA DURAN

Die Abgeordnete Duran sitzt seit 2010 im Abgeordnetenhaus von Colorado. Dabei hat sie in den Ausschüssen für Justiz, Finanzen, Veteranen und Militär und im Hauptausschuss gearbeitet. Duran ist derzeit Vorsitzende des Gemeinsamen Etatausschusses und des Haushaltsausschusses, deren Aufgabe es ist, den Jahresetat von Colorado auszugleichen. Gebürtig in Colorado, setzt sie sich seit Langem für arbeitende Familien und die Rechte von Immigranten ein.

LISA DURAN

Ms. Duran ist Gründerin und seit 2003 leitende Direktorin von Rights for All People (RAP), einer Organisation, die dem Kampf für Gerechtigkeit der Gewerkschaften von Colorado die Stimme der Immigranten hinzufügt. Außerdem leitete sie die Einrichtung und den Aufbau des Menschenrechtszentrums in Aurora. Zudem dient sie derzeit als Fakultätsausbilderin im Center for Progressive Leadership und repräsentiert RAP auf nationaler Ebene bei National People's Action. Sie ist Mitbegründerin der Koalition für Immigrantenrechte in Colorado. Sie hat den Preis für individuelle Führung von Swanee Hunt, den Caesar E Chavez-Preis vom Gewerkschaftsrat für lateinamerikanischen Fortschritt, den Immigranten-Freiheitspreis der Colorado-Abteilung des Amerikanischen Immigranten-Anwaltsbundes und den Ralph L. Card-Preis der Colorado-ACLU (Bürgerrechtsorganisation American Civil Liberties Union) gewonnen.

ROB PRINCE

Rob Prince ist Dozent für internationale Studien an der Josef Korbel-Fakultät für internationale Studien an der Universität Denver. Seit vielen Jahren hält er einen Kurs „Arbeit und die globale Ökonomie“ ab. Prince trägt regelmäßig mit Kolumnen zu *Foreign Policy in Focus* des Instituts für politische Studien bei und sitzt im Vorstand des Maghreb-Zentrums, das sich mit der ökonomischen und politischen Entwicklung in Nordafrika beschäftigt. Aktuell arbeitet er an einer Biographie von Farhat Hached, dem Gründer und Organisator des tunesischen Gewerkschaftsbundes und Gegner der französischen Kolonialherrschaft in seinem Land.

KOMMISSIONSMITGLIED CHARLES „CHAZ“ TEDESCO

Adams County-Kommissionsmitglied Charles Tedesco diente ehrenwert in der US-Marine und arbeitete 23 Jahre als Mechanikermeister und Mitglied der Gewerkschaft United Steelworkers. Seit 1996 ist er bei der Gewerkschaft tätig und wurde 2005 zum Vorsitzenden der United Steelworkers gewählt. Kommissionsmitglied Tedesco wurde im November 2012 in die Adams County-Kommission gewählt und hat derzeit den Vorsitz inne.

JOB **WITH** **JUSTICE**

Colorado Jobs With Justice and the Colorado Workers' Rights Board

Jobs With Justice ist eine Organisation, die Gewerkschaften, die Allgemeinheit, Studenten und Religionsvertreter zusammenbringt, um Verbesserungen für Beschäftigte zu erreichen und den öffentlichen Diskurs zu Arbeiterrechten und Ökonomie zu beeinflussen. Wir glauben, dass alle Beschäftigte das Recht auf Tarifverhandlungen, Beschäftigungssicherheit und einen anständigen Lebensstandard in einer Wirtschaft, die für alle da ist, erhalten sollten.

Workers' Rights Board



Das **Arbeitsrechtskomitee** ist ein Projekt von Jobs with Justice zur Vereinigung von Gemeinschaften, Religionsvertretern, Wirtschaftsführern und gewählten Amtsträgern, die sich Gedanken über Auswirkungen für arbeitende Menschen und die Allgemeinheit machen.

National Jobs With Justice

1616 P Street NW, Suite 150, Washington, DC 20036
(202) 393-1044
www.jwj.org

Colorado Jobs With Justice

2840 S Vallejo St, Englewood, CO 80110
(303) 806-0818