



Verfügung Nr. 12/2020

vom 10. Dezember 2020

der Eidgenössischen Postkommission PostCom

in Sachen

S. _____ GmbH

betreffend

Verletzung der branchenüblichen Arbeitsbedingungen nach Art. 4 Abs. 3 Bst. b des Postgesetzes



I. Sachverhalt

1. Die S._____ GmbH mit Sitz in T._____ ist im Express- und Kurierdienstbereich tätig und führt diverse Transport- und Speditionsaufträge durch. Die Firma ist als vereinfacht meldepflichtige Anbieterin von Postdiensten bei der Eidgenössischen Postkommission PostCom (nachfolgend: PostCom) registriert (Art. 4 Abs. 1 Postgesetz vom 17. Dezember 2012 [PG, SR 783.0]). Die Firma beschäftigte im März 2019 {...} Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen.
2. Mit Schreiben vom 21. Mai 2019 ersuchte das Fachsekretariat der PostCom die S._____, den Fragebogen zur „Einhaltung der Mindeststandards für die Arbeitsbedingungen“ auszufüllen und diesen zusammen mit den im Fragebogen aufgelisteten Nachweisen und Angaben bis am 18. Juni 2019 zu retournieren. Da die Angaben zur Kontrolle der Arbeitsbedingungen nicht fristgerecht retourniert wurden, setzte das Fachsekretariat der S._____ am 25. Juni eine Nachfrist bis zum 15. Juli 2019 an.
3. Am 18. Juli 2019 übermittelte die S._____ das ausgefüllte Formular der PostCom zusammen mit den eingeforderten Nachweisen und Angaben. Bei der Prüfung der Unterlagen stellte das Fachsekretariat fest, dass gewisse erforderliche Angaben zur Kontrolle der Arbeitsbedingungen nicht vorhanden waren.
4. Zusammen mit der Eröffnung dieses Aufsichtsverfahrens (vgl. Schreiben vom 16. Dezember 2019) forderte das Fachsekretariat weitere Angaben zur Kontrolle der Arbeitsbedingungen von der S._____ nach, um die zum Teil lückenhaften Daten und Beweismittel zu vervollständigen. Erfragt wurden insbesondere Angaben zur Zusammenarbeit mit Subunternehmerinnen, zur Beschäftigung von temporären Arbeitskräften, zu Mitarbeitern oder Mitarbeiterinnen mit Tages- bzw. Stundenansätzen, zur Regelung der Nacharbeit der Mitarbeitenden sowie zum jährlich erzielten Umsatz mit Postdiensten für das Jahr 2018.
5. Mit Schreiben vom 30. Dezember 2019 schickte die S._____ dem Fachsekretariat weitere Informationen. Da diese zum Teil nicht im Einklang mit den früheren Angaben der Firma standen, bat das Fachsekretariat mit Schreiben vom 20. Januar 2020 die S._____ um weitere Erklärungen bis zum 6. Februar 2020. Weder innert dieser Frist noch innerhalb der mit Schreiben vom 5. März gewährten Nachfrist bis zum 20. März 2020 erhielt das Fachsekretariat eine Antwort von der S._____.
6. Mit Schreiben vom 20. August 2020 gab das Fachsekretariat der S._____ im Rahmen des rechtlichen Gehörs (Art. 29 Verwaltungsverfahrensgesetz vom 20. Dezember 1968 [VwVG, SR 172.021] i.V.m. Art. 29 Abs. 2 Bundesverfassung vom 18. Dezember 1998 [BV, SR 101]) die Möglichkeit, sich bis zum 10. September 2020 zum Sachverhalt und zu allfälligen Aufsichtsmaßnahmen nach Art. 24 f. PG schriftlich zu äussern. Das Fachsekretariat erhielt auch innert dieser Frist keine Stellungnahme von der S._____.
7. Mit Schreiben vom 14. September 2020 verlangte das Fachsekretariat mit Frist bis zum 1. Oktober 2020 Angaben der S._____ zur Finanzlage der Firma sowie zum postalischen Umsatz in den letzten Jahren zwecks Bemessung einer allfälligen Busse nach Art. 25 PG. Gleichzeitig erneuerte das Fachsekretariat den Hinweis auf den Anspruch auf das rechtliche Gehör und lud die Firma ein, sich zum erhobenen Sachverhalt zu äussern.
8. Mit Email vom 6. Oktober 2020 übermittelte die S._____ dem Fachsekretariat die Geschäftsberichte für die Jahre 2017 und 2018. Sie wies darauf hin, dass der Geschäftsbericht von 2019 noch nicht abgeschlossen sei, dass sie diesen aber schnellstmöglich dem Fachsekretariat nachreichen werde. Für das Jahr 2019 liege der Umsatz mit Postdiensten in der Grössenordnung von {...} Franken.

II. Erwägung

9. Gemäss Art. 22 Abs. 1 PG trifft die PostCom die Entscheide und erlässt die Verfügungen, die nach dem Postgesetz und dessen Ausführungsbestimmungen in ihrer Kompetenz liegen. Die Aufgaben der PostCom umfassen nach Art. 22 Abs. 2 Bst. b PG die Überwachung der Einhaltung der branchenüblichen Arbeitsbedingungen nach Art. 4 Abs. 3 Bst. b PG sowie deren Durchsetzung durch Aufsichtsmassnahmen oder Verwaltungssanktionen nach Art. 24 f. PG (vgl. Verfügung 2/2020 in Sachen Epsilon SA vom 30. Januar 2020, E. 17, 23 f.; Botschaft zum Postgesetz vom 20. Mai 2009, BBl 2009 5229). Auf das Verfahren vor der PostCom ist das Verwaltungsverfahrensgesetz anwendbar (Art. 1 Abs. 2 Bst. d VwVG).
10. Die S._____ ist Partei im Sinne von Art. 6 VwVG, da durch die zu erlassende Verfügung ihre Rechte und Pflichten berührt sind. Ihre Parteirechte umfassen u.a. den Anspruch auf rechtliches Gehör und das Recht auf Äusserung nach Art. 29 und 30 VwVG zu allfälligen Massnahmen nach Art. 24 f. PG. Das Fachsekretariat hat der S._____ mit Schreiben vom 20. August bis zum 10. September 2020 Gelegenheit zur Stellungnahme zum ihr vorgeworfenen Sachverhalt eingeräumt und ihr die Möglichkeit zur Äusserung zu allfälligen Aufsichtsmassnahmen oder Verwaltungssanktionen gegeben. Nachdem das Fachsekretariat innert dieser Frist keine Stellungnahme erhalten hatte, wurde die Firma nochmals mit Schreiben vom 14. September 2020 eingeladen, bis zum 1. Oktober 2020 Stellung zu nehmen. Auch innert dieser Nachfrist hat sich die S._____ nicht zu den Vorwürfen einer Verletzung der Arbeitsbedingungen oder zu allfälligen aufsichtsrechtlichen Massnahmen geäussert. Ihr rechtliches Gehör vor dem Erlass einer Massnahme mit strafähnlichem Charakter ist damit gewahrt (vgl. BGE 139 I 72, E. 2.2; BGE 140 II 384, E. 3.3).
11. Ebenso hat die S._____ als Adressatin der zu erlassenden Verfügung eine verfahrensrechtliche Mitwirkungspflicht nach Art. 13 VwVG in Ergänzung zur Feststellung des rechterheblichen Sachverhalts durch die Entscheidbehörde (Art. 12 VwVG). Da sie dem Fachsekretariat den Fragebogen zur „Einhaltung der Mindeststandards für die Arbeitsbedingungen“ ausgefüllt und zusammen mit Nachweisen retourniert hat, ist sie ihrer verfahrensbezogenen Mitwirkungspflicht nachgekommen.

A. Einhaltung der branchenüblichen Arbeitsbedingungen

12. Art. 4 Abs. 3 Bst. b. PG hält fest, dass meldepflichtige Anbieterinnen von Postdiensten die Einhaltung der branchenüblichen Arbeitsbedingungen gewährleisten müssen. Ordentlich meldepflichtige Anbieterinnen nach Art. 3 der Postverordnung vom 29. August 2012 (VPG, SR 783.01) müssen jährlich den Nachweis erbringen, dass sie die branchenüblichen Arbeitsbedingungen respektieren (Art. 5 Abs. 1 und Art. 59 Abs. 2 Bst. e VPG). Vereinfacht meldepflichtige Anbieterinnen nach Art. 8 VPG sind von der jährlichen Nachweispflicht befreit (Art. 9 Bst. a VPG), sie sind aber dennoch verpflichtet, die branchenüblichen Arbeitsbedingungen einzuhalten. Hat eine Anbieterin für den Bereich der Postdienste einen Gesamtarbeitsvertrag abgeschlossen, so gilt die Vermutung, dass die branchenüblichen Arbeitsbedingungen eingehalten werden (Art. 5 Abs. 2 VPG). Falls dies nicht zutrifft, muss die Anbieterin den Nachweis erbringen, dass sie die Mindeststandards für die Arbeitsbedingungen gemäss der Verordnung der Postkommission über die Mindeststandards für die Arbeitsbedingungen vom 30. August 2018 (VMAP, SR 783.016.2) einhält (vgl. Verfügung 2/2020 in Sachen Epsilon SA vom 30. Januar 2020, E. 18).
13. Die S._____ ist als vereinfacht meldepflichtige Anbieterin bei der PostCom registriert. Sie ist damit verpflichtet, die branchenüblichen Arbeitsbedingungen einzuhalten. Da sie keinen Gesamtarbeitsvertrag abgeschlossen hat, muss sie auf Nachfrage der PostCom nachweisen, dass sie die Mindeststandards für die Arbeitsbedingungen respektiert, insbesondere den Mindestlohn und die Obergrenze bei der wöchentlichen Höchstarbeitszeit gemäss Art. 2 VMAP.
14. Die von der S._____ im Rahmen dieses Verfahrens eingereichten Dokumente und Angaben zeigen,
- dass die S._____ den Mindestlohn nach Art. 2 Abs. 1 VMAP nicht eingehalten hat, indem sie:
 - a. während der Probezeit ein monatliches Gehalt von {...} Franken vereinbarte, was bei einer Arbeitswoche von 45 Stunden einem Stundenlohn von {...} Franken entspricht;

- b. einem Mitarbeiter (vgl. Lohnabrechnung MA5) mit angegebenem Beschäftigungsgrad von {... %} oder {... %} oder {... Stunden} im März 2019 einen Lohn von {...} Franken überwies. Dies entspricht einem Stundenlohn zwischen {...} Franken und {...} Franken, je nachdem, welche Angaben von der S. _____ für die Berechnung berücksichtigt werden;
- c. in den Arbeitszeitnachweisen keine Teilzeit-Sollstunden aufführt (Monatsübersichten; vgl. Schreiben vom 18. Juli 2019). Für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter betragen die Sollstunden für März 2019 gleich viel {...} Stunden. Für Arbeitnehmende mit monatlichem Gehalt von {...} Franken ergibt sich somit ein massgebender Stundenlohn von {...} Franken.

Sämtliche oben berechneten Stundenlöhne (Bst. a bis c) sind tiefer als der Mindestlohn von 18.27 Franken nach Art. 2 Abs. 1 VMAP. Die Fragen des Fachsekretariats zu den zum Teil widersprüchlichen Angaben bei den Teilzeitstellen hat die S. _____ nicht beantwortet.

- dass die S. _____ überdies die Obergrenze bei der wöchentlichen Normalarbeitszeit im März 2019 nicht eingehalten hat, indem sie mit ihren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen eine wöchentliche Arbeitszeit von {...} Stunden vereinbarte (vgl. Zeitreglement. Zusatz zum Arbeitsvertrag), was {...} über der wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 44 Stunden gemäss Art. 2 Abs. 2 der VMAP liegt.
- dass die S. _____ den Nachweis nicht erbracht hat, dass sie im März 2019 folgende arbeitsrechtliche Verpflichtungen einhielt, die für die Anbieterinnen im Postmarkt als Mindeststandards gelten:
 - Zeitzuschlag bzw. Lohnzuschläge bei Nachtarbeit: Aus den eingereichten Arbeitszeitnachweisen geht hervor, dass einige Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ihre Arbeit morgens bereits um {...} Uhr bzw. um {...} Uhr beginnen. Dies obwohl die S. _____ in ihrer Antwort vom 30. Dezember 2019 angab, dass keine Nachtarbeit geleistet werde. Die Frage, wie die S. _____ die Nachtarbeit kompensiert, etwa mit einem Zeit- oder Lohnzuschlag, wurde nicht beantwortet. Ebenfalls wurden keine Angaben dazu gemacht, ob die S. _____ über eine Arbeitszeitbewilligung des Seco oder über eine kantonale Bewilligung für vorübergehende Nachtarbeit verfüge.
 - Die Anbieterinnen im Postmarkt sind verpflichtet, die Vorgaben zur Nachtarbeit gemäss Arbeitsgesetz einzuhalten (Art. 16 f. ArG). Arbeitgeberinnen müssen den Arbeitnehmern, die nur vorübergehend Nachtarbeit verrichten für die Nachtarbeit einen Lohnzuschlag von mindestens 25 % bezahlen. Arbeitnehmer, die dauernd oder regelmässig wiederkehrend Nachtarbeit leisten, haben Anspruch auf einen Zeitzuschlag von 10 % der Zeit, während der sie Nachtarbeit geleistet haben. Für Arbeitnehmer, die regelmässig abends oder morgens höchstens eine Randstunde in der Nachtzeit arbeiten, kann der Ausgleich auch als Lohnzuschlag gewährt werden (Art. 17b ArG).
 - Berücksichtigung der Wegzeit bis zur ersten Ladestelle bzw. von der letzten Abladestelle: Das Zeitreglement der S. _____ (Version 2018) sieht gemäss erstem Paragraph vor, dass die Arbeitszeit bei der S. _____ um 10.00 Uhr am Standort in T. _____ oder am ersten Ladeort des Tages beginnt. Der Weg von zu Hause bis zur ersten Ladestelle gilt nicht als Arbeitszeit. Für die Definition der Arbeitszeit im postalischen Bereich gelten als Mindeststandards die Begriffe des Bundesgesetzes über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel vom 13. März 1964 (Arbeitsgesetz ArG, SR 822.11) sowie dessen Ausführungsbestimmungen. Gemäss Art. 13 Abs. 2 der Verordnung 1 vom 10. Mai 2000 zum Arbeitsgesetz (ArGV 1, SR 822.111) gilt die Wegzeit vom Wohnsitz des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin zum Ort, an dem er oder sie die Arbeit normalerweise beginnt oder beendet, nicht als Arbeitszeit (Art. 13 Abs. 1 ArGV 1). Falls aber der Weg zur Ladung die Wegzeit von zu Hause bis zum üblichen Arbeitsstandort übersteigt, gilt die Zeitdifferenz als Arbeitszeit (Art. 13 Abs. 2 ArGV 1). Auch im Transportgewerbe wird mit Art. 11 der Verordnung über die Arbeits- und Ruhezeit der berufsmässigen Motorfahrzeugführer und -führerinnen vom 19. Juni 1995 (Chauffeurverordnung ARV 1, SR 822.221) die Arbeitszeit gleich geregelt. Mit Schreiben vom 20. Januar wollte das Fachsekretariat wissen, wie die S. _____

Fälle regelt, bei denen der Weg zur Ladung die Wegzeit von zu Hause bis zum üblichen Arbeitsstandort übersteigt. Die Firma hat sich dazu nicht geäußert.

- Tägliche Höchst Arbeitszeit bei Nachtarbeit: Gemäss den Arbeitszeitnachweisen (vgl. Monatsübersichten) der S. _____ wurde im März 2019 an {...} Tagen mit Nachtarbeit (Arbeitsaufnahme vor 6 Uhr) während über 10 Stunden gearbeitet. Der Tageshöchstwert lag bei {...} Stunden, dies bei einer Arbeitsaufnahme um {... Uhr} morgens. Die betroffene Person hatte in dieser Märzwoche an sämtlichen Wochentagen (Montag bis Freitag) Nachtarbeit geleistet. Bei Nachtarbeit darf die tägliche Arbeitszeit für den einzelnen Arbeitnehmer neun Stunden nicht überschreiten; sie muss, mit Einschluss der Pausen innerhalb eines Zeitraums von zehn Stunden liegen (Art. 17a Abs. 1 ArG). Wird der Arbeitnehmer in höchstens drei von sieben aufeinander folgenden Nächten beschäftigt, so darf die tägliche Arbeitszeit unter gewissen Voraussetzungen zehn Stunden betragen; sie muss aber mit Einschluss der Pausen innerhalb eines Zeitraums von zwölf Stunden liegen (Art. 17a Abs. 2 ArG).
 - Wöchentliche Höchst Arbeitszeit: Im März 2019 wurden bei {...} Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen insgesamt wöchentliche Arbeitszeiten von über 50 Stunden rapportiert. In {...} Fällen wurden gar {...} Stunden überschritten. Die höchste rapportierte wöchentliche Arbeitszeit im März 2019 beträgt {...} Stunden. Die gesetzlichen Vorgaben zur wöchentlichen Höchst Arbeitszeit sind im Arbeitsgesetz festgehalten und gelten als Mindeststandard im postalischen Bereich. Nach Art. 9 Abs. 1 Bst. b ArG gilt für die Kurierfahrer und -fahrerinnen grundsätzlich eine wöchentliche Höchst Arbeitszeit von 50 Stunden (Art. 9 Abs. 1 Bst. b ArG). Diese Obergrenze kann unter gewissen Voraussetzung um maximal 4 Stunden verlängert werden (Art. 9 Abs. 3 f. ArG).
 - Kompensation von Überstunden bzw. Überzeit: Im März 2019 wurden bei einem Mitarbeiter oder einer Mitarbeiterin {...} Stunden Überstunden bzw. Überzeit als «Korrektur» in Abzug gebracht. Im Gegenzug wurde eine „Ferienentschädigung“ von {...} Franken pro Stunde dem Mitarbeiter überwiesen. Gemäss Arbeitsrecht müssen die Überstunden mit einem Zuschlag von 25 % entlohnt werden, soweit der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber nicht anders vereinbart haben oder mindestens durch Freizeit gleicher Dauer ausgeglichen wird (Art. 321c Bundesgesetz betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches vom 30. März 1911, OR, SR 220). Für die Überzeitarbeit hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Arbeitszeit samt einem Zuschlag von mindestens 25 % zu bezahlen. Im Einverständnis mit den Arbeitnehmern kann Überzeit durch Freizeit von mindestens gleicher Dauer während eines begrenzten Zeitraums kompensiert werden (Art. 25 Abs. 2 Verordnung 1 zum ArG). Auf welcher Grundlage die S. _____ die {...} Überstunden bzw. Überzeit „korrigiert“ hat und inwiefern diese mit der „Ferienentschädigung“ in Verbindung stehen, hat die S. _____ dem Fachsekretariat nicht dargelegt.
15. Gestützt auf den obigen Sachverhalt stellt die PostCom fest, dass die S. _____ die branchenüblichen Arbeitsbedingungen im März 2019 nicht eingehalten hat, indem sie Stundenlöhne unter 18.27 Franken bezahlte, mit ihren Angestellten wöchentliche Arbeitszeiten über 44 Stunden vereinbarte und den Nachweis der PostCom nicht vorlegte, dass sie weitere arbeitsrechtliche Vorgaben, insbesondere zur Arbeitszeit, zur Höchst Arbeitszeit, zur Überzeit und zur Nachtarbeit respektiert. Diese Vorgaben gelten als Mindeststandards für die Arbeitsbedingungen im Postmarkt und müssen von allen Anbieterinnen eingehalten werden (vgl. Erläuterungen der Postkommission vom 30. August 2018 zur VMAP, Seiten 2 f.).

B. Aufsichtsmassnahmen

16. Art. 24 Abs. 2 Bst. a PG listet die aufsichtsrechtlichen Massnahmen auf, die die PostCom bei Rechtsverletzungen ergreifen kann. Die Massnahmen dienen einerseits dazu, Rechtsverletzungen zu beheben und Vorkehrungen zu treffen, damit sich solche nicht wiederholen. Im Vordergrund steht dabei die Sicherung oder die Wiederherstellung des rechtskonformen Zustands.
17. Die PostCom fordert die S. _____ auf, alle erforderlichen Massnahmen zur Wiederherstellung des rechtmässigen Zustandes zu treffen, dies bis spätestens am 30. Juni 2021. Ausgehend vom obigen Sachverhalt sind insbesondere folgende Massnahmen erforderlich:

- Anpassung sämtlicher Löhne, die bisher unter dem regulatorischen Mindeststundenlohn (18.27 Franken) lagen, dies rückwirkend ab 1. Januar 2019 (vgl. Verfügung 2/2020 in Sachen Epsilon SA vom 30. Januar 2020, E. 23). Inwiefern die Einhaltung der Mindeststandards durch Lohnerhöhungen der betroffenen Angestellten oder durch Kürzungen bei der Normalarbeitszeit sichergestellt werden soll ist Sache der S. _____;
- Anpassung der mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vereinbarte wöchentlichen Normalarbeitszeit auf höchstens 44 Stunden, dies rückwirkend ab 1. Januar 2019;
- Einhaltung aller arbeitsrechtlichen Bestimmungen zur Arbeitszeit, zur Höchstarbeitszeit, zur Überzeit sowie zur Nachtarbeit;
- die S. _____ ist verpflichtet, das Fachsekretariat regelmässig über die getroffenen Massnahmen zur Einhaltung der Arbeitsbedingungen zu orientieren.

C. Verwaltungssanktionen

18. Neben den sichernden und den wiederherstellenden Massnahmen nach Art. 24 Abs. 2 PG sieht Art. 25 PG Verwaltungssanktionen gegen Anbieterinnen von Postdiensten vor (sog. Verwaltungsbussen). Diese Verwaltungsmassnahmen pekuniärer Art werden den pönalen Sanktionen zugeordnet und können für die betroffenen Unternehmen sehr einschneidend sein (vgl. Tobias Jaag, Sanktionen, in: Biaggini/Häner/Saxer/Schott, Fachhandbuch Verwaltungsrecht, Zürich 2015, Rz. 23.96; Thierry Tanquerel, Manuel de droit administratif, Schulthess, Editions romandes, 2. Aufl. 2018, S. 401; Marcel Alexander Niggli/Christoph Riedo, in: Amstutz/Reinert, Kartellgesetz, Basel 2010, Vorbemerkungen zu Art. 49a-53, Rz. 43). Die Sanktionen werden nach der Schwere des Gesetzesverstosses und den finanziellen Verhältnissen der Anbieterin von Postdiensten bemessen. Die Garantien von Art. 6 und 7 EMRK sowie Art. 30 und 32 BV sind bei solchen Sanktionen anwendbar (BGE 139 I 72, E. 2.2.2).
19. Verstösst eine Anbieterin gegen das Postgesetz, dessen Ausführungsbestimmungen oder eine rechtskräftige Verfügung, so kann sie in Anwendung von Art. 25 Abs. 1 PG mit einem Betrag von bis zu 10 Prozent des in den letzten drei Geschäftsjahren durchschnittlich in der Schweiz mit Postdiensten erzielten Umsatzes belastet werden. Die gleiche Bestimmung findet sich in Art. 49a des Kartellgesetzes vom 6. Oktober 1995 (KG, SR 251), eine ähnliche Bestimmung, die eine Sanktion bis zu 15 % des letztjährigen Bruttospieletrags vorsieht, in Art. 109 Abs. 1 des Geldspielgesetzes vom 29. September 2017 (BGS; SR 935.51).
20. Die S. _____ hat gegen die Vorgabe zur Einhaltung branchenüblichen Arbeitsbedingungen verstossen. Die Verpflichtung zur Einhaltung der branchenüblichen Arbeitsbedingungen ist eine wesentliche Verpflichtung des Postgesetzes. Zusammen mit der Verpflichtung, einen Gesamtarbeitsvertrag auszuhandeln, ist dies die Hauptforderung, um zu verhindern, dass sich der Wettbewerb im Postmarkt zu Lasten der Arbeitsbedingungen entwickelt (BBI 2009 5206). Dieser Gesetzesverstoss ist deshalb nicht allein durch die restitutorische Massnahme zur Einhaltung der branchenüblichen Arbeitsbedingungen, sondern zusätzlich durch eine Verwaltungsbusse zu ahnden (vgl. Jaag, a.a.O., Rz. 23.83).

D. Sanktionsbemessung

21. Für die Berechnung der Sanktionsobergrenze nach Art. 25 Abs. 1 PG sind die Umsatzzahlen für die Jahre 2017, 2018 und 2019 massgebend. In den letzten drei Geschäftsjahren hat die S. _____ mit Postdiensten folgende Umsätze erzielt: {...} Franken (2017); {...} Franken (2018); {...} Franken (2019). Folglich beträgt der maximale Sanktionsbetrag {...} Franken, was 10 % des durchschnittlichen Umsatzes für die Jahre 2017 bis 2019 entspricht. Für die Festlegung der Sanktion im Einzelfall berücksichtigt die PostCom die Schwere und die Dauer des Verstosses sowie die finanzielle Situation der Anbieterin (Art. 25 Abs. 3 PG). Darüber hinaus berücksichtigt die Strafe mögliche erschwerende oder mildernde Umstände.
 - 21.1 Im vorliegenden Fall lag der niedrigste Stundenlohn im März 2019 bei mindestens zwei Angestellten unter dem Mindestlohn von 18,27 Franken gemäss Art. 2 VPG. Weiter beträgt

die Normalarbeitszeit im Unternehmen {...} Stunden was im Vergleich zu den Mindeststandards im Postmarkt {...} Stunde entspricht. Ebenfalls ist zu berücksichtigen, dass die S._____ diverse arbeitsrechtliche Vorgaben im Zusammenhang mit der Arbeitszeit und mit der Nacharbeit nicht eingehalten hat, was die Schwere des Verstosses erhöht. Durch ihre gesetzeswidrigen Arbeitsbedingungen konnte die Firma ihre Betriebskosten mindern und sich dadurch einen finanziellen Vorteil schaffen. Wegen der kleinen Grösse der Firma ist aber nicht von einer spürbaren Marktstörung auszugehen, was sich mildernd auf die Schwere des Verstosses auswirkt. All diese Elemente zeigen, dass der Verstoss gegen die Postgesetzgebung, insbesondere gegen das seit dem 1. Januar 2019 geltende VMAP schwer ist, was bei der Festsetzung der Höhe der Strafe berücksichtigt werden muss.

- 21.2 Bei der Festlegung der Sanktion ist gemäss Art. 25 Abs. 3 PG neben der Schwere des Verschuldens die finanzielle Lage der S._____ zu berücksichtigen. Die der PostCom vorliegenden Daten deuten darauf hin, dass die finanzielle Lage der Firma {...} bezeichnet werden kann. Damit ist, basierend auf der finanziellen Situation der Firma, eine {...} Reduktion des Basisbetrages erforderlich.
- 21.3 Was die Dauer der Rechtsverletzung anbelangt, ist von einer Dauer von 1,5 Jahren auszugehen, was mit einer Erhöhung von 10 % p.a. des Basisbetrages zu einer Gesamterhöhung von 1,5 % des Ansatzes führt.
- 21.4 Bei den erschwerenden Umständen berücksichtigt die PostCom bei der Sanktionshöhe unter anderem eine mögliche Behinderung der Untersuchung oder die Verweigerung der Zusammenarbeit. Da die S._____ während des Verfahrens die für die Kontrolle der Arbeitsbedingungen wesentlichen Informationen vorgelegt und im erwartenden Ausmass kooperiert hat, müssen keine erschwerenden Umstände beim Sanktionsmass einbezogen werden (vgl. Verfügung Nr. 2/2020 der PostCom vom 30. Januar 2020, E. 27.4).
- 21.5 In Bezug auf die mildernden Umstände werden insbesondere Massnahmen berücksichtigt, die eine Anbieterin ergreift, um die rechtswidrigen Umstände zu beseitigen, insbesondere vor der Eröffnung eines Aufsichtsverfahrens. Die S._____ hat keine solche Massnahmen der PostCom kommuniziert. Aus diesem Grund werden keine mildernden Umstände berücksichtigt.
22. Angesichts der Schwere des Verstosses, der finanziellen Lage des Unternehmens, sowie der nicht vorhandenen mildernden und erschwerenden Umstände ist eine Verwaltungsbusse von 6 500 Franken gerechtfertigt.

E. Kosten

23. Die PostCom erhebt Gebühren zur Kostendeckung ihrer Verfügungen und Dienstleistungen (Art. 30 Abs. 1 PG; Art. 77 Abs. 2 VPG). Die Gebühren werden je nach Arbeitsaufwand erhoben und betragen 105 bis 250 Franken pro Stunde, je nach Hierarchiestufe der Personen, die den Fall in der PostCom bearbeitet haben (Art. 77 Abs. 2 VPG; Art. 3 und 4 Gebührenreglement der Postkommission vom 26. August 2013 [SR 783.018]). Die Kosten des Verfahrens werden für den vorliegenden Entscheid auf 2 000 Franken festgesetzt.

III. Dispositiv

1. Die S._____ wird verpflichtet, bis spätestens am 30. Juni 2021:
- sämtliche Löhne, die bisher unter dem regulatorischen Mindeststundenlohn lagen, anzupassen. Dies rückwirkend ab 1. Januar 2019;
 - die mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vereinbarte wöchentliche Normalarbeitszeit auf höchstens 44 Stunden zu begrenzen;
 - die Einhaltung der arbeitsrechtlichen Bestimmungen zur Arbeitszeit, zur Überzeit sowie Nacharbeit sicherzustellen, insbesondere durch eine Anpassung des Arbeitszeitreglements.
2. Die S._____ orientiert das Fachsekretariat über die getroffenen Massnahmen zur Einhaltung der branchenüblichen Arbeitsbedingungen bis spätestens am 30. Juni 2021.

3. Der S. _____ wird eine Verwaltungssanktion im Betrag von 6 500 Franken auferlegt.
4. Die Verfahrenskosten von 2 000 Franken werden der S. _____ auferlegt.

Eidgenössische Postkommission

Géraldine Savary

Präsidentin

Michel Noguét

Leiter Fachsekretariat

Rechtsmittelbelehrung

Gegen diese Verfügung kann innert 30 Tagen seit Eröffnung Beschwerde erhoben werden. Die Beschwerde ist beim Bundesverwaltungsgericht, Postfach, 9023 St. Gallen, einzureichen. Die Frist steht still vom 18. Dezember bis und mit dem 2. Januar. Die Beschwerde hat die Begehren, deren Begründung mit Angabe der Beweismittel und die Unterschrift des Beschwerdeführers oder seines Vertreters zu enthalten. Die angefochtene Verfügung und die als Beweismittel angerufenen Urkunden sind beizulegen, soweit der Beschwerdeführer sie in Händen hat.