



Verfügung Nr. 13/2021

vom 27. August 2021

der Eidgenössischen Postkommission PostCom

in Sachen

R._____

betreffend

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



I. Sachverhalt

1. Die R. _____ bezweckt {...}. Die Firma ist seit {...} als ordentlich 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 Mai 2019 {...} Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.
2. Mit Schreiben vom 26. August 2019 ersuchte das Fachsekretariat der PostCom die R. _____ im Rahmen einer Kontrolle der Arbeitsbedingungen, den Fragebogen zur „Einhaltung der Mindeststandards für die Arbeitsbedingungen“ auszufüllen und diesen zusammen mit den im Fragebogen aufgelisteten Nachweisen und Angaben bis am 27. September 2019 zu retournieren.
3. Am 25. September 2019 übermittelte die R. _____ das ausgefüllte Formular der PostCom zusammen mit den Nachweisen und Informationen.
4. Mit Schreiben vom 2. Februar 2021 teilte das Fachsekretariat der R. _____ mit, dass sie gegen die Firma ein Aufsichtsverfahren wegen möglicher Verletzung der branchenüblichen Arbeitsbedingungen nach Art. 4 Abs. 3 Bst. b PG eingeleitet habe. Mit gleichem Schreiben ersuchte das Fachsekretariat die Firma um weitere Angaben zur Kontrolle der Arbeitsbedingungen. Erfragt wurden zusätzliche Nachweise zur Arbeitszeit, zu den Löhnen sowie zur allfälligen Beschäftigung von LKW-Chauffeuren.
5. Mit Schreiben vom 1. März 2021 reichte die R. _____ dem Fachsekretariat weitere Angaben zu den Arbeitsbedingungen und alle eingeforderten Nachweise ein. Gleichzeitig teilte die Firma mit, dass sie keine Motorfahrzeuge zur Beförderung von Sendungen einsetze, deren Gesamtgewicht 3.5t übersteige, und dass sie per 1. April 2021 die wöchentliche Regelarbeitszeit der Chauffeure von {...} auf {...} Stunden reduzieren werde, dies ohne Lohn einbussen. Grund für die Änderung sei, dass das Unternehmen die Arbeitsbedingungen transparenter und attraktiver gestalten möchte, um sich dadurch auf dem Markt entsprechend besser positionieren zu können.
6. Als Mindeststundenlohn gab die R. _____ unter Ziff. 2 Bst. a des Fragebogens zur Einhaltung der Mindeststandards für die Arbeitsbedingungen {...} Franken pro Stunde für Mai 2019 an (vgl. Schreiben vom 25. September 2019). Basierend auf den dem Fachsekretariat übermittelten Lohnabrechnungen wurden leicht tiefere Stundenlöhne vereinbart {...}; sämtliche Stundelöhne liegen jedoch über dem Mindestlohn von 18.27 Franken gemäss Art. 2 Abs. 1 VMAP.
7. Als vereinbarte wöchentliche Höchstarbeitszeit meldete die R. _____ unter Ziff. 3 Bst. a des Fragebogens zur Einhaltung der Mindeststandards für die Arbeitsbedingungen eine Normalarbeitszeit von {...} Stunden pro Woche für die Mitarbeitenden im Bereich Disposition/Kundendienst/Leitung, {...} Stunden für das Fahrpersonal und {...} Stunden für die Angestellten im Bereich Verwaltung/Umschlag. Die von R. _____ dem Fachsekretariat zur Verfügung gestellten Nachweise (Anhang zum Arbeitsvertrag, Arbeitsverträge, Arbeitszeitregister) bestätigten diese Angaben.
8. Aus den verschiedenen Arbeitszeitnachweisen geht ausserdem hervor, dass an mehreren Arbeitstagen mit Nacharbeit insgesamt über 10 Stunden gearbeitet wurde, und dies auch teilweise verteilt über einen Zeitraum von mehr als 12 Stunden {...}.
9. Mit Schreiben vom 9. April 2021 gewährte das Fachsekretariat der R. _____ im Rahmen des rechtlichen Gehörs (Art. 29 Verwaltungsverfahrensgesetz vom 20. Dezember 1968 [VwVG, SR 172.021] i.V.m. Art. 29 Abs. 2 der Bundesverfassung vom 18. Dezember 1998 [BV, SR 101]) die Möglichkeit, sich bis zum 4. Mai 2021 zum Sachverhalt und zu allfälligen Aufsichtsmaßnahmen nach Art. 24 f. PG schriftlich zu äussern. Diese Frist wurde auf Antrag der Firma bis zum

31. Mai 2021 erstreckt. Weiter ersuchte das Fachsekretariat die Firma um Angaben zu ihrer Finanzlage in den letzten Jahren zwecks Bemessung einer allfälligen Verwaltungssanktion nach Art. 25 PG.

10. Innert dieser Frist nahm R. _____ mit Datum vom 28. Mai 2021 Stellung und übermittelte zusätzliche Unterlagen und Angaben zu ihren Arbeitsbedingungen, insbesondere den Anhang zum Arbeitsvertrag der {...} mit Stand 1. Februar 2021 sowie das Pensionskasse-Reglement der Firma. Zudem erteilte sie Auskünfte zu ihren finanziellen Verhältnissen.

In Ihrer Stellungnahme bemängelte die Firma, dass aus dem Schreiben der PostCom vom 9. April 2021 nicht klar hervorgehe, welche der vorgebrachten Sachverhaltselemente die PostCom als unzulässig erachte. Auch sei nicht klar gewesen, auf welche Rechtsgrundlagen die PostCom ihre Einschätzung abstütze. Es sei deshalb fraglich, ob der Anspruch der R. _____ auf rechtliches Gehör ausreichend gewährt worden sei.

Weiter machte die Firma die PostCom darauf aufmerksam, dass sie den grössten Teil ihres Geschäfts ausserhalb des Postmarkts im Stückgutbereich erwirtschaftete. Somit seien die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hauptsächlich in Märkten tätig, auf welche die Vorschriften der Postgesetzgebung nicht anwendbar seien. Die verschiedenen logistischen Dienstleistungen seien jedoch weder organisatorisch noch operationell voneinander getrennt.

Zudem stellte die R. _____ die Auslegung der PostCom der Pflicht zur Einhaltung der branchenüblichen Arbeitsbedingungen in Frage und hielt dafür, dass anstelle der geprüften Einhaltung einzelner Vorgaben vielmehr eine ganzheitliche Beurteilung der Arbeitsbedingungen erforderlich sei. So müsse die Vorgabe zur höchstzulässigen Regelarbeitszeit von 44 Stunden pro Woche zusammen mit weiteren Kriterien, wie Löhne, Ferien oder Lösungen zur beruflichen Vorsorge, beurteilt werden. Die PostCom habe sich bei ihrer Überprüfung und bei all ihren Massnahmen einzig auf die Gewährleistung eines fairen Wettbewerbs zu konzentrieren. Weitere Ziele, wie etwa der Gesundheitsschutz der Angestellten, würden einzig in die Zuständigkeit der Arbeitsinspektorate fallen.

II. Erwägung

11. 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, Erw. 17, 23 f.; Botschaft zum Postgesetz vom 20. Mai 2009, BBI 2009 5229). Auf das Verfahren vor der PostCom ist das Verwaltungsverfahrensgesetz anwendbar (Art. 1 Abs. 2 Bst. d VwVG).
12. R. _____ 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 nach Art. 29 VwVG sowie das Recht auf Äusserung nach 30 Abs. 1 VwVG zu allfälligen Massnahmen nach Art. 24 f. PG. Der Anspruch auf rechtliches Gehör ergibt sich ebenfalls direkt aus Art. 29 Abs. 2 BV als Teilgehalt des Rechts auf ein faires Verfahren (vgl. Art. 29 Abs. 1 BV). Nach der Rechtsprechung des Bundesgerichts sind aufsichtsrechtliche Sanktionen, welche sich nach dem Umsatz der letzten drei Geschäftsjahre und der Schwere des Verstosses bemessen, als Sanktionen mit strafähnlichem Charakter im Sinne von Art. 6 Abs. 1 EMRK zu qualifizieren (BGE 139 I 72, E. 2; 140 II 384, E. 3.2.2).
13. Das Fachsekretariat hat der R. _____ mit Schreiben vom 9. April 2021 Gelegenheit zur Stellungnahme zum ihr vorgeworfenen Sachverhalt eingeräumt und ihr die Möglichkeit zur Äusse-

zung zu allfälligen Aufsichtsmaßnahmen oder Verwaltungsanktionen gegeben. In ihrer Antwort vom 28. Mai 2021 zweifelte die Firma an, ob ihr Anspruch auf rechtliches Gehör ausreichend gewahrt worden sei. Denn die Firma sei von der PostCom nicht klar darüber informiert worden, welche der vorgebrachten Sachverhaltselemente die PostCom als unzulässig erachte, und es sei nicht klar gewesen, auf welche Rechtsgrundlagen die PostCom ihre Einschätzung abstütze.

13.1 Das rechtliche Gehör vor Erlass einer solcher Sanktionen ist gewahrt, wenn die Anbieterin im Rahmen des Instruktionsverfahrens Gelegenheit hatte, ihre Geschäftszahlen darzulegen und zur Schwere des ihr vorgeworfenen Verstosses Stellung zu nehmen. Zu diesen beiden Kriterien, welche gemäss Art. 25 Abs. 3 PG bei der Sanktionsbemessung insbesondere zu berücksichtigen sind, hat sich die R. _____ am 28. Mai 2021 geäussert. Der Anspruch auf rechtliches Gehör bezieht sich gemeinhin nur auf den rechtserheblichen Sachverhalt und nicht auf dessen rechtliche Würdigung (BGE 132 II 485 E. 3.2). Somit hatte die R. _____ keinen Anspruch, sich vorgängig und im Rahmen des rechtlichen Gehörs zur Auslegung der Vorgaben zur den branchenüblichen Arbeitsbedingungen durch die PostCom zu äussern. Diese konstante Auslegungspraxis hat die PostCom durch Aufschaltung ihrer Entscheide publiziert, womit diese als ausreichend bestimmt und bekannt vorausgesetzt werden kann. Das rechtliche Gehör von R. _____ vor dem Erlass einer Massnahme mit strafähnlichem Charakter ist damit im Sinne der zitierten Rechtsprechung gewahrt.

13.2 Ebenso hat die R. _____ als Adressatin der zu erlassenden Verfügung eine verfahrensrechtliche Mitwirkungspflicht nach Art. 13 VwVG in Ergänzung zur Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts durch die Entscheidbehörde (Art. 12 VwVG). Da sie den Fragebogen zur „Einhaltung der Mindeststandards für die Arbeitsbedingungen“ ausgefüllt und zusammen mit eingeforderten Nachweisen dem Fachsekretariat am 25. September 2019 retourniert hat sowie die fehlenden Angaben am 1. März 2021 nachgereicht hat, ist sie ihrer verfahrensbezogenen Mitwirkungspflicht nachgekommen.

A. Einhaltung der branchenüblichen Arbeitsbedingungen

14. Art. 4 Abs. 3 Bst. b. PG hält fest, dass meldepflichtige Anbieterinnen von Postdiensten die Einhaltung der branchenüblichen Arbeitsbedingungen gewährleisten müssen. Ordentlich meldepflichtige Anbieterinnen müssen jährlich den Nachweis erbringen, dass sie die branchenüblichen Arbeitsbedingungen respektieren (Art. 5 Abs. 1 und Art. 59 Abs. 2 Bst. e Postverordnung vom 29. August 2021[VPG, SR 783.01]). 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.

15. Die R. _____ ist als ordentlich meldepflichtige Anbieterin bei der PostCom registriert. Sie ist damit verpflichtet, die branchenüblichen Arbeitsbedingungen für den Bereich der Postdienste einzuhalten. Da sie keinen Gesamtarbeitsvertrag abgeschlossen hat, muss sie der PostCom nachweisen, dass sie die Mindeststandards für die Arbeitsbedingungen respektiert.

16. In Ihrer Stellungnahme vom 28. Mai 2021 stellt die R. _____ die Praxis der PostCom in Frage, wonach die Anbieterinnen im Einzelfall die Vorgaben zum Mindestlohn sowie zur höchstzulässigen Regelarbeitszeit kumulativ einhalten müssen. Bei Prüfung der Arbeitsbedingungen sei vielmehr eine Gesamtbetrachtung erforderlich, aufgrund welcher sichergestellt werden solle, dass die Arbeitsbedingungen der Anbieterinnen den Wettbewerb nicht verzerren würden. Daher habe sich die PostCom bei ihrer Überprüfung und bei all ihren Massnahmen einzig auf die Gewährleistung eines fairen Wettbewerbs zu konzentrieren.

17. Der Bundesrat hat nach Art. 61 Abs. 3 VPG die Festlegung der Mindeststandards für die Arbeitsbedingungen im Bereich der Postdienste an die PostCom delegiert (vgl. Botschaft des Bundesrats zum Postgesetz vom 20. Mai 2009, BBl 2009 5245). Mit diesen Mindeststandards soll verhindert werden, dass sich der im Postsektor erwünschte Wettbewerb auf Kosten der Löhne und Arbeitsbedingungen der Angestellten entwickelt (vgl. Botschaft des Bundesrats zum Postgesetz vom 20. Mai 2009, BBl 2009 5206). Somit bezwecken die vom Gesetzgeber vorgesehene Mindeststandards nicht nur die Schaffung eines fairen Wettbewerbs im Postmarkt zwischen den Anbieterinnen, sondern auch den Schutz der Angestellten gegen Arbeitsbedingungen, die schlechter als die branchenüblichen Standards wären. Bei der Ermittlung der branchenüblichen Arbeitsbedingungen berücksichtigt die PostCom gemäss Art. 61 Abs. 1 VPG insbesondere die Entlohnung, die Arbeitszeit (einschliesslich Regelungen zu Überzeit-, Nacht- und Schichtarbeit) und den Ferienanspruch. In diesen Kriterien sind somit auch Bestimmungen enthalten, die vorwiegend den Gesundheitsschutz der einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter betreffen. Damit beschränkt sich die Aufsicht durch die PostCom keineswegs auf arbeitsrechtliche Bestimmungen, die bei Verstossen den Wettbewerb im Postmarkt verzerren würden.
18. Die PostCom hat als Mindeststandard in Art. 2 VMAP einen Bruttolohn für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von mindestens 18.27 Franken (Abs. 1) und eine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit von höchstens 44 Stunden pro Woche (Abs. 2) festgelegt. Diese Mindeststandards gelten für Arbeitsverhältnisse zwischen den Anbieterinnen und ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die im Bereich der Postdienste tätig sind, und ergänzen weitere allgemeine arbeitsrechtliche Vorgaben, die auch als Mindeststandards zu betrachten sind (vgl. Erläuterungen der Postkommission vom 30. August 2018 zur Verordnung der Postkommission über die Mindeststandards für die Arbeitsbedingungen im Bereich der Postdienste vom 30. August 2018, S. 2). Nur durch die Einhaltung aller Mindeststandards kann sichergestellt werden, dass die Arbeitsverhältnisse einer meldepflichtigen Anbieterin die regulatorischen Erfordernisse erfüllen, soweit diese nicht durch einen Gesamtarbeitsvertrag geregelt sind. Die R. _____ ist somit insbesondere verpflichtet, den Nachweis zu erbringen, dass sie für die Arbeitsverhältnisse im Bereich der Postdienste sowohl den Mindestlohn als auch die Obergrenze bei der wöchentlichen Arbeitszeit gemäss Art. 2 VMAP einhält.
19. Die von der R. _____ im Rahmen dieses Verfahrens eingereichten Dokumente und Angaben zeigen,
- dass die R. _____ den Mindestlohn nach Art. 2 Abs. 1 VMAP im Mai 2019 eingehalten hat.
 - dass die R. _____ die Obergrenze der wöchentlichen Arbeitszeit nach Art. 2 Abs. 2 VMAP nicht eingehalten hat, indem sie mit Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen wöchentliche Arbeitszeiten vereinbarte, die über 44 Stunden liegen. Insbesondere betrug die Arbeitswoche für das Fahrpersonal im Mai 2019 Stunden {...} Stunden, was {...} über der wöchentlichen Höchstregelarbeitszeit von 44 Stunden liegt. Die R. _____ hat der PostCom eine Reduktion der Regelarbeitszeit der Chauffeure auf {...} Stunden gemeldet. Dies ab dem 1. April 2021. Auch die neu kommunizierte Regelarbeitszeit für das Fahrpersonal sichert die Einhaltung der Mindeststandards im postalischen Bereich nicht.
 - dass die R. _____ den Nachweis nicht erbracht hat, dass sie im Mai 2019 die tägliche Höchstarbeitszeit bei Nachtarbeit eingehalten hat, die für die Anbieterinnen im Postmarkt als Mindeststandards gilt (vgl. Erläuterungen der Postkommission vom 30. August 2018 zur Verordnung der Postkommission über die Mindeststandards für die Arbeitsbedingungen im Bereich der Postdienste vom 30. August 2018; S. 2). Gemäss den Arbeitszeitznachweisen (vgl. Monatsübersichten) der R. _____ wurde im Mai 2019 an mehreren Arbeitstagen mit Nachtarbeit über 10 Stunden gearbeitet, teilweise auch über einen Zeitraum von mehr als 12 Stunden hinweg (vgl. Monatsübersichten der Mitarbeitenden mit Personal-Nr. {...}). Bei Nachtarbeit darf die tägliche Arbeitszeit für den einzelnen Arbeitnehmer neun Stunden nicht überschreiten; sie muss – mit Einschluss der Pausen – innerhalb eines Zeitraumes von zehn Stunden liegen (Art. 17a Abs. 1 des Bundesgesetzes über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel vom 13. März 1964 [Arbeitsgesetz ArG, SR 822.11]). 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 Zeitraumes von zwölf Stunden liegen (Art. 17a Abs. 2 ArG).

20. Gestützt auf den obigen Sachverhalt stellt die PostCom fest, dass die R. _____ die branchenüblichen Arbeitsbedingungen im Mai 2019 nicht eingehalten hat, indem sie mit ihren Angestellten wöchentliche Arbeitszeiten über 44 Stunden vereinbart und zusätzlich die Vorgabe zur tägliche Höchstarbeitszeit bei Nachtarbeit missachtet hat. Diese Vorgaben gelten als Mindeststandard für die Arbeitsbedingungen im Postmarkt und müssen von allen Anbieterinnen eingehalten werden.

B. Aufsichtsmassnahmen

21. Art. 24 Abs. 2 PG listet die aufsichtsrechtlichen Massnahmen auf, welche die PostCom bei Rechtsverletzungen ergreifen kann. Die Massnahmen dienen dazu, Rechtsverletzungen zu beheben und Vorkehrungen zu treffen, damit sich solche nicht wiederholen. Im Vordergrund steht dabei die Sicherung und/oder die Wiederherstellung des rechtmässigen Zustands (vgl. TOBIAS JAAG, Sanktionen, in: Biaggini/Häner/Saxer/Schott, Fachhandbuch Verwaltungsrecht, Zürich 2015, Sanktionen, Rz. 23.63).
22. Die PostCom verpflichtet die R. _____, so bald als möglich alle Massnahmen zur Wiederherstellung des rechtmässigen Zustands zu treffen. Ausgehend vom obigen Sachverhalt sind dafür insbesondere folgende Massnahmen erforderlich:
- 21.1 Zur Einhaltung der Höchstarbeitszeit wird die R. _____ verpflichtet, die mit den Angestellten vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit bis zum 31. Januar 2022 für die Zukunft so anzupassen, dass die 44 Stunden pro Woche gemäss Art. 2 Abs. 2 VMAP eingehalten sind, und das Fachsekretariat spätestens bis zum 31. Januar 2022 über die getroffenen Massnahmen zu informieren. Dies kann z.B. durch die Einreichung eines Einzelarbeitsvertrags oder des Arbeitszeitreglements erfolgen, sofern aus diesem künftig die vertragliche Höchstarbeitszeit hervorgehen soll.
- 21.2 Bei Nachtarbeit muss die R. _____ bei der Erstellung der Arbeitspläne der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter künftig sicherstellen, dass die höchstzulässige Tagesarbeitszeit gemäss Art. 17a ArG eingehalten wird. Die R. _____ informiert das Fachsekretariat spätestens bis zum 31. Januar 2022 über die getroffenen Massnahmen. Dies kann z.B. durch die Einreichung von detaillierten Arbeitszeitznachweisen (Monatsübersichten) erfolgen.

C. Verwaltungssanktionen

23. 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 Sanktionen werden gestützt auf Art. 25 Abs. 3 PG insbesondere nach der Schwere des Gesetzesverstosses und den finanziellen Verhältnissen der Anbieterin bemessen.
24. Die R. _____ hat die Vorgabe zur Einhaltung der branchenüblichen Arbeitsbedingungen missachtet. Im vorliegenden Fall lag die mit den Angestellten vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit im Mai 2019 bei mehreren Angestellten im postalischen Bereich mit {...} Stunden klar über dem Mindeststandard nach Art. 2 Abs. 2 VMAP. Weiter kommt erschwerend hinzu, dass noch am 1. April 2021 und in Kenntnis der laufenden Überprüfung durch die PostCom die Arbeitsverträge mit den Chauffeuren auf {...} Stunden angepasst wurden, was weiterhin über den von der PostCom erlassenen Mindeststandards liegt. Ein zusätzlicher Verstoss wurde bei der höchstzulässigen täglichen Arbeitszeit bei Nachtarbeit gemäss Art. 17a ArG festgestellt. Da die Chauffeure der R. _____ ihre Arbeit vorwiegend in der Nacht verrichten, ist die Einhaltung dieser Vorgabe durchaus von Bedeutung. Die R. _____ ist Teil eines {...} Logistikkonzerns auf dem

Schweizer Markt, welcher {...} im Postsektor tätig ist. Von einer solchen Anbieterin, {...} ist zu erwarten, dass sie bestens mit dem regulatorischen Rahmen im Postmarkt vertraut ist, was die Schwere des Verstosses erhöht (vgl. Verfügung 2/2020 in Sachen Epsilon SA vom 30. Januar 2020, E. 27.1). Andererseits muss aber auch berücksichtigt werden, dass das Anbieten von Postdiensten nur einen geringfügigen Anteil des Geschäfts der Firma ausmacht. Entsprechend dürfte die durch das Vergehen entstandene Marktstörung geringfügig sein, was sich mildernd auf die Schwere der Verstösse auswirkt. Diese Elemente zeigen, dass der Verstoß gegen die Postgesetzgebung mittelschwer ist, was bei der Festsetzung der Höhe der Sanktion berücksichtigt werden muss.

25. Für die Berechnung der Sanktionsobergrenze nach Art. 25 Abs. 1 PG sind die Umsatzzahlen für die Jahre 2018, 2019 und 2020 massgebend. In den letzten drei Geschäftsjahren hat die R. _____ mit Postdiensten folgende Umsätze erzielt: {...} Franken (2018); {...} Franken (2019); {...} Franken (2020). Folglich beträgt der maximale Sanktionsbetrag {...} Franken, was 10 Prozent des durchschnittlichen Umsatzes für die Jahre 2018 bis 2020 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 sie mögliche erschwerende oder mildernde Umstände.
26. Die der PostCom vorliegenden Angaben zeigen, dass die finanzielle Lage der Firma {...} ist. Aufgrund der finanziellen Situation der Firma ist damit {...}.
27. Was die Dauer der Rechtsverletzung anbelangt, ist von einer Dauer von 2 Jahren seit Inkrafttreten der VMAP am 1. Januar 2019 auszugehen.
28. Bei den erschwerenden Umständen berücksichtigt die PostCom unter anderem eine mögliche Behinderung der Untersuchung oder die Verweigerung der Zusammenarbeit. Da die R. _____ während des Verfahrens die für die Kontrolle der Arbeitsbedingungen wesentlichen Informationen vorgelegt und im erwartenden Ausmass kooperiert hat, müssen keine erschwerenden Umstände einbezogen werden.
29. In Bezug auf die mildernden Umstände werden unter anderem Massnahmen berücksichtigt, die eine Anbieterin ergreift, um die rechtswidrigen Umstände zu beseitigen, insbesondere vor der Eröffnung eines Aufsichtsverfahrens. Nach Angaben der R. _____ diente die Reduktion der wöchentlichen Arbeitszeit des Fahrpersonals von {...} auf {...} Stunden ab April 2021 vor allem der Attraktivität der Arbeitsbedingungen der Firma. Für die Angestellten der Firma geht diese Massnahme grundsätzlich mit einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen einher. In Bezug auf die regulatorischen Vorgaben im Postmarkt und der Einhaltung der branchenüblichen Arbeitsbedingungen ist sie jedoch keineswegs als Schritt zur Beseitigung des rechtswidrigen Umstandes zu verstehen. Aus diesem Grund werden keine mildernden Umstände berücksichtigt.
30. Angesichts der Schwere des Verstosses, der finanziellen Lage des Unternehmens sowie der nicht vorhandenen mildernden und erschwerenden Umstände ist eine Verwaltungsbusse von 53 000 Franken angemessen und gerechtfertigt.
31. Der Entscheid wird in Anwendung von Art. 6 Abs. 2 des Geschäftsreglements der PostCom vom 11. Oktober 2012 (SR 783.024) in anonymisierter Form und unter Wahrung der Geschäftsgeheimnisse auf der Homepage der PostCom publiziert, sobald er rechtskräftig ist.

D. Kosten

32. Die PostCom erhebt kostendeckende Verwaltungsgebühren für ihre 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 des Reglements der Postkommission für Vergütungen). Die Kosten des Verfahrens werden für den vorliegenden Entscheid auf 3 500 Franken festgesetzt.

III. Entscheid

1. Die R. _____ wird verpflichtet, bis spätestens am 31. Januar 2022 die wöchentliche Höchst Arbeitszeit der Angestellten so anzupassen, dass sie 44 Stunden pro Woche nicht überschreitet. Ebenso muss sie sicherstellen, dass die maximale tägliche Arbeitszeit bei Nachtarbeit eingehalten ist.
2. Über die zur Einhaltung der Mindeststandards getroffenen Massnahmen hat sie das Fachsekretariat bis spätestens am 31. Januar 2022 zu informieren.
3. Der R. _____ wird eine Verwaltungssanktion im Betrag von 53 000 Franken auferlegt.
4. Die Verfahrenskosten von 3 500 Franken werden der R. _____ auferlegt.

Eidgenössische Postkommission

Anne Seydoux-Christe
Präsidentin

Michel Noguet
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 7. Tag vor Ostern bis und mit dem 7. Tag nach Ostern; vom 15. Juli bis und mit dem 15. August; 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.