



3003 Bern

POST CH AG

PostCom;

Aktenzeichen: PostCom-412-10/6

Bern, 28. August 2023

Verfügung i.S. F. _____ GmbH betreffend Verletzung der branchenüblichen Arbeitsbedingungen nach Art. 4 Abs. 3 Bst. b Postgesetz

Sehr geehrter Herr P. _____

Die Eidgenössische Postkommission PostCom trifft die Entscheide und erlässt die Verfügungen, die nach dem Postgesetz und dessen Ausführungsbestimmungen in ihrer Kompetenz liegen (Art. 22 Abs. 1 Postgesetz vom 17. Dezember 2010 [PG; SR 783.0]). Insbesondere ist sie dafür zuständig zu prüfen, ob die branchenüblichen Arbeitsbedingungen im Bereich der Postdienste von den meldepflichtigen Anbieterinnen eingehalten werden (Art. 22 Abs. 2 Bst. b PG).

A. Ausgangslage

1. Die F. _____ GmbH mit Sitz in G. _____ bezweckt {...}. Die Firma ist seit {...} bei der PostCom als vereinfacht meldepflichtige Anbieterin von Postdiensten gemäss Art. 8 der Postverordnung vom 29. August 2012 (VPG, SR 783.01) registriert. Sie beschäftigte im Mai 2022 etwa {...} Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (vgl. Antwort vom 12. August 2022) und hatte keinen Gesamtarbeitsvertrag für den Bereich der Postdienste abgeschlossen.
2. Mit Schreiben vom 20. Juni 2022 forderte das Fachsekretariat der PostCom die F. _____ (ehemals B. _____) auf, den Fragebogen zur Einhaltung der Mindeststandards für die Arbeitsbedingungen betreffend Mai 2022 auszufüllen und diesen zusammen mit den im Fragebogen aufgelisteten Nachweisen sowie Informationen bis am 22. Juli 2022 zu retournieren.
3. Nach Abklärungen zur Meldepflicht der Firma (Schreiben vom 11. Juli 2022 und Antwort des Fachsekretariats vom 4. August 2022) erhielt das Fachsekretariat die Angaben und Unterlagen zu den Arbeitsbedingungen der F. _____ am 17. August 2022. Als Mindeststundenlohn im Mai 2022 gab die Firma Fr. {...} an, dies bei einem Monatslohn von {...} Franken und einer Regelarbeitszeit von {...} Stunden. Im Grundlohn des Mitarbeiters war gemäss beigelegtem Arbeitsvertrag auch ein obligatorisches Wochenend-Pikett pro Monat enthalten. Dies war mit der Bedingung verbunden, dass bei Monaten ohne Wochenend-Pikett {...} Stunden vom Überstundenstock automatisch abgezogen wurden. Vom Fahrer wurde wegen des angebotenen 24-stündigen Kurierbetriebs auch eine gewisse zumutbare Flexibilität bezüglich der Tageseinteilung verlangt. Zudem war der

Eidgenössische Postkommission PostCom
Monbijoustrasse 51A, 3003 Bern
Tel. +41 58 462 50 94
<https://www.postcom.admin.ch>



Arbeitnehmer zu Handy-Bereitschaft für Vorbestellungen zwischen 17:00 Uhr bis 19:00 Uhr verpflichtet. Gemäss den übermittelten Unterlagen arbeiteten im Mai 2022 {...} Aushilfschauffeure für die Firma. Diese erhielten Stundenlöhne von Fr. {...}.

4. Mit Schreiben vom 2. März 2023 hat das Fachsekretariat ein Aufsichtsverfahren gegen die F. _____ eingeleitet und weitere Angaben und Nachweise zur Kontrolle der Arbeitsbedingungen der F. _____ bis zum 27. März 2023 gefordert. Erfragt wurde, ob die Angestellten Nacht- und/oder Sonntagsarbeit, z.B. im Rahmen eines Pikettdienste am Wochenende, leisten und, falls dies der Fall wäre, dem Fachsekretariat mitzuteilen, welche Zeit- bzw. Lohnzuschläge bei diesen Einsätzen zugesprochen werden. Zudem wollte das Fachsekretariat wissen, wie die Handy-Bereitschaft für Vorbestellungen» zwischen 17:00 Uhr und 19:00 Uhr gemäss dem vorgelegten Arbeitsvertrag geregelt sei und ob diese als Arbeitszeit gelte oder zusätzlich zum Grundlohn entschädigt worden sei.
5. Mit Schreiben vom 14. März 2023 reichte die F. _____ die weiteren Informationen und Unterlagen ein. Das Unternehmen gab an, dass es alles tun werde, um die Einhaltung der branchenüblichen Arbeitsbedingungen ab dem 1. Januar 2023 zu gewährleisten. Bis zur Kontrolle durch die PostCom habe sie nicht realisiert, dass die PostCom ab dem 1. Januar 2019 einen Aufsichtsauftrag mit eigenen Bedingungen erhalten habe. Unabhängig von der Aufsichtstätigkeit der PostCom sei das Einzelunternehmen B. _____ per 1. Januar 2023 in die F. _____ GmbH umgewandelt worden. In diesem Zusammenhang seien neue Arbeitsverträge abgeschlossen worden, die den Anforderungen der PostCom entsprechen würden. Die wöchentliche Arbeitszeit sei neu auf {...} Stunden vereinbart und die Monatslöhne seien um {...} Franken erhöht worden. Dementsprechend würde der tiefste Stundenlohn der Firma Fr. {...} betragen. Schliesslich habe die Firma auch die Ferien von vier auf fünf Wochen erhöht. Ihrer Antwort legte die Firma eine Kopie des ab dem 1. Januar 2023 geltenden Arbeitsvertrags vom 20. Oktober 2022 sowie eine neue Version vom 10. März 2023 (Belege 1 und 2 zum Schreiben vom 14. März 2023) bei.
6. Bezüglich der Wochenend-Pikettdienste habe die Firma infolge der Coronapandemie ihren Betrieb wegen fehlender Aufträge an Wochenenden reduziert. Dies habe dazu geführt, dass der frühere Wochenend-Pikettdienst nicht mehr erforderlich gewesen sei. An Wochenenden seien einzig Transporte zugunsten {...} geleistet worden. Das für diese Tätigkeit eingesetzte Rollmaterial sei verkauft worden. Soweit es damals tatsächlich zu Einsätzen gekommen sei, sei die von den Chauffeuren effektiv geleistete Arbeitszeit an Sonntagen mit einem Zeitzuschlag von 50% entschädigt worden. Auch die frühere Handy-Bereitschaft sei in der Zwischenzeit abgeschafft worden. Diese Handy-Bereitschaft sei bis Ende Jahr 2018 für die Aufnahme der Lieferaufträge eines Händlers zwischen 17:00 Uhr und 19:00 Uhr angeboten worden. Damit hätten die Fahrten am nächsten Tag zum Teil später beginnen können und somit zum Ausgleich der Arbeitsstunden geführt. Die Handy-Bereitschaft sei nur mit Zustimmung der betroffenen Chauffeure erfolgt. Seit der Abschaffung des Pikettdienstes am Wochenende sowie der Handy-Bereitschaft am Abend werde der Kurierbetrieb nur noch von Montag bis Freitag von 07:00 Uhr bis 17:00 Uhr angeboten.
7. Bezüglich der im Mai 2022 geltenden Regelarbeitszeit von {...} Stunden im Betrieb brachte die Firma vor, dass diese eigentlich zu hoch angesetzt gewesen und von keinem Chauffeur je erreicht worden sei (vgl. Stundenliste Mitarbeiter {...} vom Mai 2022, Beleg Nachweis 2). Die seit Januar 2023 geltende Höchstarbeitszeit von ...} Stunden passe nun genau zu den Anforderungen der Firma.

8. Mit Schreiben vom 5. Juni 2023 gewährte das Fachsekretariat der F. _____ die Möglichkeit, sich bis zum 26. Juni 2023 zum Sachverhalt und zu allfälligen Aufsichtsmaßnahmen nach Art. 24 f. PG schriftlich zu äussern. Weiter ersuchte es die Firma um Angaben zu ihrer Finanzlage in den letzten drei Jahren als Grundlage für die Bemessung einer allfälligen Verwaltungsanktion nach Art. 25 PG.
9. Ihre Stellungnahme zum Sachverhalt übermittelte die F. _____ mit Schreiben vom 20. Juni 2023. Die Firma wies nochmals darauf hin, dass sie schon vor 2019 keinen 24h Kurierbetrieb betrieben hätte. Deshalb sei schon seit längerer Zeit keine Nachtarbeit-Regelung für die Firma erforderlich gewesen. Da es sich um einen Kleinbetrieb handle und in Anbetracht der getroffenen Vorkehrungen zur Behebung der Verfehlung sei von der Verhängung einer Geldstrafe abzusehen. Mit gleichem Schreiben erteilte die F. _____ dem Fachsekretariat Auskünfte zu ihren finanziellen Verhältnissen.

B. Erwägungen

10. Die F. _____ ist als vereinfacht meldepflichtige Anbieterin von Postdiensten zur Einhaltung der branchenüblichen Arbeitsbedingungen verpflichtet (Art. 4 Abs. 3 Bst. b PG). Die Arbeitsverhältnisse der F. _____ unterlagen im Mai 2022 keinem Gesamtarbeitsvertrag. Entsprechend hatte die Firma den Nachweis zu erbringen, dass sie die Mindeststandards gemäss der Verordnung der Postkommission über die Mindeststandards für die Arbeitsbedingungen im Bereich der Postdienste vom 30. August 2018 (VMAP; SR 783.016.2) einhält.
11. Die von der F. _____ im Rahmen dieses Verfahrens eingereichten Dokumente und Angaben zeigen:
 - dass die Anbieterin den Mindestlohn nach Art. 2 Abs. 1 VMAP im Mai 2022 einhielt.
 - dass die Anbieterin die Vorgabe zur höchstzulässigen wöchentlichen Arbeitszeit nach Art. 2 Abs. 2 VMAP im Mai 2022 nicht einhielt, indem sie mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine wöchentliche Arbeitszeit vereinbarte, die über 44 Stunden lag.
12. Gestützt auf den obigen Sachverhalt stellt die PostCom fest, dass die F. _____ die branchenüblichen Arbeitsbedingungen im Mai 2022 nicht eingehalten hat. Die Vorgabe zur wöchentlichen Regelarbeitszeit gilt als Mindeststandard für die Arbeitsbedingungen im Postmarkt und muss von allen Anbieterinnen eingehalten werden (vgl. Erläuterungen der Postkommission vom 30. August 2018 zur VMAP, S. 2 f.).
13. Bei Verstössen gegen das Postgesetz und dessen Ausführungsbestimmungen kann die PostCom Massnahmen oder Sanktionen nach Art. 24 f. PG anordnen. Mit Schreiben vom 14. März 2023 teilte die F. _____ der PostCom mit, dass sie die mit den Angestellten vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit ab den 1. Januar 2023 auf {...} Stunden reduziert habe. Dies geht aus den unterbreiteten Arbeitsverträgen hervor und entspricht den Mindeststandards nach Art. 2 Abs 2 VMAP. Somit hat die Firma alle Vorkehrungen zur Wiederherstellung des rechtmässigen Zustands getroffen und es sind keine Aufsichtsmaßnahmen erforderlich. Die PostCom verzichtet auf die rückwirkende Berichtigung der zusätzlichen Arbeitsstunden, die aufgrund des Verstosses seit dem Inkrafttreten des VMAP geleistet wurden. Dies auch unter Berücksichtigung der Tatsache, dass die Löhne infolge Senkung der Regelarbeitszeit nicht herabgesetzt wurden.
14. 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 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.

15. Im vorliegenden Fall lag die mit den Angestellten vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit im Mai 2022 bei einigen Angestellten im postalischen Bereich mit {...} Stunden über dem Mindeststandard nach Art. 2 Abs. 2 VMAP. Weitere Verstösse wurden nicht festgestellt. Bei der Beurteilung der Schwere des Verstosses ist zu berücksichtigen, dass es sich im Fall von F. _____ um einen Kleinbetrieb handelt, der in den letzten Jahren stets einen sehr geringen Umsatz mit Postdiensten im eigenen Namen der PostCom gemeldet hat ({...} Franken im Jahr 2022). Entsprechend ist die durch die Widerhandlung entstandene Marktstörung im postalischen Bereich sehr gering, was sich mildernd auf die Schwere der Verstösse auswirkt. Diese Elemente zeigen, dass der Verstoss gegen die Postgesetzgebung von geringer Schwere ist. Weiter hat die F. _____ ihre Arbeitsbedingungen noch während der veranlassten Kontrolle der Arbeitsbedingungen dem geltenden Recht angepasst und sowohl die Löhne als auch die Ferienregelung zugunsten der Arbeitnehmer verbessert. Somit wurde die Rechtskonformität ab dem 1. Januar 2023 sichergestellt, was einen mildernden Umstand darstellt. Angesichts dieser Sachlage ist keine Verwaltungsanktion gegen das Unternehmen erforderlich.
16. Die PostCom erhebt kostendeckende Verwaltungsgebühren für ihre Verfügungen, die einer bestimmten Anbieterin zugeordnet werden können (Art. 30 Abs. 1 Satz 1 PG; Art. 77 Abs. 1 Bst. c VPG). Die Gebühren werden nach dem Arbeitsaufwand erhoben und richten sich nach den Ansätzen von Art. 3 des Gebührenreglements der Postkommission vom 26. August 2013 (SR 783.018). Im vorliegenden Fall werden die Verfahrenskosten gestützt auf Art. 4 Abs. 1 Bst. e des Gebührenreglements auf 900 Franken festgesetzt und der F. _____ auferlegt, da sie die aufsichtsrechtliche Untersuchung verursacht und die vorliegende Verfügung veranlasst hat (Art. 2 Abs. 1 Allg-GebV; SR 172.041.1).

C. Entscheid

1. Es wird festgestellt, dass die F. _____ den Nachweis der Einhaltung der branchenüblichen Arbeitsbedingungen im Mai 2022 nicht erbracht hat.
2. Es werden keine aufsichtsrechtlichen Massnahmen angeordnet.
3. Die Verfahrenskosten werden auf 900 Franken festgesetzt und der F. _____ auferlegt.

Freundliche Grüsse

Eidgenössische Postkommission PostCom

Anne Seydoux-Christe
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 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.