



## **Urteil vom 26. August 2024**

---

Besetzung

Richter Jürg Marcel Tiefenthal (Vorsitz),  
Richter Maurizio Greppi, Richter Alexander Mistic,  
Gerichtsschreiberin Gloria Leuenberger-Romano.

---

Parteien

**Rüebli Kurier GmbH,**  
Beschwerdeführerin,

gegen

**Eidgenössische Postkommission PostCom,**  
Monbijoustrasse 51A, 3003 Bern,  
Vorinstanz.

---

Gegenstand

Post (Übriges); branchenübliche Arbeitsbedingungen;  
Verfügung vom 19. Oktober 2023.

**Sachverhalt:****A.**

Die Rübli Kurier GmbH ist seit 2014 als vereinfacht meldepflichtige Anbieterin von Postdiensten bei der Eidgenössischen Postkommission PostCom (nachfolgend: PostCom) registriert.

**B.**

Am 20. Juni 2022 forderte die PostCom die Rübli Kurier GmbH im Rahmen einer Kontrolle der Arbeitsbedingungen auf, einen Fragebogen zur Einhaltung der Mindeststandards für die Arbeitsbedingungen auszufüllen. Mit E-Mail vom 23. Juni 2022 nahm die Rübli Kurier GmbH dazu Stellung.

**C.**

Mit Schreiben vom 13. Oktober 2022 forderte die PostCom die Rübli Kurier GmbH auf, diverse Fragen zu beantworten und Unterlagen einzureichen. Dieser Aufforderung kam die Rübli Kurier GmbH am 24. Oktober 2022 nach.

**D.**

Am 13. März 2023 teilte die PostCom der Rübli Kurier GmbH mit, dass sie ein Aufsichtsverfahren wegen möglicher Verletzung der branchenüblichen Arbeitsbedingungen einleite. Sie ersuchte die Beschwerdeführerin um weitere Angaben zur Kontrolle der Einhaltung der Mindeststandards. Am 13. April 2023 reichte die Rübli Kurier GmbH die geforderten Angaben ein.

**E.**

Mit Schreiben vom 8. Juni 2023 gewährte die PostCom der Rübli Kurier GmbH das rechtliche Gehör. Am 22. Juni 2023 übermittelte diese ihre Stellungnahme.

**F.**

Mit Verfügung vom 19. Oktober 2023 verpflichtete die PostCom die Rübli Kurier GmbH, bis spätestens sechs Monate nach Rechtskraft der Verfügung die mit den Angestellten vereinbarte Ferienregelung so anzupassen, dass künftig den Angestellten ein Ferienlohn ausgerichtet wird. Zudem wurde sie verpflichtet, die von den Mitarbeitenden tatsächlich geleistete Arbeitszeit zu erfassen und entsprechend den arbeitsrechtlichen Vorgaben zu dokumentieren. Schliesslich verpflichtete sie die Rübli Kurier GmbH, innert gleicher Frist über die zur Einhaltung der Mindeststandards getroffenen Massnahmen zu informieren. Darüber hinaus auferlegte sie ihr eine

Verwaltungssanktion von Fr. 5'000.– sowie die Verfahrenskosten von Fr. 2'500.–.

**G.**

Am 15. November 2023 reichte die Rüebli Kurier GmbH (nachfolgend: Beschwerdeführerin) beim Bundesverwaltungsgericht Beschwerde ein. Sie beantragt, die Verwaltungsbusse (recte: Verwaltungssanktion) und die Verfahrenskosten seien aufzuheben und in eine Verwarnung umzuwandeln.

**H.**

Am 12. Januar 2024 reichte die PostCom (nachfolgend: Vorinstanz) eine Vernehmlassung ein, in der sie die Abweisung der Beschwerde beantragt. Am 26. Januar 2024 reichte die Beschwerdeführerin ihre Schlussbemerkungen ein.

**I.**

Auf die weiteren Vorbringen der Parteien und die sich bei den Akten befindlichen Schriftstücke wird – soweit entscheidrelevant – in den nachfolgenden Erwägungen eingegangen.

**Das Bundesverwaltungsgericht zieht in Erwägung:**

**1.**

**1.1** Gemäss Art. 31 VGG beurteilt das Bundesverwaltungsgericht Beschwerden gegen Verfügungen nach Art. 5 VwVG, sofern eine Vorinstanz im Sinne von Art. 33 VGG entschieden hat und keine Ausnahme nach Art. 32 VGG gegeben ist.

Beim angefochtenen Entscheid handelt es sich um eine Verfügung im Sinne von Art. 5 VwVG, die von einer eidgenössischen Kommission im Sinne von Art. 33 Bst. f VGG erlassen wurde. Eine Ausnahme nach Art. 32 VGG liegt nicht vor. Das Bundesverwaltungsgericht ist daher für die Beurteilung der Beschwerde zuständig (Art. 31 VGG).

Das Verfahren richtet sich nach dem VwVG, soweit das VGG nichts anderes bestimmt (Art. 37 VGG).

**1.2** Die Beschwerdeführerin hat sich am vorinstanzlichen Verfahren beteiligt und ist als Adressatin der angefochtenen Verfügung sowohl formell als

auch materiell beschwert, weshalb sie zur Beschwerde legitimiert ist (vgl. Art. 48 Abs. 1 VwVG).

**1.3** Auf die frist- und formgerecht eingereichte Beschwerde (Art. 50 Abs. 1 und Art. 52 Abs. 1 VwVG) ist somit einzutreten.

## **2.**

Das Bundesverwaltungsgericht entscheidet im vorliegenden Verfahren mit voller Kognition: Es überprüft die angefochtene Verfügung auf Verletzungen des Bundesrechts – einschliesslich Überschreitung und Missbrauch des Ermessens –, auf unrichtige oder unvollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts und auf Unangemessenheit (Art. 49 VwVG).

Bei der Angemessenheitsprüfung auferlegt sich das Bundesverwaltungsgericht eine gewisse Zurückhaltung und greift nicht in den Beurteilungsspielraum der rechtsanwendenden Behörde ein, wenn diese den örtlichen, technischen und persönlichen Verhältnissen näher steht als die Beschwerdeinstanz. Es hat eine unangemessene Entscheidung zu korrigieren, muss aber der Vorinstanz die Wahl zwischen mehreren sachgerechten Lösungen überlassen. Wenn es um die Beurteilung ausgesprochener Spezialfragen geht, in denen die Vorinstanz über besonderes Fachwissen verfügt, weicht das Bundesverwaltungsgericht nicht ohne Not von der Auffassung der Vorinstanz ab. Dies gilt jedenfalls dann, wenn letztere die für den Entscheid wesentlichen Gesichtspunkte geprüft und die erforderlichen Abklärungen getroffen hat (Urteil des Bundesverwaltungsgerichts [BVGer] A-2662/2021 vom 22. Februar 2023 E. 2. m.w.H.).

## **3.**

**3.1** Die Beschwerdeführerin bringt vor, sie habe seit Inkrafttreten der Meldepflicht ihre Verantwortung wahrgenommen und stets fristgerecht Meldung erstattet. Seit der Aufnahme ihrer Geschäftstätigkeit habe sie ihre Kurierfahrer nach dem Auftragsprinzip mit einem prozentualen Anteil am verrechneten Tarif beteiligt und entlohnt. Die Kurierfahrer hätten sich jeweils frei entscheiden können, ob sie eine Fahrt ausführen wollen. Es habe nie eine Arbeitspflicht, eine Anwesenheits- oder eine Pikettspflicht bestanden. Die Beschwerdeführerin führt zudem aus, sie habe ihre Abrechnungsmethode gegenüber der Vorinstanz diverse Male erläutert und auch anhand von Beispielen zweifelsfrei nachgewiesen, dass mit ihrer Methode der Mindestlohn von Fr. 18.27 resp. Fr. 19.– (ab dem 1. Juli 2023) weit übertroffen

sei. Sie habe in keiner Weise gegen die Arbeitsbedingungen verstossen wollen. Sie würden einfach ein anderes Vergütungsmodell praktizieren, das sich zu Gunsten ihrer Kurierfahrer auswirke. Dabei führt sie anhand eines Beispiels aus, dass die Kurierfahrer nach ihrem Modell einen Stundenlohn erhalten würden, der deutlich über dem Mindestlohn liege.

Nicht korrekt sei auch der Vorwurf, sie würde über kein Erfassungssystem der Arbeitszeit verfügen: Auf dem «Dispo-Rapport» sei nämlich die Ladezeit aufgeführt. Die Abgabezeit hingegen sei auf dem Fahrerrapport notiert. Die Rückfahrt an den Sitz ihrer Firma sei dann lediglich noch hinzuzufügen.

**3.2** Die Vorinstanz begründet, dass soweit kein Zeitlohn vereinbart werde und die Arbeitseinsätze unregelmässig erfolgen würden, die Erfassung der Arbeitszeit für die Prüfung der Einhaltung des Mindeststundenlohnes erforderlich sei. Die Beschwerdeführerin habe die Pflicht verletzt, die Arbeitszeit der Angestellten zu erfassen. Eine Kontrolle der Einhaltung der Vorgaben zu den Arbeits- und Ruhezeiten sei demnach nicht möglich gewesen.

Die Beschwerdeführerin habe weiter den Ferienanspruch ihrer Angestellten missachtet, indem sie keinen Ferienlohn gewährt habe. Der Ferienanspruch der Mitarbeitenden sei ein wichtiger Bestandteil der Mindeststandards für die Arbeitsbedingungen im postalischen Bereich.

### **3.3**

**3.3.1** Wer Kundinnen und Kunden im eigenen Namen gewerbsmässig Postdienste anbietet, muss dies der Vorinstanz melden. Diese registriert die Anbieterinnen von Postdiensten (Art. 4 Abs. 1 des Postgesetzes vom 17. Dezember 2010 [PG], SR 783.0). Wer der Meldepflicht unterliegt, muss unter anderem die Einhaltung der branchenüblichen Arbeitsbedingungen gewährleisten (Art. 4 Abs. 3 Bst. b PG). Die Vorinstanz überwacht unter anderem, ob die branchenüblichen Arbeitsbedingungen eingehalten werden (Art. 22 Abs. 2 Bst. b PG).

**3.3.2** Die Vorinstanz ermittelt gemäss Art. 61 Abs. 1 der Postverordnung vom 29. August 2012 (VPG, SR 783.01) periodisch die branchenüblichen Arbeitsbedingungen insbesondere aufgrund folgender Kriterien: Entlohnung, einschliesslich Lohnzuschlägen und -fortzahlungen bei veränderter Arbeitsleistung (Bst. a); Arbeitszeit, einschliesslich Regelungen zu Überzeit-, Nacht- und Schichtarbeit (Bst. b) und Ferienanspruch (Bst. c). Sie ermittelt die branchenüblichen Arbeitsbedingungen, indem sie die gewichteten durchschnittlichen effektiven Jahreslöhne der Arbeitnehmerinnen und

Arbeitnehmer im operativen Bereich erfasst (Art. 61 Abs. 2 VPG). Schliesslich legt sie Mindeststandards fest (Art. 61 Abs. 3 VPG).

**3.3.3** Der Bruttolohn für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer betrug bis zum 30. Juni 2023 mindestens 18.27 Franken pro Stunde. Seit dem 1. Juli 2023 beläuft sich der Mindestlohn auf 19 Franken pro Stunde (Art. 2 Abs. 1 der Verordnung vom 30. August 2018 der Postkommission über die Mindeststandards für die Arbeitsbedingungen im Bereich der Postdienste [VMAP], SR 783.016.2). Die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit beträgt höchstens 44 Stunden pro Woche (Art. 2 Abs. 2 VMAP).

**3.3.4** Die Vorinstanz kann von Anbieterinnen, die der ordentlichen oder der vereinfachten Meldepflicht unterliegen, Auskunft über die Einhaltung der Mindeststandards nach Art. 2 VMAP verlangen (Art. 3 Abs. 2 VMAP).

**3.3.5** Wo kein Gesamtarbeitsvertrag besteht, gelten insbesondere das OR und die Mindeststandards gemäss VMAP. Die Vorinstanz hat keine Branchenvorgaben betreffend Ferien erlassen, weshalb diesbezüglich die Bestimmungen des OR zur Anwendung gelangen. Nach Art. 329d OR hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer für die Ferien den gesamten darauf entfallenden Lohn zu entrichten.

### **3.4**

**3.4.1** Es ist unbestritten, dass die Beschwerdeführerin seit 2014 als vereinfacht meldepflichtige Anbieterin von Postdiensten bei der Vorinstanz registriert ist. Sie hat keinen Gesamtarbeitsvertrag abgeschlossen. Als Meldepflichtige muss sie die Einhaltung der branchenüblichen Arbeitsbedingungen gewährleisten (vgl. Art. 4 Abs. 3 Bst. b PG). Die Beschwerdeführerin in der Rechtsform als Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH) besteht aus einem Gesellschafter, der gleichzeitig Geschäftsführer ist und sie verfügt über keine Festangestellten. Je nach Auftragslage arbeiten hingegen auf Abruf (...) Kurierfahrer für die Beschwerdeführerin. Die Beschwerdeführerin hat mit ihren Kurierfahrern eine Vereinbarung betreffend die Ausgestaltung der Kurierfahrten abgeschlossen.

**3.4.2** Bestritten ist hingegen, ob die zwischen der Beschwerdeführerin und den Kurierfahrern abgeschlossene Vereinbarung als Arbeitsvertrag zu qualifizieren ist und den branchenüblichen Arbeitsbedingungen respektive den Mindeststandards genügt.

**3.4.3** Grundlage für die rechtliche Qualifikation eines Vertrages bildet dessen Inhalt. Der Inhalt eines Vertrages bestimmt sich vorab nach dem übereinstimmenden wirklichen Parteiwillen (Art. 18 Abs. 1 OR). Kann kein tatsächlich übereinstimmender Wille der Parteien festgestellt werden, so ist der Vertrag nach dem Vertrauensprinzip auszulegen (BGE 144 III 43 E. 3.3). Steht der Vertragsinhalt fest, ist gestützt auf der Grundlage des festgestellten Vertragsinhalts, die Vereinbarung rechtlich einzuordnen. Die rechtliche Qualifikation des Vertrages nach Feststellung seines Inhalts ist als Rechtsfrage Sache des Richters und daher dem Parteiwillen entzogen (Urteile des Bundesgerichts [BGer] 4A\_64/2020 vom 6. August 2020 E. 5 und 5A\_679/2016 vom 17. März 2017 E. 5.1.2). Er ist dabei nicht an die (übereinstimmende) Qualifikation der Parteien gebunden, denn die rechtliche Qualifikation eines Rechtsgeschäfts ist dem Parteiwillen entzogen.

**3.4.4** Nach Art. 319 Abs. 1 OR verpflichtet sich der Arbeitnehmer durch den Einzelarbeitsvertrag auf bestimmte oder unbestimmte Zeit zur Leistung von Arbeit im Dienst des Arbeitgebers und dieser zur Entrichtung eines Lohnes (Art. 319 Abs. 1 OR). Der Arbeitsvertrag weist nach der gesetzlichen Definition im Wesentlichen vier Merkmale auf: Das Erbringen einer Arbeitsleistung, die Entgeltlichkeit, die Eingliederung in eine fremde Arbeitsorganisation (sog. Subordinations- oder Unterordnungsverhältnis) und das Vorliegen eines Dauerschuldverhältnisses. In Abgrenzung zum Auftrag, der auch Dienstleistungen gegen Entgelt zum Gegenstand hat, unterscheidet sich der Arbeitsvertrag durch das Merkmal der Subordination des Arbeitnehmers. Darunter wird die rechtliche Unterordnung des Arbeitnehmers in persönlicher, betrieblicher, zeitlicher und in gewisser Weise auch in wirtschaftlicher Hinsicht verstanden. Ob eine solche Unterordnung vorliegt, ist nach materiellen Kriterien zu beurteilen. Für den Arbeitsvertrag ist entscheidend, dass der Arbeitnehmer in eine fremde Arbeitsorganisation eingegliedert ist und von bestimmten Vorgesetzten Weisungen erhält. Er wird in eine hierarchische Struktur eingebettet. Da auch beim Auftrag ein Weisungsrecht besteht, kommt es deshalb für die Unterscheidung auf das Mass der Weisungsgebundenheit an. Für einen Arbeitsvertrag spricht ein hohes Mass an Weisungsgebundenheit. Die Weisungen beschränken sich also nicht auf blosse allgemeine Weisungen über die Erfüllung der Aufgabe, sondern sie beeinflussen unmittelbar den Gang und die Gestaltung der Arbeit und geben dem Vorgesetzten eine Kontrollbefugnis. Weiter setzt ein Arbeitsvertrag nicht zwingend das Einhalten von festen oder vom Arbeitgeber vorgeschriebenen Arbeitszeiten voraus. Es kommt vielmehr öfter vor, dass keine festen Arbeitszeiten vorgesehen, sondern die Arbeitseinsätze nach dem tatsächlichen Arbeitsanfall ausgerichtet werden. Für den

Arbeitsvertrag ist weiter typisch, dass der Arbeitgeber die Arbeitsmaterialien zur Verfügung stellt und dem Arbeitnehmer seine Auslagen vergütet, wobei abweichende Vereinbarungen in dem Sinne zulässig sind, dass der Arbeitnehmer mit seinen eigenen Materialien arbeitet. Eine regelmässige Entschädigung, also eine fixe oder periodische Vergütung, kann ebenfalls auf einen Arbeitsvertrag hindeuten. Ein Arbeitsvertrag setzt jedoch nicht zwingend die Vergütung eines fixen Zeitlohns voraus. Vielmehr können Arbeitnehmer und Arbeitgeber auch einen Leistungslohn oder Erfolgsvergütungen vereinbaren. Beim Arbeitsvertrag ist weiter typisch, dass der Arbeitgeber das Unternehmensrisiko trägt. Der Arbeitnehmer verzichtet mithin auf eine Marktteilnahme als Unternehmer unter Tragung des Wirtschaftsrisikos. Vielmehr überlässt er – im Gegenzug für ein gesichertes Einkommen – den Nutzen aus seiner Leistung einem anderen. Ebenso kann die wirtschaftliche Abhängigkeit für ein Arbeitsverhältnis sprechen. Allerdings ist die Tragweite dieses Kriteriums in zwei Richtungen hin zu relativieren. Zum einen kann eine wirtschaftliche Abhängigkeit auch bei einer anderen Vertragsart bestehen. Zum anderen ist auch beim Arbeitsvertrag eine echte wirtschaftliche Abhängigkeit nicht zwingend. So kann ein Arbeitsvertrag etwa auch dann vorliegen, wenn der Arbeitnehmer auf Grund seiner Vermögensverhältnisse oder seiner familiären Situation nicht auf den Lohn angewiesen ist. Sodann liegt auch im Fall einer teilzeitlich angestellten Person keine echte wirtschaftliche Abhängigkeit vor, wenn die verbleibende und anders eingesetzte Arbeitskraft für den täglichen Unterhalt ausreicht. Ausschlaggebend ist, dass im Rahmen der vertraglich zur Verfügung gestellten Arbeitsleistung eine wirtschaftliche Abhängigkeit besteht, indem in diesem Rahmen andere Einkommensquellen ausgeschlossen werden und durch eigene unternehmerische Entscheide kein Einfluss auf das Einkommen genommen werden kann. Es kommt letztlich darauf an, ob durch die vertragliche Bindung die Dispositionsmöglichkeit über den Einsatz der eigenen Arbeitskraft in dem Sinne verloren geht, dass über das Entgelt als Gegenleistung hinaus nicht mehr am wirtschaftlichen Erfolg des Einsatzes der eigenen Arbeitskraft partizipiert werden kann. Ein wesentliches Indiz für eine Abhängigkeit in diesem Sinne liegt vor, wenn eine Person ausschliesslich für ein einziges Unternehmen tätig ist (zum Ganzen: Urteil des BGer 4A\_64/2020 vom 6. August 2020 E. 6 ff. m.w.H).

Bei diesen aufgezählten materiellen und formellen Merkmalen, handelt es sich um keine abschliessende Aufzählung von Kriterien die für oder gegen das Vorliegen eines Arbeitsvertrages sprechen. Daraus lassen sich auch keine einheitlichen, schematisch anwendbaren Lösungen ableiten, wann ein Vertragsverhältnis als Arbeitsvertrag zu qualifizieren ist. Die Vielfalt der

im wirtschaftlichen Leben anzutreffenden Sachverhalte zwingt vielmehr dazu, die Vertragsqualifikation jeweils unter Würdigung der gesamten Umstände des Einzelfalls vorzunehmen. Weil dabei vielfach Merkmale zu Tage treten, die sowohl für als auch gegen einen Arbeitsvertrag sprechen, muss sich der Entscheid des Richters danach richten, was im konkreten Fall überwiegt. Entscheidend ist dabei die Würdigung des Gesamtbildes nach dem Massstab der Verkehrsanschauung (zum Ganzen: Urteil des BGer 4A\_64/2020 vom 6. August 2020 E. 6.5).

**3.4.5** Aus den Akten ergibt sich, dass die Beschwerdeführerin im Jahre (...) mit einem Kurierfahrer eine Vereinbarung abgeschlossen hatte, wonach dieser im Auftragsverhältnis Fahrten durchführte und seinen Aufwand (inkl. Versicherungen wie zum Beispiel Pensionskasse, Unfall/Invalidenversicherung, Alters- und Hinterlassenenversicherung und Krankentaggeldversicherung) als Einzelfirma abrechnete. Für normale Fahrten wurde zudem vereinbart, dass der Auftragnehmer (Kurierfahrer) sein eigenes Fahrzeug verwendet, wobei er zu 40% entschädigt wird. Die neue Vereinbarung aus dem Jahr (...) – welche sämtliche vorgängigen Verträge/Vereinbarungen ersetzt – enthält demgegenüber mehrheitlich Elemente eines Arbeitsvertrages. In der aktuellen Vereinbarung zwischen der Beschwerdeführerin und den Kurierfahrern wird als Einsatzort die ganze Schweiz genannt. Die Einsatzzeit ist von Montag bis Freitag von 07.45 Uhr – 19.00 Uhr auf Abruf festgelegt. Die Tätigkeit wird als «selbständiger, nationaler PW Kurierfahrer auf Abruf» bezeichnet. Für diese Tätigkeit stellt die Beschwerdeführerin ihren Kurierfahrern ein entsprechendes Fahrzeug inklusive Navigationssystem und Bekleidung zur Verfügung. Die Betriebskosten des Fahrzeuges gehen dabei zu Lasten der Beschwerdeführerin. Zudem wird eine Entschädigung von 40% brutto der aktuellen «Caddy KM-Tarifliste» vereinbart. Freie Tage können nach Absprache mit dem Disponenten bezogen werden. Hingegen müssen in den umsatzstarken Monaten (in der Vereinbarung nicht näher definiert) freie Tage ab einer Woche mindestens sechs Monate vor Ferienbeginn bewilligt werden, sofern kein Ersatz gestellt wird.

Durch die vereinbarte Einsatzzeit auf Abruf besteht eine wirtschaftliche Abhängigkeit, wie sie für einen Arbeitsvertrag typisch ist. Durch die vertragliche Bindung geht nämlich die Dispositionsmöglichkeit über den Einsatz der eigenen Arbeitskraft soweit verloren, dass über das Entgelt als Gegenleistung hinaus nicht mehr am wirtschaftlichen Erfolg des Einsatzes der eigenen Arbeitskraft partizipiert werden kann. In Bezug auf das Subordinationsverhältnis ist festzuhalten, dass die Kurierfahrer in die Arbeitsorganisation der Beschwerdeführerin eingegliedert sind. Erstere haben einerseits ihre

Ferien in umsatzstarken Monaten sechs Monate im Voraus bewilligen zu lassen. Andererseits weist die Tatsache, dass die Kurierfahrer die Fahrten in Fahrzeugen der Beschwerdeführerin – für welche letztere auch die Betriebskosten übernimmt – ausführen und ihnen Arbeitskleidung zur Verfügung gestellt wird, auf eine arbeitsorganisatorische Einbindung der Kurierfahrer in die Geschäftstätigkeit der Beschwerdeführerin hin. Weiter spricht auch der Umstand für einen Arbeitsvertrag, dass die Vereinbarung auf Dauer mit einer Kündigungsfrist von zwei Monaten ab dem 2. Jahr vereinbart wurde. Ein unbefristetes Arbeitsverhältnis kann nämlich von jeder Vertragspartei nur unter Einhaltung der gesetzlichen oder vertraglichen Kündigungsfrist gekündigt werden (Art. 335 Abs. 1 OR), wogegen der Auftrag nach Art. 404 Abs. 1 OR von jeder Partei jederzeit widerrufen oder gekündigt werden kann.

Das von der Beschwerdeführerin geltend gemachte Argument, es habe keine Arbeitspflicht bestanden und die Fahrer hätten immer frei entscheiden können, ob sie eine Fahrt haben ausführen wollen oder nicht, ändert nichts an der rechtlichen Qualifikation der Vereinbarung respektive des Vertrages. Im Übrigen ist eine solche Regelung in der Vereinbarung denn auch nicht enthalten und die rechtliche Qualifikation eines Rechtsgeschäfts entzieht sich dem Parteiwillen.

Zusammenfassend kann demnach festgehalten werden, dass die zwischen der Beschwerdeführerin und ihren Kurierfahrern aktuell abgeschlossene Vereinbarung als Arbeitsvertrag zu qualifizieren ist.

### **3.5**

**3.5.1** Nachfolgend gilt es weiter zu prüfen, ob der Arbeitsvertrag den branchenüblichen Arbeitsbedingungen respektive den Mindeststandards genügt.

Im Oktober (...) leistete einer der Kurierfahrer eine Nettoarbeitszeit von (...) Stunden. Die Beschwerdeführerin bezahlte diesem einen Monatslohn von brutto Fr. (...), was einem Stundenlohn von rund Fr. (...) entspricht. Mit dem Mindestlohn von Fr. 19.– pro Stunde hätte der Kurierfahrer einen Monatslohn von Fr. (...) erhalten. Der Vorinstanz ist beizupflichten, dass aus den Akten jedoch nicht hervorgeht, weshalb bei einem halbtägigen Arbeitseinsatz (vormittags oder nachmittags) eine Stunde Mittagszeit abgezogen wurde. Für den Monat Mai (...) wurde einem der Kurierfahrer ein Monatslohn von brutto Fr. (...) ausbezahlt. Anhand der Akten lassen sich die

Arbeitszeiten des Kurierfahrers für diesen Monat hingegen nicht eruieren. Nach Art. 46 des Bundesgesetzes vom 13. März 1964 über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz, ArG, SR 822.11) in Verbindung mit Art. 73 Abs. 1 Bst. c der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (ArGV 1, SR 822.111) ist die geleistete (tägliche und wöchentliche) Arbeitszeit inklusive Ausgleichs- und Überzeitarbeit sowie ihre Lage zu dokumentieren. Das Argument der Beschwerdeführerin, wonach sie die Arbeitszeit erfasst habe, ist nicht stichhaltig. Sie ignoriert dabei, dass die Rückfahrt je nach Verkehrslage variieren kann. Im Übrigen ist es nicht die Aufgabe der Vorinstanz, sämtliche relevanten Daten betreffend die Arbeitszeit aus diversen Dokumenten zusammenzutragen respektive zu berechnen. Nach dem Gesagten ist mangels fortdauernder Dokumentation der Arbeitszeit nicht erstellt, ob die Mindeststandards in Bezug auf den Mindestlohn fortwährend eingehalten wurden.

Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer für die Ferien den gesamten darauf entfallenden Lohn und eine angemessene Entschädigung für ausfallenden Naturallohn zu entrichten (Art. 329d Abs. 1 OR). Der Arbeitnehmer darf während der Ferien lohnmässig nicht schlechter gestellt werden, als wenn er in dieser Zeit gearbeitet hätte. Die Bestimmung ist relativ zwingend (Art. 362 Abs. 1 OR). Vereinbarungen, die den Arbeitnehmer schlechter stellen, sind gemäss Art. 362 Abs. 2 OR nichtig. Die absolut zwingende Norm von Art. 329d Abs. 2 OR (vgl. Art. 361 OR) bestimmt zudem, dass die Ferien während der Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht durch Geldleistungen oder andere Vergünstigungen abgegolten werden dürfen. Das Bundesgericht hat mit der Begründung, dass die Durchsetzung des Verbots der Abgeltung des Ferienlohns mit dem laufenden Lohn bei unregelmässigen Beschäftigungen Schwierigkeiten bereiten könne, eine Abgeltung in solchen Fällen in Abweichung vom Gesetzestext ausnahmsweise zugelassen, dies jedoch an eine materielle und zwei formelle Voraussetzungen geknüpft: Erstens muss es sich um eine unregelmässige Beschäftigung handeln. Zweitens muss der für die Ferien bestimmte Lohnanteil klar und ausdrücklich ausgeschieden sein, sofern ein schriftlicher Arbeitsvertrag vorliegt. Drittens muss in den einzelnen schriftlichen Lohnabrechnungen der für die Ferien bestimmte Lohnanteil in diesem Sinne ausgewiesen werden. Der blosse Hinweis "Ferienlohn inbegriffen" genügt damit nicht. Erforderlich ist, dass der Ferienlohn durch Angabe eines bestimmten Betrags oder eines Prozentsatzes als solcher erscheint und zwar sowohl im Arbeitsvertrag als auch auf den einzelnen Lohnabrechnungen. Sind diese Voraussetzungen nicht erfüllt, muss der Arbeitgeber den auf die Ferien

entfallenden Lohn bezahlen (zum Ganzen: Urteil BGer 4A\_357/2022 vom 30. Januar 2023 E. 2.2 m.w.H.).

Weder in der Lohnabrechnung vom Mai (...) noch in jener vom Oktober (...) ist der für die Ferien bestimmte Lohnanteil ausgewiesen. Die Beschwerdeführerin führt hierzu aus, ihr System erst nach Erhalt der Verfügung der Vorinstanz umgestellt zu haben und seither einen Stundenlohn und eine Ferienentschädigung zu bezahlen. Nach dem Gesagten ergibt sich, dass die Beschwerdeführerin die Arbeitsbedingungen auch in Bezug auf Ferien nicht eingehalten hat.

Im Übrigen ist festzuhalten, dass die branchenüblichen Arbeitsbedingungen respektive die Mindeststandards auch nicht eingehalten wurden, als die Beschwerdeführerin die Kurierfahrer mit der Vereinbarung von 2016 im Rahmen des Auftrages engagiert hat.

**3.5.2** Mit dem Argument, sie habe ihre Abrechnungsmethode gegenüber der Vorinstanz diverse Male erläutert, macht die Beschwerdeführerin die Verletzung von Treu und Glauben geltend.

Der Grundsatz von Treu und Glauben (Art. 5 Abs. 3 und Art. 9 BV) gebietet ein loyales und vertrauenswürdiges Verhalten im Rechtsverkehr. Im Verwaltungsrecht wirkt sich dieser Grundsatz zunächst in Form des sogenannten Vertrauensschutzes aus, d.h. er verleiht den Privaten Anspruch darauf, in ihrem berechtigten Vertrauen in behördliche Zusicherungen oder in anderes, bestimmte Erwartungen begründetes Verhalten der Behörde geschützt zu werden (vgl. Art. 9 BV). Weiter verbietet es der Grundsatz von Treu und Glauben in Form des Verbots widersprüchlichen Verhaltens und des Verbots des Rechtsmissbrauchs sowohl den staatlichen Behörden wie auch den Privaten, sich in ihren öffentlich-rechtlichen Rechtsbeziehungen widersprüchlich oder rechtsmissbräuchlich zu verhalten (vgl. BGE 146 I 105 E. 5.1.1, 143 V 341 E. 5.2.1 m.w.H. und Urteil des BGer 2C\_240/2020 vom 21. August 2020 E. 7.1). Eine konkrete Zusicherung der Vorinstanz gegenüber der Beschwerdeführerin, wonach sie die branchenüblichen Arbeitsbedingungen respektive die Mindeststandards eingehalten habe, lässt sich aufgrund der vorliegenden Akten nicht ausmachen. Damit erübrigt sich die Prüfung der weiteren Voraussetzungen des Vertrauensschutzes. Die Berufung der Beschwerdeführerin auf Treu und Glauben geht somit fehl. Die Beschwerde ist auch in diesem Punkt unbegründet.

### 3.6

**3.6.1** Die Beschwerdeführerin ist weiter der Ansicht, die von der Vorinstanz ausgesprochene Verwaltungssanktion sei nicht verhältnismässig und zu hoch ausgefallen. Sie führt aus, sie habe sich noch nie etwas zu Schulden kommen lassen, was bei der Bemessung des Strafmasses berücksichtigt werden müsse.

**3.6.2** Die Vorinstanz entgegnet, die Beschwerdeführerin habe sowohl die Pflicht zur Erfassung der Arbeitszeit der Angestellten als auch den Ferienanspruch ihrer Angestellten missachtet, indem sie keinen Ferienlohn gewährleistet habe. Ein Verstoss dagegen sei keinesfalls von geringer Schwere. In Anbetracht dessen, dass die Beschwerdeführerin vereinfacht meldepflichtig sei, die postalische Aktivität mithin entsprechend gering sei, habe sie die festgestellten Verstösse als mittelschwer eingestuft. Bei mittelschweren Verstössen habe sie jeweils Verwaltungssanktionen verhängt, die zwischen 1.1% und 3.9% des für die Berechnung der Sanktion massgeblichen postalischen Umsatzes gelegen hätten. Mit 1.9% im Falle der Beschwerdeführerin liege der Prozentsatz im unteren Bereich von Fällen dieser Schwere und sei unter Berücksichtigung der finanziellen Situation der Beschwerdeführerin angemessen. Die Sanktionsbemessungsmethode entspreche ebenfalls der ständigen Praxis der Vorinstanz. Weiter sei in Bezug auf die Angemessenheit der Sanktion zu berücksichtigen, dass die Beschwerdeführerin durch das Nichtbezahlen des Ferienlohnes circa Fr. 400.– habe einsparen können. Die Vorinstanz begründet, sie habe aus prozessökonomischen Gründen auf die Nachzahlung der Ferienlöhne für die Dienstjahre nach 2019 verzichtet und auch den erzielten Gewinn nach Art. 24 Abs. 2 Bst. e PG nicht eingezogen. Zum Verhalten der Beschwerdeführerin führt die Vorinstanz aus, diese habe im erwarteten Ausmass kooperiert, jedoch keine Massnahmen ergriffen, um die gerügten Mängel zu beheben. Damit seien keine strafmildernden Umstände erkennbar.

Betreffend die Höhe der Verwaltungssanktion verweist sie auf Art. 25 Abs. 1 PG und führt aus, sie sei berechtigt, bei Verstössen gegen die Postgesetzgebung die Anbieterin mit einer Verwaltungssanktion von bis zu 10% ihres in den letzten drei Geschäftsjahren durchschnittlich mit Postdiensten erzielten Umsatzes zu belasten. Bei der Festlegung der Sanktionshöhe sei insbesondere die Schwere des Verstosses sowie die finanzielle Lage der Anbieterin zu berücksichtigen. Für die Beurteilung der Schwere seien die Bedeutung der verletzten Verpflichtung sowie unternehmensspezifische Umstände relevant.

### 3.7

**3.7.1** Verwaltungssanktionen haben pönalen Charakter, ohne dass sie den Regeln des Strafrechts unterliegen. Aufgrund des Verhältnismässigkeitsprinzips sind bei geringfügigen und erstmaligen Verstössen zunächst weniger schwerwiegende Massnahmen nach Art. 24 PG anzuordnen. Im Verhältnis zur Massnahme nach Art. 24 Abs. 2 Bst. e PG (Einziehung von unrechtmässig erzielten Gewinnen) ist von einer alternativen Anwendbarkeit auszugehen: welche der beiden Bestimmungen im Einzelfall zur Anwendung kommt, hat die Vorinstanz namentlich gestützt auf prozessökonomische Erwägungen zu entscheiden (vgl. zum Ganzen: Botschaft zum Postgesetz vom 20. Mai 2009, BBI 2009 5181, 5208, 5230 und 5231).

**3.7.2** Die Vorinstanz führte in ihrer Verfügung aus, die Beschwerdeführerin habe die branchenüblichen Arbeitsbedingungen nicht eingehalten (Ferienvorgabe, Mindestlohn sowie Arbeits- und Ruhezeiten). Da die Beschwerdeführerin eine kleine Firma sei, qualifiziere sich der Verstoss als mittelschwer. Die Beschwerdeführerin habe in den Jahren 2020 bis 2022 Umsätze in der Höhe von rund Fr. 233'000.– bis Fr. 330'000.– erzielt. Demnach betrage der maximale Sanktionsbetrag rund Fr. 26'000.–, was 10% des durchschnittlichen Umsatzes für die Jahre 2020 bis 2022 entspreche. Die schwierige finanzielle Lage der Beschwerdeführerin wirke sich mildernd auf die Sanktionshöhe aus. Die Rechtsverletzung habe sich über vier Jahre erstreckt, was sich bei der Bemessung der Sanktion erhöhend auswirke, nämlich um 10%. Das kooperative Verhalten der Beschwerdeführerin wirke sich hingegen neutral aus. Da die Beschwerdeführerin ihrerseits vor der Eröffnung des Aufsichtsverfahrens keine Massnahmen zur Behebung des rechtswidrigen Zustandes ergriffen habe, wirke sich das nicht mildernd aus. Im Ergebnis gelangte die Vorinstanz zum Schluss, dass eine Verwaltungssanktion von Fr. 5'000.– angemessen ist.

**3.7.3** Da die Vorinstanz bei der Verhängung einer Verwaltungssanktion über ein eigenes Entschliessungsermessen verfügt, hat das Bundesverwaltungsgericht den diesbezüglichen Ermessensspielraum zu respektieren und nicht sein Ermessen an die Stelle desjenigen der Vorinstanz zu setzen (Urteil des BVGer A-6830/2017 vom 15. Januar 2019 E. 7.3 m.w.H.). Allerdings gehen das von der Vorinstanz vorgebrachte Argument, wonach die Beschwerdeführerin vor der Eröffnung des Aufsichtsverfahrens keine Massnahmen zur Behebung des rechtswidrigen Zustandes ergriffen habe, als auch jenes, dass sich das kooperative Verhalten der Beschwerdeführerin neutral auswirke, fehl. Weshalb die Beschwerdeführerin vor Eröffnung des

Aufsichtsverfahrens Massnahmen zur Behebung eines in diesem Zeitpunkt noch nicht festgestellten rechtswidrigen Zustandes hätte ergreifen sollen, ist nicht nachvollziehbar. Auch ist die Auskunftspflicht nach Art. 23 PG nicht mindernd zu berücksichtigen. Im Übrigen sind die Regeln des Strafrechts, wie hiervor ausgeführt, bei der Bemessung der Verwaltungssanktion nicht anwendbar. Ansonsten sind die Ausführungen der Vorinstanz zur Höhe der Verwaltungssanktion nicht zu beanstanden; sie hat bei der Bemessung der Sanktion die Schwere der Rechtsverletzung und die finanziellen Verhältnisse der Beschwerdeführerin gemäss Art. 25 Abs. 3 PG berücksichtigt. Die ausgesprochene Verwaltungssanktion erscheint angemessen. Auch ist diese verhältnismässig: Ziel der Marktaufsicht ist der faire Wettbewerb. Die Verwaltungssanktion verfolgt somit ein öffentliches Interesse, das vorliegend aufgrund der mittelschweren Rechtsverletzung auf diese Weise erreicht werden kann und daher geeignet und erforderlich ist. Dass sich die Vorinstanz aus prozessökonomischen Gründen gegen die Einziehung des Gewinnes und für die Verwaltungssanktion entschieden hat, ist nicht zu beanstanden: Dies insbesondere in Anbetracht dessen, dass der erzielte Gewinn (mangels fortdauernder Dokumentation der Arbeitszeit) nicht lückenlos berechnet werden kann.

### **3.8**

**3.8.1** Die Beschwerdeführerin rügt weiter, die Vorinstanz habe ihr denn auch keine Gelegenheit eingeräumt, die mutmasslichen Verstösse zu beseitigen respektive ihre Abrechnungsmethoden anzupassen. Die Vorinstanz habe nie von ihr verlangt, ihr Vergütungsmodell auf das konventionelle Stundenlohnmodell umzustellen. Sie sei sofort mit einer Verwaltungsmassnahme und mit Verfahrenskosten in enormer Höhe konfrontiert worden.

**3.8.2** Die Vorinstanz entgegnet, sie habe von der Beschwerdeführerin keine Anpassung des Lohnmodells gefordert. Die in der Verfügung angeordneten Aufsichtsmassnahmen zur Wiederherstellung des rechtmässigen Zustandes würden einzig die künftige Gewährleistung eines Ferienlohnes sowie die künftige Aufzeichnung der Arbeitszeit betreffen. Der Beschwerdeführerin sei mit einer Frist von sechs Monaten nach Rechtskraft der Verfügung genügend Zeit gegeben worden, um die angeordneten Massnahmen umzusetzen.

**3.8.3** Die Rüge der Beschwerdeführerin ist unbegründet, ergibt sich doch aus der Verfügung, dass die Vorinstanz ihr eine Frist von sechs Monaten

nach Rechtskraft der Verfügung eingeräumt hat, um die angeordneten Massnahmen umzusetzen. Soweit die Beschwerdeführerin mit ihrer Rüge jedoch sinngemäss geltend macht, die Vorinstanz hätte lediglich eine Verwarnung und nicht gleich eine Verwaltungssanktion von Fr. 5'000.– aussprechen sollen, kann auf die hiervor gemachten Ausführungen (E. 3.6.3) verwiesen werden.

### **3.9**

**3.9.1** Schliesslich ist die Beschwerdeführerin der Ansicht, die von der Vorinstanz erhobenen Verfahrenskosten in der Höhe von Fr. 2'500.– seien ebenfalls hoch und unverhältnismässig ausgefallen. Sie führt aus, dass eine einfache Weisung der Vorinstanz gereicht hätte, dass sie ihr System entsprechend angepasst hätte. Die Verfahrenskosten wären also nicht nötig gewesen.

**3.9.2** In Bezug auf die Verfahrenskosten verweist die Vorinstanz auf Art. 24 und Art. 30 Abs. 1 PG, Art. 77 Abs. 1 Bst. c und Abs. 2 VPG sowie auf Art. 2 Abs. 1 und Art. 3 des Gebührenreglements vom 26. August 2013 der Postkommission (SR 783.018; nachfolgend: Gebührenreglement PostCom). Sie führt insbesondere aus, die der Beschwerdeführerin auferlegten Verfahrenskosten würden den erwähnten gesetzlichen Bestimmungen entsprechen. Bei der Gebührenfestsetzung werde die Art der Gesetzesverletzung entgegen der Ansicht der Beschwerdeführerin nicht berücksichtigt.

**3.9.3** Öffentliche Abgaben sind Geldleistungen, welche die Privaten kraft öffentlichen Rechts dem Staat schulden. Dazu gehören unter anderem Gebühren, welche in Form von Verwaltungsgebühren anfallen können. Die Verwaltungsgebühr ist das Entgelt für eine bestimmte, von der abgabepflichtigen Person veranlasste Amtshandlung. Sie soll die Kosten, welche dem Gemeinwesen durch die Amtshandlung entstanden sind, ganz oder teilweise decken (vgl. HÄFELIN/MÜLLER/UHLMANN, Allgemeines Verwaltungsrecht, 8. Aufl. 2020, Rz. 2756 ff.).

Gebühren gehören zu den Kausalabgaben, bei welchen das Kostendeckungs-, das Legalitäts- sowie das Äquivalenzprinzip zu beachten sind. Das Kostendeckungsprinzip gilt nur für kostenabhängige Kausalabgaben, wo keine (genügend bestimmte) formell-gesetzliche Grundlage besteht oder wo der Gesetzgeber ausdrücklich oder sinngemäss zum Ausdruck gebracht hat, dass die von ihm festgelegte Abgabe kostenabhängig sein soll. Aus dem verfassungsrechtlichen Legalitätsprinzip folgt, dass

Gebühren in rechtssatzmässiger Form festgelegt sein müssen, so dass den rechtsanwenden Behörden kein übermässiger Spielraum verbleibt und die möglichen Abgabepflichten voraussehbar und rechtsgleich sind (BGE 132 II 47 E. 4.1). Schliesslich bestimmt das Äquivalenzprinzip – welches das Verhältnismässigkeitsprinzip und das Willkürverbot für den Bereich der Kausalabgaben konkretisiert –, dass eine Gebühr nicht in einem offensichtlichen Missverhältnis zum objektiven Wert der Leistung stehen darf und sich in vernünftigen Grenzen halten muss (vgl. BGE 140 I 176 E. 5.2). Aus Gründen der Verhältnismässigkeit bzw. Äquivalenz ist selbst eine gesetzes- oder reglements-konforme Gebühr dann herabzusetzen, wenn die an sich reguläre Anwendung des Tarifs im Ergebnis zu einer nicht mehr vertretbaren Abgabenhöhe führt (vgl. BGE 141 V 509 E. 7.1.2 m.w.H).

Nach Art. 30 Abs. 1 PG erhebt die Vorinstanz kostendeckende Verwaltungsgebühren für ihre Verfügungen. Der Bundesrat regelt gemäss Art. 30 Abs. 3 PG die Einzelheiten. Gemäss Art. 77 Abs. 1 Bst. c und d VPG kann die Vorinstanz Gebühren für ihre Tätigkeit erheben; insbesondere für Tätigkeiten im Rahmen ihrer Aufsicht nach Art. 24 PG, die einer bestimmten Anbieterin zugeordnet werden können sowie für Verwaltungssanktionen nach Art. 25 PG. Diese Gebühren müssen kostendeckend sein und nach Aufwand erhoben werden (Art. 77 Abs. 2 VPG). Gebühren von untergeordneter Bedeutung darf die Vorinstanz in einem Gebührenreglement selber regeln (Art. 30 Abs. 3 PG i.V.m. Art. 77 Abs. 3 VPG), was letztere mit dem Erlass des Gebührenreglements PostCom auch getan hat. Die Vorinstanz legt die Gebühr im Einzelfall nach den Gebührenansätzen nach Art. 3 Gebührenreglement PostCom fest und berücksichtigt dabei die konkreten Umstände und das Verhältnismässigkeitsprinzip (Art. 2 Abs. 1 Gebührenreglement PostCom). Die Gebührenansätze betragen je nach Funktionsklasse des Personals zwischen Fr. 105.– und Fr. 250.– pro Stunde. Nach Art. 4 Abs. 1 Bst. e und f Gebührenreglement PostCom erhebt die Vorinstanz eine Gebühr für Tätigkeiten im Rahmen ihrer Aufsicht nach Art. 24, die einer bestimmten Anbieterin zugeordnet werden können, als auch für Verwaltungssanktionen nach Art. 25 PG. Diese bestimmen sich nach dem Zeitaufwand. Im Übrigen gelten gemäss Art. 1 Abs. 2 Gebührenreglement PostCom die Bestimmungen der Allgemeinen Gebührenverordnung vom 8. September 2004 (AllgGebV, SR 172.041.1).

Weder das Gebührenreglement noch die allgemeine Gebührenverordnung regeln, wer die Gebühr zu entrichten hat. Art. 2 Abs. 1 AllgGebV regelt lediglich, dass wer eine Verfügung veranlasst oder eine Dienstleistung beansprucht, eine Gebühr zu bezahlen hat. Vorliegend hat die Vorinstanz

entschieden und eine Verfügung nach Art. 22 PG erlassen. Aus dem Kriterium des Veranlassens lässt sich ableiten, dass dem Verursacherprinzip Rechnung zu tragen ist. Indes entspricht dieses Prinzip einem allgemeinen prozessualen Grundsatz, wonach die zu erhebende Verwaltungsgebühr in Verfahren, die wie vorliegend einem Klageverfahren gleichen, nach Massgabe des Obsiegens und Unterliegens auf die Parteien verlegt wird (vgl. dazu BGE 132 II 47 E. 3.3; zum Ganzen: Urteil des BVGer A-4692/2015 vom 19. April 2016 E. 5.1).

Die Verfahrenskosten von Fr. 2'500.– wurden der Beschwerdeführerin mit Verfügung vom 19. Oktober 2023 nach Art. 4 Abs. 1 Bst. e Gebührenreglement PostCom auferlegt. Die Vorinstanz begründet die Auferlegung der Verfahrenskosten damit, dass die Beschwerdeführerin die aufsichtsrechtliche Untersuchung verursacht und die Verfügung veranlasst habe. Dabei verweist die Vorinstanz auf Art. 2 Abs. 1 AllgGebV. Nähere Ausführungen sind der Verfügung nicht zu entnehmen.

Sämtliche Schreiben im Rahmen der Aufsicht wurden vom Leiter Fachsekretär unterzeichnet, weshalb davon auszugehen ist, dass dieser die Tätigkeiten im Rahmen der Aufsicht ausgeübt hat. Nach Art. 3 Gebührenreglement PostCom beträgt der Gebührenansatz für den Leiter des Fachsekretariats Fr. 200.– pro Stunde. Bei einem Gesamtbetrag von Fr. 2'500.– Verfahrenskosten entspricht dies einem Arbeitsaufwand von rund 12.5 Stunden. In Anbetracht des überschaubaren Aktenumfangs und unter Berücksichtigung, dass das Verfahren keine komplexen Sach- oder Rechtsfragen aufweist, erscheint dieser Stundenaufwand als noch angemessen. Die Gebühr steht demnach nicht in einem offensichtlichen Missverhältnis zum notwendigen Arbeitsaufwand und hält damit vor dem Äquivalenzprinzip stand. Im Weiteren liegen keine Gründe vor, die den Erlass dieser Verfahrenskosten rechtfertigen würden. Damit ist sowohl die Auferlegung der Verfahrenskosten als auch die Höhe von Fr. 2'500.– nicht zu beanstanden.

**4.** Zusammenfassend hat die Vorinstanz damit zu Recht festgestellt, dass die Beschwerdeführerin den Nachweis der Einhaltung der branchenüblichen Arbeitsbedingungen beziehungsweise Mindeststandards nicht erbringen konnte respektive gegen die Mindeststandards der Arbeitsbedingungen verstossen hat. Die Rügen der Beschwerdeführerin sind unbegründet, weshalb die Beschwerde abzuweisen ist.

**5.**

**5.1** Bei diesem Verfahrensausgang gilt die Beschwerdeführerin als unterliegend. Ihr sind deshalb die Verfahrenskosten aufzuerlegen (Art. 63 Abs. 1 VwVG). Diese sind auf Fr. 1'500.– festzusetzen und mit dem Kostenvorschuss in gleicher Höhe zu verrechnen.

**5.2** Der unterliegenden, anwaltlich nicht vertretenen Beschwerdeführerin steht keine Parteientschädigung zu (Art. 64 Abs. 1 VwVG i.V.m. Art. 7 Abs. 1 des Reglements über die Kosten und Entschädigungen vor dem Bundesverwaltungsgericht e contrario [VGKE, SR 173.320.2]). Die Vorinstanz hat unabhängig vom Verfahrensausgang keinen Anspruch auf eine Parteientschädigung (vgl. Art. 7 Abs. 3 VGKE).

**Demnach erkennt das Bundesverwaltungsgericht:**

**1.**

Die Beschwerde wird abgewiesen.

**2.**

Die Verfahrenskosten werden auf Fr. 1'500.– festgesetzt und der Beschwerdeführerin auferlegt. Der einbezahlte Kostenvorschuss wird zur Bezahlung der Verfahrenskosten verwendet.

**3.**

Es werden keine Parteientschädigungen zugesprochen.

**4.**

Dieses Urteil geht an die Beschwerdeführerin, die Vorinstanz und das Generalsekretariat UVEK.

Für die Rechtsmittelbelehrung wird auf die nächste Seite verwiesen.

Der vorsitzende Richter:

Die Gerichtsschreiberin:

Jürg Marcel Tiefenthal

Gloria Leuenberger-Romano

**Rechtsmittelbelehrung:**

Gegen diesen Entscheid kann innert 30 Tagen nach Eröffnung beim Bundesgericht, 1000 Lausanne 14, Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten geführt werden (Art. 82 ff., 90 ff. und 100 BGG). Die Frist ist gewahrt, wenn die Beschwerde spätestens am letzten Tag der Frist beim Bundesgericht eingereicht oder zu dessen Händen der Schweizerischen Post oder einer schweizerischen diplomatischen oder konsularischen Vertretung übergeben worden ist (Art. 48 Abs. 1 BGG). Die Rechtsschrift ist in einer Amtssprache abzufassen und hat die Begehren, deren Begründung mit Angabe der Beweismittel und die Unterschrift zu enthalten. Der angefochtene Entscheid und die Beweismittel sind, soweit sie die beschwerdeführende Partei in Händen hat, beizulegen (Art. 42 BGG).

Versand:

Zustellung erfolgt an:

- die Beschwerdeführerin (Gerichtsurkunde)
- die Vorinstanz (Ref-Nr. [...]; Aktenzeichen: [...]; Einschreiben)
- das Generalsekretariat UVEK (Gerichtsurkunde)