

ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2014.00254 vom 9. Juli 2014

ZH Verwaltungsgericht, 2014-07-09, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_verwaltungsgericht__VB.2014.00254

FR: ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2014.00254 du 9 juillet 2014

IT: ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2014.00254 del 9 luglio 2014

Regeste

Verstösse gegen das Arbeitsgesetz und Nachprüfung der Arbeitszeiterfassung | [Verstösse gegen das Arbeitsgesetz und Nachprüfung der Arbeitszeiterfassung] Die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes sind öffentlichrechtlicher Natur und beanspruchen daher unabhängig von einer ausdrücklichen oder stillschweigenden Zustimmung durch die betroffenen Privaten Geltung. Entsprechend gehen sie privatrechtlichen Vereinbarungen vor (E. 4.2). Das Arbeitsgesetz legt die zulässige Höchstarbeitszeit durch Angabe bestimmter Zeiträume fest und macht sie nicht vom Eintritt weiterer Voraussetzungen wie einer konkreten gesundheitlichen Gefährdung oder gar Schädigung der Arbeitnehmenden abhängig (E. 4.4). Die Leistung bzw. Duldung von Überzeitarbeit ist nur ausnahmsweise aufgrund bestimmter Arbeiten bzw. infolge besonderer Rechtfertigungsgründe zulässig. Mithin liegt im Normalbetrieb kein rechtfertigender Grund für die Überschreitung der zulässigen Höchstarbeitszeiten (E. 4.7). Es ist den mit dem Vollzug der arbeitsgesetzlichen Bestimmungen betrauten Behörden verwehrt, einzelne Betriebe oder Betriebe bestimmter Branchen mittels Ausnahmegewilligung von der Einhaltung der Bestimmungen zur Arbeits- und Ruhezeit generell zu befreien (E. 5.2). Abweisung.

Erwägungen

E. 4

Abteilung VB.2014.00254 Urteil der 4. Kammer vom 9. Juli 2014 Mitwirkend: Abteilungspräsident Jso Schumacher (Vorsitz), Verwaltungsrichter Peter Sprenger, Verwaltungsrichter Marco Donatsch, Gerichtsschreiberin Eva Heierle. In Sachen Klinik A, vertreten durch RA B, Beschwerdeführerin, gegen Amt für Wirtschaft und Arbeit, Beschwerdegegner, betreffend Verstösse gegen das Arbeitsgesetz und Nachprüfung der Arbeitszeiterfassung, hat sich ergeben: I. Mit Verfügung vom 21. Juni 2013 ordnete das Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zürich (AWA) an, die Klinik A habe umgehend die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes vom 13. März 1964 (ArG, SR 822.11) einzuhalten, insbesondere dessen Art. 9 Abs. 1 lit. b, 10 Abs. 3, 12 Abs. 2 und 15 Abs. 1 sowie die Bestimmungen des Art. 5, 7 Abs. 2, 10 Abs. 1 und 2 der Verordnung 2 vom 10. Mai 2000 zum Arbeitsgesetz (ArGV 2, SR 822.112). Für den Fall der Nichtbeachtung dieser Anordnung drohte das AWA der Klinik A Massnahmen gemäss Art. 51 Abs. 2 ArG an, wies auf Art. 52 ArG hin und behielt sich eine Anzeigeerstattung nach Massgabe der Art. 59 ff. ArG vor. Weiter verpflichtete es die Klinik A, ihm bis spätestens 15. Januar 2014 die Arbeitszeiterfassungen der Assistenzärztinnen und Assistenzärzte der Monate Oktober bis Dezember 2013 einzureichen, und entzog einem Rekurs die aufschiebende Wirkung. II. Mit Rekurs vom 23. Juli 2013 beantragte die Klinik A der Volkswirtschaftsdirektion, es sei unter Entschädigungsfolge die Nichtigkeit der Verfügung des AWA vom 21. Juni 2013

festzustellen, eventualiter die angefochtene Verfügung vollumfänglich aufzuheben, subeventualiter die Klinik A zu verpflichten, die Arbeitszeiterfassungen der bei ihr beschäftigten Assistenzärzte erstmals per 30. Juni 2014 dem AWA einzureichen. In prozessualer Hinsicht ersuchte sie um Wiederherstellung der aufschiebenden Wirkung. Mit Verfügung vom 2. August 2013 wies die Volkswirtschaftsdirektion den Feststellungsantrag der Klinik A ab und stellte sie die aufschiebende Wirkung wieder her. Im Übrigen wies sie den Rekurs mit Verfügung vom 14. März 2014 ab. III. Die Klinik A liess hiergegen am 17. April 2014 Beschwerde beim Verwaltungsgericht erheben und folgende Anträge stellen: " 1) Die angefochtene Verfügung vom 14. März 2014 sei vollumfänglich aufzuheben. 2) Eventualiter sei die Beschwerdeführerin zu verpflichten, erstmals per 30. Dezember 2014 die Arbeitszeiterfassung der bei ihr beschäftigten Assistenzärzte dem Amt für Wirtschaft und Arbeit zuzustellen. 3) Alles unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zu Lasten des Beschwerdegegners." Die Volkswirtschaftsdirektion liess sich am 24. April 2014 mit dem Schluss auf Abweisung der Beschwerde, soweit auf diese einzutreten sei, vernehmen. Das AWA beantragte mit Beschwerdeantwort vom 16./19. Mai 2014 die Abweisung der Beschwerde, soweit darauf eingetreten werde. Am 28. Mai 2014 reichte die Klinik A Stellungnahme dazu ein. Die Kammer erwägt: 1. Das Verwaltungsgericht prüft nach § 70 in Verbindung mit § 5 Abs. 1 des Verwaltungsrechtspflegegesetzes vom 24. Mai 1959 (VRG, LS 175.2) seine Zuständigkeit von Amtes wegen. Angefochten ist ein Rekursentscheid der Volkswirtschaftsdirektion betreffend eine Anordnung zum Vollzug des Arbeitsgesetzes, welche unter keine der in §§ 42–44 VRG genannten Ausnahmen fällt, weshalb das Verwaltungsgericht für die Behandlung der vorliegenden Beschwerde zuständig ist (§ 41 in Verbindung mit §§ 19 Abs. 1 lit. a und Abs. 3 Satz 1 sowie 19a Abs. 1 VRG; vgl. ferner § 1 Abs. 1 in Verbindung mit § 2 lit. b der [kantonalen] Verordnung zum Arbeitsgesetz vom 23. Oktober 2002 [LS 822.1]). 2. In verfahrensrechtlicher Hinsicht beantragt die Beschwerdeführerin die Befragung verschiedener für sie tätiger Assistenzärztinnen und Assistenzärzte. Gemäss Art. 29 Abs. 2 der Bundesverfassung vom 18. April 1999 (BV, SR 101) haben die Parteien in behördlichen Verfahren Anspruch auf rechtliches Gehör. Dazu gehört, dass die Behörde die ihr rechtzeitig angebotenen Beweise abnimmt, wenn diese zur Abklärung des rechtserheblichen Sachverhalts tauglich erscheinen. Das Verwaltungsgericht erhebt die zur Abklärung des Sachverhalts erforderlichen Beweise nach § 60 Satz 1 VRG von Amtes wegen. Auf die Abnahme eines angebotenen Beweismittels darf verzichtet werden, wenn die Tatsache, die eine Partei beweisen will, nicht rechtserheblich ist, wenn ein bereits feststehender Sachverhalt bewiesen werden soll oder wenn in antizipierter Beweiswürdigung von vornherein gewiss ist, dass der angebotene Beweis keine wesentliche Klärung herbeizuführen vermag (Marco Donatsch in: Alain Griffel [Hrsg.], Kommentar zum Verwaltungsrechtspflegegesetz des Kantons Zürich [VRG], 3. A., Zürich etc. 2014 [Kommentar VRG], § 60 N. 11). Der Sachverhalt erweist sich als hinreichend erstellt und namentlich kommt es für die Beurteilung der vorliegenden Streitsache, wie sich zeigen wird (hinten 4.2 und 4.7), weder auf die Haltung der Assistenzärztinnen und Assistenzärzte gegenüber den der Beschwerdeführerin vorgeworfenen Verletzungen der arbeitsrechtlichen Bestimmungen noch auf deren persönliches Erleben von medizinischen Notfallsituationen an. Auf die Befragung von Auskunftspersonen kann daher ohne Verletzung des Gehörsanspruchs der Beschwerdeführerin verzichtet werden. Ebenso wenig braucht die Sache zur Durchführung solcher Anhörungen zurückgewiesen zu werden. 3. In formeller Hinsicht rügt die Beschwerdeführerin, sie habe bereits im Rekursverfahren geltend

gemacht, die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen betreffend Arbeits- und Ruhezeiten bereite einem ganzen Berufszweig Schwierigkeiten, weshalb die Vorinstanz diese Bestimmungen für nicht anwendbar hätte erklären müssen, bis die Gesetzgebungsinstanzen eine diesbezügliche Änderung verabschiedet hätten. Die Vorinstanz habe sich mit dieser Argumentation nicht auseinandergesetzt und deshalb ihren Anspruch auf rechtliches Gehör "krass verletzt". Aus dem Anspruch auf rechtliches Gehör nach Art. 29 Abs. 2 BV fliesst unter anderem das Recht des von einem Entscheid in seiner Rechtsstellung Betroffenen, dass die Behörde seine Vorbringen auch tatsächlich hört, prüft und in der Entscheidungsfindung berücksichtigt. Entsprechend ist die Behörde verpflichtet, ihren Entscheid zu begründen. Dabei muss sie sich indes nicht mit allen Parteistandpunkten einlässlich auseinandersetzen, sondern kann sich auf die wesentlichen Punkte beschränken. Der Begründungspflicht ist Genüge getan, wenn sich der Betroffene über die Tragweite des Entscheids Rechenschaft geben und ihn in voller Kenntnis der Sache an die höhere Instanz weiterziehen kann (vgl. zum Ganzen BGE 136 I 229 E. 5.2, 134 I 83 E. 4.1, 126 I 97 E. 2b; ausführlich zur Begründungspflicht Michele Albertini, Der verfassungsmässige Anspruch auf rechtliches Gehör im Verwaltungsverfahren des modernen Staates, Bern 2000, S. 402 ff. mit zahlreichen Hinweisen). Die Vorinstanz lässt dieses Vorbringen nicht unberücksichtigt und setzt sich mit der Sachlage in einem Mass auseinander, das der Beschwerdeführerin erlaubt, sich der Tragweite des Entscheids bewusst zu werden und ihn in voller Kenntnis der Sache an die höhere Instanz weiterzuziehen. Eine Verletzung der Begründungspflicht liegt nicht vor.

E. 4.1

Das Arbeitsgesetz ist – unter Vorbehalt der hier nicht einschlägigen Art. 2–4 ArG – auf alle öffentlichen und privaten Betriebe anwendbar (Art. 1 Abs. 1 ArG; vgl. Roland Müller, Arbeitsgesetz, 7. A., Zürich 2009, Art. 1 N. 1). Die Beschwerdeführerin stellt zu Recht nicht in Abrede, dass ihr Betrieb und insbesondere die Arbeitsverhältnisse mit den Assistenzärztinnen und -ärzten vom Geltungsbereich des Arbeitsgesetzes erfasst werden. Sie bestreitet auch die vom Beschwerdegegner beanstandeten Widerhandlungen gegen das Arbeitsgesetz nicht, sondern anerkennt die für die Feststellung der in der Verfügung vom 21. Juni 2013 gerügten Verstösse gegen arbeitsgesetzliche Bestimmungen massgeblichen Arbeitszeiterfassungen ihrer Mitarbeitenden als inhaltlich richtig. Demgegenüber beanstandet die Beschwerdeführerin die Anwendung des Arbeitsgesetzes und der zugehörigen Ordnungsbestimmungen durch die Vorinstanz als unrichtig bzw. unangebracht. Diesbezüglich bringt die Beschwerdeführerin zunächst vor, die Bestimmung des Art. 9 ArG betreffend die wöchentliche Höchstarbeitszeit sei nicht zwingend und ihr könne daher durch entsprechende Parteiabrede derogiert werden. Dem kann nicht gefolgt werden:

E. 4.2

Die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes sind öffentlichrechtlicher Natur und beanspruchen daher unabhängig von einer ausdrücklichen oder stillschweigenden Zustimmung durch die betroffenen Privaten Geltung (vgl. Ulrich Häfelin/Georg Müller/Felix Uhlmann, Allgemeines Verwaltungsrecht, 6. A., Zürich etc. 2010, Rz. 368 ff.; ferner Kaspar Plüss, Kommentar VRG, § 5 N. 6; Alain Griffel, Kommentar VRG, § 28 N. 28; Donatsch, § 63 N. 15). Entsprechend gehen sie privatrechtlichen Vereinbarungen vor (vgl. Ullin Streiff/Adrian von Kaenel/Roger Rudolph, Arbeitsvertrag, 7. A., Zürich etc. 2012, Art. 342 N. 10 und N. 4 f. mit Hinweis auf Art. 63 und 110 BV; vgl. ferner Art. 342 Abs. 1 lit. b des

Obligationenrechts [OR, SR 220]). Mit dem Arbeitsgesetz und den zugehörigen Verordnungen nicht vereinbare privatrechtliche Abreden sind unzulässige bzw. widerrechtliche Vertragsinhalte im Sinn von Art. 19 f. OR (vgl. Peter Gauch et al., Schweizerisches Obligationenrecht, Allgemeiner Teil, 9. A., Zürich etc. 2008, N. 638 f. und 648). Ergänzend ist darauf hinzuweisen, dass die arbeitsgesetzlichen Bestimmungen auch ohne entsprechende ausdrückliche Anordnung durch den Beschwerdegegner einzuhalten sind. Weiter ist zu bemerken, dass die geltenden gesetzlichen Vorgaben ungeachtet davon zu befolgen sind, ob die Beschwerdeführerin diese für sich und ihren Berufszweig als sinnvoll und/oder zeitgemäss erachtet. Ebenso wenig vermögen allfällige Bestrebungen der Beschwerdeführerin, eine Änderung der Rechtslage herbeizuführen, geltendes Recht ausser Kraft zu setzen.

E. 4.3

Die Beschwerdeführerin macht weiter geltend, eine Verletzung des Art. 9 ArG könne nicht vorliegen, "solange und sofern die arbeitsgesetzlichen Gesundheitsschutzvorschriften im Sinne von Art. 6 ArG eingehalten sind" und die Zustimmung des Arbeitnehmers bezüglich seiner Arbeitszeiten vorliege. Art. 6 ArG sei bei einer Verletzung des Art. 9 ArG als Rechtfertigungsgrund beizuziehen, da die Gesetzssystematik gebiete, den Gesundheitsschutz anhand einzelner Kriterien wie Arbeitszeit, Pausen, Nachtarbeitsverpflichtung und ärztlicher Untersuchung pro Arbeitsjahr zu prüfen.

E. 4.4

Ausgangspunkt jeder Auslegung bildet der Wortlaut der Bestimmung, doch kann dieser nicht allein massgebend sein. Ist der Text nicht klar und sind verschiedene Interpretationen möglich, so muss nach seiner wahren Tragweite unter Berücksichtigung aller Auslegungselemente gefragt werden. Abzustellen ist dabei namentlich auf die Entstehungsgeschichte der Norm und ihren Zweck sowie auf die Bedeutung, die der Norm im Zusammenhang mit anderen Bestimmungen zukommt. Ist der Wortlaut klar, bleibt er massgeblich, sofern nicht triftige Gründe dafür sprechen, dass er nicht den wahren Sinn der Bestimmung wiedergibt. Nach diesem sogenannten Methodenpluralismus ist nur dann allein auf das grammatische Verständnis abzustellen, wenn sich daraus zweifelsfrei die sachlich richtige Lösung ergibt (BGE 124 II 372 E. 5; Ulrich Häfelin/Walter Haller/Helen Keller, Schweizerisches Bundesstaatsrecht, 8. A., Zürich etc. 2012, N. 90 ff.; Häfelin/Müller/Uhlmann, Rz. 216 ff.; Donatsch, § 20 N. 13). Nach Art. 9 Abs. 1 ArG beträgt die wöchentliche Höchstarbeitszeit 45 Stunden für Arbeitnehmer in industriellen Betrieben sowie für Büropersonal, technische und andere Angestellte mit Einschluss des Verkaufspersonals in Grossbetrieben des Detailhandels (lit. a) und 50 Stunden für alle übrigen Arbeitnehmer (lit. b). Für bestimmte Gruppen von Betrieben oder Arbeitnehmern kann die wöchentliche Höchstarbeitszeit durch Verordnung zeitweise um höchstens vier Stunden verlängert werden, sofern sie im Jahresdurchschnitt nicht überschritten wird (Abs. 3; mit Bezug auf in Krankenanstalten und Kliniken beschäftigte Arbeitnehmende besteht indes keine entsprechende Verordnungsbestimmung, vgl. Art. 15 Abs. 1 ArGV 2). Das Arbeitsgesetz legt nach seinem klaren Wortlaut die zulässige Arbeitszeit bzw. deren allfällige Verlängerung mithin durch Angabe bestimmter Zeiträume fest. Die zulässige Höchstarbeitszeit wurde damit gerade nicht vom Eintritt weiterer Voraussetzungen wie einer konkreten gesundheitlichen Gefährdung oder gar Schädigung der Arbeitnehmenden abhängig gemacht (vgl. BGr, 14. Juni 2002, 2P.251/2001 und 2A.407/2001, E. 5.2.1 f.). Mit der Festlegung allgemein verbindlicher Höchstarbeitszeiten bezweckte der Gesetzgeber

sodann entgegen der Beschwerdeführerin nebst dem Schutz von Leben und Gesundheit der Arbeitnehmer auch eine Berücksichtigung von deren Wunsch nach Freizeit zur Entfaltung der Persönlichkeit und Teilhabe am kulturellen Leben (vgl. Botschaft des Bundesrates zum Entwurf eines Bundesgesetzes über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel [Arbeitsgesetz] vom 30. September 1960, BBl 1960, 909 ff., 966 und 968 f.; im Rahmen der Revision des Arbeitsgesetzes wurde Art. 9 ArG materiell nicht verändert, vgl. dazu Botschaft des Bundesrates über die Änderung des Bundesgesetzes über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel vom 2. Februar 1994, BBl 1994 II 157 ff., 177, und Bericht der Kommission für Wirtschaft und Abgaben des Nationalrats zur parlamentarischen Initiative Revision des Arbeitsgesetzes [WAK-N] vom 17. November 1997, BBl 1998, 1401; vgl. ferner BGr, 14. Juni 2002, 2P.251/2001, E. 5.2.2). Auch dies spricht klar gegen die von der Beschwerdeführerin favorisierte Auslegung der Art. 6 und 9 ArG. Vielmehr ergibt sich sowohl aus dem klaren Wortlaut der letztgenannten Vorschrift als auch aus deren Entstehungsgeschichte und Zwecksetzung, dass unter anderem zum Schutz der Gesundheit und des Wohlbefindens der Arbeitnehmenden, aber auch in deren wohlverstandenen Interesse an persönlicher Entfaltung und kultureller Teilhabe die zulässige Höchstarbeitszeit mittels absolut festgelegter Zeiträume bestimmt wird. Eine Überschreitung der zulässigen Höchstarbeitszeiten setzt folglich nicht voraus, dass (auch) Art. 6 ArG verletzt wurde. Das Gesetz unterscheidet vielmehr zwischen den Bereichen Gesundheitsschutz und Regelung der zulässigen Höchstarbeitszeiten (vgl. BGr, 14. Juni 2002, 2P.251/2001 und 2A.407/2001, E. 5.2.1). Wie oben 4.2 dargelegt vermag sodann eine allfällige Zustimmung der Arbeitnehmenden zur Überschreitung der gesetzlichen Höchstarbeitszeitung die arbeitsgesetzlichen Bestimmungen bzw. deren Anwendbarkeit nicht zu beeinflussen. Im Übrigen kann auf die Ausführungen der Vorinstanz verwiesen werden (§ 70 in Verbindung mit § 28 Abs. 1 Satz 2 VRG).

E. 4.5

Wie die Beschwerde zutreffend ausführt, geht das Arbeitsgesetz von wöchentlichen Höchstarbeitszeiten aus. Dass aus Sicht der Beschwerdeführerin die Festlegung zulässiger jährlicher Höchstarbeitszeiten zu bevorzugen wäre, ist ebenso unbeachtlich wie ihre sinngemässe Kritik, wonach die geltende gesetzliche Regelung für einen Klinikbetrieb nicht geeignet bzw. zeitgemäss sei. Inwieweit eine Einhaltung der wöchentlichen Höchstarbeitszeiten infolge der von der Beschwerdeführerin nach eigener Darstellung praktizierten Arbeitszeiteinteilung von Donnerstag bis Dienstag nicht möglich sein sollte, ist weder nachvollziehbar, noch könnten entsprechende – von der Beschwerdeführerin geschaffene – Schwierigkeiten die Geltung des Arbeitsgesetzes und insbesondere von dessen Art. 9 hemmen. Im Übrigen ist die Beschwerdeführerin gemäss Art. 46 ArG in Verbindung mit Art. 73 Abs. 1 der Verordnung 1 vom 10. Mai 2000 zum Arbeitsgesetz (SR 822.111) unter anderem verpflichtet, dem Beschwerdegegner Verzeichnisse oder andere Unterlagen zur Verfügung zu halten, aus welchen die geleistete (tägliche und wöchentliche) Arbeitszeit inklusive Ausgleichs- und Überzeitarbeit sowie ihre Lage (lit. c) und die gewährten wöchentlichen Ruhe- oder Ersatzruhetage, soweit diese nicht regelmässig auf einen Sonntag fallen (lit. d), ersichtlich sind.

E. 4.6

Die Beschwerdeführerin bringt sodann vor, in ihrem Betrieb kämen "häufig pro Tag" Notfälle vor, welche "zum normalen Betrieb der Klinik A" gehörten, weshalb die wöchentliche Höchstarbeitszeit gestützt auf Art. 12 Abs. 1 lit. a und c ArG überschritten

werden dürfe.

E. 4.7

Diesbezüglich kann vorab auf die Erwägungen der Vorinstanz verwiesen werden (§ 70 in Verbindung mit § 28 Abs. 1 Satz 2 VRG). Gemäss Art. 12 Abs. 1 ArG darf die wöchentliche Höchst Arbeitszeit ausnahmsweise überschritten werden wegen Dringlichkeit der Arbeit oder ausserordentlichen Arbeitsandranges (lit. a), für Inventaraufnahmen, Rechnungsabschlüsse und Liquidationsarbeiten (lit. b) oder zur Vermeidung oder Beseitigung von Betriebsstörungen, soweit dem Arbeitgeber nicht andere Vorkehren zugemutet werden können (lit. c). Die zeitlichen Grenzen der Überzeitarbeit werden in Art. 12 Abs. 2 ArG festgelegt. Die Leistung von Überzeitarbeit ist mithin nur ausnahmsweise aufgrund bestimmter Arbeiten (Art. 12 Abs. 1 lit. b ArG) bzw. infolge besonderer Rechtfertigungsgründe (Art. 12 Abs. 1 lit. a und c ArG) zulässig (vgl. Jean-Philippe Dunand in: Thomas Geiser/Adrian von Känel/Rémy Wyler [Hrsg.], Arbeitsgesetz, Bern 2005, Art. 12 N. 14). Entgegen der Beschwerdeführerin kann daher im Normalbetrieb gerade kein rechtfertigender Grund für die Überschreitung der zulässigen Höchst Arbeitszeiten liegen. Daran ändert nichts, dass medizinische Notfälle stets dringlich sind oder für die damit konfrontierten Assistenzärztinnen oder Assistenzärzte im Einzelnen Ausnahmesituationen darstellen.

E. 4.8

Die Beschwerdeführerin bringt weiter sinngemäss vor, die Beschränkung der zulässigen Überschreitung der Höchst Arbeitszeiten auf Ausnahmesituationen führe zu einer Ungleichbehandlung von Spitälern gegenüber Produktions- und Fabrikationsbetrieben bzw. dazu, dass ihr die Anrufung des Art. 12 ArG grundsätzlich verwehrt wäre. Diesbezüglich verkennt die Beschwerdeführerin zunächst, dass aus dem Umstand, dass die Voraussetzungen des Art. 12 ArG vorliegend nicht erfüllt sind, nicht auf einen generellen Ausschluss der Anwendbarkeit der genannten Bestimmung auf Betriebe wie die der Beschwerdeführerin geschlossen werden kann. Sodann verkennt die Beschwerdeführerin, dass Art. 12 ArG die Anordnung bzw. Duldung von Überzeitarbeit auch Produktions- und Fabrikationsbetrieben nur ausnahmsweise erlaubt und Letztere sich folglich ebenfalls so zu organisieren haben, dass die Einhaltung der Höchst Arbeitszeiten im Rahmen des Normalbetriebes möglich ist.

E. 4.9

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass das Hauptbegehren der Beschwerdeführerin unbegründet ist. Anzumerken bleibt, dass die Vorinstanz zu Recht darauf hingewiesen hat, dass Art. 10 Abs. 1 ArGV 2 entgegen der Verfügung vom 21. Juni 2013 für die Beschwerdeführerin nicht massgeblich ist (vgl. Art. 15 Abs. 1 ArGV 2).

E. 5.1

Zur Begründung ihres Eventualantrags bringt die Beschwerdeführerin vor, die Einhaltung der arbeitsgesetzlichen Bestimmungen bereite praktisch allen Spitalbetrieben im Kanton Zürich Schwierigkeiten. Unter Verweis auf das bundesgerichtliche Urteil BGE 139 II 49 macht sie weiter geltend, es liege ein strukturelles Problem vor, weshalb die angefochtene Verfügung aufzuheben und vorläufig abzuwarten sei, ob die Kliniken eine neue Gesetzgebung durchsetzen können, "eventualiter mit der Ansetzung einer Frist auf Ende 2014 zur Einreichung der Arbeitsaufzeichnungen". Im genannten Urteil befasste sich das Bundesgericht unter anderem mit der Frage, ob eine gestützt auf Art. 28 ArG erteilte

Ausnahmebewilligung aufrechterhalten werden könne, obwohl im Rechtsmittelverfahren festgestellt wurde, dass die Ausnahmebewilligung zu Unrecht erteilt worden war, um dem betroffenen Betrieb die nötige Zeit einzuräumen, die Zeitpläne vollständig umzugestalten oder – sofern die massgeblichen arbeitsgesetzlichen Bestimmungen innert Frist revidiert würden – darauf zu verzichten (BGE 139 II 49 E. 8). Die Beschwerdeführerin beantragt somit eventualiter die Erteilung einer Ausnahmebewilligung gestützt auf Art. 28 ArG, um die (aus ihrer Sicht wohl erst infolge Abweisung ihres Hauptbegehrens erforderliche) Anpassung der Arbeitspläne ihrer Mitarbeitenden an die gesetzlichen Erfordernisse vorzunehmen.

E. 5.2

Dazu ist Folgendes auszuführen: Gemäss Art. 28 ArG ist die zuständige Behörde ermächtigt, in ihren Arbeitszeitbewilligungen ausnahmsweise geringfügige Abweichungen von den Vorschriften des Gesetzes oder einer Verordnung vorzusehen, soweit der Befolgung dieser Vorschriften ausserordentliche Schwierigkeiten entgegenstehen und das Einverständnis der Mehrheit der beteiligten Arbeitnehmer oder von deren Vertretung im Betrieb vorliegt. Die genannte Bestimmung ermöglicht es den zuständigen Behörden folglich nur, im Rahmen von Bewilligungen in geringfügiger Abweichung von den gesetzlichen Bestimmungen Ausnahmen zu genehmigen (vgl. Olivier Subilia in: Geiser/von Känel/Wyler, Art. 28 N. 3 mit Hinweisen). Demgegenüber ist es den mit dem Vollzug der arbeitsgesetzlichen Bestimmungen betrauten Behörden verwehrt, einzelne Betriebe (oder auch Betriebe bestimmter Branchen) mittels Ausnahmebewilligung von der Einhaltung den Bestimmungen zur Arbeits- und Ruhezeit generell zu befreien. Im Unterschied zu der dem von der Beschwerdeführerin angeführten Urteil des Bundesgerichts (BGE 139 II 49) zugrunde liegenden Konstellation hatte sie sodann zu keinem Zeitpunkt berechtigten Anlass zur Annahme, es sei ihr erlaubt, ihren Betrieb in einer Weise zu organisieren, welche zu den gerügten Verletzungen der arbeitsgesetzlichen Bestimmungen führt. Vielmehr wird allgemein vorausgesetzt, dass sich die Rechtsunterworfenen an geltende gesetzliche Bestimmungen zu halten haben. Zudem wurde die anwaltlich vertretene Beschwerdeführerin in der vorinstanzlichen Zwischenverfügung vom 5. August 2013 darauf hingewiesen, dass die arbeitsgesetzlichen Vorschriften auch ohne entsprechende Anordnung einzuhalten sind. Das Eventualbegehren der Beschwerdeführerin ist folglich unbegründet und verdient keinen Schutz.

E. 6

Nach dem Gesagten ist die Beschwerde abzuweisen.

E. 7

Ausgangsgemäss sind die Gerichtskosten der Beschwerdeführerin aufzuerlegen; eine Parteientschädigung ist ihr nicht zuzusprechen (§ 65a Abs. 2 in Verbindung mit § 13 Abs. 2 Satz 1 und § 17 Abs. 2 VRG).

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.