

BL_GERICHTE 715 2025 92 vom 4. Dezember 2025

BL Gerichte, 2025-12-04, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bl_gerichte_715_2025_92

FR: BL_GERICHTE 715 2025 92 du 4 décembre 2025

IT: BL_GERICHTE 715 2025 92 del 4 dicembre 2025

Regeste

Kurzarbeitsentschädigung während Covid-19-Pandemie. Wiedererwägungsweise Aufhebung der ursprünglich von der kantonalen Amtsstelle KAST erteilten Bewilligungen zum Bezug von Kurzarbeitsentschädigung rechtens.

Erwägungen

E. 1

Gemäss Art. 100 Abs. 3 des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIG) vom 25. Juni 1982 kann der Bundesrat die örtliche Zuständigkeit des kantonalen Versicherungsgerichts in Abweichung von Art. 58 des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG) vom 6. Oktober 2000 regeln. Gemäss Art. 128 der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIV) vom 31. August 1983 richtet sich die Beurteilung der Zuständigkeit des kantonalen Versicherungsgerichts entsprechend nach Art. 119 AVIV. Laut Art. 128 Abs. 2 AVIV ist für die Beurteilung von Beschwerden gegen Verfügungen (Einspracheentscheide) einer kantonalen Amtsstelle das Versicherungsgericht desselben Kantons zuständig. Anfechtungsobjekt des vorliegenden Verfahrens bildet ein Einspracheentscheid, den das KIGA im Sinne von Art. 85 AVIG als kantonale Amtsstelle des Kantons Basel-Landschaft erlassen hat, sodass die örtliche Zuständigkeit des Kantonsgerichts Basel-Landschaft zu bejahen ist. Laut § 54 Abs. 1 lit. a des Gesetzes über die Verfassungs- und Verwaltungsprozessordnung (VPO) vom 16. Dezember 1993 beurteilt das Kantonsgericht in seiner Eigenschaft als Versicherungsgericht und einzige gerichtliche Instanz des Kantons die Beschwerden gegen Einspracheentscheide der Versicherungsträger gemäss Art. 56 ATSG. Es ist somit auch sachlich zur Behandlung der vorliegenden Beschwerde zuständig. Auf die – im Übrigen frist- und formgerecht erhobene – Beschwerde der GmbH vom 27. Februar 2025 ist demnach einzutreten. 2.1 Im System der KAE sind grundsätzlich drei Akteure involviert: Die KAST, die Kasse und die Ausgleichsstelle der Arbeitslosenkasse. Sie verfügen im Verlaufe des Verfahrens je über unterschiedliche Prüfungszuständigkeiten. Die KAST hat zu prüfen, ob die in Art. 31 Abs. 1 AVIG und in Art. 32 Abs. 1 lit. a AVIG genannten Voraussetzungen erfüllt sind (vgl. hierzu Art. 36 Abs. 3 AVIG). Dabei handelt sich indessen lediglich um eine erste Einschätzung, ob der Arbeitsausfall auf anrechenbare Gründe zurückzuführen ist und voraussichtlich vorübergehend ist, wofür auf Vermutungen abgestellt werden muss, die in Zukunft zu Anpassungen führen können (Urteil des Bundesgerichts vom 9. Juli 2024, 8C_16/2024, E. 6.3.2). Es ist zwar grundsätzlich Sache der KAST, im Vorfeld anhand der Voranmeldung zu prüfen, ob die Anspruchsvoraussetzungen glaubhaft gemacht sind, im Zweifel geeignete Abklärungen zu treffen und gegebenenfalls Einspruch gegen die

Auszahlung der KAE zu erheben (Art. 36 Abs. 3 und 4 AVIG; BGE 124 V 75 E. 4b/aa). Diese summarische Prüfung entspricht aber nicht einer systematischen Kontrolle (BGE 124 V 75 E. 4b/bb). Anzumerken ist zudem, dass die erste zu nehmende Hürde bei der KAST nicht "gewichtiger" ist als die zeitlich nachgelagerte Prüfung durch die zuständige Arbeitslosenkasse, wird doch ebenfalls nicht deren "Zustimmung" verlangt, sondern nur, dass die KAST das Verfahren nicht durch einen "Einspruch" hemmt. Alleine dieser Umstand weist denn auch darauf hin, dass im Normalfall keine Einwendungen der KAST erwartet werden.

2.2 Die Kasse ihrerseits vergütet die KAE in der Folge nur dann, wenn bestimmte weitere Voraussetzungen gegeben sind. Namentlich prüft sie die persönlichen Voraussetzungen nach Art. 31 Abs. 3 AVIG sowie die Voraussetzung nach Art. 32 Abs. 1 lit. b AVIG (Art. 39 Abs. 1 AVIG). Auch sie ist jedoch weder in der Lage noch verpflichtet, die Anspruchsberechtigung umfassend abzuklären (Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 13. November 2023, B 3974/2022, E. 5.3). Gemäss konstanter Praxis erfolgt durch die Kasse somit ebenfalls keine vertiefte Prüfung der Anspruchsvoraussetzungen auf KAE (Urteil des Eidgenössischen Versicherungsgerichts [EVG, seit 1. Januar 2008: Bundesgericht, Sozialrechtliche Abteilungen] vom 27. Oktober 2003, C 208/02, E. 4.3). Eine entsprechende Abklärung findet (gegebenenfalls) erst nachträglich statt, nämlich anlässlich einer (allenfalls) durch die Ausgleichsstelle der Arbeitslosenversicherung angeordneten Arbeitgeberkontrolle (Urteil des Bundesgerichts vom 29. Dezember 2011, 8C_469/2011, E. 6.2.1.2; ebenso Urteile des Bundesverwaltungsgerichts vom 13. November 2023, B-3974/2022, E. 5.3, und vom 16. August 2024, B-5454/2022, E. 5.4). Es ist damit letztlich die vom seco geführte Ausgleichsstelle der Arbeitslosenversicherung (Art. 83 Abs. 3 AVIG), welche die Auszahlungen der Kassen sowie die vorangehenden Entscheide der kantonalen Amtsstellen (Art. 83 Abs. 1 lit. d und l AVIG) im Detail überwacht. Diese sowie die von ihr beauftragten Treuhandstellen kontrollieren – anlässlich der erwähnten Arbeitgeberkontrollen – die ausbezahlte KAE stichprobenweise bei den Arbeitgebenden (Art. 83a AVIG, "Revision und Arbeitgeberkontrolle"; Art. 110 Abs. 4 AVIV). Erst dieses Revisionsverfahren ist ein systematisch durchgeführtes und methodisch auf die Erfassung einer Vielzahl von Fällen ausgerichtetes Wiedererwägungsverfahren (ausführlich hierzu: Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 19. März 2024, B-2785/2023, E. 3.4 ff.). Im Vorfeld der Auszahlung aber unterbleibt eine detaillierte und systematische Kontrolle. Daraus resultiert, dass eine vorgängig vorbehaltlose Ausrichtung von KAE selbst über einen längeren Zeitraum hinweg keinen Vertrauensschutz auszulösen vermag und damit auch einer nachträglichen Rückforderung nicht entgegenstehen kann (Pascal Steingruber, Rückforderung von im Rahmen von Covid-19 gewährten Kurzarbeitsentschädigungen, in: ARV 3/2025, S. 207).

3.1 Eine sozialversicherungsrechtliche Wiedererwägung dient der Korrektur einer anfänglich unrichtigen Rechtsanwendung einschliesslich unrichtiger Feststellung des Sachverhalts. Voraussetzungen für ein wiedererwägungswises Zurückkommen auf zuvor erteilte Bewilligungsgesuche oder bereits erfolgte Auszahlungen sind, dass die formell rechtskräftig verfügte oder formlos erfolgte Zusage von Leistungen bzw. deren Bewilligung um Ausrichtung (Art. 100 Abs. 1 AVIG) zweifellos unrichtig und ihre Berichtigung von erheblicher Bedeutung ist (Art. 53 Abs. 2 ATSG; Urteil des Bundesgerichts vom 6. Dezember 2021, 8C_652/2012, E. 6). Nicht die Grobheit des Fehlers an sich ist dabei entscheidend, sondern das Ausmass der Überzeugung, dass die bisherige Entscheidung unrichtig war. Um wiedererwägungsweise auf eine verfügte Leistungsausrichtung zurückkommen zu können, hat sich die Leistungszusage deshalb

im Ergebnis als offensichtlich unrichtig zu erweisen. Es darf mit anderen Worten kein vernünftiger Zweifel bestehen, dass eine Unrichtigkeit vorliegt. Dieses Erfordernis ist namentlich dann erfüllt, wenn eine Leistungszusprache aufgrund falscher Rechtsregeln erfolgte oder weil massgebliche Bestimmungen nicht oder unrichtig angewandt wurden (BGE 140 V 77 E. 31, 138 V 324 E. 3.3). Darunter fällt auch eine unvollständige Sachverhaltsabklärung aufgrund einer klaren Verletzung des Untersuchungsgrundsatzes (Art. 43 Abs. 1 ATSG). Beispielsweise ist eine auf keiner nachvollziehbaren ärztlichen Entscheidung der massgeblichen Arbeitsfähigkeit beruhende Invaliditätsbemessung nicht rechtskonform und die entsprechende Verfügung im wiedererwägungsrechtlichen Sinne zweifellos unrichtig (Urteile des Bundesgerichts vom 8. August 2017, 8C_394/2017, E. 4.1, vom 3. November 2015, 9C_633/2015, E. 2.1 mit weiteren Hinweisen und vom 20. August 2015, 8C_347/2015, E. 2.1). Analog zu beurteilen war der Fall einer Unternehmung, deren Bezug von KAE nach vertiefter Prüfung der Sachlage wiedererwägungsweise als zweifellos unrichtig eingestuft worden war, nachdem sie auf der Basis einer ursprünglich nur summarischen Prüfung über den Zeitraum eines Jahres KAE bezogen hatte (Urteil des Kantonsgerichts vom 14. März 2024, 715 23 95, E. 7).

3.2 Die Frage nach der zweifellosen Unrichtigkeit beurteilt sich nach der Rechtslage im Zeitpunkt des ursprünglichen Verfügungserlasses, einschliesslich der damaligen Rechtspraxis (BGE 140 V 77 E. 3.1, 138 V 147 E. 2.1). Eine zeitliche Befristung der Wiedererwägungsmöglichkeit besteht dabei nicht (BGE 149 V 91 E. 7.7). Vorbehalten bleiben einzig die Verwirkungsfristen von Art. 25 ATSG. Demnach muss ein allenfalls resultierender Rückforderungsanspruch binnen dreier Jahre ab dem Zeitpunkt gestellt werden, in dem der Versicherungsträger über sämtliche für die Ermittlung der Rückforderung wesentlichen Umstände Kenntnis hatte bzw. unter Anwendung der ihm zumutbaren Aufmerksamkeit hätte haben müssen, spätestens aber fünf Jahre seit der einzelnen Leistungsausrichtung (Art. 25 Abs. 2 ATSG).

4.1 Anspruch auf KAE haben nach Art. 31 Abs. 1 AVIG Arbeitnehmende, deren normale Arbeitszeit verkürzt oder deren Arbeit ganz eingestellt ist, wenn sie für die Versicherung beitragspflichtig sind oder das Mindestalter für die Beitragspflicht in der AHV noch nicht erreicht haben (lit. a), der Arbeitsausfall anrechenbar (Art. 32 AVIG; lit. b), das Arbeitsverhältnis nicht gekündigt (lit. c) und der Arbeitsausfall voraussichtlich vorübergehend ist und erwartet werden darf, dass durch Kurzarbeit ihre Arbeitsplätze erhalten werden können (lit. d). Anrechenbar ist ein Arbeitsausfall gemäss Art. 32 Abs. 1 AVIG, wenn er auf wirtschaftliche Gründe zurückzuführen und unvermeidbar ist (lit. a) und je Abrechnungsperiode mindestens 10% der Arbeitsstunden ausmacht, die von den Arbeitnehmenden des Betriebs normalerweise insgesamt geleistet werden (lit. b). Als Abrechnungsperiode gilt ein Zeitraum von einem Monat oder von vier zusammenhängenden Wochen (Art. 32 Abs. 5 AVIG). Keinen Anspruch auf KAE haben unter anderem allerdings jene Arbeitnehmende, deren Arbeitsausfall nicht bestimmbar oder deren Arbeitszeit nicht ausreichend kontrollierbar ist (Art. 31 Abs. 3 lit. a AVIG).

4.2 Im Rahmen der Corona-Pandemie ist der Bundesrat von gewissen gesetzlichen Vorgaben punktuell abgewichen. Dabei erleichterte er zur Unterstützung der Wirtschaft und zwecks Verhinderung von Arbeitslosigkeit während der Covid-19-Pandemie insbesondere den Bezug von KAE durch Notrecht. Einschlägig ist in dieser Hinsicht die Verordnung vom 20. März 2020 über die Massnahmen im Bereich der Arbeitslosenversicherung im Zusammenhang mit dem Coronavirus (Covid-19-Verordnung Arbeitslosenversicherung, SR 837.033, nachfolgend "Vo"). Um die Unternehmen möglichst rasch mit Liquidität zu unterstützen, wurde deshalb ein summarisches Abrechnungsverfahren eingeführt, welches

sowohl die Voranmeldung bei der KAST als auch den Antrag und die anschliessende Abrechnung der KAE durch die Kasse für die Betriebe bzw. für einzelne Betriebsabteilungen massgebend vereinfacht und beschleunigt hat (Pascal Steingruber, a.a.O., S. 206; vgl. auch bereits oben, Erwägung 2). Die von der Vo entsprechend angewandte Regelungstechnik geht allerdings davon aus, dass der Bundesrat im Übrigen am vorbestehenden System festhalten wollte und Abweichungen mithin nur soweit erfolgen sollten, als eine Verordnungsbestimmung dies explizit auch so vorsah (BVGE 2021 V/2 E. 4.4.1 und 4.5). Von den wesentlichen Voraussetzungen des etablierten Systems der KAE ist die Vo deshalb nicht abgewichen. Namentlich wurde die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung nicht gelockert und es wurde insbesondere auch am Erfordernis des Vorliegens eines Arbeitsausfalls sowie der Kontrollierbarkeit der Anspruchsgrundlagen festgehalten (BVGE 2021 V/2 E. 4.4.1 und 4.5). Auch finden sich keine abweichenden Bestimmungen zur Sachverhaltsfeststellung und zur Beweiswürdigung. Die Vo enthält daher keine zur Beurteilung des vorliegenden Falles relevanten Abweichungen vom zuvor in Erwägung 4.1 dargelegten Recht. 4.3 Mit Blick auf Art. 33 Abs. 1 lit. a AVIG ergibt sich, dass die Covid-19-Pandemie aufgrund ihres jähen Auftretens, des Ausmasses und der Schwere grundsätzlich nicht als normales, vom Arbeitgeber zu tragendes Betriebsrisiko im Sinne der normativen Vorgaben betrachtet werden kann, selbst wenn unter Umständen alle Arbeitgebenden davon betroffen sein können. Demnach waren Arbeitsausfälle aufgrund rückläufiger Nachfrage nach Gütern und Dienstleistungen, die auf die Pandemie zurückzuführen waren, in Anwendung von Art. 32 Abs. 1 lit. a AVIG anrechenbar. Allerdings musste der Arbeitgeber glaubhaft darlegen können, dass die in seinem Betrieb zu erwartenden Arbeitsausfälle auf das Auftreten der Pandemie zurückzuführen sind. Der einfache Hinweis auf die Pandemie genügt von Beginn weg nicht als Begründung (Weisung des seco 2021/06, Sonderregelungen aufgrund der Pandemie, vom 19. März 2021, Ziffer 2.2, ebenso bereits Weisung des seco 2020/15, Ziffer 2.2, in Kraft seit 1. März 2020). Arbeitsausfälle, die auf behördliche Massnahmen oder andere nicht vom Arbeitgeber zu vertretende Umstände zurückzuführen waren, waren nur anrechenbar, wenn sie der Arbeitgeber nicht durch geeignete, wirtschaftlich tragbare Massnahmen vermeiden konnte (Art. 51 Abs. 1 AVIV).

E. 5

Das sozialversicherungsrechtliche Verwaltungs- und Verwaltungsgerichtsbeschwerdeverfahren ist vom Untersuchungsgrundsatz beherrscht. Danach haben Versicherungsträger und Gerichte von Amtes wegen für die richtige und vollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhaltes zu sorgen (BGE 125 V 195 E. 2; 122 V 158 E. 1a). Dies bedeutet, dass in Bezug auf den rechtserheblichen Sachverhalt Abklärungen dann vorzunehmen sind, wenn hierzu aufgrund der Parteivorbringen oder anderer sich aus den Akten ergebender Anhaltspunkte hinreichender Anlass besteht (Urteil des Bundesgerichts vom 8. Juni 2009, 8C_106/2009, E. 1 mit weiteren Verweisen). Dieser Grundsatz gilt indessen nicht uneingeschränkt, sondern findet sein Korrelat in den Mitwirkungspflichten der Parteien (BGE 125 V 193 E. 2, Urteil des Bundesgerichts vom 17. Juni 2009, 8C_412/2009, E. 1). Namentlich im Verfahren um KAE ist die Mitwirkungspflicht der Verfügungsadressatinnen und -adressaten von wesentlicher Bedeutung, da die für die Beurteilung eines Anspruches auf KAE wesentlichen Nachweise in Form betriebsinterner Unterlagen nicht im Herrschaftsbereich des Versicherungsträgers liegen. Damit ist im Rahmen der Bewilligungserteilung zum Bezug von KAE namentlich die KAST auf die zuverlässige Mitwirkung der Anspruchssuchenden angewiesen. Zu

beachten ist im Übrigen, dass der Untersuchungsgrundsatz die Beweislast im Sinne der Beweisführungslast begriffsnotwendig ausschliesst. Im Sozialversicherungsprozess tragen die Parteien in der Regel eine Beweislast nur insoweit, als im Falle der Beweislosigkeit der Entscheid zu Ungunsten jener Partei auszufallen hat, die aus dem unbewiesenen gebliebenen Sachverhalt Rechte ableiten wollte. Diese Beweisregel greift Platz, wenn es sich als unmöglich erweist, im Rahmen des Untersuchungsgrundsatzes aufgrund einer Beweiswürdigung einen Sachverhalt zu ermitteln, der zumindest die Wahrscheinlichkeit für sich hat, der Wirklichkeit zu entsprechen (BGE 117 V 264 E. 3b mit Hinweisen).

E. 6

Materiell strittig und zu prüfen ist vorliegend die Frage, ob die KAST die Bewilligungsverfügungen um Ausrichtung von KAE wiedererwägungsweise zu Recht aufgehoben und stattdessen Einspruch gegen die Auszahlung von KAE für die Perioden vom 24. März 2020 bis 31. August 2020 sowie vom 30. Oktober 2020 bis 29. Oktober 2021 erhoben hat.

E. 6.1

Mit Verfügung vom 1. April 2020 hat die KAST für die Periode vom 24. März 2020 bis 23. September 2020 erstmals den Bezug von KAE bewilligt (Akten ASAL 2146 ff.). Grundlage bildete einzig die am 25. März 2020 bei der KAST eingegangene Voranmeldung der Beschwerdeführerin vom 24. März 2020 (Akten ASAL 2150 ff.). Daraus geht hervor, dass die GmbH im Rahmen der angeordneten Massnahmen im Zusammenhang mit der Covid-19-Pandemie einen signifikanten Arbeitsausfall zu verzeichnen habe. Projektsitzungen, Betreuung und der Support vor Ort sowie die Installationsaufträge für Hardware in diversen Branchen seien erschwert oder nicht mehr umsetzbar. Der voraussichtlich prozentuale Arbeitsausfall bis September 2020 betrage 50%. Nach Erhalt einer weiteren Voranmeldung vom 19. Oktober 2020 (Akten ASAL 2086) ersuchte die KAST die GmbH am 22. Oktober 2020 zwecks Plausibilitätsprüfung um Beschreibung der gegenwärtigen Betriebslage und um Nennung ihrer Kunden. Die GmbH habe genau aufzuführen, weshalb die Ausrichtung von KAE weiterhin erforderlich sei (Akten ASAL 2089). Diese Anfrage beantwortete der für die GmbH verantwortliche Projektleiter mit Mail vom 2. Dezember 2020 dahingehend, dass zu den Kunden Pharmakunden, in- und ausländische KMU und grössere Agenturen gehörten, für welche die GmbH als Schnittstelle fungiere. Ausserdem beständen die Kunden auch aus Privatpersonen im Bereich der Schulung und des Coachings. Man sei aus Gründen eines Non Disclosure Agreements (NDA) oder wegen Good Labour Practises (GLP) bei einigen Kunden gezwungen, vor Ort zu arbeiten. Die Netzwerke seien entsprechend aus Sicherheitsgründen getrennt und ein Einsatz vor Ort sei notwendig. Diese Vororteinsätze seien nur noch bedingt gegeben. Ebenfalls nicht mehr gegeben seien Coaching und Teachingsessions vor Ort (Akten ASAL 2088). Die identische Aussage findet sich auf dem in Nachachtung der für die Abrechnungsperioden ab Juni 2021 gemäss Weisung des seco an die GmbH versandten Fragebogen betreffend Arbeitsausfälle von mehr als 50% vom 15. September 2021, allerdings ergänzt um den Vermerk, dass der Arbeitsausfall auch deshalb mehr als 50% betrage, weil es in der fraglichen Zeitspanne keine Messen mehr gegeben habe und die entsprechende Betreuung der Messe-Infrastruktur nicht mehr gegeben gewesen sei (Akten ASAL 1047). Diesem Antwortschreiben beigelegt war ein ebenfalls am 15. September 2021 unterzeichnetes Formular betreffend die betrieblichen Umsatzzahlen der GmbH, in welchem für das Jahr 2019 ein Umsatz von Fr. 351'902.—, für das Jahr 2020 ein Umsatz

von Fr. 217'374.— und für die Periode zwischen Januar bis August 2021 ein solcher von Fr. 158'049.— ausgewiesen und bis Ende Jahr 2021 ein prognostischer Umsatz von Fr. 120'000.— in Aussicht gestellt worden war (Akten ASAL 1048).

E. 6.2

Dem für die Abrechnungsperiode Juli 2021 massgebenden Rapport der GmbH über die wirtschaftlich bedingten Ausfallstunden ist zu entnehmen, dass weiterhin die ganze Unternehmung der GmbH und nicht nur vereinzelte Betriebsabteilungen um Ausrichtung von KAE ersucht (Akten ASAL 1049). Im Weiteren ist der Mail der KAST vom 4. November 2021 zu entnehmen, dass das Dossier in Nachachtung der Überweisung zum Entscheid vom 17. September 2021 (Akten ASAL 1046) geprüft worden sei. Der Arbeitsausfall erweise sich als begründet und die Abrechnung könne verarbeitet werden (Akten ASAL 1010). Nachdem die GmbH in der Folge für ihren Gesamtbetrieb für die Kontrollperiode Oktober 2021 erneut einen Arbeitsausfall von mehr als 50% geltend gemacht hatte, ersuchte die Kasse mit Mail vom 23. November 2021 erneut um Plausibilisierung samt entsprechender Belege bis 7. Dezember 2021 (Akten ASAL 977). Mit Mail vom 25. November 2021 reichte die GmbH den entsprechenden Fragebogen vom 25. November 2021 ein, welchem die identische Begründung wie bereits im Fragebogen vom 15. September 2021 zu entnehmen ist (Akten ASAL 969). Diesem Mail beigelegt war ein ebenfalls am 25. November 2021 unterzeichnetes Formular betreffend die betrieblichen Umsatzzahlen der GmbH, in welchem für das Jahr 2019 wiederum ein Umsatz von Fr. 351'902.—, für das Jahr 2020 ein Umsatz von Fr. 217'374.— und für die Periode zwischen Januar bis mittlerweile Oktober 2021 ein solcher von Fr. 184'903.— ausgewiesen und für die Kontrollperiode Dezember 2021 ein prognostischer Umsatz von Fr. 30'000.— in Aussicht gestellt worden war (Akten ASAL 971). In ihrem noch gleichentags ergangenen Überweisungsentscheid an die KAST vom 25. November 2021 kam die Kasse zum Schluss, dass die Plausibilität für einen Arbeitsausfall für den Gesamtbetrieb der GmbH nicht gegeben sei (Akten ASAL 966). Mit amtlicher Erkundigung vom 27. September 2023 ersuchte sie zwecks ergänzender Abklärungen um Einreichung der Geschäftsabschlüsse, der Kopien sämtlicher Arbeitsverträge und der Nachweise der Lohnzahlungen in Form von Bankbelegen an sämtliche Mitarbeitenden der GmbH für die Monate Dezember 2019 bis Februar 2020. In ihrer undatierten Stellungnahme, welche bei der KAST am 10. Oktober 2023 einging, hielt die GmbH fest, dass sie im gegenseitigen Einverständnis alle ihre Mitarbeitenden ohne schriftliche Arbeitsverträge beschäftige. Die Anstellungsverhältnisse beruhten auf einer mündlichen Abrede, welche jeweils mit der ersten Lohnauszahlung aktiviert worden sei. Dieses System bestehe seit dem Jahr 2011 und werde so weiterhin praktiziert (nicht paginierte Akten KIGA, PDF-Seite 69). Aus den dieser Stellungnahme beigelegten Geschäftsabschlüssen der GmbH für die Jahre 2019 bis 2021 ist ersichtlich, dass die GmbH im Jahr 2019 einen Ertrag von Fr. 217'374.05 erzielt hat, wobei dazumal noch ein Nettoverlust von Fr. -18'051.06 resultierte. Im Jahr 2020 wurde ein Ertrag von Fr. 351'901.83 verbucht und das Geschäftsjahr schloss mit einem Nettogewinn von Fr. 24'900.98. Im Jahr 2021 wurde schliesslich ein Ertrag von Fr. 388'852.26 verbucht, wobei das Geschäftsjahr mit einem Nettogewinn von Fr. 13'352.34 abgeschlossen wurde. Beim Personalaufwand betrug die ausgewiesene Lohnsumme im Jahr 2019 Fr. 61'445.02, für das Jahr 2020 Fr. 95'435.23 und im Jahr 2021 schliesslich Fr. 144'560.97 (Akten KIGA, PDF-Seiten 71 ff.).

E. 6.3

In ihrer undatierten Einsprache machte die GmbH geltend, dass sie wegen NDA- und GLP-Vereinbarungen gezwungen gewesen sei, ihre Arbeiten vor Ort zu erbringen. Entsprechend seien auch Einsätze ad interim angefallen. Sie habe die Sicherheitsfreigabe ihrer auftraggebenden Betriebe befolgen müssen. Da die Netzwerke aus Sicherheitsgründen getrennt gewesen seien, seien weder Remote-Arbeit noch Homeoffice möglich gewesen. Es sei schwierig gewesen, dieses Segment wieder aufzubauen. Im Laufe der Zeit habe die GmbH jedoch Aufträge für die Umstrukturierung von Homeoffice Arbeiten mit bereits bestehenden und neuen Firmen sowie Kunden erhalten. Dieser neue Zweig habe es ihr Stück für Stück ermöglicht, wieder auf Kurs zu kommen, was auch die gestiegenen Umsätze und Löhne erkläre. Dadurch, dass die Arbeiten im Bereich NDA und GLP immer noch nicht umsetzbar gewesen seien, habe man auf die Kurzarbeit zurückgegriffen. Anpassungen an den Löhnen seien bei der Abrechnung keine vorgenommen worden, man sei immer bei den gleichen Fixlöhnen verblieben (Akten KIGA, PDF-Seite 29).

E. 6.4

Der im Rahmen des Einspracheverfahrens ergangenen Stellungnahme der GmbH vom 27. Dezember 2024 ist schliesslich zu entnehmen, dass die Tätigkeiten primär aus ITtechnischen Erweiterungen und Anpassungen bestanden hätten, die sich im Verlauf der Pandemie ergeben hätten. Diese Massnahmen hätten es den Kunden ermöglicht, trotz der Einschränkungen weiterhin wesentliche Teile ihrer Arbeit fortzuführen. Es habe sich dabei nicht um klar abgrenzbare Aufträge gehandelt, weshalb eine detaillierte Auflistung einzelner Tätigkeiten nicht zielführend sei. Aus Gründen des Datenschutzes und zur Wahrung der Vertraulichkeit der Geschäftsbeziehungen sehe man von der Offenlegung spezifischer Informationen zu Auftraggebern und Umsätzen ab; ausserdem wolle man die Kunden vor zusätzlichem Administrativaufwand bewahren. Die bereits eingereichten Bilanzen und weiteren Unterlagen seien ausreichend, um den relevanten Sachverhalt nachzuvollziehen (Akten KIGA, PDF-Seiten 21 ff.). Hinsichtlich der Frage des KIGA, welche neuen Geschäftszweige genau während der Pandemie erschlossen worden seien, antwortete die GmbH in dieser Stellungnahme, dass der Begriff "neuer Geschäftszweig" etwas zu weit gegriffen sei. Es habe sich vielmehr um eine sukzessive Weiterentwicklung der eigenen Dienstleistungen gehandelt, welche im Zuge der während der Pandemie entstandenen Herausforderungen notwendig geworden seien. Diese IT-Evolution, die mittlerweile als Standard angesehen werde, habe die Implementierung und Förderung von Modern Workplace-Konzepten, den Ausbau der Cybersicherheit sowie die Bereitstellung von Managed Detection and Response (MDR)-Dienstleistungen umfasst. Diese Anpassungen hätten keine grundlegende Neuausrichtung des bisherigen Geschäftsmodells sondern eine schrittweise Erweiterung bestehender Dienstleistungen dargestellt. Der Fokus habe sich dabei von der klassischen Vor-Ort-Betreuung der ITInfrastruktur hin zur Unterstützung flexibler Arbeitsmodelle entwickelt. Zusätzlich habe man der Frage der Cybersicherheitsstandards erhöhte Aufmerksamkeit gewidmet und spezifische Lösungen etabliert. Dazu hätten beispielsweise Assessments in Form der Überprüfung der IKT-Minimalstandards gehört, um den steigenden Anforderungen der Kunden gerecht zu werden. Die dargestellte Entwicklung sei kontinuierlich erfolgt und sei eine direkte Folge der notwendigen Lösungen gewesen, die während der Pandemie implementiert worden seien. Es habe sich also nicht um die plötzliche Einführung eines völlig neuen Geschäftszweiges, sondern um eine organische Anpassung an sich wandelnde Markt- und Kundenanforderungen gehandelt. Mit der sukzessiven Etablierung neuer Lösungen und Dienstleistungen sowie der steigenden Kundennachfrage sei auch eine kontinuierlich

wachsende Arbeitsauslastung verzeichnet worden. Um diesen Anforderungen gerecht zu werden und um die zusätzlichen Aufgaben bewältigen zu können, seien die Pensen der Mitarbeitenden erhöht worden. Die gemeldeten Arbeitsausfälle hätten sich ausschliesslich auf den pandemiebedingt wegfallenden oder stark reduzierten ursprünglichen Geschäftsbereich bezogen. Dies habe insbesondere jene Dienstleistungen betroffen, die aufgrund der Einschränkungen vor Ort nicht mehr hätten erbracht werden können, wie etwa die klassische IT-Infrastrukturbetreuung und andere kundennahe Tätigkeiten. Diese Ausfälle seien in keinem Zusammenhang mit den später eingeführten organisatorischen Anpassungen an die sich wandelnden IT-Anforderungen gestanden. Die gemeldeten Ausfälle seien daher klar auf die pandemiebedingte Einschränkung des ursprünglichen Dienstleistungsspektrums zurückzuführen und entsprächen den tatsächlichen Gegebenheiten. Die vom KIGA festgestellten Lohnerhöhungen seien sowohl auf gestiegerte Pensen als auch auf Weiterbildungsmassnahmen der Mitarbeitenden zurückzuführen gewesen. Die Pensen der Mitarbeitenden seien angepasst worden, um die zusätzlichen Anforderungen und den Erhalt des Unternehmens zu gewährleisten. Gleichzeitig sei wegen gestiegener Verantwortung sowie infolge der Weiterentwicklung der Fähigkeiten auch eine marktgerechte Anpassung der Löhne vorgenommen worden. Die internen Vergütungsrichtlinien hätten sich an aktuellen Salärstudien und an den Empfehlungen von Branchenverbänden orientiert (Akten KIGA, PDF-Seiten 21. ff.).

7.1 Aufgrund der zitierten Akten ist erstellt, dass sich die für eine Ausrichtung von KAE ursprünglich eingereichten Unterlagen als widersprüchlich und falsch erweisen. Anlass am Vorliegen eines für die Ausrichtung von KAE stets vorausgesetzten pandemiebedingten Arbeitsausfalls (oben, Erwägung 4.1) zu zweifeln, geben vor allem die bei der KAST am 10. Oktober 2023 eingegangenen Geschäftsabschlüsse der GmbH der Jahre 2019 bis 2021. Die dort ausgewiesenen Erträge widersprechen den von der GmbH zuvor in den Formularen vom 15. September 2021 und 25. November 2021 unterschriftlich deklarierten Umsätzen. Während in den Geschäftsabschlüssen der GmbH für die Jahre 2019 bis 2021 ein stetig ansteigender Ertrag von Fr. 217'374.05 (2019), von Fr. 351'901.83 (2020) und schliesslich von Fr. 388'852.26 (2022) ausgewiesen wird, zeichnen die zuvor eingereichten Formulare ein gegenteiliges Bild, weil die Umsätze der Jahre 2019 mit Fr. 351'902.— und 2020 mit Fr. 217'374.— deklariert und somit offensichtlich vertauscht worden sind. Ob diese ursprünglich unzutreffende Deklaration versehentlich oder absichtlich erfolgt ist, spielt für die Frage der offensichtlichen Unrichtigkeit der durch die KAST vorangehend bewilligten Vorbescheide zum Bezug von KAE keine Rolle. Massgebend ist, dass die für die Jahre 2019 und 2020 vertauscht deklarierten Umsätze anlässlich der ursprünglichen Bewilligung um Ausrichtung von KAE durch die KAST den unzutreffenden Eindruck erweckt haben, dass die GmbH seit dem Jahr 2019 einen deutlichen Umsatzverlust und infolgedessen auch einen Arbeitsausfall erlitten haben muss. Die nachträglich eingereichten Geschäftsabschlüsse belegen jedoch das Gegenteil: Die GmbH war nämlich – verglichen mit dem Jahresumsatz 2019 – in der Lage, ihre Erträge im Jahr 2020 um rund 62% und im Jahr 2021 schliesslich um knapp 79% zu steigern. Das gleiche Bild zeigt sich in Bezug auf den in den Formularen vom 15. September 2021 und vom 25. November 2021 approximativ deklarierten Jahresumsatz 2021 im Umfang von durchschnittlich Fr. 275'000.—, der sich gemäss dem nachträglich eingereichten Geschäftsabschluss 2021 zufolge letztlich auf Fr. 388'852.26 belaufen hat und deshalb bereits im Zeitpunkt der ursprünglichen Deklaration per September bzw. Ende November 2021 nicht den tatsächlichen Gegebenheiten entsprochen hat.

7.2 Während aufgrund unzutreffender

Umsatzangaben in den ursprünglich von der GmbH eingereichten Dokumenten im Rahmen der ohnehin gelockerten Summarprüfung mithin von einer pandemiebedingt rückläufigen Ertragslage auszugehen war, zeichnen die im Rahmen der nachträglichen Überprüfung eingereichten Geschäftsabschlüsse ein Bild, wonach die GmbH von der Pandemie letztlich sogar profitiert hat, indem sie neue Geschäftsfelder und neue Kunden zu akquirieren in der Lage war. Diese Tatsache bestätigt die Beschwerdeführerin denn auch selbst, wenn sie in ihrer Stellungnahme vom 27. Dezember 2024 anerkennt, bereits mit dem Einsetzen der Pandemie sukzessive neue Dienstleistungen weg von der klassischen Vor-Ort-Betreuung der IT-Infrastruktur hin zur Unterstützung flexibler Arbeitsmodelle entwickelt und mit der Etablierung neuer IT-Lösungen und Dienstleistungen verbunden mit einer «steigenden Kundennachfrage» auch eine «kontinuierlich wachsende Arbeitsauslastung» verzeichnet zu haben. Diese Auslastung hat sich den Akten zufolge offenbar auch in einer entsprechenden Erhöhung der Pensen und Löhne ihrer Mitarbeitenden niedergeschlagen: Aufgrund der nachträglich am 10. Oktober 2023 eingereichten Geschäftsabschlüsse erhellt, dass in Bezug auf den Personalaufwand die ausgewiesene Lohnsumme im Jahr 2019 Jahr noch Fr. 61'445.02, für das Jahr 2020 Fr. 95'435.23 und im Jahr 2021 schliesslich Fr. 144'560.97 betragen hat. Diese letztlich massive Steigerung des Personalaufwands der GmbH deckt sich ebenfalls mit den Aussagen der Beschwerdeführerin selbst, wonach neue Geschäftszweige mit neuen Kunden sukzessive ermöglicht hätten, wieder auf Kurs zu kommen, was auch die gestiegenen Umsätze und die höheren Löhne erkläre (oben, Erwägung 6.3, in fine). 7.3 Bestätigt wird diese Sichtweise durch die in den individuellen Konten der Mitarbeitenden der GmbH ausgewiesenen Saläre der Jahre 2019 bis 2021. So ist beispielsweise alleine bei der Geschäftsführerin der GmbH zwischen 2019 und 2021 eine jährliche Lohnerhöhung von Fr. 34'109.— festzustellen (2019: Fr. 12'691.—; 2021: Fr. 46'800.—; IK-Auszüge, Akten KIGA, PDF-S. 64 ff.). Das gleiche Bild zeigt sich bei der ebenfalls in einem 100%-Pensum als Texterin angestellten C.____, für welche im gleichen Zeitraum eine Lohnerhöhung von über 120% ausgewiesen ist (2019: Fr. 18'876.—; 2021 f.: Fr. 42'000.—; a.a.O.). Auffällig ist in diesem Zusammenhang, dass die in den einzelnen Abrechnungsformularen gegenüber der Kasse deklarierten Monatslöhne der Mitarbeitenden nicht mit den entsprechenden IK-Auszügen in Einklang zu bringen sind. So fällt auf, dass die für das Jahr 2020 wiederholt in den Abrechnungen für KAE gegenüber der Kasse deklarierten Monatssaläre deutlich höher ausfallen als die in den entsprechenden IK-Auszügen ausgewiesenen Löhne. Während der für die Geschäftsführerin und die Texterin der GmbH bei einem 100%-Pensum im IK-Auszug ausgewiesene Lohn im Jahr 2020 Fr. 31'500.— beträgt, beläuft sich der in der Abrechnung September 2020 am 3. Dezember 2020 unterschriftlich deklarierte und (lediglich, aber immerhin) mit zwölf multiplizierte Monatslohn von Fr. 4'448.65 auf eine deutlich höhere Jahreslohnsumme von Fr. 53'383.80. Vor diesem Hintergrund ist davon auszugehen, dass die GmbH auch gegenüber der Kasse zu hohe Löhne deklariert hat. Nichts anders ergibt sich bei den übrigen drei Mitarbeitenden und damit letztlich beim gesamten Personal der GmbH (Akten ASAL 2076; ebenso Akten ASAL 2034, 2046). Wie es sich damit im Detail genau verhält, muss an dieser Stelle dahingestellt bleiben. So oder anders hat die Beschwerdeführerin nämlich anerkannt, die Löhne erhöht zu haben, wenn sie in ihrer Stellungnahme vom 27. Dezember 2024 ausführt, die vom KIGA festgestellten Lohnerhöhungen seien sowohl auf gesteigerte Pensen als auch auf Weiterbildungsmaßnahmen der Mitarbeitenden zurückzuführen gewesen. Wenn sie in dieser Stellungnahme weiter vorbringt, die Pensen der Mitarbeitenden seien angepasst worden, um die zusätzlichen Anforderungen und den Erhalt

des Unternehmens zu gewährleisten, und dabei argumentiert, dass gleichzeitig auch eine marktgerechte Anpassung der Löhne vorgenommen worden sei, anerkennt sie jedenfalls, dass sowohl die Pensen als auch die Entlohnung ihrer Mitarbeitenden im Verlauf der hier im Streit stehenden Periode des KAE-Bezugs erhöht worden sind. Zusammengefasst spiegeln diese Lohnerhöhungen eine wachsende Arbeitsauslastung, die Weiterentwicklung der Mitarbeitenden sowie auch eine marktgerechte Entlohnung wider und waren damit eine natürliche Folge des betrieblichen Wachstums und der veränderten Anforderungen. Vor diesem Hintergrund erweist sich die ursprüngliche Annahme der KAST als offensichtlich unzutreffend, dass die GmbH einen entsprechenden Arbeitsausfall zu beklagen hatte. 7.4 Was die Beschwerdeführerin im Übrigen dagegen einwendet, vermag nichts daran zu ändern. Namentlich nichts abzuleiten vermag sie aus dem Vorbringen, dass sich die gegenüber der Kasse geltend gemachten Arbeitsausfälle einzig auf den pandemiebedingt weggefallenen bzw. stark reduzierten bisherigen Geschäftsbereich bezogen hätten. Insbesondere irrt sie in der Annahme, dass es nicht zu ihrer Schadenminderungspflicht gehört habe, neue Tätigkeitsbereiche zu erschliessen, um ihre Mitarbeitenden dem bisherigen Pensum entsprechend weiter beschäftigen zu können (oben, Erwägung 4.3). Die GmbH muss sich im Gegenteil jene Beschäftigung und die daraus resultierenden Umsätze anrechnen lassen, welche sich durch das Erschliessen neuer Geschäftszweige ergeben haben und welche sie folglich auch erzielt hat. Ausschlaggebend vor dem Hintergrund des für den Bezug von KAE vorausgesetzten Arbeitsausfalls ist einzig, ob die Mitarbeitenden der GmbH, welche um KAE nicht etwa für einzelne Betriebsabteilungen, sondern stets für ihren Gesamtbetrieb ersucht hatte, ihrem Pensum entsprechend weiterarbeiten konnten, unabhängig davon, ob im ursprünglichen oder in einem erst im Rahmen der Pandemie neu erschlossenen Tätigkeitsbereich. Dass der GmbH dies offensichtlich über Gebühr gelungen ist, hat sie letztlich selbst eingeräumt. Alleine ihre betrieblichen Umsätze zeigen auf, dass nicht etwa ein Arbeitsausfall, sondern vielmehr ein Ausbau des Arbeitspensums bereits im Jahre 2020 als erwiesen gelten kann. Diese Erkenntnis deckt sich mit der Notorietät, dass die durch Homeoffice verbundenen Remote-Arbeiten schon kurz nach Ausbruch der Covid-19-Pandemie einen regelrechten Boom im IT-Bereich ausgelöst haben. Nichts anderes trifft hier offensichtlich auch auf die GmbH zu. Der Einwand, dass zumindest zu Beginn der Pandemie bis zur Erschliessung neuer Geschäftsbereiche ein Arbeitsausfall entstanden wäre, kann aber auch deshalb nicht gehört werden, weil die GmbH trotz entsprechender Aufforderung durch die KAST keine entsprechenden Beweise in Form einer Liste entgangener Kunden und Aufträge einzureichen bereit war (Akten KIGA, PDF-Seiten 21 ff.). Dem eingangs Gesagten zufolge, wonach insbesondere die für die Beurteilung eines Anspruches auf KAE wesentlichen Nachweise in Form betriebsinterner Unterlagen letztlich durch den betroffenen Betrieb zu edieren sind (oben, Erwägung 5), muss es demnach sein Bewenden damit haben, dass entgegen den ursprünglich eingereichten Gesuchen um Bewilligungen von KAE gegenüber der KAST offensichtlich kein für die Ausrichtung von KAE vorausgesetzter Arbeitsausfall vorgelegen hat (oben, Erwägungen 4.1 ff.). Die von der KAST in der Folge erteilten Bewilligungen erweisen sich damit als offensichtlich unzutreffend, weshalb die nunmehr im Streit stehenden Wiedererwägungen der ursprünglichen erteilten Bewilligungen der KAST vom 1. April 2020 bzw. vom 7. August 2020, vom 7. Dezember 2020, 25. Januar 2021 und vom 13. April 2021 zu Recht ergangen sind. Die Beschwerde ist bei diesem Ergebnis abzuweisen.

E. 8

Gemäss Art. 61 lit. f bis ATSG ist das Verfahren bei Streitigkeiten über Leistungen kostenpflichtig, wenn dies im jeweiligen Einzelgesetz vorgesehen ist. Sieht das Einzelgesetz keine Kostenpflicht vor, kann das Gericht einer Partei, die sich mutwillig oder leichtsinnig verhält, Gerichtskosten auferlegen. Da das AVIG keine Kostenpflicht vorsieht und sich die Parteien weder mutwillig noch leichtsinnig verhalten haben, sind für das vorliegende Verfahren keine ordentlichen Kosten zu erheben. Eine Parteientschädigung ist bei diesem Verfahrensausgang keine geschuldet. Demgemäss wird erkannt : ://: 1. Die Beschwerde wird abgewiesen. 2. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.

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