

BVGer B-1932/2025 vom 22. August 2025

Bundesverwaltungsgericht, 2025-08-22, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_B-1932_2025

FR: TAF B-1932/2025 du 22 août 2025

IT: TAF B-1932/2025 del 22 agosto 2025

Regeste

Arbeitslosenversicherung

Erwägungen

E. 1.1

Das Bundesverwaltungsgericht ist für die Beurteilung der vorliegenden Beschwerde zuständig (Art. 101 des Arbeitslosenversicherungsgesetzes vom 25. Juni 1982 [AVIG, SR 837.0] i.V.m. Art. 31 f. sowie Art. 33 Bst. d des Verwaltungsgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005 [VGG, SR 173.32]).

E. 1.2

Das Verfahren vor Bundesverwaltungsgericht richtet sich nach dem Verwaltungsverfahrensgesetz vom 20. Dezember 1968 (VwVG, SR 172.021), soweit das Verwaltungsgerichtsgesetz nichts anderes bestimmt (Art. 37 VGG). Vorbehalten bleiben nach Art. 3 Bst. dbis VwVG die Bestimmungen des Bundesgesetzes vom 6. Oktober 2000 über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG, SR 830.1). Gemäss Art. 1 Abs. 1 AVIG sind die Bestimmungen des ATSG auf die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung anwendbar, soweit das AVIG nicht ausdrücklich eine Abweichung vom ATSG vorsieht, was soweit in diesem Zusammenhang interessierend nur hinsichtlich der vom ATSG abweichend geregelten Beschwerdeinstanz zutrifft (vgl. Art. 101 AVIG).

E. 1.3

Die Beschwerdeführerin ist eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung nach Art. 772 ff. des Obligationenrechts vom 30. März 1911 (OR, SR 220) und anwaltlich vertreten. Sie ist zur Beschwerde berechtigt (Art. 59 ATSG). Sie hat das Vertretungsverhältnis durch schriftliche Vollmacht ausgewiesen (Art. 11 VwVG), den Kostenvorschuss bezahlt (Art. 63 Abs. 4 VwVG) und die Beschwerde frist- und formgerecht eingereicht (Art. 60 Abs. 1 ATSG; Art. 52 Abs. 1 VwVG). Auf die Beschwerde ist einzutreten.

E. 2.1

Im Umfang von Fr. 2'229.70 erfolgt eine Rückforderung der beanspruchten Kurzarbeitsentschädigung für nicht wirtschaftlich, sondern krankheitsbedingte Abwesenheiten in den Abrechnungsperioden März und April 2020 sowie für Mitarbeitende in gekündigtem Arbeitsverhältnis in den Abrechnungsperioden April und Juli 2020, wobei dies für Juli 2020 aufgrund der vollständigen Aberkennung von Kurzarbeitsentschädigung in dieser Abrechnungsperiode keine zusätzlichen finanziellen Auswirkungen hat. Im Umfang von Fr. 188'510.25 begründet die Vorinstanz die verfügte Rückforderung mit der mangelnden Überprüfbarkeit der geltend gemachten Arbeitsausfälle aufgrund fehlender

betrieblicher Arbeitszeitkontrolle für die Abrechnungsperioden Juli 2020 bis Februar 2022. Die Beschwerdeführerin habe an der Arbeitgeberkontrolle für diesen Zeitraum keine Arbeitszeitkontrolle vorlegen können. Plausibilisierungsversuche anhand anderer betrieblicher Unterlagen seien nicht möglich gewesen. Der Sachverhalt sei vom an der Arbeitgeberkontrolle anwesenden Gesellschafter und Geschäftsführer der Beschwerdeführerin unterschrieben bestätigt worden. Die Anspruchsvoraussetzung der Kontrollierbarkeit des geltend gemachten Arbeitsausfalls sei somit nicht erfüllt.

E. 2.2

Die Beschwerdeführerin anerkennt die Rückforderung - wie bereits im vorinstanzlichen Verfahren - im Umfang von Fr. 2'229.70 (März 2020: Fr. 664.15, April 2020: Fr. 1'565.55). Sie ficht den Einspracheentscheid diesbezüglich nicht an. Ihre Beschwerde richtet sich nur insoweit gegen die verfügte Rückforderung, als eine Aberkennung des Anspruchs auf Kurzarbeitsentschädigung wegen fehlender betrieblicher Arbeitszeitkontrolle erfolgt. Sie rügt diesbezüglich eine unrichtige und unvollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts und reicht zu dessen Ergänzung Arbeitszeitkontrollblätter für den Zeitraum Juli 2020 bis Februar 2022 ein (unten E. 5.1 ff.). Zudem bringt sie vor, die Kontrollierbarkeit des Arbeitsausfalls könne aber auch aufgrund anderer betrieblicher Unterlagen plausibilisiert werden (unten E. 5.5). Sie beruft sich ferner auf den Vertrauensschutz (unten E. 6). In verfahrensrechtlicher Hinsicht beanstandet sie Unregelmässigkeiten bei der Durchführung der Arbeitgeberkontrolle (unten E. 4).

E. 3.1

Arbeitnehmer, deren normale Arbeitszeit verkürzt oder deren Arbeit ganz eingestellt ist, haben nach Art. 31 Abs. 1 AVIG Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung, wenn sie für die Versicherung beitragspflichtig sind oder das Mindestalter für die Beitragspflicht in der AHV noch nicht erreicht haben, der Arbeitsausfall anrechenbar ist (Art. 32 AVIG), das Arbeitsverhältnis nicht gekündigt ist, der Arbeitsausfall voraussichtlich vorübergehend ist und erwartet werden darf, dass durch Kurzarbeit ihre Arbeitsplätze erhalten werden können. Als normale Arbeitszeit gilt die vertragliche Arbeitszeit des Arbeitnehmers, jedoch höchstens die ortsübliche Arbeitszeit im betreffenden Wirtschaftszweig (Art. 46 Abs. 1 der Arbeitslosenversicherungsverordnung vom 31. August 1983 [AVIV, SR 837.02]). Als verkürzt gilt die Arbeitszeit nur, wenn sie zusammen mit geleisteten Mehrstunden die normale Arbeitszeit nicht erreicht (Art. 46 Abs. 2 AVIV). Anrechenbar ist ein Arbeitsausfall, wenn er auf wirtschaftliche Gründe zurückzuführen und unvermeidbar ist und je Abrechnungsperiode mindestens 10 % der Arbeitsstunden ausmacht, die von den Arbeitnehmern des Betriebs normalerweise insgesamt geleistet werden (Art. 32 Abs. 1 AVIG; Art. 48a AVIV). Als Abrechnungsperiode gilt ein Zeitraum von einem Monat oder von vier zusammenhängenden Wochen (Art. 32 Abs. 5 AVIG). Keinen Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung haben unter anderem Arbeitnehmer, deren Arbeitsausfall nicht bestimmbar oder deren Arbeitszeit nicht ausreichend kontrollierbar ist (Art. 31 Abs. 3 Bst. a AVIG).

E. 3.2

Die genügende Kontrollierbarkeit des Arbeitsausfalls setzt eine betriebliche Arbeitszeitkontrolle voraus, wobei der Arbeitgeber die Unterlagen über die Arbeitszeitkontrolle während fünf Jahren aufzubewahren hat (Art. 46b AVIV). Damit soll sichergestellt werden, dass der Arbeitsausfall für die Durchführungsorgane der

Arbeitslosenversicherung überprüfbar ist Die Beweislast hierfür obliegt dem Arbeitgeber (BGE 150 V 249 E. 3.1.1). Die zur Verfügung gestellten Unterlagen müssen das Kontrollorgan in die Lage versetzen, jederzeit möglichst zuverlässig die genauen Arbeitszeiten jedes einzelnen Arbeitnehmers feststellen zu können (Urteil des EVG C 66/04 vom 18. August 2004 E. 3.2; Urteil des BVGer B-1806/2021 vom 22. Februar 2022 E. 5.2).

E. 3.3.1

Die Rechtmässigkeit der bezogenen Leistungen lässt sich regelmässig einzig anhand von detaillierten betrieblichen Unterlagen, namentlich aufgrund eines hinreichenden Zeiterfassungssystems im Sinne des Erfordernisses der täglich fortlaufenden Aufzeichnung, feststellen (BGE 150 V 249 E. 5.1.2). Dem Erfordernis der rechtsgenügelichen betrieblichen Arbeitszeitkontrolle wird ausschliesslich mit einer täglich fortlaufenden, zeitgleichen Arbeitszeiterfassung der von der Kurzarbeit betroffenen Mitarbeitenden Genüge getan (Urteil des EVG C 35/03 vom 25. März 2004 E. 4). Ein geltend gemachter Arbeitsausfall ist erst dann genügend kontrollierbar, wenn für jeden einzelnen Tag die geleistete Arbeitszeit inkl. allfälliger Mehrstunden, die wirtschaftlich bedingten Ausfallstunden sowie über alle übrigen Absenzen (wie Ferien, Krankheit, Unfall oder Militärdienst) überprüfbar sind (Urteil des BGer 8C_18/2024 vom 9. Juli 2024 E. 6.1; Urteil des EVG C 260/00 vom 22. August 2001 E. 2a).

E. 3.3.2

Unter einer täglich fortlaufenden Arbeitszeiterfassung versteht man ein System, bei welchem die tatsächlich geleisteten Arbeitszeiten für jeden einzelnen Tag und Arbeitnehmer in hinreichend verlässlichen Belegen wie Zeiterfassungskarten, Stunden-, Regie- oder Reiserapporten fortlaufend festgehalten werden (Urteil des BVGer B-4689/2018 vom 14. Januar 2019 E. 2.5.2). Die gearbeiteten Stunden können elektronisch, mechanisch oder von Hand erfasst werden (Urteil des BGer 8C_699/2022 vom 15. Juni 2023 E. 5.1.2). Wesentlich ist allein, dass die Dokumentierung ausreichend detailliert ist und zeitgleich erfolgt (Urteil des EVG C 269/03 vom 25. Mai 2004 E. 3.1). Zeitgleich ist eine Arbeitszeiterfassung dann, wenn die Einträge nicht beliebig nachträglich abgeändert werden können, ohne dass dies vermerkt wird (Urteil des BVGer B-4689/2018 vom 14. Januar 2019 E. 2.5.2).

E. 3.3.3

Entscheidend ist sodann die jederzeitige Kontrollierbarkeit: Eine Fachperson aus dem Durchführungsbereich der Arbeitslosenversicherung muss sich anhand der verfügbaren Unterlagen zu einem beliebigen Zeitpunkt ein hinlänglich klares Bild über die genauen Arbeitszeiten jedes Arbeitnehmenden und den wirtschaftlich bedingten Arbeitsausfall machen können (Urteil des EVG C 66/04 vom 18. August 2004 E. 3.2). Nachträglich eingereichte Dokumente können für den Nachweis einer genügenden betrieblichen Arbeitszeitkontrolle nicht berücksichtigt werden, wenn keine Rückschlüsse auf deren Authentizität gezogen werden können; andernfalls würde die vom Gesetz auferlegte Kontrollaufgabe der Verwaltung ihres Sinnes beraubt werden (Urteil des BVGer B-4689/2018 vom 14. Januar 2019 E. 2.5.3; vgl. auch BGE 150 V 249 E. 5.1.1 f. und E. 5.2).

E. 3.3.4

Eine Arbeitszeitkontrolle kann im Zusammenhang mit der Prüfung eines Arbeitsausfalls nur beweistauglich sein, wenn sie, abgesehen von einzelnen Fehlern, die immer

vorkommen können, keine Unstimmigkeiten aufweist (Urteil des BGer 8C_1026/2008 vom 30. Juli 2009 E. 4.2.2). Dabei handelt es sich um eine ähnliche Situation wie bei der Pflicht zur Buchführung und Rechnungslegung nach Art. 957 des Obligationenrechts vom 30. März 1911 (OR, SR 220; Urteil des BGer 8C_699/2022 vom 15. Juni 2023 E. 5.1.2). Bei systematisch auftretenden Fehlern in der Arbeitszeitkontrolle gilt der Arbeitszeitausfall als nicht erstellt und die Antragstellenden haben keinen Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung (BVGE 2021 V/2 E. 3.5.2). Vom Erfordernis der genügenden Kontrollierbarkeit des Arbeitsausfalls anhand einer betrieblichen Arbeitszeitkontrolle ist während der Covid-19-Pandemie nicht abgewichen worden; es galten dieselben Anforderungen an die Arbeitszeiterfassung (BGE 150 V 249 E. 3.1.2; BVGE 2021 V/2 E. 4.10).

E. 3.4

Im Sozialversicherungsverfahren liegt die Beweislast für die anspruchsbegründenden Tatsachen, vorliegend für den geltend gemachten Arbeitsausfall, bei der Leistungsansprecherin (vgl. BGE 121 V 204 E. 6a; vgl. Patrick L. Krauskopf/Markus Wyssling, in: Bernhard Waldmann/Patrick L. Krauskopf [Hrsg.], Praxiskommentar Verwaltungsverfahrensgesetz, 3. Aufl., Zürich/Basel/Genf 2023, Art. 12 N 230). Zwar muss die Behörde bei begründeten Zweifeln beispielsweise am korrekten Einsatz einer grundsätzlich zum Beweis geeigneten Arbeitszeitkontrolle der Arbeitgeberin die Gelegenheit geben, die Zweifel zu entkräften. Indessen liegt es nicht an der Behörde, die Unrichtigkeit der Zeiterfassung für jede zur Kurzarbeit angemeldete Person individuell zu beweisen. Dies würde letztlich eine Umkehr der Beweislast bedeuten (Urteil des EVG C 66/04 vom 18. August 2004 E. 3.2; Urteil des BVGer B-6609/2016 vom 7. März 2018 E. 4.1).

E. 3.5

Im Sozialversicherungsrecht ist das Beweismass der überwiegenden Wahrscheinlichkeit anzuwenden, sofern das Gesetz nicht etwas Abweichendes vorsieht. Die blosse Möglichkeit eines bestimmten Sachverhalts genügt den Beweisanforderungen nicht. Das Gericht beziehungsweise die Behörde hat vielmehr jener Sachverhaltsdarstellung zu folgen, die sie von allen möglichen Geschehensabläufen als die wahrscheinlichste würdigen (BGE 144 V 427 E. 3.2). Nach dem Beweismass der überwiegenden Wahrscheinlichkeit gilt ein Beweis als erbracht, wenn für die Richtigkeit der Sachbehauptung nach objektiven Gesichtspunkten derart gewichtige Gründe sprechen, dass andere denkbare Möglichkeiten vernünftigerweise nicht massgeblich in Betracht fallen (BGE 140 III 610 E. 4.1).

E. 4.1

Die Beschwerdeführerin rügt Unregelmässigkeiten bei der Durchführung der Arbeitgeberkontrolle. Die mit der Prüfung beauftragte Treuhandstelle habe die Akten der Arbeitslosenkasse nicht einverlangt und in ihre Beurteilung miteinbezogen. Dadurch seien Unterlagen nicht berücksichtigt worden, die den rechtmässigen Bezug von Kurzarbeitsentschädigung belegten. Aus dem Protokoll der Arbeitgeberkontrolle gehe hervor, dass die Arbeitszeitkontrolle für die Abrechnungsperioden März bis Juni 2020 nicht beanstandet und somit als genügend qualifiziert worden sei. Für diesen Zeitraum habe die Beschwerdeführerin der Arbeitslosenkasse die monatlichen Arbeitskontrollblätter der Mitarbeitenden (Excel-Dokumente) eingereicht. Die damalige Treuhänderin der Beschwerdeführerin habe aber auch für die folgenden Abrechnungsperioden Juli 2020 bis

Februar 2022 über entsprechende Excel-Dokumente verfügt und hätte diese aushändigen können. Die prüfende Treuhandstelle habe sich bei der Beschwerdeführerin und deren Treuhänderin jedoch nicht in genügender Weise danach erkundigt und auch nicht über die drohenden Konsequenzen informiert. Dazu wäre die Prüferin jedoch rechtlich verpflichtet gewesen. Sie habe sich bei der Wahrnehmung ihrer öffentlichen Aufgabe an das Gesetz zu halten. Im Formular "geprüfte Unterlagen" sei fälschlicherweise vermerkt worden, dass die Arbeitszeitkontrolle nur für März bis Juni 2020 vorliegen würde. Es treffe zwar zu, dass die Beschwerdeführerin beziehungsweise ihre Treuhänderin die Excel-Dokumente nur für den Zeitraum März bis Juni 2020 der Arbeitslosenkasse eingereicht hätten; die Dokumente seien aber auch weiterhin erstellt und abgelegt, jedoch nicht mehr der Arbeitslosenkasse zugestellt worden, was nie beanstandet worden sei.

E. 4.2

Die Vorinstanz erklärt, das sozialversicherungsrechtliche Verfahren unterstehe zwar dem Untersuchungsgrundsatz. Dieser werde jedoch durch die Mitwirkungspflicht der Betroffenen relativiert, insbesondere bei Tatsachen, die sie besser kennen würden als die Behörde und die ohne ihre Mitwirkung nicht oder nicht mit vernünftigem Aufwand erhoben werden könnten. In diesem Zusammenhang treffe die kontrollierte Arbeitgeberin auch die Pflicht zur Aufbewahrung und zur Herausgabe von Unterlagen. Hinzu komme, dass die Arbeitgeberin die Beweislast für anspruchsbegründende Tatsachen trage. Die Beschwerdeführerin hätte sicherstellen müssen, dass alle relevanten Unterlagen an der Arbeitgeberkontrolle vorhanden gewesen wären. Mit ihrer Unterschrift habe die Beschwerdeführerin zudem bestätigt, zur Kenntnis genommen zu haben, dass nachträglich eingereichte Unterlagen eine im Zeitpunkt der Arbeitgeberkontrolle fehlende betriebliche Arbeitszeitkontrolle nicht zu ersetzen vermöchten. Es wäre ihr freigestanden, das Formular am Kontrolltermin nicht zu unterzeichnen oder vorgängig eine Korrektur zu verlangen. Die Beschwerdeführerin habe dagegen unterschriftlich bestätigt, dass keine weiteren Unterlagen vorhanden gewesen seien. Sie habe die Folgen der Beweislosigkeit zu tragen.

E. 4.3

Die Ausgleichsstelle der Arbeitslosenversicherung, die im SECO geführt wird (Art. 83 Abs. 3 AVIG), und die von ihr beauftragten Treuhandstellen prüfen stichprobenweise bei den Arbeitgebern die ausbezahlten Kurzarbeitsentschädigungen (Art. 83a AVIG; Art. 110 Abs. 4 AVIV). Allfällige Rückforderungen im Anschluss an Arbeitgeberkontrollen verfügt die Ausgleichsstelle, wobei das Inkasso der Arbeitslosenkasse obliegt (Art. 83a Abs. 3 AVIG i.V.m. Art. 111 Abs. 2 AVIV). Bei Kurzarbeitsentschädigung werden Leistungen aufgrund summarischer Abklärungen provisorisch gewährt und ein gründliches Beweisverfahren findet erst nachträglich anlässlich einer Arbeitgeberkontrolle statt (Urteile des BGer C 269/03 vom 25. Mai 2004 E. 3.2.1 und C 223/00 vom 5. Februar 2001 E. 4 a/bb; Boris Rubin, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, Zürich/Genf 2014, Art. 83a N 10). Die Arbeitgeberkontrolle eröffnet die Möglichkeit, bisher vorgelegte Unterlagen (bspw. Arbeitszeiterfassungen) anhand von anderen bei der Kontrolle aufgefundenen betrieblichen Unterlagen abzugleichen und auf ihre Korrektheit zu prüfen (BGE 150 V 249 E. 5.1.2; Urteil des BVGer B-1206/2024 vom 14. August 2024 E. 4.2).

E. 4.4

Die Versicherten und ihre Arbeitgeber haben beim Vollzug der Sozialversicherungsgesetze unentgeltlich mitzuwirken (Art. 1 Abs. 1 AVIG i.V.m. Art. 28 Abs. 1 ATSG). Es handelt

sich um eine Generalklausel, die immer dann herangezogen werden kann, wenn die Pflichten in den Einzelgesetzen (bspw. im AVIG) nicht explizit ausgeführt werden (Kurt Pärli/Laura Kunz, in: Ghislaine Frésard-Fellay/Barbara Klett/Susanne Leuzinger [Hrsg.], Basler Kommentar, Allgemeiner Teil des Sozialversicherungsrechts, 2. Aufl., Basel 2025 [nachfolgend: BSK ATSG], Art. 28 N 21). Dabei fallen insbesondere die Auskunftserteilung, die Pflicht zur Herausgabe von Unterlagen und die Pflicht zur Duldung von Augenscheinen in Betracht (Christian Meyer/Philipp Egli, in: Ueli Kieser/Matthias Kradolfer/Miriam Lendfers [Hrsg.], Kommentar zum Bundesgesetz über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts ATSG, 5. Aufl., Zürich/Genf 2024 [nachfolgend: SK ATSG], Art. 28 N 22). Die Folgen der Verletzung sind in Art. 43 Abs. 3 ATSG geregelt (Aktenentscheid oder Nichteintreten). Die Mitwirkung stellt, trotz Geltung des Untersuchungsgrundsatzes beziehungsweise der sozialversicherungsrechtlichen Abklärungspflicht (Art. 43 Abs. 1 ATSG), ein unabdingbares Element zur Sachverhaltsabklärung und damit zur Klärung und Festsetzung von allfälligen Leistungsansprüchen dar (Pärli/Kunz, BSK ATSG, Art. 28 N 14).

E. 4.5.1

Hinsichtlich der von der Beschwerdeführerin gerügten Versäumnisse der beauftragten Treuhandstelle bestehen in den Akten keine Hinweise. Vielmehr geht aus den Unterlagen zur Terminvereinbarung der Arbeitgeberkontrolle hervor, dass die Beschwerdeführerin sowie ihre damalige Treuhänderin ausdrücklich darauf hingewiesen wurden, sämtliche betrieblichen Unterlagen der Jahre 2020 bis 2022 am Prüfungstag bereitzuhalten oder rechtzeitig mitzuteilen, wo diese eingesehen werden können. Es wäre der Beschwerdeführerin (und auch ihrer Treuhänderin) daher unbenommen gewesen, die beauftragte Treuhandstelle rechtzeitig zwecks Einsicht in die monatlichen Arbeitszeitkontrollblätter der Mitarbeitenden, die sich gemäss ihren Angaben bei der Treuhänderin befanden, an diese zu verweisen. Entgegen der Ansicht der Beschwerdeführerin trifft die beauftragte Treuhandstelle keine Pflicht, sich eingehender nach weiteren betrieblichen Unterlagen zu erkundigen (vgl. Urteil des BVGer B-2827/2024 vom 24. Februar 2025 E. 4.8.3) oder auf die drohenden Konsequenzen hinzuweisen. Denn aufgrund der zahlreichen Informationen über die Verpflichtung zum Führen einer betrieblichen Arbeitszeitkontrolle und die entsprechenden Aufbewahrungspflicht (unten E. 5.4) sowie dem Umstand, dass die Beweislast für die anspruchsbegründenden Tatsachen zum Bezug der Versicherungsleistung, vorliegend für die geltend gemachten Arbeitsausfälle, bei der Leistungsansprecherin liegt (oben E. 3.4), hätte der an der Kontrolle anwesende Gesellschafter und Geschäftsführer der Beschwerdeführerin bei hinreichender Aufmerksamkeit Kenntnis davon haben müssen, dass er die entsprechenden Dokumente der beauftragten Treuhandstelle zur Verfügung zu stellen oder zumindest anzugeben hat, wie darin Einsicht genommen werden kann. Zudem dürfte klar sein, dass zu den betrieblichen Unterlagen auch die betriebliche Arbeitszeitkontrolle gehört (Urteil des BVGer B-4689/2018 vom 14. Januar 2019 E. 2.8). Ebenso wäre es der Beschwerdeführerin freigestanden, das Formular "geprüfte Unterlagen" anlässlich der Arbeitgeberkontrolle nicht zu unterzeichnen oder vorgängig eine Korrektur zu verlangen, sollte der an der Kontrolle anwesende Gesellschafter und Geschäftsführer tatsächlich der Meinung gewesen sein, die darin festgehaltenen Angaben seien unrichtig oder unvollständig (vgl. BGE 150 V 249 E. 5.1.1).

E. 4.5.2

Die beauftragte Treuhandstelle führt das Beweisverfahren für die Ausgleichsstelle der Arbeitslosenversicherung hinsichtlich der bezogenen Versicherungsleistung durch (oben E. 4.3). Eine allfällige Rückforderung wird anschliessend durch die Vorinstanz verfügt und gestützt auf die an der durchgeführten Arbeitgeberkontrolle geprüften betrieblichen Unterlagen und der dabei gewonnenen Erkenntnisse begründet. Der zuständigen Arbeitslosenkasse obliegt anschliessend lediglich das Inkasso (Art. 83a Abs. 3 AVIG i.V.m. Art. 111 Abs. 2 AVIV). Inwieweit der beauftragten Treuhandstelle das Kassendossier der Beschwerdeführerin zur Verfügung stand, geht aus den Akten nicht hervor, ist aber insoweit unerheblich, als die Beschwerdeführerin selber einräumt, ihre betriebliche Arbeitszeitkontrolle der Arbeitslosenkasse nach Juni 2020 - und damit ab dem Zeitpunkt, ab welchem die Vorinstanz der Beschwerdeführerin den Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung abspricht, weil keine rechtsgenügende betriebliche Arbeitszeitkontrolle vorlag - nicht mehr eingereicht zu haben. Aus diesem Grund ist auch der von der Beschwerdeführerin in diesem Zusammenhang gestellte Antrag auf den Beizug der Verfahrensakten der zuständigen Arbeitslosenkasse abzuweisen. Im Übrigen hat die Beschwerdeführerin mit der Beschwerdeschrift ihre der Arbeitslosenkasse eingereichten Unterlagen auch dem Bundesverwaltungsgericht eingereicht.

E. 4.6

Die Beschwerdeführerin macht geltend, das Formular "geprüfte Unterlagen" sei infolge fehlender gesetzlicher Grundlage als nichtig zu qualifizieren. Die Formulierung, wonach der Unterzeichnende bestätige, dass nach der Arbeitgeberkontrolle eingereichte Akten, die den geprüften Unterlagen widersprechen würden, für die Beurteilung der Rechtmässigkeit des Leistungsbezugs nicht mehr berücksichtigt werden könnten, sei treu- und gesetzeswidrig.

E. 4.7

Entgegen der Ansicht der Beschwerdeführerin handelt es sich beim genannten Formular nicht um einen Verwaltungsakt oder eine Verfügung, die - wenn sie an einem entsprechend schweren Mangel leiden würde - als nichtig qualifiziert werden könnte. Es ist vielmehr ein Beweismittel über den Inhalt der Arbeitgeberkontrolle (Datum, geprüfter Betrieb, Prüfungszeitraum, Bezeichnung der geprüften Unterlagen) und die dabei getroffenen Feststellungen im Verfahren betreffend Kurzarbeitsentschädigung, das gegebenenfalls für unzulässig erklärt werden könnte. Mittels Unterschrift bestätigt der geprüfte Betrieb, der Versicherungsleistungen beansprucht hat, die Richtigkeit der Angaben und nimmt zur Kenntnis, dass "nachträglich eingereichte Akten, welche den geprüften Unterlagen widersprechen für die Beurteilung der Rechtmässigkeit des Leistungsbezugs nicht mehr berücksichtigt werden können. Ebenso wenig können nachträglich eingereichte Unterlagen eine, im Zeitpunkt der Arbeitgeberkontrolle, fehlende betriebliche Arbeitszeitkontrolle ersetzen". Damit ist nicht völlig ausgeschlossen, dass nachträglich eingereichte Unterlagen dennoch berücksichtigt werden können (oben E. 3.3.3). Eine solche Formulierung widerspricht auch nicht dem anwendbaren Verfahrensrecht.

E. 5.1

Gemäss Angaben der Beschwerdeführerin wurden in ihrem Betrieb im streitbetroffenen Bezugszeitraum handschriftlich wöchentliche Arbeitszeitznachweise erstellt. Diese habe sie regelmässig ihrer damaligen Treuhänderin übermittelt, welche die Angaben manuell in ein Excel-Dokument übertragen habe. Die Originale seien jeweils nur für einen Monat

aufbewahrt worden, was der internen Praxis entsprochen habe. Die Excel-Dokumente seien der Arbeitslosenkasse von März bis Juni 2020, jedoch ab Juli 2020 nicht mehr eingereicht, aber weiterhin erstellt worden. Die Beschwerdeführerin habe nur noch eine Zusammenfassung der Sollstunden sowie der AHV-pflichtigen Lohnsumme aller Mitarbeitenden eingereicht. Teilweise sei in den verschiedenen Phasen der Pandemie unklar gewesen, welche Unterlagen der Arbeitslosenkasse einzureichen gewesen seien. Die Beschwerdeführerin bringt vor, die Excel-Dokumente mit den Arbeitszeiten für den Zeitraum Juli 2020 bis Februar 2022 seien im Zeitpunkt der Arbeitgeberkontrolle vorhanden gewesen und zwar bei ihrer Treuhänderin. Sie macht geltend, das Bundesverwaltungsgericht habe diese Unterlagen zu berücksichtigen. Die Gesetzeslage und Rechtsprechung zum Novenrecht sei klar. Es bestünden auch keine Zweifel an der Authentizität der eingereichten Unterlagen; diese werde durch die Treuhänderin bestätigt. Es handle sich um dieselben Arbeitszeitkontrollblätter (gleiche Formulierung und Formatierung, selber Fehler bei einer Angabe), die für März bis Juni 2020 der Arbeitslosenkasse eingereicht worden seien. Da die Vorinstanz die vorhandenen Unterlagen für die Abrechnungsperioden März bis Juni 2020 als genügend erachtet habe und die Excel-Dokumente für die Abrechnungsperioden Juli 2020 bis Februar 2022 nun ebenfalls vorliegen würden, sei jetzt auch eine rechtmässige betriebliche Arbeitszeitkontrolle vorhanden, weshalb die Rückforderung in diesem Umfang aufzuheben sei.

E. 5.2

Die Vorinstanz erklärt, die Beschwerdeführerin habe durch die angebliche Vernichtung der handschriftlichen Arbeitszeitkontrollen ihre Aufbewahrungspflicht verletzt. Nachträglich eingereichte Unterlagen könnten nur unter bestimmten Voraussetzungen berücksichtigt werden. Dies stehe nicht im Widerspruch zum Novenrecht. Es sei nicht ersichtlich, wer, wann und gestützt worauf die nun eingereichten Arbeitskontrollblätter erstellt habe. Die Unterlagen seien undatiert. Es werde nicht dargelegt, dass die Unterlagen nachträglich nicht hätten verändert werden können. Es könne auch nicht überprüft werden, ob die nun eingereichten Unterlagen mit den vernichteten handschriftlichen Stundenlisten der Mitarbeitenden übereinstimmten. Alleine die optische Übereinstimmung mit früheren Unterlagen könne keine Authentizität belegen. Auch die schriftliche Bestätigung der Treuhänderin vermöge die Authentizität der nachgereichten Arbeitszeitkontrollblätter nicht zu belegen. Nachträgliche Auskünfte könnten nicht berücksichtigt werden, da sie nicht zeitgleich erstellt worden seien. Solche Auskünfte würden ein erhöhtes Missbrauchsrisiko bergen. Damit liege für sämtliche Arbeitnehmende keine rechtsgenügende Arbeitszeitkontrolle vor, weshalb die Beschwerdeführerin keinen Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung habe.

E. 5.3.1

Es ist unbestritten, dass die Originale der handschriftlichen Arbeitszeitkontrollen, in die - gemäss Angaben der Beschwerdeführerin - jeweils Arbeitsbeginn, Pausen und Arbeitsende eingetragen worden seien, nicht mehr vorhanden oder gar vernichtet worden sind. Die Beschwerdeführerin räumte denn in ihrer Einsprache vom 16. Dezember 2024 auch ein, die gesetzliche Aufbewahrungspflicht (Art. 46b Abs. 2 AVIV) nicht beachtet zu haben. Ebenfalls unbestritten ist, dass an der Arbeitgeberkontrolle lediglich die Excel-Dokumente mit den Abschriften der ursprünglich handschriftlich erfassten Arbeitszeiten für den Zeitraum März bis Juni 2020 vorhanden gewesen waren. Im Einspracheverfahren machte die Beschwerdeführerin zwar geltend, die handschriftlichen Arbeitszeitnachweise ihrer

damaligen Treuhänderin auch nach Juni 2020 jeweils zwecks Übertrags in eine Excel-Tabelle übermittelt zu haben, sie unterliess es aber, diese Dokumente der Vorinstanz einzureichen.

E. 5.3.2

Mit der Beschwerdeschrift reicht die Beschwerdeführerin nun Arbeitszeitkontrollblätter für den Zeitraum Juli 2020 bis Februar 2022 ein. Nach Angaben der Beschwerdeführerin handelt es sich um Ausdrucke der bereits genannten Excel-Dokumente. Es sind monatliche tabellarische Darstellungen von Arbeitsbeginn, -ende und Pausen sowie (einzelne) Freitage. Ob (sämtliche) Ferientage erfasst sind, ist unklar. Nicht enthalten sind Angaben über krankheitsbedingte oder andere Absenzen (Unfall, Militär). Schliesslich wird die Summe wirtschaftlich bedingter Ausfallstunden angegeben. Mit der Replik reicht die Beschwerdeführerin zudem ein Schreiben ihrer damaligen Treuhänderin vom 8. Juli 2025 ein. Darin bestätigt die Treuhänderin, dass die Beschwerdeführerin ihr monatlich die Arbeitszeiten der Mitarbeitenden mitgeteilt und sie gestützt darauf Arbeitszeitkontrollblätter erstellt habe. Diese Blätter hätten den Anträgen auf Kurzarbeit gedient und seien anschliessend abgelegt worden. Diese Arbeitszeitkontrollblätter würden die effektiv geleisteten Arbeitsstunden und die wirtschaftlich bedingten Ausfallstunden wiedergeben.

E. 5.3.3

Die Arbeitszeitkontrollblätter für den Bezugszeitraum Juli 2020 bis Februar 2022 wurden an der Arbeitgeberkontrolle nicht vorgelegt. Sie gelten damit als nachträglich eingereicht. Nach der Rechtsprechung wird verlangt, dass die Blätter der betrieblichen Arbeitszeitkontrolle grundsätzlich am Kontrolltermin vorgelegt wird (oben E. 3.3.3; vgl. auch Urteil des BVGer B-1481/2023 vom 28. Juli 2025 E. 8.2 [noch nicht rechtskräftig]). Wenn sie - wie die Beschwerdeführerin offenbar der Ansicht ist - in diesem Zeitpunkt lediglich vorhanden sind (bei der damaligen Treuhänderin), aber nicht vorgelegt werden und auch nicht erklärt wird, wo sie einzusehen sind, damit die beauftragte Treuhandstelle das Beweisverfahren durchführen kann, verletzt die Beschwerdeführerin ihre Mitwirkungspflicht (oben E. 4.4). Der Umstand, dass die betriebliche Arbeitszeitkontrolle am Kontrolltermin vorgelegt werden muss, schliesst auch aus, dass die Beschwerdeführerin sich auf das Novenrecht berufen kann. Nachträglich eingereichte Dokumente können nach der Rechtsprechung für den Nachweis einer genügenden betrieblichen Arbeitszeitkontrolle nur berücksichtigt werden, wenn Rückschlüsse auf deren Authentizität gezogen werden können (oben E. 3.3.3). Dies ist nachfolgend zu prüfen.

E. 5.3.4

Ein Vergleich von den ursprünglich handschriftlich erfassten Arbeitszeitkontrollen mit den nachgereichten Dokumenten zwecks Überprüfung der Identität der Angaben ist nicht möglich, da Erstere gemäss der Beschwerdeführerin jeweils bereits im Folgemonat vernichtet worden sind. Bei den nachträglich eingereichten Dokumenten sind zudem - entgegen der Ansicht der Beschwerdeführerin - aus mehreren Gründen keine Rückschlüsse auf deren Authentizität möglich (vgl. auch Urteil des BVGer B-4689/2018 vom 14. Januar 2019 E. 2.6): die ausgedruckten Dokumente sind undatiert; es ist nicht ersichtlich, wer diese, zu welchem Zeitpunkt und gestützt worauf erstellt hat; es geht daraus nicht hervor, ob und welche Änderungen vorgenommen wurden; die Beschwerdeführerin erklärt nicht, weshalb die Dokumente nicht beliebig nachträglich abgeändert werden könnten

beziehungsweise ob allfällige Änderungen und Korrekturen vermerkt würden; es kann nicht überprüft werden, ob die Dokumente tatsächlich fortlaufend geführt oder im Nachhinein erstellt wurden (oben E.3.3.2). Der von der Beschwerdeführerin angeführten Umstand, dass die nun eingereichten Dokumente optisch mit denjenigen aus dem Zeitraum März bis Juni 2020 übereinstimmen, ist für die Frage der Authentizität der Dokumente nicht massgeblich. Die schriftliche Bestätigung der damaligen Treuhänderin der Beschwerdeführerin über die Authentizität der nachträglich eingereichten Arbeitszeitkontrollblätter ist als Parteibehauptung unbehelflich (vgl. Urteil des BVGer B-4689/2018 vom 14. Januar 2019 E. 2.7). Die im Beschwerdeverfahren eingereichten Arbeitszeitkontrollblätter können für den Nachweis einer genügenden betrieblichen Arbeitszeitkontrolle nicht berücksichtigt werden.

E. 5.4.1

Die Beschwerdeführerin bestreitet, auf das Erfordernis zur betrieblichen Arbeitszeiterfassung, die damit verbundene Aufbewahrungspflicht sowie die Konsequenzen im Unterlassungsfall hingewiesen worden zu sein.

E. 5.4.2

Die Vorinstanz führt aus, die Beschwerdeführerin könne sich nicht auf ihre Unwissenheit berufen. Sie sei mehrfach und in verschiedenen Dokumenten über die Anforderungen informiert worden. Die Rechtsprechung habe wiederholt bestätigt, dass diese Informationspraxis rechtsgenügend sei und die Vorinstanz damit ihrer Aufklärungspflicht gemäss Art. 27 ATSG nachkomme.

E. 5.4.3

Die Versicherungsträger und Durchführungsorgane der einzelnen Sozialversicherungen sind verpflichtet, im Rahmen ihres Zuständigkeitsbereichs die interessierten Personen über ihre Rechte und Pflichten aufzuklären (Art. 27 Abs. 1 ATSG). Die Aufklärung erfolgt hauptsächlich durch die Abgabe von Informationsbroschüren, Merkblättern und dergleichen sowie Angaben in Antragsformularen (BGE 148 V 427 E. 4.5.1; BGE 131 V 472 E. 4.1; Philipp Egli/Christian Meyer, SK ATSG, Art. 27 N 19 und 23). Zur Erfüllung der Aufklärungspflicht ungeeignet sind nach der jüngeren Rechtsprechung verwaltungsinterne Weisungen (Kreisschreiben, Wegleitungen etc.), da sie sich an die Verwaltung und nicht an das Publikum richten (BGE 148 V 427 E. 4.5.4; Philipp Egli/Christian Meyer, SK ATSG, Art. 27 N 24). Nach Art. 27 Abs. 2 ATSG hat jede Person Anspruch auf grundsätzlich unentgeltliche Beratung über ihre Rechte und Pflichten. Dafür zuständig sind die Versicherungsträger, denen gegenüber die Rechte geltend zu machen oder die Pflichten zu erfüllen sind.

E. 5.4.4

Der alleinige Gesellschafter und Geschäftsführer hätte als verantwortliches Organ der Beschwerdeführerin bei hinreichender Aufmerksamkeit aufgrund der Angaben im Antragsformular sowie der Info-Service-Broschüre betreffend Kurzarbeitsentschädigung Kenntnis davon haben müssen, dass die für den Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung erforderliche ausreichende Kontrollierbarkeit der Arbeitszeit ein betriebsinternes Zeiterfassungssystem voraussetzt und die entsprechenden Unterlagen im Hinblick auf spätere Kontrollen aufzubewahren sind (Urteil des BGer 8C_121/2012 vom 11. Juni 2012 E. 3.2.1 und E. 3.4). Die Info-Service-Broschüre "Kurzarbeitsentschädigung" dient der Information für die Rechtsuchenden (Urteil des BVGer 4065/2022 vom 30. Januar 2024 E.

2.5.6). Sie "gibt Arbeitgebern oder Arbeitgeberinnen einen Überblick über die Rechte und Pflichten sowie die Schritte, die sie unternehmen können bei Kurzarbeit oder drohender Kurzarbeit" (S. 2). Die Arbeitgeber werden auf die Anforderungen an eine betriebliche Arbeitszeitkontrolle sowie auf die fünfjährige Aufbewahrungsfrist hingewiesen (vgl. SECO [Hrsg.], Information für Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen, Kurzarbeitsentschädigung, aktuelle Ausgabe 2025, Ziff. 6, 7 und 13 in fine). Das Formular "Vor Anmeldung zur Kurzarbeit" verweist auf das Erfordernis einer betrieblichen Arbeitszeitkontrolle. Auch die Bewilligungsverfügungen der kantonalen Amtsstelle weisen regelmässig ausdrücklich auf die Notwendigkeit einer betrieblichen Arbeitszeitkontrolle hin. Die Gerichtspraxis hat diese Informationen mehrfach als rechtsgenügende Ausgangsinformationen qualifiziert (vgl. statt vieler Urteil des BGer 8C_681/2021 vom 23. Februar 2022 E. 3.6; Urteile des BVGer B-2601/2017 vom 22. August 2018 E. 4.2 und B-4689/2018 vom 14. Januar 2019 E. 2.8). Die Rüge ist unbegründet.

E. 5.5.1

Die Beschwerdeführerin hält dafür, dass der geltend gemachte Arbeitsausfall aufgrund anderer betrieblicher Unterlagen plausibilisiert werden könne. Die behördlichen Massnahmen hätten zu Umsatzeinbussen geführt, was sich direkt auf die Anzahl der benötigten Arbeitsstunden ausgewirkt habe. Die Beschwerdeführerin erörtert detailliert, wie sich die jeweils geltenden Massnahmen in ihrem Gastrobetrieb auf den Arbeitsausfall der Mitarbeitenden ausgewirkt hätten, wie die jeweiligen Schutzkonzepte lauteten, stellt die Umsatzzahlen der jeweiligen Monate des Geschäftsjahrs 2019 denjenigen der Jahre 2020, 2021 und 2022 gegenüber und berechnet die monatlichen Umsatzeinbussen prozentual. Die durchschnittliche monatliche Umsatzeinbusse betrage demnach 26 %. Die monatliche Kurzarbeitsentschädigung habe 27.8 % der durchschnittlichen monatlichen Lohnsumme des Geschäftsjahrs 2019 betragen. Dies entspreche etwa der durchschnittlichen monatlichen Umsatzeinbusse. Die bezogene Kurzarbeitsentschädigung sei somit proportional zum Umsatzrückgang. Die ausbezahlte Kurzarbeitsentschädigung halte einer Plausibilitätsprüfung damit stand. Es existierten zudem Rapporte über die wirtschaftlich bedingten Ausfallstunden im Zeitraum Juli 2021 bis Februar 2022, die von den Mitarbeitenden unterzeichnet und der Arbeitslosenkasse eingereicht worden seien. Diese enthielten die täglichen wirtschaftlich bedingten Ausfallstunden der Mitarbeitenden und genügten den Anforderungen an eine betriebliche Arbeitszeitkontrolle, da die Rapporte inhaltlich mit den nachgereichten Excel-Dokumenten übereinstimmten.

E. 5.5.2

Die Vorinstanz führt aus, der Umsatz eines Unternehmens stehe nicht in direktem, kausalem Zusammenhang mit der Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden. Eine Plausibilisierung des wirtschaftlich bedingten Arbeitsausfalls und der geleisteten Arbeitszeit sei anhand des Umsatzeinbruchs während des Prüfungszeitraums nicht möglich. Die genannten Rapporte seien auch keine genügenden Arbeitszeitkontrolle, weil sie nicht ausreichend detailliert seien. Sie wiesen nur die Ausfallstunden der Mitarbeitenden aus. Die übrigen notwendigen Angaben fehlten.

E. 5.5.3

Eine Plausibilisierung des wirtschaftlich bedingten Arbeitsausfalls und der geleisteten Arbeitszeit sämtlicher Mitarbeitenden anhand des Umsatzeinbruchs während des Prüfungszeitraums beziehungsweise eines Umsatzvergleichs mit dem Geschäftsjahr 2019

ist nicht möglich (vgl. Urteil des BVGer B-6131/2024 vom 4. März 2025 E. 4.5.4). Der Umsatz steht - auch im Fall der Beschwerdeführerin - nicht in direktem Zusammenhang mit der Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden (Urteil des BVGer B-4559/2021 vom 20. Oktober 2022 E. 9.7.2). Ein Umsatzrückgang ermöglicht daher nicht die (nachträgliche) Bestimmung der Reduktion der Arbeitszeit (Urteil des BVGer B-4557/2022 vom 17. November 2023 E. 6.6.5). Insbesondere ist ein isolierter Umsatzvergleich mit einem früheren Geschäftsjahr nicht geeignet, zuverlässig den geltend gemachten wirtschaftlich bedingten Arbeitsausfall in späteren Geschäftsjahren nachträglich zu belegen. Ferner sind Kurzarbeitsentschädigungen nicht dazu bestimmt, den Fortbestand des Unternehmens zu sichern oder Umsatzrückgänge oder Betriebsverluste zu decken (Urteil des BGer 8C_699/2022 vom 15. Juni 2023 E. 5.2.4). Auch durch die monatlichen Rapporte von Juli 2021 bis Februar 2022 über die wirtschaftlich bedingten Ausfallstunden, die von den Mitarbeitenden unterzeichnet sind, kann die fehlende täglich fortlaufende Aufzeichnung der Arbeitszeit nicht ersetzt werden (vgl. Urteil des BGer 8C_728/2023 vom 15. Mai 2024 E. 5.2).

E. 5.6

Ist der Arbeitsausfall für die Durchführungsorgane der Arbeitslosenversicherung nicht hinreichend überprüfbar, da detaillierte betriebliche Unterlagen dies nicht zulassen, fehlt es am Anspruchserfordernis der genügenden Kontrollierbarkeit des behaupteten Arbeitsausfalls (Urteil des BGer 8C_18/2024 vom 9. Juli 2024 E. 6.1). Damit ist der Schluss der Vorinstanz, dass für die Abrechnungsperioden Juli 2020 bis Februar 2022 kein Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung besteht, nicht zu beanstanden.

E. 6.1

Der in Art. 9 der Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft vom 18. April 1999 (BV, SR 101) verankerte Grundsatz von Treu und Glauben statuiert ein Verbot widersprüchlichen Verhaltens und verleiht einer Person Anspruch auf Schutz des berechtigten Vertrauens in behördliche Zusicherungen oder sonstiges, bestimmte Erwartungen begründendes Verhalten der Behörden. Die Voraussetzung für eine Berufung auf Vertrauensschutz, die unter bestimmten Voraussetzungen eine vom materiellen Recht abweichende Behandlung der Rechtsuchenden gebieten kann, ist erfüllt: 1. wenn die Behörde in einer konkreten Situation mit Bezug auf bestimmte Personen gehandelt hat; 2. wenn sie für die Erteilung der betreffenden Auskunft zuständig war oder wenn die rechtsuchende Person die Behörde aus zureichenden Gründen als zuständig betrachten durfte; 3. wenn die Person die Unrichtigkeit der Auskunft nicht ohne weiteres erkennen konnte; 4. wenn sie im Vertrauen auf die Richtigkeit der Auskunft Dispositionen getroffen hat, die nicht ohne Nachteil rückgängig gemacht werden können, und 5. wenn die gesetzliche Ordnung seit der Auskunftserteilung keine Änderung erfahren hat (BGE 143 V 341 E. 5.2.1).

E. 6.2

Die Beschwerdeführerin macht geltend, die Arbeitslosenkasse habe die eingereichten Unterlagen stets als genügend erachtet und die Kurzarbeitsentschädigung gestützt darauf ausbezahlt. Es widerspreche dem Grundsatz von Treu und Glauben, dem Anspruch auf Vertrauensschutz und sei rechtsmissbräuchlich, wenn die Vorinstanz nun, Jahre nach der Prüfung und Ausrichtung der Kurzarbeitsentschädigung erkläre, die materiellen Voraussetzungen seien nicht erfüllt. Die Beschwerdeführerin habe darauf vertrauen dürfen,

dass die Arbeitslosenkasse den Anspruch abschliessend geprüft habe und darüber verfügt habe.

E. 6.3

Die Vorinstanz führt aus, die Beschwerdeführerin könne sich nicht auf den Vertrauensschutz berufen. Es sei weder ersichtlich noch werde geltend gemacht, dass die Arbeitslosenkasse eine Auskunft erteilt habe, die der Rückforderung entgegenstehen könnte. Das Nichtbeanstanden der eingereichten Unterlagen und die Ausrichtung der beantragten Kurzarbeitsentschädigung begründe keine Vertrauensgrundlage. Es fehle an einer vorbehaltlosen Zusicherung seitens der Behörde. Im Gegenteil stehe die Auszahlung von Kurzarbeitsentschädigung schon von Gesetzes wegen unter dem Vorbehalt, dass sie zurückgefordert werde, wenn sich im Nachhinein ergebe, dass die Leistungszusprechung zweifellos unrichtig gewesen und ihre Berichtigung von erheblicher Bedeutung sei.

E. 6.4

Es ist nicht Sache der Arbeitslosenkasse, die Leistungsberechtigung vor der Auszahlung umfassend zu prüfen (Urteile des BGer 8C_728/2023 vom 15. Mai 2024 E. 5.2 und 8C_681/2021 vom 23. Februar 2022 E. 3.6). Es ist grundsätzlich Sache der kantonalen Amtsstelle, die Anspruchsvoraussetzungen zu prüfen, im Zweifel geeignete Abklärungen vorzunehmen und gegebenenfalls Einspruch gegen die Auszahlung der Kurzarbeitsentschädigungen zu erheben (Art. 36 Abs. 3 und 4 AVIG; BGE 124 V 75 E. 4b/aa). Die Kasse prüft die persönlichen Voraussetzungen nach Art. 31 Abs. 3 AVIG sowie die Voraussetzung nach Art. 32 Abs. 1 Bst. b AVIG (Art. 39 Abs. 1 AVIG) und ist nicht verpflichtet, die Anspruchsberechtigung selber umfassend abzuklären (BGE 124 V 75 E. 4b/aa und bb). Anzumerken ist jedoch, dass die erste zu nehmende Hürde bei der kantonalen Amtsstelle nicht "gewichtiger" ist (als die zeitlich nachgelagerte Prüfung durch die zuständige Arbeitslosenkasse), wird doch ebenfalls nicht deren "Zustimmung" verlangt, sondern nur, dass sie nicht durch "Einspruch" das Verfahren hemmt. Dieser Umstand weist darauf hin, dass im Normalfall keine Einwendungen der kantonalen Amtsstelle erwartet werden. Anlass zu ergänzenden Abklärungen können aber auch, wie vorliegend, erst die durch die Ausgleichsstelle der Arbeitslosenversicherung nachträglich angeordneten Arbeitgeberkontrollen bilden. Die Rechtfertigung, dass der Arbeitgeberin wiederholt über eine längere Zeitdauer vorbehaltlos Kurzarbeitsentschädigungen ausbezahlt worden sind, löst vor diesem Hintergrund keinen Vertrauensschutz aus und steht einer Rückforderung von Leistungsbetreffnissen nicht entgegen (vgl. zum Ganzen Urteile des BGer 8C_652/2012 vom 6. Dezember 2012 E. 5.2.2 und 8C_469/2011 vom 29. Dezember 2011 E. 6.2.1.2). Weder die Arbeitslosenkassen noch die kantonalen Amtsstellen sind verpflichtet, regelmässige und systematische Kontrollen bei der Einreichung des Leistungsgesuchs oder bei der Auszahlung durchzuführen, denn es darf keine Verzögerung bei der Auszahlung von Leistungen zu Lasten der betroffenen Arbeitnehmenden und Angestellten geben (Urteil des BGer 8C_681/2021 vom 23. Februar 2022 E. 3.6). Es liegt daher weder ein Fall von Vertrauensschutz vor noch hat sich die Vorinstanz wider Treu und Glauben oder gar rechtsmissbräuchlich verhalten.

E. 7.1

Die Beschwerdeführerin macht geltend, dass sie es finanziell nicht verkraften würde, den Rückforderungsbetrag innert 90 Tagen zurückzubezahlen. Die Vorinstanz erklärt, dass auf Gesuch hin von der Rückerstattung von Leistungen abgesehen werden könne, wenn diese in

gutem Glauben empfangen worden seien und eine grosse Härte vorliege.

E. 7.2

Soweit die Beschwerdeführerin damit eine Verletzung des Verhältnismässigkeitsgrundsatzes (Art. 5 Abs. 2 BV) rügt, ist festzuhalten, dass Art. 31 Abs. 3 Bst. a AVIG und Art. 46b Abs. 1 AVIV sowie die zugehörige Rechtsprechung kaum Spielraum für behördliches Ermessen lassen, so dass die Tragweite des Grundsatzes der Verhältnismässigkeit bei der Durchführung dieser Bestimmungen von vornherein eingeschränkt erscheint. Sobald die Arbeitszeit - wie im vorliegenden Fall - über einen bestimmten Zeitraum nicht als hinreichend kontrollierbar angesehen wird, gilt der Grundsatz, dass die Gewährung von Kurzarbeitsentschädigung selbst teilweise nicht in Betracht (Urteil des BGer 8C_699/2022 vom 15. Juni 2023 E. 6.4). Die Rückforderung kann daher gestützt auf den Verhältnismässigkeitsgrundsatz weder reduziert noch kann darauf verzichtet werden (Urteil des BVer B-4895/2023 vom 19. April 2024 E. 5.5). Wenn Versicherungsleistungen unrechtmässig bezogen wurden, sind sie zurückzuerstatten (unten E. 8.1). Ein Erlass der Rückforderung kommt nur unter bestimmten Voraussetzungen und erst dann in Betracht, wenn über die Rückforderung rechtskräftig entschieden ist (Art. 25 Abs. 1 Satz 2 ATSG i.V.m. Art. 4 und 5 der Verordnung über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts vom 11. September 2002 [ATSV, SR 830.11]).

E. 8.1

Unrechtmässig bezogene Leistungen der Arbeitslosenversicherung sind gemäss Art. 95 Abs. 1 AVIG in Verbindung mit Art. 25 Abs. 1 ATSG zurückzuerstatten. Dazu bedarf es, dass die Bedingungen für eine prozessuale Revision (Art. 53 Abs. 1 ATSG) oder eine Wiedererwägung (Art. 53 Abs. 2 ATSG) der ursprünglichen Verfügung erfüllt sind (BGE 142 V 259 E. 3.2). Die Rückerstattungsnorm von Art. 25 ATSG dient der Durchsetzung des Legalitätsprinzips (BGE 147 V 417 E. 7.3.2). Voraussetzungen für ein wiedererwägungswises Zurückkommen auf die Auszahlungen sind, dass die formell rechtskräftig verfügte oder formlos erfolgte (vgl. Art. 100 Abs. 1 AVIG) Zusprache von Leistungen zweifellos unrichtig und ihre Berichtigung von erheblicher Bedeutung ist (Art. 53 Abs. 2 ATSG). Die Abwägung zwischen der Durchsetzung des objektiven Rechts und dem Interesse an der Bestandeskraft der Verfügung ist damit durch den Gesetzgeber abstrakt und verbindlich vorgenommen worden (Urteile des BGer 8C_407/2024 vom 14. Oktober 2024 E. 6.1 und 8C_680/2017 vom 7. Mai 2018 E. 4.1.3.1). Der Gesetzgeber hat dem Interesse an einer richtigen Gesetzesanwendung gegenüber dem Interesse am Bestand einer Verfügung von vornherein das grössere Gewicht zugeordnet. Eine zeitliche Befristung der Wiedererwägungsmöglichkeit besteht nicht (BGE 149 V 91 E. 7.7). Vorbehalten bleiben die Verwirkungsfristen von Art. 25 ATSG.

E. 8.2

Die Wiedererwägung nach Art. 53 Abs. 2 ATSG dient der Korrektur einer anfänglich unrichtigen Rechtsanwendung einschliesslich unrichtiger Feststellung im Sinne der Würdigung des Sachverhalts. Darunter fallen insbesondere eine Leistungszusprache ohne oder in unrichtiger Anwendung der massgeblichen Bestimmungen und eine unvollständige Sachverhaltsabklärung aufgrund einer klaren Verletzung des Untersuchungsgrundsatzes (Urteil des BGer 8C_277/2020 vom 17. August 2020 E. 4.1). Es geht also um die Konstellation, in der die Leistung von Anfang an zu Unrecht zugesprochen wurde,

jedenfalls sofern sich aufgrund der nachträglich korrekten Rechtsanwendung ergibt, dass die Leistung nicht geschuldet gewesen wäre (BGE 149 V 91 E. 7.7). Zweifellose Unrichtigkeit meint dabei, dass kein vernünftiger Zweifel an der (von Beginn weg bestehenden) Unrichtigkeit der Verfügung möglich, also einzig dieser Schluss denkbar ist (BGE 148 V 195 E. 5.3). Der zeitliche Eintritt der Wirkung der Wiedererwägung ist beim Tatbestand des unrechtmässigen Leistungsbezugs in Art. 25 Abs. 1 ATSG geregelt, indem eine rückwirkende Korrektur vorzunehmen ist (Diana Oswald, SK ATSG, Art. 53 N 72).

E. 8.3

Das Erfordernis der zweifellosen Unrichtigkeit ist in der Regel erfüllt, wenn eine Leistungszusprechung aufgrund falsch oder unzutreffend verstandener Rechtsregeln erfolgt war oder wenn massgebliche Bestimmungen nicht oder unrichtig angewandt wurden (Urteil des BGer 8C_110/2023 vom 31. Oktober 2023 E. 3.2). Die Unrichtigkeit der Leistungszusprache im Umfang von insgesamt Fr. 190'739.95 für den Zeitraum März 2020 bis Februar 2022 ergibt sich aus dem Umstand, dass Kurzarbeitsentschädigung für nicht wirtschaftlich, sondern krankheitsbedingte Abwesenheiten und für Mitarbeitende in gekündigtem Arbeitsverhältnis beansprucht wurde (oben E. 2) sowie der mangelnden Bestimmbarkeit beziehungsweise Kontrollierbarkeit des Arbeitsausfalls und der Arbeitszeit nach Art. 31 Abs. 3 Bst. a AVIG aller Mitarbeitenden im Zeitraum Juli 2020 bis Februar 2022 (oben E. 4 bis 6). Damit fehlt es an einer materiell-rechtlichen Anspruchsvoraussetzung für den Bezug von Kurzarbeitsentschädigung in dieser Höhe (vgl. BGE 150 V 249 E. 6). Die Berichtigung ist, angesichts des in Frage stehenden Betrags, von erheblicher Bedeutung. Das wiedererwägungsweise Zurückkommen auf die Leistungszusprache durch die Vorinstanz ist vorliegend nicht zu beanstanden.

E. 9

Der angefochtene Einspracheentscheid vom 17. Februar 2025 gegen die Rückforderungsverfügung betreffend Kurzarbeitsentschädigung im Umfang von Fr. 190'739.95 ist bundesrechtlich nicht zu beanstanden. Die Beschwerde erweist sich als unbegründet und ist abzuweisen.

E. 10

Beschwerdeverfahren betreffend den Vollzug des Arbeitslosenversicherungsgesetzes vor Bundesverwaltungsgericht sind kostenpflichtig, selbst wenn es sich dabei um Streitigkeiten über die Bewilligung oder Verweigerung von Leistungen der Sozialversicherungen handelt (Urteil des BVGer B-3364/2011 vom 14. Juni 2012 E. 7). Entsprechend dem Verfahrensausgang hat die unterliegende Beschwerdeführerin die Verfahrenskosten zu tragen (Art. 63 Abs. 1 VwVG sowie Art. 1 ff. des Reglements über die Kosten und Entschädigungen vor dem Bundesverwaltungsgericht vom 21. Februar 2008 [VGKE, SR 173.320.2]). Die Kosten sind ausgehend vom Streitwert (Art. 63 Abs. 4bis Bst. b VwVG i.V.m. Art. 4 VGKE) und in Anwendung der gesetzlichen Bemessungsfaktoren (Art. 63 Abs. 4bis VwVG i.V.m. Art. 2 Abs. 1 VGKE) auf Fr. 5'700.- festzusetzen. Es ist keine Parteientschädigung zuzusprechen (Art. 64 Abs. 1 VwVG i.V.m. Art. 7 Abs. 1 VGKE).

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