

BVGer B-2803/2024 vom 19. Juni 2025

Bundesverwaltungsgericht, 2025-06-19, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_B-2803_2024

FR: TAF B-2803/2024 du 19 juin 2025

IT: TAF B-2803/2024 del 19 giugno 2025

Regeste

Arbeitslosenversicherung

Erwägungen

E. 1.1

Das Bundesverwaltungsgericht ist für die Beurteilung der vorliegenden Beschwerde zuständig (Art. 101 Arbeitslosenversicherungsgesetz [AVIG, SR 837.0] i.V.m. Art. 31 f. sowie Art. 33 Bst. d VGG).

E. 1.2

Das Verfahren richtet sich nach dem VwVG, soweit das VGG nichts anderes bestimmt (Art. 37 VGG). Vorbehalten bleiben nach Art. 3 Bst. dbis VwVG die Bestimmungen des Bundesgesetzes 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 Aktiengesellschaft nach Art. 620 ff. OR und anwaltlich vertreten. Sie ist zur Beschwerdeführung legitimiert (Art. 59 ATSG). Sie hat das Vertretungsverhältnis durch schriftliche Vollmacht nachgewiesen (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 folglich einzutreten.

E. 2

Vorliegend ist strittig, ob die Vorinstanz zu Recht die Kurzarbeitsentschädigung in der Höhe von Fr. 83'242.80 für die Monate März 2020 bis Februar 2022 von der Beschwerdeführerin zurückgefordert hat. Dabei richtet sich die Beschwerde der Beschwerdeführerin explizit nur gegen Ziff. 1.2 der Erwägungen des Einspracheentscheids, welche sich auf die Arbeitszeitkontrolle bezieht. Umstritten ist vorliegend, ob die Vorinstanz ihre Begründungspflicht verletzt hat (vgl. E. 3) und ob für den Nachweis der Arbeitszeiten die Zeiterfassung der Mitarbeitenden oder die Angaben aus dem Kassensystem massgeblich sind (vgl. E. 4). Die restlichen Rückforderungspositionen gemäss Revisionsverfügung und Einspracheentscheid werden von der Beschwerdeführerin anerkannt.

E. 3.1

Die Beschwerdeführerin bringt zunächst vor, der Rückforderungsbetrag sei rechnerisch nicht ausgeschieden und könne nur unter mühsamer Rekonstruktion aufgrund unzähliger Beilagen nachvollzogen werden. Im Einspracheentscheid werde nicht detailliert aufgeführt, in welchem Umfang die Einsprache gutgeheissen worden sei, weshalb eine betragsmässige Überprüfung des Entscheids verunmöglicht respektive unverhältnismässig erschwert werde. Da es nicht möglich sei, einen konkreten Rückforderungsbetrag zu beziffern, laute das Rechtsbegehren deshalb auf Rückweisung der Sache an die Vorinstanz. Es stelle sich in diesem Zusammenhang die Frage, ob eine Verletzung der Begründungspflicht vorliege.

E. 3.2

Die Vorinstanz stellt sich diesbezüglich auf den Standpunkt, die von der Beschwerdeführerin verlangte individuelle, nach Namen der Arbeitnehmenden gegliederte Aufstellung sei im Rahmen des summarischen, pauschalisierten Verfahrens, welches während der Covid-19-Pandemie angewendet worden sei, nicht vorgesehen. Die Beschwerdeführerin habe keinen Anspruch auf separate Ausweisung der Höhe der Kurzarbeitsentschädigung für jeden Arbeitnehmenden. Es sei aber ohne weiteres möglich, die Rückforderung auf die einzelnen Arbeitnehmenden umzurechnen, wobei sie - die Vorinstanz - dies anhand einer konkreten Mitarbeiterin der Beschwerdeführerin exemplarisch aufzeigt. Die Begründungspflicht sei nicht verletzt.

E. 3.3

In der Replik führt die Beschwerdeführerin diesbezüglich aus, das vereinfachte Meldesystem für die Kurzarbeitsentschädigung während der Pandemie entbinde die Vorinstanz nicht von ihrer Pflicht zur Erstellung eines klaren, vollstreckbaren Dispositivs mit nachvollziehbarer Begründung. Allein für die Berechnung der Ausfallstunden und der Höhe der Kurzarbeitsentschädigung einer einzelnen Arbeitnehmerin für einen Monat habe die Vorinstanz 15 Rechenoperationen benötigt. Insgesamt seien zur Feststellung des effektiven Rückforderungsbetrags somit über 200 Rechenoperationen notwendig. Dies sei nicht zumutbar.

E. 3.4

Aus dem Anspruch auf rechtliches Gehör nach Art. 29 Abs. 2 BV folgt die Verpflichtung der Behörde, ihren Entscheid zu begründen. Im Anwendungsbereich des ATSG bestimmt Art. 52 Abs. 2 Satz 2 ATSG konkret, dass Einspracheentscheide begründet werden. Die Begründung einer Verfügung muss kurz die wesentlichen Überlegungen nennen, von denen sich die Behörde hat leiten lassen und auf die sie ihren Entscheid stützt. Dabei ist es nicht erforderlich, dass sie sich mit allen Parteistandpunkten einlässlich auseinandersetzt und jedes einzelne Vorbringen ausdrücklich widerlegt (BGE 146 II 335 E. 5.1). Vielmehr muss sie so abgefasst sein, dass sich der Betroffene über die Tragweite des Entscheids Rechenschaft geben und ihn sachgerecht an die höhere Instanz weiterziehen kann (BGE 149 V 156 E. 6.1).

E. 3.5

Im Rahmen der Covid-19-Pandemie wurde das individuelle Abrechnungsverfahren pro Arbeitnehmenden auf ein summarisches Verfahren abgeändert. Konkret wurde der anrechenbare Verdienstausfall im summarischen Verfahren berechnet und die Kurzarbeitsentschädigung wurde als Pauschale ausgerichtet (Art. 8i Abs. 1 COVID-19-Verordnung Arbeitslosenversicherung vom 20. März 2020 [SR 837.033] in der vom 9. April 2020 bis zum 31. März 2022 [AS 2020 877] gültig gewesenen Fassung). Auch

für den Antrag auf Kurzarbeitsentschädigung war es während der Covid-19-Pandemie nicht nötig, für jeden einzelnen Arbeitnehmenden separat eine Abrechnung vorzunehmen, sondern die Abrechnung erfolgte mittels eines speziellen Gesuchformulars respektive einer speziellen Excel-Berechnung pauschalisiert für den gesamten Betrieb (Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons St. Gallen, Erklärungen zum Formular "COVID-19 Antrag und Abrechnung von Kurzarbeitsentschädigung", Stand 8. Mai 2020, < https://www.sg.ch/content/dam/sgch/wirtschaft-arbeit/arbeitgebende/Erklärungen%20Antrag%20und%20Abrechnung%20Kurzarbeitsentschädigung_V_IV.pdf >, abgerufen am 27.05.2025).

Dementsprechend hat die Beschwerdeführerin auch hinsichtlich der Rückforderung keinen Anspruch auf eine rechnerische Ausscheidung der einzelnen Arbeitnehmenden. Eine Umrechnung der Rückforderung auf die einzelnen Arbeitnehmenden ist anhand der Beilagen zum Einspracheentscheid möglich. Dies wird von der Beschwerdeführerin denn auch nicht in Abrede gestellt. Aus dem Einspracheentscheid vom 18. März 2024 ist ersichtlich, bei welchen Arbeitnehmenden die Vorinstanz zeitliche Korrekturen vorgenommen hat, sodass die Rückforderung nachvollzogen werden kann. Die Vorinstanz hat in ihrer Vernehmlassung sodann exemplarisch anhand einer Mitarbeiterin der Beschwerdeführerin aufgezeigt, wie eine Berechnung zu erfolgen hat. Auch wenn dies - selbst bei Verwendung des Excel-Formulars "Antrag- und Abrechnungsformular Covid-19" - einen beträchtlichen Aufwand erfordert, genügt die Begründung der Rückforderung den Anforderungen der bundesgerichtlichen Rechtsprechung an die Begründungspflicht. Wie sich aus der Beschwerde ergibt, war eine sachgerechte Anfechtung beim Bundesverwaltungsgericht möglich. Folglich liegt keine Verletzung der Begründungspflicht vor. Da das Dispositiv des Einspracheentscheids auf Rückforderung eines konkreten Betrags lautet, ist eine Vollstreckbarkeit des Dispositivs sodann ohne Weiteres gegeben.

E. 4.1

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. 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). Als Abrechnungsperiode gilt ein Zeitraum von einem Monat oder von vier zusammenhängenden Wochen (Art. 32 Abs. 5 AVIG).

E. 4.2

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). Mangelnde Bestimmbarkeit des Arbeitsausfalls kann unter anderem daraus resultieren, dass sich die geschuldete Arbeitszeit, also die vertraglich vereinbarte oder ortsübliche Arbeitszeit (vgl. Art. 46 Abs. 1 AVIV), nicht ermitteln lässt. 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 (Art. 47 Abs. 3 lit. a i.V.m. Art. 42 Abs. 3 und Art. 31 Abs. 3 lit. a AVIG sowie Art. 46b AVIV; Urteil des BGer 8C_276/2019 vom 23. August 2019 E. 3.1). 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 BVGer B-3229/2024 vom 21. Februar 2025 E. 3.2).

E. 4.3

Die Beschwerdeführerin bringt vor, die Vorinstanz habe für den Nachweis der Arbeitszeiten zu Unrecht auf das Kassensystem POS abgestellt und nicht auf das Zeiterfassungssystem, in welchem alle Arbeitnehmenden ihre Arbeitszeiten selbstständig erfassen. Dies habe zu falschen Ergebnissen geführt. Die Lohnabrechnungen würden jeweils auf den im Zeiterfassungssystem erfassten Arbeitsstunden basieren, da diese die effektiv gearbeiteten Stunden der Angestellten darstellen würden. Das Kassensystem POS sei dahingegen betreffend Anwesenheit und Arbeitstätigkeit untauglich, denn es diene vielmehr dem Nachweis der Einnahmen aus Billettreservationen, Eintrittsverkauf, Kioskverkauf, Geschenkgutscheinen etc. Darüber hinaus sei es damit möglich, den Stand des Vorverkaufs und der Reservationen abzufragen, weshalb es den Schichtleitern und den Geschäftsführern als Management-Tool für die Planung des Personalbedarfs in den einzelnen Bereichen des Unterhaltungsbetriebs diene. Schliesslich seien aus dem POS-Kassensystem die Schichteinteilung und die aktuelle und geplante Präsenz der Angestellten ersichtlich. Der Verkauf von Billetts und von Kioskartikeln während den Pausen der Vorstellungen erfolge personell flexibel und je nach Andrang durch die jeweils zur Schicht aufgebotenen Arbeitnehmenden. Dabei seien die Kassenbedienungen an den einzelnen Standorten nicht personengebunden und es komme oft vor, dass eine angestellte Person die Kasse mit ihrem Login aufstarte und danach andere Angestellte ebenfalls über diese Kasse Verkäufe abrechnen oder bis zum Betriebsschluss mit diesem Login an der gleichen Kasse weiter bedienen. Diese flexible Handhabung der Kassenstationen habe die Vorinstanz insoweit berücksichtigt, als diese Übergaben von Einzelpersonen unterschriftlich bestätigt worden seien ("Listen Kino Kassenübergaben", Anhang A zur Einsprache). Sofern es jedoch zeitliche Diskrepanzen zwischen diesen unterschriftlichen Bestätigungen und dem POS-System gegeben habe, sei die Vorinstanz zu Unrecht von Widersprüchen ausgegangen und habe den POS-Einträgen Vorrang gegeben. Die im Backoffice und Büro arbeitenden Personen, die teilweise im Homeoffice gearbeitet hätten, hätten sich zudem nur gelegentlich zur Erledigung oder Überprüfung konkreter Aufgaben in das System POS eingeloggt, weshalb bei diesen Angestellten aufgrund der Logins und Logouts im System POS keine Rückschlüsse auf die effektiv geleisteten Arbeitszeiten gezogen werden könnten.

E. 4.4

Die Vorinstanz führt dagegen aus, etliche Arbeitnehmende der Beschwerdeführerin hätten sich früher im Kassensystem eingeloggt oder später aus diesem abgemeldet, als dies aus den Arbeitszeitkontrollen hervorgehe. Diese Mitarbeitenden hätten gemäss Kassensystem also länger gearbeitet als dies in der Arbeitszeitkontrolle erfasst worden sei. Trotz dieser Diskrepanzen habe die Vorinstanz zu Gunsten der Beschwerdeführerin nur die Arbeitszeit der entsprechenden Mitarbeitenden am entsprechenden Tag korrigiert, anstatt auf eine Unkontrollierbarkeit des Arbeitsausfalls zu schliessen. Konkret seien die Ein- bzw.

Ausloggzeiten im Kassensystem, welche ausserhalb der erfassten Arbeitszeiten in der betrieblichen Arbeitszeitkontrolle liegen, als Arbeitsbeginn und Arbeitsende festgelegt worden, woraus sich die korrigierten Arbeitszeiten ergeben. Auch die von der Beschwerdeführerin geschilderten zusätzlichen Funktionen des Kassensystems als Management-Tool, das beispielsweise Einsicht in Reservationen und Ticketverkäufe und gestützt darauf die Personalplanung ermögliche, seien als Arbeitsleistungen der Angestellten zu qualifizieren, weshalb sie in der Arbeitszeitkontrolle zu erfassen seien.

E. 4.5

In der Replik bringt die Beschwerdeführerin sodann vor, die Vorinstanz gehe trotz detaillierter Darlegung der Mehrfachbelegungen der Logins von einem falschen Systemverständnis aus und stelle auf das Kassensystem POS anstelle der Arbeitszeitkontrolle ab. Die installierte Arbeitszeitkontrolle sei korrekt und beweistauglich.

E. 4.6.1

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 rechtsgenügenden betrieblichen Arbeitszeitkontrolle wird ausschliesslich mit einer täglich fortlaufenden, zeitgleichen Arbeitszeiterfassung der von der Kurzarbeit betroffenen Mitarbeitenden Genüge getan (Urteil des BGer 8C_469/2011 vom 29. Dezember 2011 E. 6.2.1.2). Ein geltend gemachter Arbeitsausfall ist erst dann genügend kontrollierbar, wenn für jeden einzelnen Tag die geleistete Arbeitszeit überprüfbar ist (Urteil des BGer 8C_699/2022 vom 15. Juni 2023 E. 5.1.2).

E. 4.6.2

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 stetig festgehalten werden (Urteil des BVGer B-1143/2024 vom 10. September 2024 E. 3.3). Die gearbeiteten Stunden können elektronisch, mechanisch oder von Hand erfasst werden. Wesentlich ist allein, dass die Dokumentierung ausreichend detailliert ist und zeitgleich erfolgt. Zeitgleich ist eine Arbeitszeiterfassung dann, wenn die Einträge nachträglich nicht beliebig abgeändert werden können, ohne dass dies vermerkt wird (Urteil des BGer 8C_789/2023 vom 8. Januar 2025 E. 6.2.2).

E. 4.6.3

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 BVGer B-6131/2024 vom 4. März 2025 E. 4.4.3). 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 (BGE 150 V 249 E. 5.1.1 f. und E. 5.2; Urteil B-6131/2024 E. 4.4.3).

E. 4.6.4

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 OR (SR 220; Urteil 8C_699/2022 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. 4.6.5

Im Sozialversicherungsrecht ist das Beweismass der überwiegenden Wahrscheinlichkeit anzuwenden, sofern das Gesetz nicht etwas Abweichendes vorsieht. Die blosser 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 würdigt (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. 4.7

Vorliegend ist unbestritten, dass eine betriebliche (elektronische) Arbeitszeitkontrolle im Betrieb der Beschwerdeführerin besteht. Die Vorinstanz aberkennt die Kurzarbeitsentschädigung nur insoweit, als dass die Einträge im Zeiterfassungssystem nicht mit den Angaben aus dem Kassensystem übereinstimmen. Sofern zwischen diesen beiden Systemen zeitliche Diskrepanzen bestehen, hat die Vorinstanz jeweils die Ein- bzw. Ausloggzeiten in das Kassensystem als Arbeitsbeginn und Arbeitsende festgelegt. Die Beschwerdeführerin bestreitet nicht, dass zwischen dem Zeiterfassungssystem und dem Kassensystem Differenzen bestehen. Sie bringt auch nicht vor, die einzelnen dokumentierten Abweichungen seien unzutreffend. Vielmehr stellt sie sich auf den Standpunkt, dass die Einträge im Kassensystem für den Nachweis der Arbeitszeiten generell nicht zu berücksichtigen seien, weil lediglich auf das Zeiterfassungssystem abzustellen sei.

E. 4.8

Die Vorinstanz respektive die von ihr beauftragte Treuhandstelle hat anhand sämtlicher betrieblicher Unterlagen zu prüfen, ob eine rechtsgenügende betriebliche Arbeitszeitkontrolle vorliegt. Die Arbeitszeiterfassung kann sich dabei aus mehreren Dokumenten ergeben (Urteil B-3229/2024 E. 6.4). Zu den zur Verfügung stehenden Arbeitszeitznachweisen zählen im Falle der Beschwerdeführerin nicht nur die (manuellen oder via Stempeluhr erfassten) Einträge im Zeiterfassungssystem, sondern auch die Daten aus dem Kassensystem POS. Entgegen der Ansicht der Beschwerdeführerin spielt es keine Rolle, dass das von ihr verwendete Kassensystem nebst den "klassischen" Funktionen eines

Kassensystems (Erfassen der Einnahmen aus Billettreservationen, Eintrittsverkauf, Kioskverkauf, Geschenkgutscheinen etc.) auch ein für (cineastische) Veranstaltungen geeignetes Geschäftsführungssystem darstellt, mittels welchem der Stand von Vorverkäufen, Reservationen und Kioskverkäufen sowie der Personalbedarf und die Schichteinteilungen der Angestellten abgefragt werden können. Gerade aufgrund der personengebundenen Bedienung der Kassen respektive weil sich die einzelnen Mitarbeitenden bei Arbeitsbeginn in das Kassensystem einloggen und bei Arbeitsende sodann wieder ausloggen müssen, sind die Einträge beim Nachweis der Arbeitszeiten zu berücksichtigen und mit dem Zeiterfassungssystem zu vergleichen. Die Arbeitszeiterfassung hat insgesamt den Anforderungen an eine rechtsgenügende Arbeitszeiterfassung zu genügen (Urteil B-3229/2024 E. 6.4). Aus der Tatsache, dass das Zeiterfassungssystem für alle lohnrelevanten Faktoren wie Lohn, Ferienentschädigung, Überzeitentschädigung, Fehlzeiten, Krankentage etc. massgeblich ist, kann die Beschwerdeführerin nichts zu ihren Gunsten ableiten. Dies ändert nichts daran, dass die betrieblichen Unterlagen zum Nachweis der Arbeitszeit keine Unstimmigkeiten aufweisen dürfen (Urteil 8C_1026/2008 E. 4.2.2).

E. 4.9

Die ausreichende Kontrollierbarkeit der Arbeitszeit bzw. die Bestimmbarkeit des Arbeitsausfalls nach Art. 31 Abs. 3 Bst. a AVIG ist gemäss Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts eine materiellrechtliche Anspruchsvoraussetzung (*condition de fond*). Erweist sich diese Voraussetzung als nicht erfüllt, ist die Unrichtigkeit der Leistungszusprache begründet (BVG 2024 V/2 E. 3.6). Aus den Akten ist ersichtlich, dass die Einträge im Zeiterfassungssystem und im Kassensystem über Monate hinweg und bei verschiedenen Arbeitnehmenden teilweise divergieren. Aufgrund dieser Unstimmigkeiten musste die Vorinstanz zum Schluss kommen, dass das Erfordernis der genügenden Kontrollierbarkeit des Arbeitsausfalls (vgl. E. 4.6.1 ff.) nicht gegeben ist. Nichtsdestotrotz hat sie zu Gunsten der Beschwerdeführerin nicht pauschal deren Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung aberkannt, sondern die Arbeitszeiten der entsprechenden Arbeitnehmenden an den entsprechenden Arbeitstagen korrigiert. Dabei hat sie - wiederum zu Gunsten der Beschwerdeführerin - berücksichtigt, dass die Mitarbeitenden zum Teil ohne Loginwechsel an einer Kasse eines anderen Mitarbeitenden weitergearbeitet haben, sofern dies mittels schriftlicher Bestätigungen der Angestellten nachvollzogen werden konnte. Dass die Vorinstanz in Bezug auf die noch verbleibenden, nicht plausibel nachvollziehbaren Differenzen zwischen dem Zeiterfassungs- und Kassensystem zum Schluss gelangt ist, das Erfordernis der genügenden Kontrollierbarkeit sei nicht erfüllt und entsprechende Korrekturen vorgenommen hat, ist nicht zu beanstanden.

E. 4.10

Auch beim administrativ tätigen Personal, das sich gemäss Beschwerdeführerin nur gelegentlich zur Erledigung oder Überprüfung konkreter Aufgaben in das System POS eingeloggt habe, sind die Einträge im Kassensystem zu berücksichtigen. Selbst wenn die Logins nur im Rahmen einer kurzen Überprüfung erfolgt sein mögen, wurden jeweils Arbeitsleistungen erbracht. Dementsprechend kann - soweit die Log-Daten des Kassensystems nicht mit den Erfassungen in der Arbeitszeitkontrolle übereinstimmen - nicht zuverlässig festgestellt werden, ob und in welchem Umfang gearbeitet wurde.

E. 4.11

Folglich durfte die Vorinstanz ohne Bundesrecht zu verletzen davon ausgehen, dass der gegenüber der Arbeitslosenkasse ausgewiesene Arbeitsausfall beziehungsweise die Arbeitszeit - soweit vorliegend zu beurteilen - nicht bestimm- und kontrollierbar im Sinne von Art. 31 Abs. 3 Bst. a AVIG in Verbindung mit Art. 46b Abs. 1 AVIV ist.

E. 5.1

Die Behörde nimmt die ihr angebotenen Beweise ab, wenn diese zur Abklärung des Sachverhalts tauglich erscheinen (Art. 33 Abs. 1 VwVG). Die Beweisabnahmepflicht korreliert mit dem Recht des Betroffenen, Beweisanträge zu stellen und beantragte Beweise abnehmen zu lassen. Die Pflicht zur Beweisabnahme besteht unter der Voraussetzung, dass der Beweis form- und fristgerecht beantragt wird, der Beweisantrag erheblich und das anbotene Beweismittel zulässig ist. Der Beweis muss sich auf einen rechtserheblichen Umstand beziehen und tauglich sein, diesen Umstand zu beweisen. Auch wenn alle formellen und materiellen Voraussetzungen der Beweisabnahmepflicht erfüllt sind, kann die Behörde von der Beweisabnahme absehen, wenn der rechtserhebliche Sachverhalt bereits hinreichend geklärt ist (antizipierte Beweiswürdigung). Es liegt keine Verletzung des rechtlichen Gehörs vor, wenn eine Behörde auf die Abnahme beantragter Beweismittel verzichtet, weil sie auf Grund der bereits abgenommenen Beweise ihre Überzeugung gebildet hat und ohne Willkür in vorweggenommener (antizipierter) Beweiswürdigung annehmen kann, dass ihre Überzeugung durch weitere Beweiserhebungen nicht geändert würde (BGE 141 I 60 E. 3.3).

E. 5.2

Die von der Beschwerdeführerin gestellten Anträge auf zahlreiche Befragungen von Mitarbeitenden sind in antizipierter Beweiswürdigung abzuweisen, da daraus keine neuen Erkenntnisse für den zu beurteilenden Sachverhalt im Zusammenhang mit den vorliegend zu beurteilenden unterschiedlichen Arbeitszeiteinträgen im Zeiterfassungs- und Kassensystem zu erwarten sind. Dies umso mehr, als dass die Vorinstanz jeweils auf die schriftlichen Bestätigungen dieser Mitarbeitenden abgestellt hat, sofern diese nachvollziehbar und überprüfbar waren.

E. 6

Zusammenfassend ergibt sich, dass der angefochtene Einspracheentscheid vom 18. März 2024 gegen die Revisionsverfügung vom 12. Dezember 2023 betreffend Kurzarbeitsentschädigungen im Umfang von Fr. 83'242.80 nicht zu beanstanden ist. Die Anträge auf Aufhebung (Antrag 1) und Rückweisung (Antrag 2) erweisen sich als unbegründet. Die Beschwerde ist abzuweisen.

E. 7

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 (Urteile des BVGer B-6609/2016 vom 7. März 2018 E. 7 und 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. 5'000.-

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.