

# **BVGer B-3858/2025 vom 24. Oktober 2025**

Bundesverwaltungsgericht, 2025-10-24, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger\\_B-3858\\_2025](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_B-3858_2025)

FR: TAF B-3858/2025 du 24 octobre 2025

IT: TAF B-3858/2025 del 24 ottobre 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**

Anfechtungsobjekt im vorliegenden Beschwerdeverfahren bildet einzig der vorinstanzliche Einspracheentscheid vom 22. April 2025. Bei Erhebung einer Einsprache wird das Verwaltungsverfahren denn auch erst durch den Einspracheentscheid abgeschlossen, welcher die ursprüngliche Verfügung ersetzt (BGE 142 V 337 E. 3.2.1 in fine). Soweit die Beschwerdeführerin im vorliegenden Verfahren die Aufhebung der Revisionsverfügung vom 22. November 2024 beantragt, ist daher auf die Beschwerde nicht einzutreten.

### **E. 1.4**

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, soweit sie sich gegen den Einspracheentscheid vom 22. April 2025 richtet.

## **E. 2**

Gemäss Art. 57 Abs. 1 VwVG bringt die Beschwerdeinstanz eine nicht zum vornherein unzulässige oder unbegründete Beschwerde ohne Verzug der Vorinstanz und allfälligen Gegenparteien des Beschwerdeführers oder anderen Beteiligten zur Kenntnis, setzt ihnen Frist zur Vernehmlassung an und fordert gleichzeitig die Vorinstanz zur Vorlage ihrer Akten auf. Die Vorinstanz reichte ihre Vernehmlassung verspätet ein, nachdem das Bundesverwaltungsgericht eine Nachfrist zur Akteneinreichung angesetzt und festgehalten hatte, dass Vernehmlassungsadressaten zwar ausdrücklich oder konkludent auf eine Stellungnahme verzichten könnten, die Vorinstanz jedoch verpflichtet bleibe, die gesamten Akten einzureichen. Art. 32 Abs. 2 VwVG bestimmt, dass verspätete Parteivorbringen, die ausschlaggebend erscheinen, trotz der Verspätung berücksichtigt werden können. Trotz der "Kann"-Formulierung geht die herrschende Lehre von einer Verpflichtung zur Berücksichtigung verspäteter Parteivorbringen aus, sofern diese ausschlaggebend sind (BGE 136 II 165 E. 4.2). Allerdings wird es im Beschwerdeverfahren überwiegend für zulässig erachtet, Vorbringen ausser Acht zu lassen, die auf nachlässiger Prozessführung beruhen oder der Verschleppung des Prozesses dienen (BGE 136 II 165 E. 4.3; Julian Beriger, in: Bernhard Waldmann/Patrick L. Krauskopf [Hrsg.], Praxiskommentar Verwaltungsverfahrensgesetz, 3. Aufl., Zürich/Genf 2023 [nachfolgend: Praxiskommentar VwVG], Art. 57 N 21). Davon ist vorliegend nicht auszugehen. Die Vorinstanz erklärt, die Verfügung vom 16. Juni 2025 sei infolge eines Versehens in der Postverarbeitung fehlerhaft erfasst worden, weshalb die angesetzte Frist verstrichen sei. Das Versehen sei bemerkt worden, als ihr die Verfügung mit der Nachfrist zur Akteneinreichung am 2. September 2025 zugestellt worden sei. Daraufhin habe die Vorinstanz umgehend die Rechtsvertreter mandatiert, die dem Gericht am 5. September 2025 die Vernehmlassung eingereicht hätten. Vor diesem Hintergrund ist die Vernehmlassung der Vorinstanz gestützt auf Art. 32 Abs. 2 VwVG zu berücksichtigen. Eine Fristwiederherstellung braucht es dazu nicht. Das (bedingte) Gesuch um Fristwiederherstellung für den Fall, dass das Gericht ein solches verlangen sollte, ist damit gegenstandslos.

### **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. 3.2.1**

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 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. 3.2.2**

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. 3.2.3**

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. 3.2.4**

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 (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. 3.3**

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, Praxiskommentar VwVG, 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. 3.4**

Im Sozialversicherungsrecht ist das Beweismass der überwiegenden Wahrscheinlichkeit anzuwenden, sofern das Gesetz nicht etwas Abweichendes vorsieht. Die blossе 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 Vorinstanz begründet die verfügte Rückforderung mit der mangelnden Überprüfbarkeit des geltend gemachten Arbeitsausfalls aufgrund der fehlenden betrieblichen Arbeitszeitkontrolle für die Abrechnungsperioden März 2020 bis Februar 2022. Die Beschwerdeführerin habe an der Arbeitgeberkontrolle keine Arbeitszeitkontrolle vorlegen können. Diesen Sachverhalt habe der anwesende und bevollmächtigte Treuhänder der Beschwerdeführerin unterschriftlich bestätigt. Plausibilisierungsversuche anhand anderer betrieblicher Unterlagen seien nicht möglich gewesen. Der bevollmächtigte Treuhänder der Beschwerdeführerin sei darauf hingewiesen worden, dass ohne Arbeitszeitkontrolle eine

Aberkennung in erheblichem Umfang erfolgen könne. Daraufhin habe er mehrfach mit dem Geschäftsführer telefoniert, der im Ausland gewesen sei. Es habe dennoch keine Arbeitszeitkontrolle vorgelegt werden können. Schliesslich habe der Treuhänder das Formular "geprüfte Unterlagen" unterzeichnet und erklärt, die Kurzarbeitsanträge seien auf der Basis der "Rapporte über die wirtschaftlich bedingten Ausfallstunden" erstellt worden, die vom Geschäftsführer zur Verfügung gestellt worden seien. Um sicherzustellen, dass der Betrieb tatsächlich keine Arbeitszeitkontrolle habe, hätten sich die Prüfer der beauftragten Treuhandstelle anschliessend zum Sitz des Betriebs begeben. Die dort anwesende Direktorin ("Head of Administration") habe mündlich bestätigt, dass keine Arbeitszeitkontrollen vorhanden seien.

#### **E. 4.2**

Die Beschwerdeführerin rügt, die Vorinstanz gehe von falschen Tatsachen aus und ziehe gestützt darauf falsche Rechtsfolgerungen. Auch die Begründung des angefochtenen Entscheids sei unangemessen. Dem Treuhänder sei nicht bekannt gewesen, dass eine betriebliche Arbeitszeitkontrolle geführt worden sei, weshalb er anlässlich der Arbeitsgeberkontrolle fälschlicherweise bestätigt habe, dass keine solche vorliege. Es treffe nicht zu, dass er am Tag der Arbeitsgeberkontrolle den Geschäftsführer der Beschwerdeführerin angerufen habe, was das ins Recht gelegte Anrufprotokoll belege. Auch auf dem Festnetzanschluss des Betriebs seien keine Anrufe des Treuhänders verzeichnet. Die "Head of Administration" habe keine Bestätigung gegenüber der beauftragten Treuhandstelle abgegeben, wonach keine betriebliche Arbeitszeitkontrolle vorhanden sei. Selbst wenn sie dies getan haben sollte, sei dies auf ihr Unwissen zurückzuführen. Es bleibe dabei, dass dem Treuhänder und der "Head of Administration" leider nicht bekannt gewesen sei, dass die Beschwerdeführerin eine betriebliche Arbeitszeitkontrolle geführt habe. Die im Einspracheverfahren eingereichte Arbeitszeitkontrolle sei nach Art. 32 Abs. 2 VwVG zu berücksichtigen. Massgebender Zeitpunkt für den dem erstinstanzlichen Entscheid zugrunde liegenden Sachverhalt sei derjenige der Fällung des (Einsprache-) Entscheids. Einschränkungen zu diesem Grundsatz seien nicht vorgesehen.

#### **E. 4.3.1**

Das Verfahren vor einer Bundesbehörde im Geltungsbereich des ATSG (das vorliegend gestützt auf Art. 1 Abs. 1 AVIG anwendbar ist, oben E. 1.2) richtet sich nach dem Verwaltungsverfahrensgesetz, ausser wenn sie, wie vorliegend, über sozialversicherungsrechtliche Leistungen, Forderungen und Anordnungen entscheidet (Art. 55 Abs. 2 ATSG; vgl. Art. 3 Bst. dbis VwVG; Diana Oswald, 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. 55 N 32). Entscheidet eine Bundesbehörde über entsprechende Leistungen, Forderungen und Anordnungen, richtet sich das Verfahren zunächst nach den Art. 27 bis Art. 54 ATSG (was etwa die Notwendigkeit der Durchführung eines Einspracheverfahrens mit sich bringt) beziehungsweise nach dem anzuwendenden versicherungszweigspezifischen Einzelgesetz. Soweit damit ein Verfahrensbereich nicht abschliessend geregelt wird, kommt ergänzend das Verwaltungsverfahrensgesetz zur Anwendung (Art. 55 Abs. 1 ATSG; BGE 144 V 97 E. 3.4; Urteil des BVer B-1206/2024 vom 14. August 2024 E. 4.8; Diana Oswald, SK-ATSG, Art. 55 N 15 und N 35).

### **E. 4.3.2**

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, 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; zum Ganzen Urteil des BVGer B-1932/2025 vom 22. August 2025 E. 4.4).

### **E. 4.3.3**

Bei Kurzarbeitsentschädigung werden Leistungen aufgrund summarischer Abklärungen provisorisch gewährt und ein gründliches Beweisverfahren findet erst nachträglich anlässlich einer Arbeitgeberkontrolle statt (Urteile des EVG C 269/03 vom 25. Mai 2004 E. 3.2.1 und C 223/00 vom 5. Februar 2001 E. 4 a/bb; Urteil des BVGer B-1932/2025 vom 22. August 2025 E. 4.3). Die Arbeitszeitkontrolle für den Bezugszeitraum März 2020 bis Februar 2022 wurde an der Arbeitgeberkontrolle nicht vorgelegt. Sie gilt damit als nachträglich eingereicht. Nach der Rechtsprechung wird verlangt, dass die betriebliche 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). Wenn sie - wie die Beschwerdeführerin offenbar der Ansicht ist - in diesem Zeitpunkt lediglich vorhanden ist, aber nicht vorgelegt und gegebenenfalls auch nicht erklärt wird, wo sie einzusehen ist, damit die beauftragte Treuhandstelle das Beweisverfahren durchführen kann, verletzt die Beschwerdeführerin ihre Mitwirkungspflicht (Urteil des BVGer B-1932/2025 vom 22. August 2025 E. 5.3.3). Entgegen der Ansicht der Beschwerdeführerin muss sie sich das (behauptete) Unwissen und Handeln des bevollmächtigten Treuhänders anrechnen lassen. Laut Vollmacht vom 4. Oktober 2024 war der Treuhänder zur Vertretung der Beschwerdeführerin bei der Prüfung der Kurzarbeitsentschädigung durch die Vorinstanz berechtigt. Die Beschwerdeführerin kann sich nicht darauf berufen, dass er das Formular "irrtümlich" unterzeichnet habe, weshalb auch der Antrag auf Zeugeneinvernahme des Treuhänders zu diesem Umstand abzuweisen ist. Die Vorinstanz beziehungsweise die beauftragte Treuhandstelle muss davon ausgehen können, dass Hilfspersonen und bevollmächtigte Vertreter korrekt und vollständig informiert sind. Die Hilfsperson ist so zu instruieren, dass sie alles Notwendige für das Geschäft, mit dessen Vertretung sie betraut ist, wissen muss. Dieses Versäumnis muss sich die Beschwerdeführerin anrechnen lassen. Vor diesem Hintergrund ist es auch unerheblich, ob der bevollmächtigte Treuhänder tatsächlich versucht hat, den Geschäftsführer telefonisch im Ausland oder auf dem Festnetzanschluss des Betriebs zu erreichen oder nicht, und ob die Verwaltungsleiterin des Betriebs tatsächlich gegenüber der beauftragten Treuhandstelle mündlich bestätigt hat, dass im fraglichen Zeitraum keine Arbeitszeitkontrolle geführt wurde. Auf die von der

Beschwerdeführerin beantragte Zeugenaussage des Geschäftsführers zum Anrufprotokoll ist daher zu verzichten.

#### **E. 4.3.4**

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. 3.2.3). Dies ist nachfolgend zu prüfen.

#### **E. 4.4.1**

Die Beschwerdeführerin macht geltend, die eingereichten Arbeitszeitkontrollen seien unzweifelhaft authentisch, weshalb auf sie abzustellen sei. Damit werde auch das irrtümlich durch den Treuhänder unterzeichnete Formular "geprüfte Unterlagen" entkräftet. Für einen Mitarbeiter sei die Arbeitszeitkontrolle als Exceldokument geführt worden. Aus den Metadaten ergebe sich, dass er die letzte Änderung am 26. Januar 2022 um 15:09 Uhr vorgenommen habe. Seither sei das Dokument nicht mehr verändert worden. In Excel liessen sich nur die Metadaten zu Autoren und Bearbeitern von Dateien verändern, nicht aber die Zeitangaben. Diese seien nur über den komplexen Umweg der Systemzeitänderung eines Geräts abänderbar. Die Vorinstanz vermöge mit ihrer Behauptung, Metadaten seien manuell veränderbar, den Nachweis der Authentizität des Dokuments nicht zu entkräften. Die Arbeitszeitkontrollen der übrigen drei Mitarbeitenden seien handschriftlich geführt und vom Vorgesetzten jeweils visiert worden. Die handschriftlich geführten Stundenrapporte variierten innerhalb einzelner Monate betreffend Start- und Endzeit, auch wenn die Dauer der Arbeitszeit oft unverändert geblieben sei. Dieser Umstand sei ein Indiz für die tägliche fortlaufende Aufzeichnung. Der implizite Vorwurf der Urkundenfälschung werde zurückgewiesen. Es sei mit überwiegender Wahrscheinlichkeit davon auszugehen, dass die handschriftlichen Urkunden tatsächlich aus dem relevanten Zeitraum stammten. Wenn die Vorinstanz die Frage der Authentizität der handschriftlich erfassten Arbeitszeitrapporte in Zweifel ziehe, hätte sie die diesbezüglich angebotenen Beweise (Zeugeneinvernahmen) abnehmen müssen, weil dieser Umstand entscheidend sei. Indem sie dies unterlassen habe, habe sie den Untersuchungsgrundsatz verletzt. Für den Fall, dass das Gericht ebenfalls Zweifel an der Authentizität der vorgelegten Arbeitszeitrapporte habe, würden Zeugeneinvernahmen beantragt. Die hohen beweismässigen Hürden für nachträglich eingereichte Dokumente sowie an den Nachweis von deren Authentizität lasse sich aufgrund des im Sozialversicherungsrecht geltenden Beweismasses der überwiegenden Wahrscheinlichkeit nicht rechtfertigen. Das Beweismass werde überdehnt. Das sei eine Rechtsverletzung. Die Vorinstanz versuche, mit mehr oder weniger an den Haaren herbeigezogenen Szenarien und teilweise ehrenrührigen Unterstellungen die überzeugenden Beweise der Beschwerdeführerin zu entkräften.

#### **E. 4.4.2**

Die Vorinstanz erklärt, die Rechtsgrundlage für die Anforderung der Authentizität sei Art. 31 Abs. 3 Bst. a AVIG in Verbindung mit Art. 46b Abs. 1 AVIV, woraus die jederzeitige Kontrollierbarkeit folge. Die nachgereichten Unterlagen seien nicht authentisch und daher nicht zu berücksichtigen. Es sei unklar, wann sie erstellt worden seien. Es könne nicht ausgeschlossen werden, dass die Exceldatei und die handschriftlichen Unterlagen

nachträglich erstellt oder verändert worden seien. Bei der Exceldatei sei nicht sichergestellt, dass die Einträge nicht beliebig nachträglich hätten abgeändert werden können, ohne dass dies vermerkt würde. Es treffe nicht zu, dass Metadaten einer Exceldatei nicht geändert werden könnten. Eine kurze Google-Recherche führe zu einer entsprechenden Anleitung. Im Übrigen belegten auch die Unterlagen der Beschwerdeführerin, dass Metadaten veränderbar seien: Auf S. 14 der Einsprache vom 18. Dezember 2024 habe die Beschwerdeführerin einen Screenshot von den Eigenschaften der nachgereichten Exceldatei eingereicht, die als Erstellungsdatum den 18. Dezember 2019, 16:03 Uhr, ausweise. Die Version, welche die Rechtsvertreterinnen der Beschwerdeführerin später eingereicht hätten, weise jedoch als Erstellungsdatum den 8. März 2003, 14:42 Uhr, aus. Somit seien die Metadaten keineswegs unveränderlich und vermöchten auch nicht die Authentizität der Datei zu belegen. Die handschriftlichen Arbeitszeitkontrollen seien undatiert, veränderlich und äusserlich auffallend uniform (gleiche Handschrift, gleicher Stift usw.). Es sei offensichtlich, dass sie nicht täglich fortlaufend geführt worden seien. Der bevollmächtigte Treuhänder und die Direktorin hätten am Kontrolltermin bestätigt, dass keine Arbeitszeitkontrolle existierte. Es genüge, wenn die Tatsachendarstellung der Beschwerdeführerin erschüttert werde, weil mehrere Personen bestätigt hätten, dass keine betriebliche Arbeitszeitkontrolle für den massgeblichen Zeitraum bestehe. Im Übrigen werfe die Vorinstanz der Beschwerdeführerin keine Urkundenfälschung vor; diese Ausführungen gingen an der Sache vorbei. Die Vorinstanz könne keine Zeugen einvernehmen. Ausserdem sei wegen des Erfordernisses der Zeitgleichheit der Arbeitszeiterfassung auf eine nachträgliche Befragung von Mitarbeitenden zu verzichten.

#### **E. 4.4.3**

Die von der Vorinstanz angeführten Umstände sprechen gegen die Authentizität der nachgereichten Arbeitszeitkontrolle. Insbesondere wurden sämtliche von Hand erfassten Arbeitsstunden wohl stets von derselben Person eingetragen. Es ist daher fraglich, ob die handschriftliche Arbeitszeitkontrolle tatsächlich jeweils fortlaufend geführt worden ist (vgl. Urteil des EVG C 35/03 vom 25. März 2004 E. 4 in fine; Urteil des BVGer B-3364/2011 vom 14. Juni 2012 E. 4.2.2). Die Forderung nach Authentizität der nachgereichten Zeiterfassung - verstanden als echtzeitliche, täglich fortlaufende Aufzeichnung der Arbeitsstunden - entspricht der bundesgerichtlichen Praxis (BGE 150 V 249 E. 5.2). Vorliegend bestehen zumindest erhebliche Zweifel an der Authentizität der nachgereichten Arbeitszeitkontrollen, welche die Beschwerdeführerin nur mit dem Hinweis darauf, dass die Unterlagen nicht verändert worden seien und zeitgleich erstellt worden seien, nicht ausräumen kann. Jedenfalls sind die nachgereichten Arbeitszeitkontrollen aber inhaltlich ungenügend, was nachfolgend aufgezeigt wird (unten E. 4.5).

#### **E. 4.4.4**

Vorliegend hat die Vorinstanz auf die von der Beschwerdeführerin in ihrer Einsprache beantragten Zeugenbefragungen verzichtet, allerdings ohne dies ausdrücklich zu begründen. Es ist unklar, ob die Vorinstanz überhaupt Zeugeneinvernahmen durchführen könnte (vgl. Art. 14 Abs. 1 VwVG; Urteil des BVGer B-1806/2021 vom 22. Februar 2022 E. 3.6; vgl. aber Jürg Bickel, Praxiskommentar Verwaltungsverfahrensgesetz, Art. 14 N 30, der ausführt, eine Zeugeneinvernahme dürfe durch eine in Art. 14 Abs. 1 VwVG nicht erwähnte Behörde immer dann angeordnet werden, wenn der Zeuge damit einverstanden sei; vgl. auch Christoph Auer/Anja Martina Binder, in: Christoph Auer/Markus Müller/Benjamin Schindler [Hrsg.], VwVG Kommentar, 2. Aufl., Zürich/St. Gallen 2019, Art. 14 N 6).

Jedenfalls kann sie aber schriftliche Auskünfte einholen (Art. 1 AVIG i.V.m. Art. 28 Abs. 3 ATSG, Art. 43 Abs. 1 ATSG, Art. 12 Bst. c VwVG; vgl. dazu Urteil des BVerG B-4557/2022 vom 17. November 2023 E. 6.2.6 f.). Dass sie davon abgesehen hat, weil sie aufgrund 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, bedeutet keine Verletzung des rechtlichen Gehörs (BGE 144 II 427 E. 3.1.3, BGE 141 I 60 E. 3.3).

#### **E. 4.4.5**

Die Beschwerdeführerin erneuert die Anträge auf Zeugnis von zwei Mitarbeitenden und eine Parteiaussage des Geschäftsführers vor Bundesverwaltungsgericht zum Beweis der Authentizität der nachgereichten Arbeitszeitkontrolle. In antizipierter Beweiswürdigung ist darauf zu verzichten, da unbestritten ist, dass die Unterlagen erst im Einspracheverfahren und damit nachträglich eingereicht wurden, und nicht erwartet werden kann, dass sich die Mitarbeitenden und der Geschäftsführer im Rahmen einer Befragung zur Authentizität der fraglichen Unterlagen abweichend von den Ausführungen in der Beschwerdeschrift äussern würden.

#### **E. 4.5.1**

Die Beschwerdeführerin macht geltend, die Arbeitszeiterfassung entspreche den arbeitsgesetzlichen Vorgaben (Art. 46 des Arbeitsgesetzes vom 13. März 1964 [ArG, SR 822.11] i.V.m. Art. 73 Abs. 1 der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz vom 10. Mai 2000 [ArGV 1, SR 822.111]), weshalb sie rechtsgenügend sei. Die täglichen und wöchentlichen Arbeitszeiten sowie ihre Lagen seien ausgewiesen. Pausen seien nicht erfasst, weil die Angestellten meistens nur eine bis eineinhalb Stunden pro Tag gearbeitet hätten. Gemäss Arbeitsgesetz sei eine erste Pause von einer Viertelstunde erst nach einer Arbeitszeit von 5.5 Stunden zu machen und es seien nur Pausen von mehr als einer halben Stunde zu erfassen. In Monaten, in denen normal gearbeitet worden sei (bspw. im Juli und August 2020), seien auch Pausen, Ferien und andere Abwesenheiten erfasst worden. Hintergrund der uniformen Arbeitszeiten sei, dass während der Pandemie sehr spezifische Öffnungszeiten beachtet worden seien, die auch den internationalen Partnern kommuniziert worden seien. In diesen Zeiten seien die Mitarbeitenden im Homeoffice erreichbar gewesen, hätten Buchungen storniert, Reservationen verschoben, neue Reisedaten besprochen, Telefonate mit Partnern in der Schweiz koordiniert, Vertragsverhandlungen geführt, administrative Aufgaben erledigt und Konsultationen mit Gästen und Partnern geführt. Deshalb wirke die Arbeitszeiterfassung gleichförmig. Die Mehrheit der Angestellten und Kunden sei japanischer Herkunft. Pünktlichkeit und Genauigkeit seien daher sehr wichtig. Da keine anderen Arbeiten als die genannten angefallen seien, habe sich die Arbeitszeit auf die vereinbarten Zeitfenster reduziert und es sei nicht notwendig gewesen, länger zu arbeiten. Tatsächlich sei es eher so gewesen, dass die Angestellten während weniger als den ausgewiesenen Zeiten effektiv Arbeit gehabt hätten, was das stets pünktliche Arbeitsende erkläre. Die handschriftlich geführten Stundenrapporte variierten innerhalb einzelner Monate betreffend Start- und Endzeit, auch wenn die Dauer der Arbeitszeit oft unverändert geblieben sei. Die Vermerke auf den handschriftlichen Arbeitszeitrapporten ("simplified reporting as agreed", "usual working hours until resignation as agreed") seien unbeachtlich, weil die Rapporte gar nicht "simplified" gewesen seien und den gesetzlichen Anforderungen entsprochen hätten.

#### **E. 4.5.2**

Die Vorinstanz führt aus, selbst wenn von der Authentizität der nachgereichten Unterlagen ausgegangen werden könnte, seien diese aufgrund der teilweise über Monate hinweg uniformen Arbeitszeiten unglaubwürdig und erfüllten die materiell-rechtlichen Anforderungen gemäss Art. 31 Abs. 3 Bst. a AVIG i.V.m. Art. 46b Abs. 1 AVIV an eine rechtsgenügende Arbeitszeitkontrolle offensichtlich nicht. Es seien bloss fixe Arbeitszeiten (Blockzeiten) aufgeführt. Das sei für die Kontrollierbarkeit der Arbeitszeit und der geltend gemachten Ausfallstunden untauglich, selbst wenn Blockzeiten vertraglich einzuhalten gewesen wären. Auch bei fixen Arbeitszeiten müsse die effektiv gearbeitete Zeit erfasst werden, um glaubhaft darzulegen, inwieweit ein Arbeitsausfall vorhanden sei. Bei einem Arbeitnehmer seien vom 23. März 2020 bis Ende Oktober 2021 an sämtlichen Arbeitstagen 1.5 Stunden, jeweils von 10:30 bis 12 Uhr erfasst. Im November 2021 habe dieser Arbeitnehmer stets um 10:30 Uhr begonnen und bis um 12:11 Uhr gearbeitet. Im Dezember 2021 habe er von 9 bis 17:30 Uhr und im Januar 2022 mehrheitlich neun Stunden gearbeitet. Es sei unglaubhaft, dass dabei die effektiven Arbeitszeiten ausgewiesen seien. Es handle sich offenkundig um eine standardisierte Erfassung von fixen Arbeitszeiten. Bei den drei weiteren Angestellten seien die Arbeitszeiten wöchentlich oder monatlich nach den gleichen Schemata erfasst: bei Mitarbeiter 1 ab dem 23. März 2020 bis Oktober 2021 täglich 0:48 Std. ab 8 oder 14 Uhr, von November 2021 bis Februar 2022 täglich 1:36 Std. ab 8 Uhr; bei Mitarbeiterin 2 ab dem 23. März 2020 bis Ende Juni 2020 täglich 1:30 Std jeweils ab 9, 10 oder 13 Uhr, ab Juli bis September 2020 täglich 8 Std. jeweils ab 9 Uhr; bei Mitarbeiterin 3 ab Dezember 2020 bis Mai 2021 täglich 1:30 Std. jeweils ab 9 Uhr mit zwei Ausnahmen. Es sei realitätsfremd, dass über einen solch langen Zeitraum stets exakt gleich lange gearbeitet worden sei. Teilweise werde am Rand vermerkt, dass es sich um vereinfachte Rapporte gehandelt habe, womit aus den Unterlagen selbst hervorgehe, dass sie nicht die tatsächlichen Arbeitszeiten und Ausfallstunden auswiesen. Die Unterlagen seien zudem nicht genügend detailliert, es fehlten insbesondere Angaben über Absenzen (Ferien, Unfall, Krankheit, Militärdienst usw.). Es sei irrelevant, ob die Anforderungen nach dem Arbeitsgesetz und der zugehörigen Verordnung erfüllt seien. Es handle sich um eine Leistung aus der Arbeitslosenversicherung, weshalb ausschliesslich die Anforderungen nach dieser Gesetzgebung gälten. Die Ausführungen der Beschwerdeführerin zu den Blockzeiten und dem japanischen Markt seien Schutzbehauptungen. Es sei schlicht realitätsfremd, dass die Arbeitnehmenden während Monaten immer auf die Minute genau zu den exakt gleichen Zeiten gearbeitet haben sollen. Der Hinweis, dass vertraglich festgelegte Arbeitszeiten eingehalten worden seien, sei nach der Rechtsprechung unbehelflich. Vorliegend handle es sich um schematisch vereinfachte Aufstellungen, die nicht die tatsächlichen Arbeits- und Ausfallstunden auswiesen.

#### **E. 4.5.3**

Die vorinstanzlichen Feststellungen zu den nachgereichten Arbeitszeitkontrollen sind zutreffend: Die standardisierten Erfassungen der Arbeitszeit beginnen am 23. März 2020 und enden Anfang Januar 2022 (Exceldokument) und Ende Februar 2022 (handschriftliche Arbeitszeitkontrollen). Die Erfassung von Blockzeiten oder fixen Arbeitszeiten genügt jedoch nicht, um die Kontrollierbarkeit des Arbeitsausfalls nach Art. 46b Abs. 1 AVIV zu gewährleisten (vgl. Urteile des BGer 8C\_728/2023 vom 15. Mai 2024 E. 5.2 in fine und 8C\_652/2012 vom 6. Dezember 2012 E. 4; Urteil des EVG C 115/06 vom 4. September 2006 E. 2.2; Urteil des BVGer B-5454/2022 vom 16. August 2024 E. 4.2). Auch bei fixen

Arbeitszeiten muss die effektiv gearbeitete Zeit erfasst werden, um glaubhaft darzulegen, inwieweit ein wirtschaftlich bedingter Arbeitsausfall vorliegt (BVGE 2021 V/2 E. 3.5.1; Urteil des BVGer B-1097/2024 vom 30. Juli 2025 E. 2.5 in fine). Es genügt auch nicht, wenn die Arbeitgeberin lediglich eine An- und Abwesenheitskontrolle führt; vielmehr bedarf es Angaben über die täglich geleistete Arbeitszeit (Urteil des BVGer B-6200/2011 vom 13. Februar 2012 E. 2.2). Bei ausnahmslos stets gleich langer Arbeitsdauer sind aber ohnehin Zweifel angebracht, ob die angegebene Arbeitszeit der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit entspricht (Urteile des BVGer B-3256/2025 vom 5. September 2025 E. 5.7.1 [noch nicht rechtskräftig] und B-3996/2013 vom 27. Mai 2014 E. 7.3 in fine). Im Umkehrschluss bedeutete dies ansonsten, dass die Mitarbeitenden über einen längeren Zeitraum einen wirtschaftlich bedingten Arbeitsausfall im identischen Umfang zu verzeichnen hatten, was unwahrscheinlich ist. Es ist auch nicht überspitzt formalistisch, wie die Beschwerdeführerin vorbringt, dass die Vorinstanz die Arbeitszeitkontrolle unter anderem wegen der Eintragung von fixen Blockzeiten nicht berücksichtigt (vgl. Urteil des BVGer B-5454/2022 vom 16. August 2024 E. 4.4).

#### **E. 4.5.4**

Hinzu kommt, dass die handschriftliche Arbeitszeitkontrolle und das Excelandokument lediglich Angaben zu den Arbeitszeiten in Form der bereits erwähnten fixen Arbeitszeiten oder Blockzeiten beinhalten. Absenzen sind - mit Ausnahme von Ferientagen im Excelandokument (jeweils mit "F" bezeichnet) - keine erfasst, auch allfällige Mehrstunden sind nicht ausgewiesen. Gemäss der Arbeitszeitkontrolle gab es im gesamten Bezugszeitraum von knapp zwei Jahren beispielsweise keine einzige krankheitsbedingte Abwesenheit und es wurden - ausser von einem Mitarbeiter - keine Ferientage bezogen. Entgegen der Ansicht der Beschwerdeführerin wurde durch die Rechtsprechung bestätigt, dass diese Angaben notwendig sind (vgl. Urteil des BGer 8C\_731/2011 vom 24. Januar 2012 E. 3.4 betr. Schlechtwetterentschädigung). Die vorliegenden Unterlagen bilden daher keinen zuverlässigen Beleg über die tatsächlich geleisteten Arbeitszeiten und wirtschaftlich bedingten Ausfallstunden (oben E. 3.2.1 f.).

#### **E. 4.5.5**

Entgegen der Ansicht der Beschwerdeführerin ist es unerheblich, ob die betriebliche Arbeitszeitkontrolle mit Blick auf die Arbeitsgesetzgebung genügt (vgl. BVGE 2021 V/2 E. 4.8). Vorliegend geht es um den Bezug einer Leistung aus der Arbeitslosenversicherung, wofür unter anderem Art. 31 Abs. 3 Bst. a AVIG i.V.m. Art. 46b Abs. 1 AVIV zu erfüllen sind. Die Zielsetzung des Arbeitsgesetzes unterscheidet sich wesentlich von derjenigen des Arbeitslosenversicherungsgesetzes, das - soweit vorliegend interessierend - den versicherten Personen einen angemessenen Ersatz für Erwerbsausfälle wegen Kurzarbeit garantieren will (Art. 1a Abs. 1 Bst. b AVIG). Die Arbeitslosenversicherungsgesetzgebung verlangt einen gewissen Detaillierungsgrad der betrieblichen Arbeitszeitkontrolle (oben E. 3.2.1 f.; Urteil des BVGer B-4895/2023 vom 19. April 2024 E. 3.6.7). Die Beschwerdeführerin war im Hinblick auf die Geltendmachung des Anspruchs auf Kurzarbeitsentschädigung verpflichtet, den Arbeitsausfall im Rahmen einer überprüfbaren, namentlich die - tatsächlich entstandenen - wirtschaftlich bedingten Ausfallstunden deklarierenden Arbeitszeitkontrolle zu erfassen, worauf die Arbeitgeber in zahlreichen Informationsquellen, über welche die Beschwerdeführerin verfügte, aufmerksam gemacht werden (Urteil des BGer 8C\_469/2011 vom 29. Dezember 2011 E. 6.2.2; Hinweis auf dem Formular "Voranmeldung von Kurzarbeit"; Hinweis auf den Bewilligungsverfügungen der

kantonalen Amtsstelle; Info-Service-Broschüre "Kurzarbeitsentschädigung", Ziff. 6 und 7). 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-1932/2025 vom 22. August 2025 E. 5.4.4, B-2601/2017 vom 22. August 2018 E. 4.2 und B-4689/2018 vom 14. Januar 2019 E. 2.8). Die Arbeitszeiterfassung soll nachweisen, ob der geltend gemachte Arbeitsausfall auch tatsächlich vorlag (dann wird Kurzarbeitsentschädigung ausgerichtet) oder ob in dieser Zeit nicht umgekehrt gearbeitet wurde (dann besteht kein Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung, sondern auf regulären Lohn; Urteil des BVGer B-5851/2020 vom 12. Dezember 2022 E. 3.5.2). Um den Umfang, in dem gearbeitet wurde, vermindert sich die Leistung der Arbeitslosenkasse (vgl. Urteil des BVGer B-4557/2022 vom 17. November 2023 E. 6.6.2, zusammenfassend bestätigt in Urteil des BGer 8C\_16/2024 vom 9. Juli 2024 E. 6.1).

#### **E. 4.6**

Ist der Arbeitsausfall für die Durchführungsorgane der Arbeitslosenversicherung, wie vorliegend, 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 März 2020 bis Februar 2022 kein Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung besteht, nicht zu beanstanden.

#### **E. 5.1**

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 wiedererwägungsweises 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. 5.2**

Die Ausgleichsstelle der Arbeitslosenversicherung, die im SECO geführt wird (Art. 83 Abs. 3 AVIG), überprüft unter anderem die Auszahlungen der Kassen und überwacht die Entscheide der kantonalen Amtsstellen (Art. 83 Abs. 1 Bst. d und l AVIG). Sie und die von ihr beauftragten Treuhandstellen prüfen stichprobenweise bei den Arbeitgebern die ausbezahlten Kurzarbeitsentschädigungen (Art. 83a AVIG ["Revision und Arbeitgeberkontrolle"] und 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). Die Revision der Auszahlungen stellt ein systematisch durchgeführtes und methodisch auf die Erfassung einer Vielzahl von Fällen ausgerichtete Wiedererwägungsverfahren (mit den dabei geltenden Grundsätzen: zweifelloser Unrichtigkeit der formell rechtskräftigen Leistungsverfügung, Berichtigung von erheblicher Bedeutung; vgl. Art. 53 Abs. 2 ATSG) dar, wobei nicht die Verwaltungsstelle, welche die Leistungsverfügungen erlassen hat, auf die Angelegenheit zurückkommt, sondern die dafür vom Gesetz vorgesehene höchste verantwortliche Instanz in Form der Ausgleichsstelle (Urteil des BGer 8C\_469/2011 vom 29. Dezember 2011 E. 5).

### **E. 5.3**

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). Zweifelloser 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, in: Ueli Kieser/Matthias Kradolfer/Miriam Lendfers [Hrsg.], Schulthess Kommentar zum Bundesgesetz über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts, 5. Aufl., Zürich/Genf 2024, Art. 53 N 72).

### **E. 5.4**

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. 262'314.20.- für den Zeitraum März 2020 bis Februar 2022 ergibt sich aus der mangelnden Bestimmbarkeit beziehungsweise Kontrollierbarkeit des Arbeitsausfalls und der Arbeitszeit nach Art. 31 Abs. 3 Bst. a AVIG. 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. 6**

Der angefochtene Einspracheentscheid vom 22. April 2025 gegen die Rückforderungsverfügung betreffend Kurzarbeitsentschädigung im Umfang von Fr. 262'314.20 ist bundesrechtlich nicht zu beanstanden. Die Beschwerde erweist sich als unbegründet und ist abzuweisen, soweit darauf einzutreten ist.

## **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 (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. 5'200.- 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.