

BVGer B-5746/2024 vom 29. Oktober 2025

Bundesverwaltungsgericht, 2025-10-29, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_B-5746_2024

FR: TAF B-5746/2024 du 29 octobre 2025

IT: TAF B-5746/2024 del 29 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. und Art. 33 Bst. d des Verwaltungsgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005, VGG, SR 173.32).

E. 1.2

Soweit das VGG nichts anderes bestimmt (Art. 37 VGG), richtet sich das Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht nach dem Verwaltungsverfahrensgesetz vom 20. Dezember 1968 (VwVG, SR 172.021). Vorbehalten bleibt nach Art. 3 Bst. dbis VwVG das Bundesgesetz 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.

E. 1.3

Als Adressatin ist die Beschwerdeführerin durch den angefochtenen Einspracheentscheid berührt und hat ein schutzwürdiges Interesse an dessen Aufhebung oder Änderung (Art. 59 ATSG). Die Beschwerde wurde fristgerecht erhoben (Art. 60 Abs. 1 ATSG). Sie erfüllt die formellen und die inhaltlichen Anforderungen (Art. 52 Abs. 1 VwVG). Der Kostenvorschuss (Art. 63 Abs. 4 VwVG) wurde fristgerecht bezahlt.

E. 1.4

Auf die Beschwerde ist daher einzutreten.

E. 2

Vorab rügt die Beschwerdeführerin eine Verletzung der Begründungspflicht nach Art. 49 Abs. 3 ATSG.

E. 2.1

Sie argumentiert, die Revisionsverfügung vom 23. Mai 2024 und der Einspracheentscheid vom 11. Juli 2024 enthielten jeweils fünf Sachverhaltsabschnitte; das Ergebnis der angeblich unrechtmässig geltend gemachten Kurzarbeitsentschädigung sei hingegen nicht unterteilt. Deshalb sei für die Beschwerdeführerin nicht nachvollziehbar, wie sich der Gesamtbetrag der zurückgeforderten Kurzarbeitsentschädigung von Fr. 87'924.85

zusammensetze. Sodann belegten die Beilagen 1, 8, 9, 14 und 15 der Revisionsverfügung keine krankheitsbedingte Abwesenheit von A._____ und B._____ im Januar 2021 bzw. im April 2021. Auch der Einspracheentscheid ergebe diesbezüglich keine neuen Informationen; er verweise lediglich auf die erwähnten Beilagen zur Revisionsverfügung. Daher sei zumindest die Begründungspflicht deutlich verletzt.

E. 2.2

Dem hält das SECO entgegen, seine Korrekturen sowie die an- bzw. aberkannten Ausfallstunden seien für sämtliche fraglichen Monate aus den Beilagen zur Revisionsverfügung ersichtlich. Daraus gehe auch hervor, warum die Kurzarbeitsentschädigung aberkannt worden sei. Ferner enthielten die Beilagen die korrigierten Anträge und die Abrechnungen der Kurzarbeitsentschädigung. Der Rückforderungsbetrag setze sich aus der monatlichen Differenz der ursprünglich ausbezahlten und der anerkannten Kurzarbeitsentschädigung zusammen. Die einzelnen Schritte seien klar dokumentiert, sodass nicht die Rede davon sein könne, das SECO habe die Begründungspflicht verletzt.

E. 2.3

Der vom Beschwerdeführer genannte Art. 49 Abs. 3 ATSG bestimmt, dass Verfügungen zu begründen sind, wenn sie den Begehren der Parteien nicht voll entsprechen. Für Einspracheentscheide im Anwendungsbereich des ATSG statuiert Art. 52 Abs. 2 Satz 2 ATSG eine Begründungspflicht. Generell ergibt sich diese schon aus dem Anspruch auf rechtliches Gehör nach Art. 29 Abs. 2 der Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft vom 18. April 1999 (BV, SR 101).

E. 2.4

Eine Begründung muss kurz die wesentlichen Überlegungen nennen, von denen sich die Behörde leiten liess und auf die sie ihren Entscheid stützt. Sie muss sich aber nicht mit allen Parteistandpunkten einlässlich auseinandersetzen und jedes einzelne Vorbringen ausdrücklich widerlegen (BGE 146 II 335 E. 5.1). Vielmehr muss die Begründung so abgefasst sein, dass sich der Betroffene über die Tragweite des Entscheids Rechenschaft geben und ihn auf sachgerechte Weise an die höhere Instanz weiterziehen kann (BGE 149 V 156 E. 6.1; Urteile des BVGer B-2803/2024 vom 19. Juni 2025 E. 3.4, B-6131/2024 vom 4. März 2025 E. 3.2, B-3229/2024 vom 21. Februar 2025 E. 4.3 und B-4231/2022 vom 24. Januar 2024 E. 3).

E. 2.5

Anlässlich der Covid-19-Pandemie wurde das individuelle Abrechnungsverfahren pro Arbeitnehmer in ein summarisches umgewandelt. Dabei wurde der anrechenbare Verdienstausfall im summarischen Verfahren berechnet, und die Kurzarbeitsentschädigung wurde als Pauschale ausgerichtet (Art. 8i Abs. 1 der Verordnung vom 20. März 2020 über Massnahmen im Bereich der Arbeitslosenversicherung im Zusammenhang mit dem Coronavirus, Covid-19-Verordnung ALV, SR 837.033, in der vom 9. April 2020 bis zum 31. März 2022 gültig gewesenen Fassung, AS 2020 877). Auch beim Antrag auf Kurzarbeitsentschädigung war es während der Pandemie nicht nötig, für jeden einzelnen Arbeitnehmer separat eine Abrechnung zu erstellen. Diese erfolgte stattdessen mittels eines speziellen Gesuchformulars bzw. einer speziellen Excel-Berechnung pauschalisiert für den gesamten Betrieb. Dementsprechend hat die Beschwerdeführerin auch hinsichtlich der Rückforderung keinen Anspruch auf eine individuelle rechnerische Ausscheidung

bezüglich ihrer einzelnen Arbeitnehmer (Urteil des BVGer B-2803/2024 vom 19. Juni 2025 E. 3.5 m.H.; vgl. Urteil des BVGer B-801/2022 vom 18. September 2023 E. 3.3.3 m.H.; vgl. SECO-Weisung 2020/12, Aktualisierung «Sonderregelungen aufgrund der Pandemie», 27. August 2020, Ziff. 2.18, abrufbar über www.arbeit.swiss, <Publikationen>, <Weisungen / AVIG-Praxis>).

E. 2.6

Beilage 1 zur Revisionsverfügung vom 23. Mai 2024 trägt die Überschrift «Detailaufstellung zur korrigierten Kurzarbeitsabrechnung». Für jeden Monat der streitgegenständlichen Periode listet sie pro Arbeitnehmer neben der Art des Arbeitsverhältnisses, dem AHV-pflichtigen Monatslohn, den Sollstunden sowie den gearbeiteten Stunden auch die an- und die aberkannten Ausfallstunden auf. Zudem enthält sie eine Spalte mit Bemerkungen zu den Korrekturen des SECO für die betreffenden Arbeitnehmer. Korrekturen und entsprechende Erläuterungen sind in den Tabellen gelb markiert. Unterhalb jeder Monatstabelle finden sich die Summe der AHV-pflichtigen Löhne der aufgelisteten Arbeitnehmer, diejenige ihrer Sollstunden gemäss Arbeitsvertrag oder Durchschnitt sowie diejenige der anerkannten Ausfallstunden. Insbesondere anhand der tabellarischen Detailaufstellung in Beilage 1 zur Revisionsverfügung sowie der dieser ebenfalls beigelegten korrigierten Abrechnungen lässt sich die Zusammensetzung des zurückgeforderten Betrages durchaus nachvollziehen. Selbstredend ergibt sich dieser aus einer Addition der monatlichen Differenzen der ursprünglich ausbezahlten und der anerkannten Kurzarbeitsentschädigungen. Es mag zwar wünschenswert erscheinen, dass die anerkannten und/oder die aberkannten Entschädigungen in oder am Ende der jeweiligen Monatstabelle auch noch in Franken ausgewiesen würden. Notwendig ist eine solche Angabe im Lichte der oben (E. 2.4) zitierten Rechtsprechung aber nicht (vgl. auch Urteil des BVGer B-2803/2024 vom 19. Juni 2025 E. 3.5). Was die krankheitsbedingte Abwesenheit von A._____ und B._____ im Januar 2021 bzw. im April 2021 betrifft, so wird diese in den Tabellen der Beilage 1 zur Revisionsverfügung unter «Bemerkungen» ausdrücklich erwähnt. Die Beilagen 1, 8, 9, 14 und 15 zur Revisionsverfügung belegen zwar keine derartige Abwesenheit, wie die Beschwerdeführerin einwendet. Allerdings wurden die Krankheitsabsenzen auf deren Arbeitgeberbescheinigungen zu Händen der Arbeitslosenversicherung deklariert. Mithin belegen diese Bescheinigungen der Beschwerdeführerin die Krankheitsabsenzen. Darauf stützen sich die Angaben in den Tabellen. Ihnen kann der Grund für die entsprechenden Rückforderungen entnommen werden. Auch hinsichtlich der krankheitsbedingten Abwesenheiten von A._____ und B._____ lässt sich daher keine Verletzung der Begründungspflicht konstatieren, zumal die Beschwerdeführerin die einschlägigen Tatsachen selber der Arbeitslosenversicherung gemeldet hatte.

E. 2.7

Demnach genügt die Begründung der Rückforderung den durch die Rechtsprechung entwickelten Vorgaben. Eine sachgerechte Anfechtung war möglich, was auch die Beschwerde zeigt.

E. 3

Rechtsgrundlage der Kurzarbeitsentschädigung bilden die Art. 31 ff. des Arbeitslosenversicherungsgesetzes vom 25. Juni 1982 (AVIG, SR 837.0). Art. 31 Abs. 1 AVIG regelt die Anspruchsvoraussetzungen wie folgt (Zitat): Arbeitnehmer, deren normale

Arbeitszeit verkürzt oder deren Arbeit ganz eingestellt ist, haben Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung, wenn: a. sie für die Versicherung beitragspflichtig sind oder das Mindestalter für die Beitragspflicht in der AHV noch nicht erreicht haben; b. der Arbeitsausfall anrechenbar ist (Art. 32); c. das Arbeitsverhältnis nicht gekündigt ist; d. der Arbeitsausfall voraussichtlich vorübergehend ist und erwartet werden darf, dass durch Kurzarbeit ihre Arbeitsplätze erhalten werden können. Gemäss Art. 32 Abs. 1 AVIG ist ein Arbeitsausfall anrechenbar, wenn er auf wirtschaftliche Gründe zurückzuführen und unvermeidbar ist (Bst. a) und je Abrechnungsperiode mindestens 10 % der Arbeitsstunden ausmacht, die von den Arbeitnehmern des Betriebs normalerweise insgesamt geleistet werden (Bst. b). Als Abrechnungsperiode gilt ein Zeitraum von einem Monat oder vier zusammenhängenden Wochen (Art. 32 Abs. 5 AVIG). Ausführungsbestimmungen zu Art. 31 ff. AVIG finden sich in den Art. 46 ff. der Arbeitslosenversicherungsverordnung vom 31. August 1983 (AVIV, SR 837.02). 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. 4

Die Beschwerdeführerin macht geltend, der Rückforderungsanspruch für den 2. November 2020 sei verjährt.

E. 4.1

Sie erklärt, es sei unbestritten, dass ihr Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung gestützt auf die Verfügung des Amtes für Arbeitslosenversicherung vom 10. November 2020 erst per 3. November 2020 bestanden habe. Diese Verfügung sei dem SECO und der Arbeitslosenkasse des Kantons [...] gemeinsam mit der Voranmeldung der Beschwerdeführerin in Kopie zugestellt worden. Sowohl die Arbeitslosenkasse als auch das SECO hätten folglich unverzüglich nach dem Erlass der Verfügung Kenntnis von deren Inhalt erlangt. Somit sei ihnen seit November 2020 bekannt gewesen, dass der Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung erst per 3. November 2020 und nicht, wie ausgerichtet, ab dem 2. November 2020 bestanden habe. Ausserdem habe die Beschwerdeführerin der Arbeitslosenkasse am 30. Januar 2021 die Stundenabrechnungen des Monats November 2020 per Mail zugestellt. Sollte die Kenntnis und damit die relative Frist wider Erwarten nicht bereits im November 2020 zu laufen begonnen haben, dann spätestens mit dem Erhalt des Mails am 30. Januar 2021. Ein Untätigsein der Vorinstanz könne der Beschwerdeführerin nicht zum Nachteil ausgelegt werden. Somit sei davon auszugehen, dass die Vorinstanz seit mindestens drei Jahren Kenntnis vom angeblichen Rückforderungsanspruch habe.

E. 4.2

Das SECO vertritt die Auffassung, der Rückforderungsanspruch sei nicht verjährt. Die Frist beginne zu laufen, wenn der Versicherungsträger Kenntnis von sämtlichen für die Ermittlung der Rückforderung wesentlichen Umständen habe bzw. haben müsste. Erst mit der Arbeitgeberkontrolle vom 26. März 2024 sei dies der Fall gewesen. Weder am 10. November 2020 noch am 30. Januar 2021, als die Beschwerdeführerin die Stundenabrechnungen des Monats November 2020 zugestellt habe, sei der kantonalen Arbeitslosenkasse oder dem SECO die Entdeckung der Fehler zuzumuten gewesen.

E. 4.3

Art. 25 Abs. 2 Satz 1 ATSG bestimmt in der seit dem 1. Januar 2021 geltenden Fassung, dass der Rückforderungsanspruch drei Jahre, nachdem die Versicherungseinrichtung davon Kenntnis erhalten hat, erlischt, spätestens aber fünf Jahre seit der Auszahlung der einzelnen Leistung. Bis 31. Dezember 2020 betrug die relative Frist ein Jahr (zum Übergangsrecht: Urteile des BVGer B-7177/2024 vom 2. Mai 2025 E. 4.2 und B-3764/2023 vom 3. April 2024 E. 5.3.4). Bei den genannten handelt es sich um Verwirkungsfristen (BGE 148 V 217 E. 2.1 und 140 V 521 E. 2.1).

E. 4.3.1

Die Frist nach Art. 25 Abs. 2 ATSG ist gewahrt, wenn vor ihrem Ablauf eine Rückerstattungsverfügung ergeht (Urteil des BGer 8C_469/2011 vom 29. Dezember 2011 E. 2.2; Urteil des BVGer B-543/2013 vom 11. Juli 2013 E. 6.3).

E. 4.3.2

Bezüglich des Fristbeginns fasste das Bundesgericht seine Rechtsprechung in BGE 148 V 217 zusammen und verfeinerte sie (mit Blick auf die im damaligen Fall noch anwendbare einjährige relative Verwirkungsfrist). Schliesslich erwog es, für den Beginn der relativen einjährigen Verwirkungsfrist genüge es nicht, dass bloss Umstände bekannt seien, die möglicherweise zu einem Rückforderungsanspruch führen könnten oder dass der Anspruch nur dem Grundsatz nach, nicht aber «in masslicher Hinsicht» feststehe. Vielmehr beginne die Frist erst dann, wenn der Versicherungsträger von sämtlichen für die Ermittlung der Rückforderung wesentlichen Umständen Kenntnis habe bzw. unter Anwendung der zumutbaren Aufmerksamkeit haben müsste, indem vor allem die Gesamtsumme der unrechtmässig ausbezahlten Leistungen bereits vor Erlass der Rückerstattungsverfügung feststellbar sei (BGE 148 V 217 E. 5.2.1; vgl. Urteile des BVGer B-7177/2024 vom 2. Mai 2025 E. 4.3, B-2819/2023 vom 17. Januar 2025 E. 9 und B-3764/2023 vom 3. April 2024 E. 5.3.5). Weiter führte das Bundesgericht aus, es habe stets daran festgehalten, dass die einjährige relative Verwirkungsfrist im Zeitpunkt der «zumutbaren Kenntnisnahme» einsetzen könne. Zwar solle die Verwaltung eine angemessene Zeit für nähere Abklärungen (betreffend Grundsatz, Ausmass oder Adressat) erhalten, wenn und soweit sie über hinreichende, aber noch unvollständige Hinweise auf einen möglichen Rückforderungsanspruch verfüge. Unterlasse sie entsprechende Abklärungen jedoch, so sei der Beginn der relativen Verwirkungsfrist auf den Zeitpunkt festzusetzen, in welchem die Behörde ihre unvollständige Kenntnis mit dem erforderlichen und zumutbaren Einsatz derart zu ergänzen im Stande gewesen sei, dass der Rückforderungsanspruch hätte geltend gemacht werden können. Ergebe sich die Unrechtmässigkeit der Leistungserbringung aber direkt aus den Akten, so beginne die einjährige Frist in jedem Fall sofort, ohne dass Zeit für eine weitere Abklärung zugestanden würde (BGE 148 V 217 E. 5.2.2; vgl. Urteil des BVGer B-3764/2023 vom 3. April 2024 E. 5.3.5).

E. 4.3.3

Beruhet die unrechtmässige Leistungsausrichtung auf einem Fehler der Verwaltung, so wird die relative Verwirkungsfrist nicht durch das erstmalige unrichtige Handeln der Amtsstelle ausgelöst; vielmehr bedarf es eines sog. «zweiten Anlasses». Danach ist erst auf jenen Tag abzustellen, an dem das Durchführungsorgan später - beispielsweise anlässlich einer Rechnungskontrolle oder aufgrund eines zusätzlichen Indizes - seinen Fehler unter Anwendung der ihm zumutbaren Aufmerksamkeit hätte erkennen müssen (BGE 148 V 217 E. 5.1.2 und 146 V 217 E. 2.2, je m.H.).

E. 4.3.4

Das Nichterkennen einer unrechtmässigen Inanspruchnahme von Kurzarbeitsentschädigungen durch die Vollzugsbehörden wirkt nicht bereits fristauslösend (Urteile des BVGer B-3764/2023 vom 3. April 2024 E. 5.3.6 und B-543/2013 vom 11. Juli 2013 E. 6.4). Eine Verwirkung des Rückforderungsanspruchs kann nicht etwa damit begründet werden, dass die Arbeitslosenkasse die Mangelhaftigkeit von Unterlagen bereits früher hätte feststellen müssen. Nach der gesetzlichen Regelung ist die Arbeitslosenkasse nämlich nicht verpflichtet, die Anspruchsberechtigung selber umfassend abzuklären (Urteil des BVGer B-3764/2023 vom 3. April 2024 E. 5.3.6). Im Übrigen stellt die gefestigte Rechtsprechung des Bundesgerichts und des Bundesverwaltungsgerichts auf den Zeitpunkt der Arbeitgeberkontrolle ab (vgl. etwa die Urteile des BGer 8C_919/2013 vom 27. Mai 2014 E. 5.3 f., C 140/02 vom 8. Oktober 2002 E. 4 und C 11/00 vom 10. Oktober 2001 E. 4; Urteile des BVGer B-3764/2023 vom 3. April 2024 E. 5.3.6, B-269/2019 vom 31. März 2020 E. 5.2, B-1911/2014 vom 10. Juli 2015 E. 5.4.2, B-2418/2012 vom 15. November 2013 E. 5.1.1 und B-543/2013 vom 11. Juli 2013 E. 6.3), woran auch BGE 148 V 217 nichts ändern dürfte (Urteil des BVGer B-3764/2023 vom 3. April 2024 E. 5.3.6; vgl. BGE 148 V 217 E. 5.1.2), gerade angesichts der soeben erwähnten gesetzlichen Regelung (vgl. auch unten E. 4.3.5 ff.).

E. 4.3.5

In das System der Kurzarbeitsentschädigung sind, soweit hier relevant, im Wesentlichen drei Akteure involviert: die Arbeitslosenkasse, die kantonale Amtsstelle und die Ausgleichsstelle der Arbeitslosenkasse. Sie verfügen über je unterschiedliche Prüfungszuständigkeiten. Die Arbeitslosenkasse muss keine vertiefte Prüfung der Anspruchsvoraussetzungen der Kurzarbeitsentschädigung vornehmen (vgl. Urteile des BGer 8C_18/2024 vom 9. Juli 2024 E. 6.3.2 und des EVG C 208/02 vom 27. Oktober 2003 E. 4.3). Gemäss Art. 39 Abs. 1 AVIG prüft sie die persönlichen Voraussetzungen nach Art. 31 Abs. 3 AVIG sowie die Voraussetzung nach Art. 32 Abs. 1 Bst. b AVIG. Sie ist allerdings weder in der Lage noch verpflichtet, die Anspruchsberechtigung selber umfassend abzuklären (vgl. BGE 124 V 75 E. 4b/aa und bb). Es ist zwar grundsätzlich Sache der kantonalen Amtsstelle, im Vorfeld anhand der Anmeldung zu prüfen, ob die Anspruchsvoraussetzungen glaubhaft gemacht sind, im Zweifel geeignete Abklärungen zu treffen und gegebenenfalls Einspruch gegen die Auszahlung der Kurzarbeitsentschädigungen zu erheben (Art. 36 Abs. 3 und 4 AVIG; BGE 124 V 75 E. 4b/aa). Diese summarische Prüfung (ob die Voraussetzungen glaubhaft sind) entspricht aber auch nicht einer detaillierten, systematischen Kontrolle jedes einzelnen Gesuchs (vgl. BGE 124 V 75 E. 4b/bb). Folglich unterbleibt eine solche Kontrolle vor der Auszahlung. Eine vertiefte Abklärung findet gegebenenfalls erst nachträglich statt, nämlich anlässlich der durch die Ausgleichsstelle der Arbeitslosenversicherung angeordneten Arbeitgeberkontrolle (vgl. Urteil des BGer 8C_469/2011 vom 29. Dezember 2011 E. 6.2.1.2; BVGE 2024 V/1 E. 7.5; Urteile des BVGer B-4128/2024 vom 15. April 2025 E. 3.4, B-4611/2023 vom 6. Dezember 2024 E. 5.3.2 und B-3974/2022 vom 13. November 2023 E. 5.3). Die Behörden sind auch nicht verpflichtet, den Arbeitgeber darauf hinzuweisen, dass dessen Abrechnungen den gesetzlichen Voraussetzungen des Leistungsanspruchs nicht genügen (Urteil des BGer 8C_681/2021 vom 23. Februar 2022 E. 3.6; Urteil des BVGer B-6304/2023 vom 20. August 2024 E. 5.2).

E. 4.3.6

Die im SECO geführte Ausgleichsstelle der Arbeitslosenversicherung (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 sowie die von ihr beauftragten Treuhandstellen kontrollieren insbesondere die ausbezahlten Kurzarbeitsentschädigungen stichprobenweise bei den Arbeitgebern (Art. 83a AVIG, «Revision und Arbeitgeberkontrolle»; 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 dar, wobei nicht die Verwaltungsstelle, welche die Leistungsverfügungen erlassen hat, auf die Angelegenheit zurückkommt, sondern die dafür vom Gesetz vorgesehene höchste verantwortliche Instanz in der Gestalt der Ausgleichsstelle (vgl. Urteile des BGer 8C_16/2024 vom 9. Juli 2024 E. 6.3.2 und 8C_469/2011 vom 29. Dezember 2011 E. 5; Urteile des BVGer B-4611/2023 vom 6. Dezember 2024 E. 5.3.3, B-3974/2022 vom 13. November 2023 E. 5.3, B-5863/2020 vom 1. März 2022 E. 4.3 und B-1806/2021 vom 22. Februar 2022 E. 6.2).

E. 4.3.7

Gemäss ständiger Praxis des Bundesgerichts und des Bundesverwaltungsgerichts ist die Pflicht der Arbeitslosenkasse, die Leistungsberechtigung vor der Auszahlung zu prüfen, nicht als extensiv zu verstehen. Vertiefte Abklärungen sind nicht Aufgabe der Arbeitslosenkasse, sondern des SECO, welches die ausbezahlten Kurzarbeitsentschädigungen bei den Arbeitgebern stichprobenweise zu prüfen hat (Art. 110 Abs. 4 AVIV). Diese Normierung verkäme zum toten Buchstaben, wenn bereits die Leistungszusprechung durch die Arbeitslosenkasse eine Anerkennung des Anspruchs auf Kurzarbeitsentschädigung implizieren würde (vgl. Urteil des BGer 8C_16/2024 vom 9. Juli 2024 E. 6.3.2).

E. 4.3.8

Wie erwähnt, muss die Arbeitslosenkasse die Anspruchsvoraussetzungen für Kurzarbeitsentschädigung also schon im ordentlichen Verfahren nicht vertieft prüfen. Umso mehr galt dies aber während der Pandemie. Ziel der Einführung eines vereinfachten Verfahrens bei der Voranmeldung und eines summarischen Verfahrens für die Abrechnung von Kurzarbeitsentschädigungen war die schnelle, unbürokratische Auszahlung derselben, mit einer Reduktion des administrativen Aufwands für die Arbeitgeber und die Verwaltung in der durch die Covid-19-Pandemie bedingten ausserordentlichen Situation, in welcher das Instrument der Kurzarbeitsentschädigung in grossem Umfang beansprucht wurde (BGE 148 V 144 E. 5.2.2; Urteile des BVGer B-3974/2022 vom 13. November 2023 E. 5.3 und B-801/2022 vom 18. September 2023 E. 3.3.7; vgl. Botschaft vom 12. August 2020 zum Bundesgesetz über die gesetzlichen Grundlagen für Verordnungen des Bundesrates zur Bewältigung der Covid-19-Epidemie, Covid-19-Gesetz, BBl 2020 6563, 6585 f., 6613 ff. sowie Myriam Minnig/Christa Kalbermatten, Kurzarbeitsentschädigungen - einen Prüfpunkt wert?, Expert Focus 12/2020 S. 989 ff., 990 Ziff. 1.2).

E. 4.3.9

Der Entscheid des Amtes für Arbeitslosenversicherung vom 10. November 2020 basiert auf der Voranmeldung von Kurzarbeit der Beschwerdeführerin vom 24. Oktober 2020 und

lautet wie folgt (Zitat): Falls die übrigen Anspruchsvoraussetzungen nach Art. 39 AVIG, welche durch die Arbeitslosenkasse geprüft werden, erfüllt sind, kann die Auszahlung von Kurzarbeitsentschädigung vom 03.11.2020 bis 02.02.2021 durch die Arbeitslosenkasse vorgenommen werden. Die Anspruchs- und Abrechnungsbedingungen können während der Gültigkeit der Bewilligung ändern. Dadurch ermächtigte das Amt die Arbeitslosenkasse zur Auszahlung von Kurzarbeitsentschädigung an die Beschwerdeführerin ab 3. November 2020. In der Folge zahlte die Arbeitslosenkasse aufgrund des Amtsentseides Kurzarbeitsentschädigung an die Beschwerdeführerin aus, fälschlicherweise auch schon für den 2. November 2020. Mithin beruht die unrechtmässige Leistungsausrichtung auf einem Fehler der Verwaltung, d.h. der Arbeitslosenkasse. Deren erstmaliges unrichtiges Handeln ereignete sich jedoch nach dem Entscheid des Amtes für Arbeitslosenversicherung vom 10. November 2020 bzw. gestützt darauf. Schon deshalb kann der Amtsentcheid die Verwirkungsfrist nicht ausgelöst haben. Dafür bedurfte es gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung eines sog. «zweiten Anlasses» (vgl. BGE 148 V 217 E. 5.1.2 und oben E. 4.3.3). Daran ändert auch die Zustellung einer Entscheidkopie an das SECO nichts, denn dieses zahlt die Entschädigungen nicht aus, sondern verfügt allenfalls im Rahmen einer späteren Arbeitgeberkontrolle eine Rückforderung.

E. 4.3.10

Ebensowenig vermochte die Zustellung der Stundenabrechnungen an die Arbeitslosenkasse am 30. Januar 2021 die Verwirkungsfrist auszulösen, ist die Arbeitslosenkasse doch nicht verpflichtet, die Anspruchsberechtigung selber detailliert abzuklären (vgl. oben E. 4.3.4 ff.). Sie musste ihren Fehler daher auch nicht aufgrund der ihr später eingereichten Stundenabrechnung erkennen, zumal er sich, wenn überhaupt, nur bei vertiefter Analyse daraus herleiten lässt.

E. 4.4

Demzufolge begann die absolute, fünfjährige Verwirkungsfrist mit der Auszahlung frühestens im November 2020 (genaues Datum nicht aktenkundig), die relative, dreijährige, praxismässig mit der Arbeitgeberkontrolle vom 26. März 2024. Erst anlässlich derselben konnte das SECO in seiner die Ausgleichsstelle führenden Funktion über die von ihm beauftragte Treuhandstelle erkennen, dass die entsprechenden Leistungen unrechtmässig bezogen worden waren und die Voraussetzungen für eine Rückforderung bestanden (vgl. Urteile des BVGer B-2819/2023 vom 17. Januar 2025 E. 9 und B-3764/2023 vom 3. April 2024 E. 5.3.6). Seine Revisionsverfügung datiert vom 23. Mai 2024, sodass der Rückforderungsanspruch für den 2. November 2020 nicht verwirkt ist.

E. 5

Weiter beanstandet die Beschwerdeführerin die Korrektur der Sollstunden wegen nichtberücksichtigter Feiertage (Karfreitag, 10. April 2020 und Ostermontag, 13. April 2020).

E. 5.1

Sie bringt vor, während der Corona-Pandemie habe durch die ständig neuen Vorgaben der Behörden grosse Unklarheit betreffend die geltenden Regeln geherrscht. Die Beschwerdeführerin sei stets um telefonische Auskünfte von Mitarbeitern des SECO sowie der Arbeitslosenkasse des Kantons [...] bemüht gewesen. Dadurch habe sie teilweise sehr unterschiedliche Erklärungen zur Handhabung der Kurzarbeit erhalten und auch immer wieder von Praxisänderungen erfahren. Während dieser Zeit hätten auch die Behörden

teilweise falsche Auskünfte erteilt. Deshalb sei es durchaus möglich, dass der Beschwerdeführerin betreffend Feiertage ein irrtümlicher Fehler unterlaufen sein könnte. Dass sie stets in Kontakt mit den Behörden gestanden habe, werde dadurch belegt, dass die Angaben zu den Sollstunden ihrer Mitarbeiter per 1. September 2022 für den Monat April 2020 korrigiert worden seien. Entgegen den Ausführungen des SECO habe die Beschwerdeführerin die Feiertage - insbesondere den Karfreitag, 10. April 2020, sowie den Ostermontag, 13. April 2020 - korrigiert. Diese Korrektur sei über eineinhalb Jahre vor der Revisionsverfügung vom 23. Mai 2024 erfolgt. Die Korrekturabrechnungen befänden sich ebenfalls in den amtlichen Akten der Arbeitslosenkasse. Die den Monat April 2020 betreffenden Korrekturen der Sollstunden seien nicht nur gemeldet, sondern bereits verrechnet und dadurch zurückerstattet worden, weshalb kein Rückforderungsanspruch mehr bestehe. Es sei stossend und könne nicht Sinn und Zweck des Gesetzes sein, dass die Verwaltung die Anträge nicht korrekt und vollumfänglich prüfe, daraus folgend eine angeblich ungerechtfertigte Leistung erbringe und diese anschliessend aufgrund einer umfangreicheren Prüfung wieder zurückfordern könne. Ein Untätigsein der Vorinstanz über die erwähnte lange Dauer gefährde die Rechtsicherheit. Dieses Verhalten sei weder im öffentlichen Interesse noch verhältnismässig und verletze somit die Grundsätze des rechtsstaatlichen Handelns nach Art. 5 Abs. 2 BV sowie die allgemeinen Verfahrensregeln nach Art. 29 Abs. 1 und 2 BV. Wenn der Einspracheentscheid wider Erwarten nicht aufgehoben und die Sache durch das Bundesverwaltungsgericht selber neu entschieden werde, sei sie betreffend Feiertage zur Neuurteilung an das SECO zurückzuweisen, da der Sachverhalt falsch wiedergegeben worden sei. Das SECO zeige auch nicht auf, welchen Umfang des Rückforderungsbetrages dieser Teil betreffend Feiertage ausmache. Diesbezüglich sei das SECO zu verpflichten, eine genaue Auflistung zu erstellen.

E. 5.2

Darauf erwidert das SECO, während der Covid-19-Pandemie sei die möglichst rasche Auszahlung von Kurzarbeitsentschädigung im Vordergrund gestanden, weshalb ein vereinfachtes bzw. summarisches Abrechnungsverfahren eingeführt worden sei. Die Prüfung der Rechtmässigkeit der bezogenen Leistungen obliege dem SECO, nicht der kantonalen Arbeitslosenkasse. Durch die Arbeitgeberkontrolle habe das SECO festgestellt, dass Kurzarbeitsentschädigungen unrechtmässig bezogen worden seien. Dass die Beschwerdeführerin die ursprünglich falschen Angaben gegenüber der kantonalen Arbeitslosenkasse bereits in einem früheren Zeitpunkt korrigiert habe, sei im Hinblick auf den Bestand der Rückforderung nicht relevant. Nach den Abklärungen des SECO sowie den Auskünften der Arbeitslosenkasse des Kantons [...] sei im April 2020 keine Rückforderung verrechnet worden, selbst wenn dies aus einer E-Mail der Kasse anders hervorgehen könnte. Zwar führe die Arbeitslosenkasse in ihrer Übersicht «Betriebliche Angaben, Personalblatt - Kurzarbeitsentschädigung (KAE) - Covid-19» vom 1. September 2022 insgesamt 1'790.75 Sollstunden auf. Dieses Dokument sei jedoch für die Berechnung nicht verwendet worden. Stattdessen habe sich die Arbeitslosenkasse auf das Formular «Nachzahlung von Kurzarbeitsentschädigung auf Lohnanteile für Ferien- und Feiertagsansprüche» vom selben Datum gestützt. Darin seien 1'683.36 Sollstunden ausgewiesen, woraus eine Kurzarbeitsentschädigung von Fr. [...] resultiere. Der Rückforderungsanspruch für die von der Beschwerdeführerin unrechtmässig bezogene Kurzarbeitsentschädigung bestehe daher nach wie vor. Die Beschwerdeführerin habe gewusst, dass sie unrechtmässigerweise Kurzarbeitsentschädigung bezogen habe und zu deren Rückzahlung verpflichtet sei. Es sei nicht ersichtlich, inwiefern die Rückforderung dieser Gelder mittels Revisionsverfügung die

Rechtssicherheit gefährde, die Grundsätze rechtsstaatlichen Handelns sowie die allgemeinen Verfahrensregeln verletze und den Rückforderungsanspruch dahinfallen liesse. Der Sachverhalt sei im Einspracheentscheid korrekt wiedergegeben worden, und die von der Beschwerdeführerin verlangte Aufstellung sei im summarischen Verfahren, von dem sie selbst profitiert habe, nicht vorgesehen.

E. 5.3

In einem Schreiben vom Juli 2022 hatte das SECO die Beschwerdeführerin informiert, gemäss Urteil des Bundesgerichts vom 17. November 2021 sei bei der Bemessung der Kurzarbeitsentschädigung im summarischen Abrechnungsverfahren für Mitarbeitende im Monatslohn ein Ferien- und Feiertagsanteil einzuberechnen. Der Bundesrat habe daher entschieden, dass alle Betriebe, die 2020 und 2021 im summarischen Verfahren Kurzarbeitsentschädigung abgerechnet hätten, den Anspruch für diesen Zeitraum auf Gesuch hin überprüfen lassen könnten. Da die Berechnung der Entschädigung für die Ferien- und Feiertagsansprüche von Mitarbeitenden im Monatslohn nur mit konkreten Angaben zu den individuellen Ferien- und Feiertagsansprüchen der berechtigten Mitarbeiter sowie mit einer Aufteilung in Angestellte im Monats- bzw. im Stundenlohn erfolgen könne, bestehe das Gesuch aus detaillierteren Abrechnungen für jede Abrechnungsperiode. Als Beilage zum Schreiben erhielt die Beschwerdeführerin einen Auszug ihrer Abrechnungsdaten je Monat, für April 2020 1'527 Soll- und 1'078 Ausfallstunden, was zu einem ausbezahlten Betrag an Kurzarbeitsentschädigung von Fr. [...] führte. Mit E-Mail vom 16. Februar 2023 orientierte die Arbeitslosenkasse die Beschwerdeführerin, bei der Kontrolle ihrer Anträge für die Ferien- und Feiertagsentschädigung seien einige Dinge aufgefallen. Für April 2020 resultiere eine Rückforderung, welche die Kasse «mit den anderen Abrechnungsperioden verrechnen» könne. Am 17. Februar 2023 teilte die Beschwerdeführerin der Kasse per E-Mail mit, sie dürfe die Rückforderung aus dem April gerne mit den «anderen Guthaben» verrechnen. Ein E-Mail der Treuhandstelle an die Rechtsvertretung des SECO vom 31. März 2025 enthält dazu folgende Aussage (Zitat): Gemäss Abklärungen des SECO und der Arbeitslosenkasse des Kantons [...] wurde im April 2020 keine Rückforderung verrechnet, auch wenn dies so in der E-Mail der ALK [...] geschrieben wurde. Das Formular «Nachzahlung von KAE auf Lohnanteile für FFE» vom 2.9.2022, welches 1'790.75 Sollstunden aufweist, wurde nicht verwendet. Dem Betrieb wurde für den April 2020 KAE von Fr. [...] ausgerichtet, die Sollstunden betragen 1'683.36. In diesem E-Mail wurden die Formulare vermengt, denn dasjenige, welches nicht verwendet worden sein soll, nennt in Wirklichkeit gerade jene Sollstundenzahl (1'683.36), auf der die Auszahlung gemäss E-Mail basierte. Eine Sollstundenzahl von 1'790.75 wird hingegen in dem ebenfalls von der Beschwerdeführerin ausgefüllten Formular «betriebliche Angaben, Personalblatt - Kurzarbeitsentschädigung (KAE) - Covid-19» genannt. Die oben (E. 5.2) wiedergegebene Darstellung des SECO übertüncht die Widersprüchlichkeit in der Auskunft der Treuhandstelle. Letztere ändert aber nichts daran, dass eine Verrechnung seitens der Vorinstanz bestritten wird. Freilich lässt sich mangels näherer Erläuterung der vorinstanzlichen Position auch nicht nachvollziehen, inwiefern die Verwendung des einen oder des anderen Formulars zeigt, dass keine Verrechnung stattfand. Für die voneinander abweichenden Angaben in diesen beiden Formularen wiederum zeichnet die Beschwerdeführerin verantwortlich, wie sie selber einräumt. Plausibel ist jedenfalls die Auskunft der Arbeitslosenkasse selber, im April 2020 sei keine Rückforderung verrechnet worden. Immerhin beruht diese Information auf eigenen Nachforschungen der Kasse, welche die Verrechnung vorgeschlagen hatte. Zudem beweist der seinerzeitige

E-Mail-Austausch zwischen der Kasse und der Beschwerdeführerin lediglich, dass eine Verrechnung in Aussicht genommen, nicht aber, dass sie auch tatsächlich vollzogen wurde. Wäre Letzteres der Fall, müsste es aus einer Abrechnung hervorgehen, welche die Beschwerdeführerin aller Wahrscheinlichkeit nach erhalten hätte. Ein derartiger Auszahlungsbeleg findet sich in den Akten jedoch nicht. Da die von der Beschwerdeführerin behauptete Verrechnung aber in ihrem Interesse liegt, trägt sie die Folgen der Beweislosigkeit (vgl. Urteil des BVGer B-551/2021 vom 29. Dezember 2021 E. 3.3.3 f.).

E. 5.4

Ausserdem beruft sich die Beschwerdeführerin in diesem Kontext sinngemäss auf den sog. Vertrauensschutz wegen fehlerhafter behördlicher Auskunft.

E. 5.4.1

Gemäss dem in Art. 9 BV verankerten Grundsatz von Treu und Glauben kann eine unrichtige Auskunft, welche eine Behörde einer Person erteilt, unter gewissen Umständen Rechtswirkungen entfalten. Nach der Praxis ist für diesen Vertrauensschutz kumulativ vorausgesetzt, dass a) es sich um eine vorbehaltlose Auskunft der Behörde handelt, b) sich die Auskunft auf eine konkrete, die Person berührende Angelegenheit bezieht, c) die Amtsstelle, welche die Auskunft gab, dafür zuständig war oder von der betroffenen Person aus zureichenden Gründen als zuständig betrachtet werden durfte, d) die Person die Unrichtigkeit der Auskunft nicht ohne Weiteres erkennen konnte, e) sie im Vertrauen hierauf nicht ohne Nachteil rückgängig zu machende Dispositionen getroffen hat, f) die Rechtslage zu dieser noch gleich war wie bei Auskunftserteilung und g) das Interesse an der richtigen Durchsetzung des objektiven Rechts dasjenige am Vertrauensschutz nicht überwiegt (vgl. BGE 146 I 105 E. 5.1.1, 143 V 95 E. 3.6.2 und 137 II 182 E. 3.6.2; Urteile des BVGer B-1767/2024 vom 7. Juli 2025 E. 7.3, B-4128/2024 vom 15. April 2025 E. 3.3 und B-4611/2023 vom 6. Dezember 2024 E. 5.3.1).

E. 5.4.2

Erhärten lässt sich schon eine individuelle, konkrete, vorbehaltlose Auskunft im Sinne der soeben dargelegten Rechtsprechung seitens involvierter Stellen gegenüber der Beschwerdeführerin nicht. Zwar dokumentieren die oben (E. 5.3) erwähnten E-Mails einen schriftlichen Austausch zwischen ihr und der Arbeitslosenkasse. Sie belegen aber insbesondere nicht, dass die Kasse der Beschwerdeführerin eine individuelle Auskunft zu einer bestimmten Frage erteilt und die Beschwerdeführerin gestützt darauf nicht ohne Nachteil rückgängig zu machende Dispositionen getroffen hätte.

E. 5.4.3

Auch vermag der Umstand, dass die Arbeitslosenkasse - selbst über längere Zeit - vorbehaltlos Kurzarbeitsentschädigungen ausbezahlt hat, nach der bundesgerichtlichen Praxis keinen Vertrauensschutz auszulösen. Gleiches gilt etwa für das Argument, der Arbeitgeber habe die Antragsformulare bei der Voranmeldung wahrheitsgemäss und nach bestem Wissen und Gewissen ausgefüllt (vgl. Urteile des BGer 8C_681/2021 vom 23. Februar 2022 E. 3.6, 8C_652/2012 vom 6. Dezember 2012 E. 5.2.2 und 8C_469/2011 vom 29. Dezember 2011 E. 6.2.1.2; BVGE 2024 V/1 E. 7.5; Urteile des BVGer B-4128/2024 vom 15. April 2025 E. 3.4 m.H., B-1672/2024 vom 28. März 2025 E. 4.5, B-4557/2022 vom 17. November 2023 E. 6.7.4, bestätigt durch Urteil des BGer 8C_16/2024 vom 9. Juli 2024, B-3974/2022 vom 13. November 2023 E. 5.3).

E. 5.5

Ferner rügt die Beschwerdeführerin in diesem Zusammenhang ein Untätigsein des SECO, welches die Rechtssicherheit gefährde, gegen das Verhältnismässigkeitsprinzip verstosse und die Grundsätze rechtsstaatlichen Handelns nach Art. 5 Abs. 2 BV sowie die allgemeinen Verfahrensregeln nach Art. 29 Abs. 1 und 2 BV verletze.

E. 5.5.1

Eine vertiefte Abklärung der Anspruchsvoraussetzungen findet im vom Gesetzgeber festgelegten System gegebenenfalls erst nachträglich statt, nämlich bei der durch die Ausgleichsstelle der Arbeitslosenversicherung angeordneten Arbeitgeberkontrolle (vgl. oben E. 4.3.5). Die Revision der Auszahlungen stellt ein systematisch durchgeführtes und methodisch auf die Erfassung einer Vielzahl von Fällen ausgerichtetes Wiedererwägungsverfahren dar, wobei nicht die Verwaltungsstelle, welche die Leistungsverfügungen erlassen hat, auf die Angelegenheit zurückkommt, sondern die dafür vom Gesetz vorgesehene höchste verantwortliche Instanz in der Gestalt der Ausgleichsstelle (vgl. oben E. 4.3.6).

E. 5.5.2

Angeichts dessen stösst das Vorbringen der Beschwerdeführerin, es könne nicht Sinn und Zweck des Gesetzes sein, dass die Verwaltung die Anträge nicht vollumfänglich prüfe, eine angeblich ungerechtfertigte Leistung erbringe und diese anschliessend aufgrund einer umfangreicheren Prüfung wieder zurückfordern könne, ins Leere (vgl. auch oben E. 4.3.7 f. und 5.4.3). Bundesgesetze sind für das Bundesgericht und die anderen rechtsanwendenden Behörden, also auch für das Bundesverwaltungsgericht, massgebend (Art. 190 BV).

E. 5.5.3

Eine Gefährdung der Rechtssicherheit oder einen Verstoß gegen das Verhältnismässigkeitsprinzip, die Grundsätze rechtsstaatlichen Handelns gemäss Art. 5 Abs. 2 BV oder die allgemeinen Verfahrensregeln nach Art. 29 Abs. 1 und 2 BV kann das Bundesverwaltungsgericht daher nicht erkennen.

E. 5.6

Ebensowenig lässt sich betreffend die genannten Feiertage eine falsche Sachverhaltsfeststellung konstatieren, ist die seitens der Beschwerdeführerin behauptete Verrechnung doch nicht erwiesen (vgl. oben E. 5.3).

E. 5.7

Schliesslich ist der Antrag der Beschwerdeführerin, das SECO sei zu verpflichten, eine genaue Auflistung über den Betrag der Rückforderung für die Feiertage zu erstellen, abzuweisen. Anlässlich der Pandemie wurde das individuelle Abrechnungsverfahren auf ein summarisches umgestellt. Der anrechenbare Verdienstausschlag wurde mit diesem Verfahren berechnet, die Kurzarbeitsentschädigung als Pauschale ausgerichtet. Dementsprechend hat die Beschwerdeführerin auch hinsichtlich der Rückforderung keinen Anspruch auf eine detaillierte Ausscheidung (vgl. oben E. 2.5).

E. 6

Sodann weist die Beschwerdeführerin die Aberkennung von Kurzarbeitsentschädigung für A._____ infolge Kündigung zurück.

E. 6.1

Als Begründung führt sie an, ihr Arbeitsverhältnis zu A. _____ habe mit der Aufhebungsvereinbarung vom 25. März 2021 einvernehmlich geendet. Dementsprechend sei es im Februar und im grössten Teil des Monats März noch nicht gekündigt gewesen. Die Vereinbarung habe es A. _____ ermöglicht, ihre neue Arbeitsstelle früher anzutreten, als es das Einhalten der ordentlichen Kündigungsfrist erlaubt hätte. Folglich habe die Vereinbarung A. _____ gedient. Das rechtlich relevante Dokument betreffend die Beendigung des Arbeitsverhältnisses sei somit die Aufhebungsvereinbarung vom 25. März 2021.

E. 6.2

Das SECO entgegnet, die Aufhebungsvereinbarung vom 25. März 2021 verdränge das Kündigungsschreiben vom 15. Januar 2021 nicht. Massgeblich für den Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung sei einzig das Kündigungsschreiben vom 15. Januar 2021.

E. 6.3

Eine der Anspruchsvoraussetzungen für Kurzarbeitsentschädigung besteht gemäss Art. 31 Abs. 1 Bst. c AVIG darin, dass das Arbeitsverhältnis nicht gekündigt ist. Die Beschwerdeführerin kündigte die Anstellung von A. _____ mit Schreiben vom 15. Januar 2021 per 31. März 2020 (recte 2021). Demzufolge war das Arbeitsverhältnis im Februar und im März 2021 gekündigt, sodass die Anspruchsvoraussetzung von Art. 31 Abs. 1 Bst. c AVIG in diesen beiden Monaten nicht erfüllt war. Daran ändert die Aufhebungsvereinbarung vom 25. März 2021 nichts. Sie bewirkte lediglich eine Verkürzung der verbliebenen Dauer der bereits gekündigten Anstellung.

E. 6.4

In diesem Zusammenhang rügt die Beschwerdeführerin einen Verstoß gegen Art. 9 BV (Schutz vor Willkür und Wahrung von Treu und Glauben), Art. 29 Abs. 2 BV (Anspruch der Parteien auf rechtliches Gehör) und Art. 47 Abs. 1 Bst. a ATSG (Akteneinsicht).

E. 6.4.1

Sie erklärt, in der Rückforderungsverfügung werde auf ein Kündigungsschreiben vom 15. Januar 2021 verwiesen, welches nicht in den ihr zur Verfügung gestellten amtlichen Akten des SECO auffindbar sei. Dieses behaupte also einen Sachverhalt, ohne ihn zu belegen, was Art. 9 BV verletze. Ein Kündigungsschreiben vom 15. Januar 2021 sei auch in dem von der Arbeitslosenkasse erhaltenen 381-seitigen Dokument nicht enthalten.

E. 6.4.2

Mit Arbeitgeberbescheinigung vom 15. April 2021 orientierte die Beschwerdeführerin die Arbeitslosenkasse über ihre Kündigung des Arbeitsverhältnisses gegenüber A. _____ vom 15. Januar 2021 per 31. März 2021. Laut Ziff. 14 der Bescheinigung war der letzte geleistete Arbeitstag der 25. März 2021. Gemäss Ziff. 15 erfolgte die Lohnzahlung bis am 31. März 2021.

E. 6.4.3

Nachdem die Beschwerdeführerin die Arbeitslosenkasse selber über die Kündigung informierte, erweist sich ihre oben (E. 6.4) wiedergegebene Rüge als unbegründet, soweit es ihr nicht ohnehin an einem entsprechenden schutzwürdigen Interesse fehlt, zumal die betreffenden Dokumente von ihr stammen.

E. 7

Ferner wendet sich die Beschwerdeführerin gegen die Rückforderung von Kurzarbeitsentschädigung für A. _____ und B. _____ aufgrund krankheitsbedingter Abwesenheiten im Januar bzw. April 2021.

E. 7.1

Sie bringt vor, die Beilagen 1, 8, 9, 14 und 15 der Revisionsverfügung vom 23. Mai 2024 belegten den fraglichen Sachverhalt nicht. Aus Beilage 1 der Revisionsverfügung, welche eine tabellarische Übersicht diverser Monate enthalte, könne überhaupt nichts zum Sachverhalt entnommen werden; insbesondere könnten daraus keine Absenttage abgeleitet bzw. belegt werden. Die Beilagen 8, 9, 14 und 15 der Revisionsverfügung beträfen die Monate Februar 2021 bzw. Mai 2021 und stimmten daher nicht mit dem beschriebenen Sachverhalt überein. Auch der Einspracheentscheid der Vorinstanz vom 11. Juli 2024 ergebe diesbezüglich keine neuen Informationen. Darin werde lediglich auf die erwähnten Beilagen der Revisionsverfügung verwiesen. Mangels anderweitiger Belege müsse davon ausgegangen werden, dass auch die Vorinstanz die Situation nicht mehr genau rekonstruieren könne, weshalb die für diese angeblichen Krankheitstage ausgerichtete Kurzarbeitsentschädigung nicht aberkannt werden dürfe. Zumindest sei die Begründungspflicht gemäss Art. 49 Abs. 3 ATSG deutlich verletzt.

E. 7.2

Das SECO antwortet darauf, die in Ziff. 1.4 der Revisionsverfügung erwähnten Arbeitgeberbescheinigungen seien ihm von der kantonalen Arbeitslosenkasse als Teil der Unterlagen der gekündigten Person zugestellt worden. Aus den Arbeitgeberbescheinigungen, die notabene von der Beschwerdeführerin selber ausgefüllt und bei der Arbeitslosenversicherung eingereicht worden seien, ergebe sich klar, dass A. _____ unter anderem vom 25. Januar 2021 bis zum 7. Februar 2021 (Ziff. 12 der Arbeitgeberbescheinigung) und B. _____ vom 27. April 2021 bis zum 16. Mai 2021 krankheitshalber an der Arbeitsleistung verhindert gewesen sei (Ziff. 12 der Arbeitgeberbescheinigung). Entsprechende Korrekturen habe das SECO in Beilage 1 zur Revisionsverfügung vorgenommen. Für A. _____ habe es aufgrund der Krankheit im Januar 2021 35 nicht wirtschaftlich bedingte Ausfallstunden aberkannt, für B. _____ wegen der Erkrankung im April 2021 32.75.

E. 7.3

Aus der von der Beschwerdeführerin selber ausgefüllten und der Arbeitslosenkasse eingereichten Arbeitgeberbescheinigung vom 15. April 2021 (Eingangsdatum 21. April 2021) folgt, dass A. _____ vom 25. Januar bis zum 7. Februar, vom 1. bis zum 14. März und vom 18. bis zum 22. März 2021 wegen Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert war. Analog lässt sich der Arbeitgeberbescheinigung der Beschwerdeführerin vom 24. Juli 2021 (Eingangsdatum 5. August 2021) entnehmen, dass B. _____ vom 27. April bis zum 16. Mai 2021 krankheitsabwesend war. Die entsprechenden Korrekturen finden sich in Beilage 1 zur Revisionsverfügung. Sie basieren auf den Angaben, welche die Beschwerdeführerin selber der Arbeitslosenversicherung via Arbeitgeberbescheinigungen übermittelt hatte. Unter diesen Umständen kann keine Rede davon sein, dass sich der Sachverhalt nicht rekonstruieren liesse oder die Arbeitslosenversicherung die Begründungspflicht verletzt hätte (vgl. dazu auch oben E. 2.1 ff., insbesondere E. 2.6).

E. 8

Schliesslich beanstandet die Beschwerdeführerin die Qualifikation ihrer während der Pandemie geleisteten Arbeiten durch das SECO sowie dessen Folgerung, eine rechtsgenügende Arbeitszeitkontrolle fehle.

E. 8.1

Im Protokoll der Arbeitgeberkontrolle führte die Treuhandstelle aus, die Bereitschaftszeit gelte bei der Pannenhilfe (ortsunabhängig) grundsätzlich als Arbeitszeit. Als Grundlage der Arbeitszeit bzw. Arbeitstage diene der Einsatz- bzw. Schichtplan. Die dort aufgeführten Schichten (von/bis) gälten als Mindestarbeitszeit. Da keine Einsatzpläne vorlägen und die Bereitschafts- bzw. Schichtzeit somit nicht bzw. nicht genau eruierbar sei, hätten die Arbeitnehmenden an Tagen mit Pannenhilfeinsätzen grundsätzlich in unüberprüfbarem bzw. nicht quantifizierbarem Ausmass gearbeitet. Die entsprechenden Kurzarbeitsentschädigungen würden somit für diese Tage aberkannt.

E. 8.2

In der Revisionsverfügung hielt das SECO fest, gemäss der anlässlich der Arbeitgeberkontrolle anwesenden Gesellschafterin und Geschäftsführerin der Beschwerdeführerin seien die Mitarbeiter der Pannenhilfe vor der Pandemie am Standort des Betriebes tätig bzw. in Bereitschaft gewesen und von dort aus zu den Einsätzen gefahren. Ihre Einsatzzeiten (Beginn und Ende) hätten sie jeweils in einer App erfasst. Während der Pandemie seien diese Mitarbeiter zu Hause in Bereitschaft gewesen und direkt von ihrem Wohnort aus zu den Einsätzen gefahren. In der App seien wie vor der Pandemie der Beginn und das Ende des Einsatzes erfasst worden. Während den Schichten sei gemäss den (nicht mehr vorhandenen) Einsatzplänen Bereitschaftsdienst geleistet worden. Die Bereitschafts- bzw. Schichtzeiten an diesen Tagen habe der Betrieb nicht als Arbeitszeit ausgewiesen. Vielmehr habe er für diese Wartezeiten einen wirtschaftlich bedingten Arbeitsausfall geltend gemacht. Aus der App sei ersichtlich, wann die Arbeitnehmer der Pannenhilfe einen Einsatz und folglich an diesen Tagen auch Bereitschaftsdienst gehabt hätten.

E. 8.3

Im Einspracheentscheid erwog das SECO, da sich die Arbeitnehmer während der normalen, vertraglich vereinbarten Arbeitszeit gemäss Dienstplan für entsprechende, kurzfristige Einsätze im Interesse der Arbeitgeberin von zu Hause aus zur Verfügung gehalten hätten, handle es sich nicht um eigentliche Pikettdiensteinsätze, sondern grundsätzlich um (ständige) Erreichbarkeit bzw. ein Zurverfügunghalten zugunsten der Arbeitgeberin während der normalen Arbeitszeit und damit um Arbeitszeit im rechtlichen Sinn. Auch mangels anderslautender verfügbarer Unterlagen schein es als überwiegend wahrscheinlich, dass die Einsprecherin in der fraglichen Zeit weder zu einem reinen Pikettdienst noch zu einem (unechten) Abrufdienst übergegangen sei, sondern, wie sie selber ausführe, ihren Betrieb während der Pandemie zu den einzelnen Arbeitnehmern nach Hause verlagert habe, ohne dabei grundsätzlich von der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit oder den Dienstplänen abzuweichen, da sie das Anforderungsprofil für Abschleppbetriebe des Kantons [...] weiterhin habe erfüllen müssen. Vor diesem Hintergrund sei davon auszugehen, dass die betroffenen Arbeitnehmer wie vor der Pandemie tätig gewesen seien, selbst wenn dies teilweise von zu Hause aus geschehen sei. Freilich hätte einzig eine rechtsgenügende Arbeitszeitkontrolle, welcher sämtliche Arbeitsaufwände zu entnehmen seien, dazu geführt, dass Arbeitszeit und Arbeitsausfall bestimm- und kontrollierbar

gewesen wären. Da der «Zeiterfassung» der betroffenen Arbeitnehmer lediglich die Pannen- bzw. Unfallhilfeeinsätze zu entnehmen seien, mangle es an einer rechtsgenügenden Arbeitszeitkontrolle, mithin an einem kontrollier- und bestimmbar Arbeitsausfall.

E. 8.4

Die Beschwerdeführerin legt dar, die Vorinstanz behaupte, Bereitschaftszeiten gälten als Arbeitszeit. Tatsächlich sei es allerdings so, dass die Mitarbeitenden des Pannendienstes ihre Einsätze vor der Pandemie vom Standort des Betriebes aus getätigt hätten. Weil durch die Weisungen des Bundesrates während der Pandemie deutlich weniger Personen auf den Strassen unterwegs gewesen seien, habe sich die Anzahl der Pannendienstesinsätze erheblich reduziert. Die Beschwerdeführerin habe sich dieser Situation angepasst und ihre Mitarbeitenden nach Hause geschickt. Aufgrund des Vertrags vom [...] zwischen der [...], bei der die Beschwerdeführerin Mitglied sei, und der Kantonspolizei [...] habe jedoch weiterhin das Anforderungsprofil für Abschleppbetriebe erfüllt werden müssen. Dazu gehöre unter anderem, dass es möglich sein müsse, auf der Autobahn stets gleichzeitig vier Fahrzeuge abzuschleppen. Diese Anforderung sei trotz Pandemie und damit weniger Verkehr zu keinem Zeitpunkt gesenkt worden. Damit die Beschwerdeführerin die Anforderungen gemäss erwähntem Profil weiterhin habe erfüllen können, hätten ihre Mitarbeitenden Einsätze von zu Hause aus gefahren. Entgegen den Ausführungen im Einspracheentscheid seien die Arbeitszeiten der Mitarbeiter sehr gut kontrollierbar. Diese hätten jeweils gestempelt, weshalb ihre Einsatzzeiten auf die Minute genau hätten angegeben werden können. Für den Unterhalt der eigenen Fahrzeuge sei C. _____ alleine zuständig gewesen. Dafür habe es keine weiteren Mitarbeiter gebraucht. Es habe daher keine Rolle gespielt, welche Aufgaben in den jeweiligen Arbeitsverträgen vereinbart worden seien. Bei der Ausgabe und der Rücknahme von Ersatz- und Mietfahrzeugen handle es sich um eine kleine Arbeit, welche fast keine Zeit benötige und ausserdem innerhalb der gestempelten Zeit erfasst sei. Ebenso verhalte es sich mit den «kleineren» administrativen Aufgaben. Richtig sei, dass die von den Mitarbeitern der Beschwerdeführerin geleistete Arbeitszeit grundsätzlich im Betrieb absolviert werde. Für den während der Pandemie geleisteten Dienst könne jedoch nicht von diesem Grundsatz ausgegangen werden. Vielmehr habe es die berühmte Weisung des damaligen Bundesrates Berset: «Bleiben Sie zu Hause»! gegeben. Während der Pandemie sei der Bereitschaftsdienst von zu Hause aus und damit ausserhalb des Betriebes geleistet worden, um die oben ausgeführten Anforderungen für Abschleppdienste zu erfüllen. Folglich habe es sich dabei nur um Arbeitszeit gehandelt, wenn die Mitarbeiter effektiv im Einsatz gewesen seien. Demnach sei die von der Beschwerdeführerin gemeldete Arbeitszeit ihrer Mitarbeiter korrekt erfasst worden. Deren Wartezeit zu Hause dürfe deshalb nicht an die Arbeitszeit angerechnet werden. Zudem seien die weiteren Ausführungen im Einspracheentscheid völlig falsch. Die darin genannte Pikettenschädigung von Fr. [...] sei nicht pro Stunde, sondern pro Pikettdienst am Tag (d.h. von 06.00 bis 18.00 Uhr) zusätzlich zum normalen Lohn geschuldet. Finde der Pikettdienst in der Nacht, also von 18.00 bis 06.00 Uhr, statt, gebe es eine Pikettenschädigung von zusätzlich Fr. [...] zum normalen Lohn. Eine Pikettenschädigung für einen Tag belaufe sich folglich auf Fr. [...]. Die Entschädigung werde jeweils im Folgemonat überwiesen. Habe D. _____ also, wie im Einspracheentscheid vermerkt, im April 2020 eine Pikettenschädigung von Fr. [...] erhalten, bedeute dies, dass er die entsprechenden Pikettdienste im März 2020 geleistet habe. Das stimme auch mit den Unterlagen der Beschwerdeführerin überein. Diesen sei zu entnehmen, dass D. _____ im März 2020 zweimal 24 Stunden Pikettdienst (2 x Fr. [...] =

Fr. [...]), einmal Tagesbereitschaft (Fr. [...]) und zweimal Nachtbereitschaft (2 x Fr. [...] = Fr. [...]) geleistet habe. Dies ergebe einen Gesamtbetrag von Fr. [...]. Die Ausführungen über E._____ im Einspracheentscheid seien ebenfalls nicht korrekt. Zum einen würden die Pikettentschädigungen, wie ausgeführt, im Folgemonat bezahlt. Zum anderen verkenne die Vorinstanz, dass es sich bei den von ihr beschriebenen Einsätzen von E._____ nicht um Pikett-, sondern um normale Einsätze handle. Einen Piketteinsatz gebe es bei der Beschwerdeführerin nur am Wochenende oder in der Nacht. Einige Einsätze von E._____ hätten zwar an Wochenenden stattgefunden, seien aber normale Einsätze gewesen und dementsprechend vergütet worden. Es habe sich dabei jedoch keineswegs um Piketteinsätze gehandelt; E._____ habe während dieser Zeit effektiv gearbeitet und sei der Beschwerdeführerin nicht nur in Form des Bereitschaftsdienstes zur Verfügung gestanden. Daher habe er auch keine Pikettentschädigung erhalten. Es gelte aber anzumerken, dass ein Normaldienst an einem Sonntag ebenfalls mit einer Entschädigung von Fr. [...] (nicht pro Stunde) vergütet werde. Für Mai 2020 (ausbezahlt im Juni 2020) habe E._____ eine Entschädigung von Fr. [...] (einmal eine Tagesschicht an einem Sonntag in der Höhe von Fr. [...] und zweimal eine Nachtschicht in der Höhe von je Fr. [...]) erhalten. Das SECO habe den Sachverhalt also völlig falsch abgeklärt und dargestellt. Ausserdem habe es keine Belege für seine Vorhaltungen. Dadurch habe es auch hier den Grundsatz des rechtsstaatlichen Handelns nach Art. 5 Abs. 2 BV, das Willkürverbot nach Art. 9 BV sowie die allgemeinen Verfahrensgrundsätze nach Art. 29 BV verletzt.

E. 8.5

Das SECO argumentiert im Beschwerdeverfahren, gemäss den Anforderungen an den Abschleppdienst müssten die Betriebe der [...] die SECO-Vorschriften im Pikettdienst einhalten. Im Verlauf der Pandemie habe das SECO auf der Webseite und auf Merkblättern verschiedentlich auf die einschlägigen Verordnungsbestimmungen und die Rechtsfolgen hingewiesen. Es wäre der Beschwerdeführerin ohne Weiteres zumutbar gewesen, diese Angaben zu konsultieren und das SECO vor dem Entscheid, die Angestellten für den Pikettdienst nach Hause zu beordern, hinsichtlich der Frage der Anrechenbarkeit der Zeiten zu kontaktieren. Das habe sie unterlassen. Die - allgemeine - behördliche Empfehlung, während der Pandemie möglichst zu Hause zu bleiben, vermöge an den gesetzlichen Vorgaben nichts zu ändern. Die Arbeitnehmer der Beschwerdeführerin hätten sich während ihrer regulären Arbeitszeit im Umfang von 43.75 Stunden pro Woche für betriebliche Tätigkeiten zur Verfügung gehalten, wenn auch pandemiebedingt vom Wohnort aus. Gemäss den Arbeitsverträgen hätten ihre Aufgaben unter anderem das Leisten von Pann- und Unfallhilfe, die Ausgabe und die Rücknahme von Ersatz- und Mietfahrzeugen, den Unterhalt der eigenen Fahrzeuge, Mithilfe in der Werkstatt, kleinere administrative Aufgaben, die Disposition von Aufträgen, die Rücksprache mit Kunden sowie die Erfassung von Folgeleistungen und Preisangaben im Disposystem umfasst. Als Arbeitszeit im Sinne des Gesetzes gelte die Zeit, während der sich der Arbeitnehmer zur Verfügung des Arbeitgebers halten müsse. Dabei sei es unerheblich, ob sich der Arbeitnehmer im Betrieb oder anderswo aufhalte. Die Mitarbeiter der Beschwerdeführerin hätten während ihrer vertraglich vorgesehenen Arbeitszeit für planmässige Aufgaben zur Verfügung gestanden. Dass sich der Arbeitsort pandemiebedingt vom Betrieb in die privaten Räumlichkeiten der Arbeitnehmer respektive an deren Wohnort verlagert habe, sei rechtlich unbeachtlich. Die damit verbundenen Einsätze seien Bestandteil der normalen Tätigkeit geblieben. Es habe sich um Arbeitszeit gehandelt. Pikettdienst sei eine zusätzliche Verpflichtung neben der regulären Arbeitszeit; er sei ausschliesslich für ausserordentliche, nicht planbare Einsätze

vorgesehen. Die Beschwerdeführerin habe jedoch reguläre Arbeitstätigkeiten verrichtet, wenn auch in reduziertem Umfang. Sie habe keine ausserordentlichen Einsätze geleistet, die typischerweise für einen Pikettdienst erforderlich wären. Ausserdem dürfe Pikettdienst höchstens an sieben Tagen innerhalb von vier Wochen geleistet werden. Die von der Beschwerdeführerin geschilderten Einsatzmuster gingen weit darüber hinaus und dokumentierten dauerhafte Verfügbarkeit. Die relevanten Arbeitsverträge enthielten ausdrückliche Bestimmungen zum Pikettdienst. Darin werde statuiert, dass dieser ausschliesslich für Nächte sowie Sonn- und Feiertage vorgesehen sei und mit einer Pauschale entschädigt werde. Auch das SECO-Merkblatt betone, dass Pikettdienste bewilligungspflichtig und zu kompensieren seien. Solche Vorgaben habe die Beschwerdeführerin weder eingehalten noch beantragt, was ebenfalls gegen Pikettdienst spreche. Schon aus arbeitszeitrechtlicher Sicht liege damit kein wirtschaftlich bedingter Arbeitsausfall vor. Sodann sei die Beschwerdeführerin ihrer Pflicht zur detaillierten Erfassung der Arbeitsleistung nicht nachgekommen. Es fehle an einem nachvollziehbaren Nachweis für den geltend gemachten wirtschaftlich bedingten Arbeitsausfall. Eine pauschale Deklaration von Kurzarbeit für halbe oder ganze Tage genüge nicht. Aus den von der Beschwerdeführerin vorgelegten Arbeitszeitrapporten gehe lediglich hervor, dass gewisse Einsätze gefahren worden seien. Ob darüber hinaus Arbeitszeit geleistet worden sei - etwa durch administrative Tätigkeiten, Disposition oder Bereitschaft - bleibe offen. Eine systematische Dokumentation liege nicht vor.

E. 8.6

Zunächst muss analysiert werden, wie die Tätigkeit der Mitarbeiter der Pannen- und Unfallhilfe der Beschwerdeführerin während der fraglichen Coronazeit mit Blick auf die gesetzliche Regelung der Arbeitszeit zu qualifizieren ist.

E. 8.6.1

Als Arbeitszeit im Sinne des Gesetzes gilt die Zeit, während der sich der Arbeitnehmer - unabhängig vom jeweiligen Aufenthaltsort - zur Verfügung des Arbeitgebers zu halten hat; die Zeit, die für den Weg zu und von der Arbeit eingesetzt wird, gilt nicht als Arbeitszeit (Art. 13 Abs. 1 Satz 1 der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz, ArGV 1, vom 10. Mai 2000, SR 822.111; SECO, Wegleitung zum Arbeitsgesetz und zu den Verordnungen 1 und 2, Oktober 2024, 113-1, abrufbar unter www.seco.admin.ch, Arbeit, Arbeitsbedingungen, Arbeitsgesetz und Verordnungen).

E. 8.6.2

Wie erwähnt, vertritt die Beschwerdeführerin den Standpunkt, es habe sich nur dann um Arbeitszeit gehandelt, wenn ihre Mitarbeiter effektiv im Einsatz gewesen seien. Deren Wartezeit zu Hause dürfe nicht an die Arbeitszeit angerechnet werden. Laut Aussage der Beschwerdeführerin anlässlich der Arbeitgeberkontrolle befanden sich ihre Arbeitnehmer während der Kurzarbeit zu Hause auf Abruf; bei Bedarf wurden sie informiert, dass sie Fahrten durchführen sollten, welche dann in der App erfasst wurden.

E. 8.6.3

Mit der Duplik reichte das SECO zwei 2017 bzw. 2019 geschlossene Arbeitsverträge der Beschwerdeführerin für «Strassenhelfer» ein. Laut Ziff. 1.2 dieser Verträge umfasst die Tätigkeit des Arbeitnehmers hauptsächlich (Zitat): - Pannenhilfe vor Ort PW/LKW - Unfallhilfe PW/LKW - Überführen von Pannen- und Unfallfahrzeugen - Betreuen der Hilfesuchenden, Mithilfe organisieren von Folgeleistungen - Ausgabe und Rücknahme von

Ersatz- und Mietfahrzeugen - kleinere administrative Aufgaben - Unterhalt der eigenen Fahrzeuge, Mithilfe in der Werkstatt - Mithilfe Ölschadensanierungen. Ziff. 7 bzw. 8 der Arbeitsverträge enthält eine Entschädigungsregelung für Nacht- sowie für Sonn- und Feiertagspikett. Nachträge vom 11. Juni 2020 bzw. 11. August 2020 zu den Arbeitsverträgen präzisieren die Arbeitszeit (Ziff. 4) sowie die Pikettregelung (Ziff. 7). Ziff. 4 beinhaltet jeweils folgende Klauseln (Zitat): Die normale wöchentliche Arbeitszeit beträgt im Jahresdurchschnitt 43.75 Stunden. Bekommt der Mitarbeiter ein Dienstfahrzeug zur Verfügung gestellt, beträgt die Arbeitszeit 46.25 Stunden pro Woche und wird gerechnet ab Wohnort bis Wohnort. Die Arbeitszeit enthält auch 15 Minuten Pause pro 4.5h Arbeitszeit. Die Arbeitszeit wird vom Arbeitgeber bestimmt. grundsätzlich Montag - Sonntag (max. 6 Arbeitstage) nach Dienstplan. Fallen die Arbeitstage auf einen Sonntag, ist dieser in der Vor- oder Folgewoche an einem Wochentag zu kompensieren. Die Einsatzplanung ist entsprechend vorzunehmen. Nachtpikett wird vorgängig im Rahmen der Pikettplanung vereinbart. Der Einsatzplan wird bis spätestens am 20. des Vormonats erstellt. Einsatz- und Freiwünsche sind bis spätestens am 7. unaufgefordert vorzubringen, diese werden nach Möglichkeit berücksichtigt. Diese Nachträge wurden für rückwirkend, per 1. Januar 2018 bzw. 1. Februar 2020, gültig erklärt.

E. 8.6.4

Angesichts der dahingehenden Äusserung der Beschwerdeführerin bei der Arbeitgeberkontrolle stellt sich die Frage, ob sie ihre Strassenhelfer während der Pandemie im juristischen Sinne auf Abruf beschäftigte.

E. 8.6.4.1

Bei echter Arbeit auf Abruf verpflichtet sich der Arbeitnehmer, sich zur Arbeitsleistung bereitzuhalten und auf einseitiges Begehren des Arbeitgebers einen Einsatz zu leisten. Dabei erfolgt der Einsatz in der Regel nach Massgabe der Bedürfnisse des Arbeitgebers und des Betriebs. Es handelt sich bei dieser Arbeitsform um kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit, bei welcher der Arbeitgeber ein besseres Kosten-Nutzen-Verhältnis erlangen kann, da der Arbeitnehmer nur dann zum Einsatz kommt, wenn effektiv Arbeit anliegt. Den Arbeitnehmer trifft eine Einsatzpflicht nach Weisung des Arbeitgebers; dieser kann den Arbeitnehmer also einseitig abrufen (BGE 124 III 249 E. 2a; Urteil des BGer 8C_641/2022 vom 3. Februar 2023 E. 5.2 f.; Urteil des BVGer B-5863/2020 vom 1. März 2022 E. 3.3.6 m.H.). Bei unechter Arbeit auf Abruf hingegen trifft den Arbeitnehmer keine Einsatzpflicht; ein Einsatz kommt vielmehr aufgrund gegenseitiger Vereinbarung zustande (Urteil des BGer 8C_641/2022 vom 3. Februar 2023 E. 5.2 f. und 6.2, je m.H.; Urteil des BVGer B-5863/2020 vom 1. März 2022 E. 3.3.6). Arbeit auf Abruf garantiert keinen bestimmten Beschäftigungsumfang, sodass die Person während der Zeit, in der sie nicht zur Arbeit aufgefordert wird, keinen Arbeits- und Verdienstausfall erleidet; dies deshalb, weil ein anrechenbarer Ausfall an Arbeitszeit nur entstehen kann, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine wöchentliche Normalarbeitszeit vereinbart haben. Von diesem Grundsatz kann jedoch abgewichen werden, wenn der auf Abruf erfolgte Einsatz während längerer Zeit im Wesentlichen mehr oder weniger konstant war. In diesem Fall ist die effektiv geleistete Arbeitszeit als normal zu betrachten (BGE 146 V 112 E. 3.3; Urteil des BGer 8C_313/2023 vom 9. August 2023 E. 4.3 m.H.; Urteil des BVGer B-5863/2020 vom 1. März 2022 E. 3.3.7).

E. 8.6.4.2

Am 11. Juni 2020 bzw. am 11. August 2020 präzisierte die Beschwerdeführerin die Arbeitsverträge zweier Strassenhelfer mittels Nachträgen (vgl. oben E. 8.6.3). Dabei setzte sie, wie schon in den ursprünglichen Arbeitsverträgen, normale wöchentliche Arbeitszeiten fest (gemäss den Nachträgen jeweils 43.75 bzw. 46.25 Stunden). Folglich arbeiteten ihre Strassenhelfer auch während der Pandemie zu einem festen Pensum. Überdies änderte die Beschwerdeführerin deren Gehaltszahlungen in Form von Monatslöhnen nicht. Beides spricht dagegen, dass sie anlässlich der Pandemie für ihre Strassenhelfer Arbeit auf Abruf im Sinne der vorstehend zitierten Rechtsprechung eingeführt hätte.

E. 8.6.5

Entsprechend den Darlegungen der Verfahrensbeteiligten fragt sich des Weiteren, ob sich die Strassenhelfer der Beschwerdeführerin infolge der Pandemie auf Pikettdienst beschränkten.

E. 8.6.5.1

Beim Pikettdienst hält sich der Arbeitnehmer neben der normalen Arbeit für allfällige Arbeitseinsätze zur Behebung von Störungen, Hilfeleistung in Notsituationen sowie für Kontrollgänge oder ähnliche Sonderereignisse bereit (Art. 14 Abs. 1 ArGV 1). Es handelt sich um ausserordentliche und dringende Einsätze, die weder planbar noch vorhersehbar sind. Allgemein werden durch den Pikettdienst Aktivitäten abgedeckt, bei denen es um die Behebung von ausserordentlichen Störungen geht. Erledigen Arbeitnehmende bei einem Einsatz ihre normale Arbeit, handelt es sich nicht um Pikettdienst (SECO, Merkblatt zum Pikettdienst, S. 1, abrufbar unter www.seco.admin.ch, <Publikationen und Dienstleistungen>, <Publikationen>, <Arbeit>, <Arbeitsbedingungen>, <Merkblätter und Checklisten>). Der einzelne Arbeitnehmer darf im Zeitraum von vier Wochen an höchstens sieben Tagen auf Pikett sein oder Piketteinsätze leisten. Nach Beendigung des letzten Pikettdienstes darf der Arbeitnehmer während den zwei darauffolgenden Wochen nicht mehr zum Pikettdienst aufgeboten werden. Ausnahmsweise kann ein Arbeitnehmer im Zeitraum von vier Wochen an höchstens 14 Tagen auf Pikett sein (Art. 14 Abs. 2 f. ArGV 1). Wird der Pikettdienst ausserhalb des Betriebes geleistet, so ist die zur Verfügung gestellte Zeit soweit an die Arbeitszeit anzurechnen, als der Arbeitnehmer tatsächlich zur Arbeit herangezogen wird. Die Wegzeit zu und von der Arbeit ist in diesem Fall an die Arbeitszeit anzurechnen (Art. 15 Abs. 2 ArGV 1). Arbeitsplatz im Sinne von Art. 15 Abs. 2 des Gesetzes ist jeder Ort im Betrieb oder ausserhalb des Betriebes, an dem sich der Arbeitnehmer zur Ausführung der ihm zugewiesenen Arbeit aufzuhalten hat (Art. 18 Abs. 5 ArGV 1). Müssen Pikettdienste in der Nacht, am Sonntag oder an gesetzlichen Feiertagen geleistet werden, ist eine Bewilligung einzuholen (Art. 16, 17, 18, 19 und 20a ArG). Allerdings sind bestimmte Gruppen von Betrieben oder Arbeitnehmern von der Bewilligungspflicht für Nacht- und Sonntagsarbeit ausgenommen (Art. 4 i.V.m. Art. 15 ff. ArGV 2). Dazu gehören Betriebe des Autogewerbes und die in ihnen beschäftigten Arbeitnehmer, soweit sie mit der Versorgung von Fahrzeugen mit Betriebsstoffen sowie der Aufrechterhaltung eines Pannen-, Abschlepp- und damit verbundenen Reparaturdienstes beschäftigt sind (Art. 46 i.V.m. Art. 4 ArGV 2).

E. 8.6.5.2

Die Arbeitsverträge der Beschwerdeführerin nennen Nacht- sowie Sonn- und Feiertagspikett; im Übrigen bilden Bereitschaftsdienste Teil der regulären Tätigkeit ihrer Strassenhelfer (vgl. oben E. 8.6.3). Nach Angaben der Beschwerdeführerin reduzierte sich

die Zahl der Pannendienstesätze während Corona erheblich. Ungeachtet dessen musste sie jedoch die Anforderungen der [...] Bergungs- und Abschleppvereinbarung weiterhin vollumfänglich sicherstellen, also beispielsweise stets gleichzeitig vier Fahrzeuge auf der Autobahn abschleppen können. Somit erfüllten ihre Strassenhelfer auch während der Pandemie (Kern-) Aufgaben ihres ordentlichen arbeitsvertraglichen Pflichtenhefts. Sie beschränkten sich nicht auf Notfalleinsätze in der Nacht sowie an Sonn- und Feiertagen ausserhalb ihrer normalen vertraglichen Arbeitszeiten, leisteten also nicht blossen Pikettdienst. Gegen Pikettdienst spricht zudem, dass die Strassenhelfer während der Pandemie weitere Tätigkeiten, wenngleich in geringerem Umfang, verrichteten (vgl. oben E. 8.4). Ferner deutet das damalige Ausmass ihrer Beschäftigung darauf hin, dass die zeitlichen Restriktionen für Pikettdienst (Art. 14 Abs. 2 f. ArGV 1; vgl. oben E. 8.6.5.1) nicht eingehalten gewesen wären.

E. 8.6.6

Demgemäss mussten die Strassenhelfer während Corona im Rahmen ihrer normalen Arbeitszeit dauernd zur Verfügung der Beschwerdeführerin stehen, wenn auch pandemiebedingt von zu Hause aus. Folglich beschränkte sich ihre Arbeitszeit im Sinne von Art. 13 Abs. 1 Satz 1 ArGV 1 nicht auf die von dort aus gefahrenen Pannen- und Unfalleinsätze. Vielmehr erstreckte sie sich ebenso auf die Bereitschaft am Wohnort (vgl. BGE 124 III 249 E. 3b; BVGE 2021 V/2 E. 5.7.1; Urteil des BVGer B-1672/2024 vom 28. März 2025 E. 3.4). Dafür spricht auch, dass die Arbeit nach Dienst- bzw. Einsatzplänen geleistet (vgl. oben E. 8.6.3) und die Strassenhelfer kontinuierlich im Monatslohn entschädigt wurden. Wären sie nicht - entsprechend ihren Dienstplänen - dauernd verfügbar und zu Einsätzen verpflichtet gewesen, hätte die Beschwerdeführerin insbesondere die Bedingungen der [...] Bergungs- und Abschleppvereinbarung nicht gewährleisten können.

E. 8.6.7

Auf die Erläuterungen der Beschwerdeführerin zu den Entschädigungen für Pikettdienst, Sonntags- und Nachtarbeit (vgl. oben E. 8.4) braucht angesichts dieser Beurteilung nicht näher eingegangen zu werden. Sie betreffen eine wohl falsche Interpretation der vertraglichen Entschädigungsregelung im Einspracheentscheid, ändern aber nichts an der oben dargelegten Qualifikation der Arbeitsverhältnisse durch das Bundesverwaltungsgericht, welche diejenige des SECO im Ergebnis stützt.

E. 8.7

Vor diesem Hintergrund bleibt zu eruieren, ob die Beschwerdeführerin die Arbeitszeit der betreffenden Mitarbeiter auf rechtsgenügende Weise erfasste.

E. 8.7.1

Zu den geprüften Unterlagen hielt die Treuhandstelle anlässlich der Arbeitgeberkontrolle fest, mit Ausnahme der Administration hätten die Arbeitnehmenden ihre Arbeitszeit selber via App erfasst. Beginn und Ende einer Fahrt hätten sie dort via Auftragsnummer eingetragen. Absenzen wie Krankheit, Unfall, Ferien und Feiertage seien nicht in der App erfasst, sondern auf der «Stundenkontrolle», welche für die Kurzarbeitsanträge erstellt worden sei, nachgetragen worden. Die Arbeitnehmenden hätten sich während der Kurzarbeit zu Hause auf Abruf befunden. Bei Bedarf seien sie informiert worden, dass sie Fahrten durchführen sollten, welche dann in der App erfasst worden seien. Die Geschäftsführerin habe die angefallenen Stunden in einer «Stundenkontrolle» pro Tag zusammengefasst; diese Ist-Stunden seien als Basis für die Anträge verwendet worden. Die

Arbeitnehmenden hätten die Aufstellung jeweils unterzeichnet.

E. 8.7.2

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). Genügende Kontrollierbarkeit des Arbeitsausfalls setzt eine betriebliche Arbeitszeitkontrolle voraus (Art. 46b Abs. 1 AVIV).

E. 8.7.2.1

Vom Erfordernis genügender Kontrollierbarkeit des Arbeitsausfalls anhand einer betrieblichen Arbeitszeitkontrolle wurde während der Covid-19-Pandemie nicht abgewichen; es galten dieselben Anforderungen an die Arbeitszeiterfassung (BGE 150 V 249 E. 3.1.2; BVGE 2021 V/2 E. 4.10; Urteile des BVGer B-1097/2024 vom 30. Juli 2025 E. 2.3 und B-4138/2021 vom 11. Dezember 2023 E. 3.5.4).

E. 8.7.2.2

Dem Erfordernis der rechtsgenügenden betrieblichen Arbeitszeitkontrolle wird ausschliesslich mit einer täglich fortlaufenden, zeitgleichen Arbeitszeiterfassung der von der Kurzarbeit betroffenen Mitarbeitenden Genüge getan (vgl. BGE 150 V 249 E. 5.1.2; Urteile des BGer 8C_18/2024 vom 9. Juli 2024 E. 6.1 und 8C_276/2019 vom 23. August 2019 E. 5.1). Fehlen geeignete Unterlagen zum Arbeitszeitznachweis, können solche nicht durch nachträgliche Befragung der Arbeitnehmer oder anderer Personen ersetzt werden (vgl. Urteil des BGer 8C_26/2015 vom 5. Januar 2016 E. 4.2.2 m.H.).

E. 8.7.2.3

Unter einer täglich fortlaufenden Arbeitszeiterfassung versteht man ein System, in welchem die tatsächlich geleisteten Arbeitszeiten für jeden einzelnen Tag und Arbeitnehmer in hinreichend verlässlichen Belegen wie Zeiterfassungskarten, Stunden-, Regie- oder Reiserapporten stetig festgehalten werden (vgl. Urteil des BGer 8C_699/2022 vom 15. Juni 2023 E. 5.1.2 m.H.; Urteil des BVGer B-4895 vom 19. April 2024 E. 3.5.2). Die gearbeiteten Stunden können elektronisch, mechanisch oder von Hand erfasst werden. Wesentlich ist allein, dass die Dokumentierung ausreichend detailliert ist und zeitgleich erfolgt (vgl. Urteile des BGer 8C_789/2023 vom 8. Januar 2025 E. 6.2.2, 8C_441/2023 vom 21. Dezember 2023 E. 5.2, 8C_699/2022 vom 15. Juni 2023 E. 5.1.2 und 8C_681/2021 vom 23. Februar 2022 E. 3.3 m.H.). Als zeitgleich im Sinne der Rechtsprechung gilt eine Arbeitszeiterfassung dann, wenn die Einträge nachträglich nicht beliebig abgeändert werden können, ohne dass dies vermerkt wird (vgl. Urteil des BVGer B-4895/2023 vom 19. April 2024 E. 3.5.2). Daher kann eine rechtsgenügende Arbeitszeiterfassung grundsätzlich nicht durch Dokumente ersetzt werden, die erst nachträglich erstellt wurden. Eine im Nachhinein angefertigte Zusammenstellung der angeblich geleisteten Arbeitsstunden ist kein adäquates Mittel zur Kontrolle des Arbeitsausfalls, weil es ihr am Erfordernis der täglich fortlaufenden Aufzeichnung fehlt (vgl. Urteil des BGer 8C_276/2019 vom 23. August 2019 E. 5.1; Urteil des BVGer B-2279/2021 vom 14. Juni 2023 E. 2.4). Ebenso wenig reicht nach der Praxis der blosser Hinweis auf fixe Arbeitszeiten, die von den Arbeitnehmern einzuhalten gewesen und auch eingehalten worden seien. Bei Kurzarbeit ist es geradezu wahrscheinlich, dass an einzelnen Tagen mehr oder weniger gearbeitet wird, um Restanzen zu verhindern (vgl. Urteil des BGer 8C_652/2012 vom 6. Dezember 2012 E. 4; Urteile des BVGer B-5454/2022 vom 16. August 2024 E. 4.2, B-5990/2020 vom 24. Juni 2021 E. 3.5.1 und B-7902/2007 vom 24. Juni 2007 E. 6.2.2 m.H.). Auch bei fixen

Arbeitszeiten muss daher die effektiv gearbeitete Zeit erfasst werden, damit ein Arbeitsausfall auf glaubhafte Weise dargelegt werden kann (vgl. BVGE 2021 V/2 E. 3.5.1 m.H.).

E. 8.7.2.4

Ferner bedarf es jederzeitiger Kontrollierbarkeit. Eine Fachperson aus dem Vollzugsbereich der Arbeitslosenversicherung muss sich anhand der verfügbaren Unterlagen zu einem beliebigen Zeitpunkt ein hinreichend klares Bild von den genauen Arbeitszeiten jedes Arbeitnehmers und vom 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 sie keine Rückschlüsse auf ihre Authentizität erlauben; andernfalls würde die gesetzliche Kontrollaufgabe der Verwaltung ihres Sinnes beraubt (Urteile des BVGer B-2279/2021 vom 14. Juni 2023 E. 2.4 und B-4689/2018 vom 14. Januar 2019 E. 2.5.3 m.H.). Somit unterliegt der Nachweis der Authentizität einer hohen beweismässigen Hürde (vgl. BGE 150 V 249 E. 5.1.2; Urteile des BVGer B-5851/2020 vom 12. Dezember 2022 E. 2.2.5 und B-741/2020 vom 28. Juni 2022 E. 4.3.5). Von den Anforderungen des Art. 46b AVIV als formeller Beweisvorschrift darf nur abgewichen werden, wenn ihre Anwendung im Einzelfall als überspitzt formalistisch erscheint, d.h. wenn die prozessuale Formstrenge exzessiv, durch kein schutzwürdiges Interesse gerechtfertigt oder blosser Selbstzweck wäre und die Verwirklichung des materiellen Rechts in unhaltbarer Weise erschwert oder gar verhindert würde (vgl. BGE 150 V 249 E. 5.2; BVGE 2021 V/2 E. 3.5.3; Urteile des BVGer B-5851/2020 vom 12. Dezember 2022 E. 2.2.5 und B-741/2020 vom 28. Juni 2022 E. 4.6).

E. 8.7.2.5

Die Arbeitszeitkontrolle ist eine materiell-rechtliche Anspruchsvoraussetzung (vgl. Urteile des BVGer B-741/2020 vom 28. Juni 2022 E. 4.3.5, B-4689/2018 vom 14. Januar 2019 E. 3.2, B-2601/2017 vom 22. August 2018 E. 3.1.2 und B-1911/2014 vom 10. Juli 2015 E. 3, je m.H.). Folglich obliegt der Arbeitgeberin, die den Anspruch ihrer Arbeitnehmenden geltend macht (Art. 47 Abs. 1 AVIG), die objektive Beweislast hinsichtlich der zur Beurteilung der Anspruchsberechtigung und zur Berechnung der Entschädigung erforderlichen Unterlagen, welche sie fünf Jahre aufzubewahren hat (Art. 47 Abs. 3 Bst. a AVIG i.V.m. Art. 42 Abs. 3 und Art. 31 Abs. 3 Bst. a AVIG sowie Art. 46b Abs. 2 AVIV; vgl. BGE 150 V 249 E. 3.1.1; Urteile des BGer 8C_18/2024 vom 9. Juli 2024 E. 3.2.1, 8C_276/2019 vom 23. August 2019 E. 3.1 und 8C_26/2015 vom 5. Januar 2015 E. 2.3, je m.H.). Zwar muss die Behörde der Arbeitgeberin bei begründeten Zweifeln am korrekten Einsatz einer grundsätzlich zum Beweis geeigneten Arbeitszeitkontrolle Gelegenheit geben, die Zweifel zu entkräften. Es liegt aber nicht an der Aufsichtsbehörde, die Unrichtigkeit einer Zeiterfassung für jede Person und jeden Tag individuell nachzuweisen. Dies würde letztlich eine Umkehr der Beweislast bedeuten (vgl. Urteil des EVG C 66/04 vom 18. August 2004 E. 3.2; Urteile des BVGer B-2279/2021 vom 14. Juni 2023 E. 2.4 und B-6609/2016 vom 7. März 2018 E. 4.1). Hingegen trägt die Behörde, die eine Rückerstattungsforderung geltend macht, die Beweislast sowohl für die Voraussetzungen als auch für die Höhe des Anspruchs (Urteil des BGer 8C_794/2016 vom 28. April 2017 E. 4.3.2).

E. 8.7.3

Für die Aussage der Beschwerdeführerin, die Mitarbeitenden hätten jeweils gestempelt, weshalb ihre Einsatzzeiten auf die Minute genau hätten angegeben werden können, finden sich keine Belege in den Akten, namentlich nicht in Bezug auf die Strassenhelfer während der Pandemie. Die tabellarischen «Stundenkontrollen» je Mitarbeiter und Monat geben keine Stempelungen wieder, sondern die «Istzeit» in Stunden pro Tag (auf Viertelstunden genau). Unterhalb der Tabelle, welche aus den Spalten «Datum», «Istzeit» und «Saldo» besteht, werden jeweils die monatliche Sollzeit und das «Total Ausfallstunden» genannt. Regelmässig stimmen die Zahlen in der zweiten und der dritten Spalte überein. Sie basieren nach Angaben der Beschwerdeführerin auf App-Einträgen der Mitarbeiter, welche Beginn und Ende ihrer Fahrten so erfassten. Diese Einträge selber sind nicht aktenkundig. Bei den «Stundenkontrollen» handelt es sich demgemäss um nachträglich durch die Arbeitgeberin erstellte, auf Stunden umgerechnete Zusammenfassungen der via App registrierten Einsatzzeiten ihrer Mitarbeiter. Das Erfordernis einer zeitgleichen, täglich fortlaufenden Aufzeichnung im Sinne der Rechtsprechung könnte zwar für die App-Einträge erfüllt sein, doch lässt sich dies unter den gegebenen Umständen nicht verifizieren. Letzteres gilt umso mehr hinsichtlich der «Stundenkontrollen», zumal sie nicht datiert und bisweilen seitens der Arbeitgeberin auch nicht visiert oder unterschrieben sind (vgl. Urteil des BVGer B-3229/2024 vom 21. Februar 2025 E. 6.2). Wo - in einzelnen Fällen - neben der mit dem Computer erstellten, ausgedruckten Tabelle «Ferien» oder «Unfall» handschriftlich vermerkt wurden, sind ebenfalls weder Daten noch Urheber der Ergänzungen angeführt. Teilweise wurden in den «Stundenkontrollen» zahlreiche Zeilen nacheinander (bis zu mehreren Wochen) leergelassen, sodass der Grund der Abwesenheit vom Arbeitsplatz nicht ersichtlich ist. Solche Absenzen könnten insbesondere aus der Schichteinteilung, mangelnden Aufträgen, Ferien oder Krankheit und Unfall resultieren. Nur mittels näherer Abklärungen liessen sich die Gründe für die Abwesenheiten allenfalls rekonstruieren. Freilich sind beispielsweise die Schichtpläne nicht mehr vorhanden. Ausserdem hat sich die «Stundenkontrolle» für B. _____ für den Monat April 2021 als fehlerhaft erwiesen, weil darin Ausfallstunden bescheinigt wurden, obwohl B. _____ mehrere Tage lang wegen Krankheit nicht arbeiten konnte. Analoges gilt für die «Stundenkontrolle» der Monate Januar und Februar 2021 für A. _____. Derartige Unstimmigkeiten wecken ebenfalls Zweifel an der Verlässlichkeit der fraglichen Zeiterfassung der Beschwerdeführerin (vgl. Urteil des BVGer B-4557/2022 vom 17. November 2023, bestätigt durch Urteil des BGer 8C_16/2024 vom 9. Juli 2024, E. 6.6.1). Ferner dokumentieren ihre «Stundenkontrollen» für die Strassenhelfer lediglich Pannen- und Unfalleinsätze, nicht aber Bereitschaftszeiten oder etwa allfällige administrative Tätigkeiten, welche während der Pandemie auch von zu Hause aus erledigt werden konnten. Selbst wenn letztere Verrichtungen nur einen geringen Arbeitsaufwand verursacht haben sollten, müssten sie bei der Inanspruchnahme von Kurzarbeitsentschädigungen deklariert werden, denn diese vermindern sich entsprechend (vgl. Urteil des BVGer B-4556/2022 vom 13. November 2023 E. 6.5.3). Anzumerken bleibt hier, dass die «Stundenkontrollen» durchwegs auf Viertelstunden genau sind, während die App-Einträge der Strassenhelfer, wenn sie Anfangs- und Endzeiten der Einsätze abbilden, minuten- oder sekundengenau sein müssten. Deshalb zeigen die «Stundenkontrollen» aller Wahrscheinlichkeit nach gerundete Zahlen, was wiederum die Berechnung der tatsächlichen Ausfallzeiten verfälschen kann. Da die Anfangs- und Endzeiten der Einsätze der Strassenhelfer mittels Auftragsnummern erfasst wurden, muss schliesslich davon ausgegangen werden, dass die App jedenfalls in erster Linie dazu diente, den Zeitaufwand für die Auftragserfüllung festzuhalten.

E. 8.7.4

Demzufolge bilden die Aufzeichnungen der Beschwerdeführerin keine rechtsgenügende betriebliche Arbeitszeitkontrolle im Sinne der Gerichtspraxis (vgl. Urteile des BGer 8C_16/2024 vom 9. Juli 2024 E. 6.1 und 8C_731/2011 vom 24. Januar 2012 E. 3.4; Urteile des BVGer B-4138/2021 vom 11. Dezember 2023, bestätigt durch Urteil des BGer 8C_37/2024 vom 10. Oktober 2024, E. 3.6.2 ff., B-4557/2022 vom 17. November 2023 E. 6.6.1 und B-3083/2012 vom 20. August 2013 E. 3.3). Daher bestätigt sich die entsprechende Beurteilung durch das SECO; sie lässt sich auch nicht etwa als überspitzt formalistisch taxieren (vgl. oben E. 8.7.2.4, BVGE 2024 V/1 E. 7.4 und Urteil des BVGer B-1829/2016 vom 10. Oktober 2017 E. 5.2.2).

E. 8.8

Somit erweisen sich auch die weiteren Rügen der Beschwerdeführerin in diesem Kontext, das SECO habe den Grundsatz des rechtsstaatlichen Handelns, das Willkürverbot und die allgemeinen Verfahrensgrundsätze verletzt, als nicht stichhaltig.

E. 9.1

Unrechtmässig bezogene Leistungen der Arbeitslosenversicherung sind zurückzuerstatten (Art. 95 Abs. 1 AVIG i.V.m. Art. 25 ATSG). Die Kasse fordert sie von Gesetzes wegen vom Arbeitgeber zurück (Art. 95 Abs. 2 AVIG). Die Rückerstattungsnorm von Art. 25 ATSG dient der Durchsetzung des Legalitätsprinzips (BGE 147 V 417 E. 7.3.2 und 142 V 259 E. 3.2.2). Für eine Wiedererwägung setzt Art. 53 Abs. 2 ATSG voraus, dass die rechtskräftig verfügte oder formlos erfolgte Leistungszusprechung (Art. 100 Abs. 1 AVIG) zweifellos unrichtig und ihre Berichtigung von erheblicher Bedeutung ist (Urteil des BGer C 115/06 vom 4. September 2006 E. 1.2 m.H.; Urteil des BVGer B-4611/2023 vom 6. Dezember 2024 E. 6.3). Eine gesetzwidrige Leistungszusprache gilt regelmässig als zweifellos unrichtig (vgl. BGE 126 V 399 E. 2b/bb; Urteil des BGer 8C_136/2012 vom 27. Juni 2012 E. 2; Urteile des BVGer B-4128/2024 vom 15. April 2025 E. 4.1 und B-5851/2020 vom 12. Dezember 2022 E. 2.2.6).

E. 9.2

Entsprechend den obenstehenden Erwägungen wurden die fraglichen Kurzarbeitsentschädigungen zweifellos zu Unrecht ausbezahlt, und die Berichtigung der Leistungszusprache ist angesichts des in Frage stehenden Betrags von Fr. 87'924.85 von erheblicher Bedeutung (vgl. Urteile des BVGer B-7177/2024 vom 2. Mai 2025 E. 6, B-182/2022 vom 12. Januar 2024 E. 6, B-4412/2021 vom 13. Dezember 2023 E. 4 und B-4409/2021 vom 7. Dezember 2023 E. 4). Somit ist das wiedererwägungsweise Zurückkommen auf die Leistungszusprache durch die Vorinstanz nicht zu beanstanden. Es verstösst auch nicht gegen das Verhältnismässigkeitsprinzip, zumal es gesetzlich angeordnet ist (vgl. Urteil des BVGer B-664/2017 vom 7. März 2019 E. 6).

E. 10

Zusammenfassend ergibt sich, dass die Beschwerde abzuweisen ist.

E. 11.1

Beschwerdeverfahren vor Bundesverwaltungsgericht betreffend den Vollzug des AVIG sind kostenpflichtig, selbst wenn es dabei um Streitigkeiten über die Bewilligung oder die Verweigerung von Sozialversicherungsleistungen geht (Urteile des BVGer B-4611/2023 vom 6. Dezember 2024 E. 8.1, B-410/2022 vom 5. Mai 2023 E. 12, B-5863/2020 vom 1.

März 2022 E. 6 und B-3364/2011 vom 14. Juni 2012 E. 7). Weil die Beschwerdeführerin unterliegt, hat sie die Verfahrenskosten zu tragen (Art. 63 Abs. 1 VwVG i.V.m. Art. 1 ff. des Reglements vom 21. Februar 2008 über die Kosten und Entschädigungen vor dem Bundesverwaltungsgericht, VGKE, SR 173.320.2). Ausgehend vom Streitwert (Art. 63 Abs. 4bis Bst. b VwVG i.V.m. Art. 4 VGKE) sind diese in Anwendung der gesetzlichen Bemessungsfaktoren (Art. 63 Abs. 4bis VwVG i.V.m. Art. 2 Abs. 1 VGKE) auf Fr. 3'500.- festzusetzen.

E. 11.2

Der unterliegenden Beschwerdeführerin ist keine Parteientschädigung zuzusprechen (Art. 64 Abs. 1 VwVG). Die Vorinstanz hat als Bundesbehörde keinen Anspruch auf Parteientschädigung (Art. 7 Abs. 3 VGKE); ihr dahingehender Antrag ist deshalb abzuweisen. (Dispositiv nächste Seite)

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