

BVGer B-6131/2024 vom 4. März 2025

Bundesverwaltungsgericht, 2025-03-04, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_B-6131_2024

FR: TAF B-6131/2024 du 4 mars 2025

IT: TAF B-6131/2024 del 4 marzo 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). Nach Art. 1 Abs. 1 AVIG sind die Bestimmungen des ATSG auf die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung anwendbar, soweit das AVIG ausdrücklich eine Abweichung vom ATSG vorsieht, was soweit in diesem Zusammenhang interessierend nur hinsichtlich der vom ATSG abweichend geregelten Beschwerdeinstanz zutrifft (vgl. Art. 101 AVIG).

E. 1.3

Die Beschwerdeführerin ist zur Beschwerdeführung legitimiert (Art. 59 ATSG). Das Vertretungsverhältnis wurde durch schriftliche Vollmacht ausgewiesen (Art. 11 VwVG), der Kostenvorschuss bezahlt (Art. 63 Abs. 4 VwVG) und die Beschwerde frist- und formgerecht eingereicht (Art. 60 Abs. 1 ATSG, Art. 52 Abs. 1 VwVG). Auf die Beschwerde ist einzutreten.

E. 2.1

Die Beschwerdeführerin ficht in ihrer Beschwerde insbesondere die ihrer Ansicht nach zu Unrecht erfolgte Streichung aller Soll- und Ausfallstunden des Aussendienstmitarbeitenden A._____ an und macht damit geltend, die Vorinstanz habe den Sachverhalt unvollständig beziehungsweise unrichtig festgestellt. Während der Prüfungsperiode sei jeweils freitags die Einsatzplanung für die kommende Woche im Formular «Planung Kurzarbeit» vorgenommen worden. Dabei sei festgehalten worden, welche Mitarbeitenden an welchen Tagen verpflichtet gewesen seien zu arbeiten. A._____ - einziger Aussendienstmitarbeiter zuständig für die Westschweiz - sei während der Dauer der Kurzarbeit jeweils am Freitag der Vorwoche darüber informiert worden, an welchen Tagen

er in der nächsten Woche zu arbeiten habe. Sein Stundensoll bei einem 50%-Pensum habe wöchentlich 21 Stunden betragen, was einer Tagesarbeitszeit von 4 Stunden und 12 Minuten entspreche. Der Wohnort von A. _____ sei eine Stunde und eine Minute Fahrtzeit mit dem Auto vom Sitz der Beschwerdeführerin entfernt, weshalb vereinbart wurde, dass A. _____ nur einmal pro Woche, wenn möglich am Freitag, ins Büro reisen müsse. Die Unmöglichkeit einer täglichen physischen Arbeitszeitkontrolle liege bei einem solch langen Arbeitsweg in der Kombination mit einem 50%-Pensum auf der Hand. Das Erfordernis einer solch sicheren Arbeitszeitkontrolle sei weder für den Mitarbeitenden noch für die Beschwerdeführerin als Arbeitgeberin zumutbar. Der Arbeitsausfall könne anhand der Formulare «Planung Kurzarbeit» sowie weiterer betrieblicher Unterlagen wie beispielsweise den Umsatzzahlen plausibilisiert werden. Eine Nichtberücksichtigung der Soll- und effektiven Arbeitsstunden von A. _____ zwischen März 2020 und Februar 2021 sei willkürlich sowie überspitzt formalistisch und verletze Bundesrecht. Die Sollstunden im Monat Juli 2020 seien unter Berücksichtigung der Stunden von A. _____ von 1'608.20 auf 1'700.60 Stunden und die Ausfallstunden von 151.40 auf 201.8 Stunden zu erhöhen. Die 10%-Schwelle für den Monat Juli 2020 sei damit erreicht und folglich bestehe für diesen Monat ein Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung. Betreffend August 2020 gelte folgendes: Die Soll- und Ausfallstunden seien unter Berücksichtigung der Stunden von A. _____ von 1'535.10 auf 1'623.30 Stunden und die Ausfallstunden von 120.30 auf 166.50 Stunden zu erhöhen. Damit sei auch im August 2020 die Schwelle von 10% überschritten und es bestehe demnach Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung.

E. 2.2

Die Vorinstanz macht unter anderem geltend, dass die betriebliche Arbeitszeitkontrolle der Beschwerdeführerin in Bezug auf den Aussendienstmitarbeitenden A. _____ den Anforderungen an eine rechtsgenügende Arbeitszeitkontrolle nicht genüge. Der Geschäftsführer der Beschwerdeführerin habe anlässlich der Arbeitgeberkontrolle mit rechtsgültiger Unterschrift auf dem Formular «geprüfte Unterlagen» bestätigt, dass für die Mitarbeitenden im Aussendienst, und damit auch für den Mitarbeiter A. _____, keine Arbeitszeitkontrolle vorliege. Die Rekonstruktion der Arbeitszeiten anhand der Formulare «Planung Kurzarbeit» sei nicht möglich. Diese würden den gesetzlichen Anforderungen an eine Arbeitszeitkontrolle nicht genügen, da sie keine Auskunft über die geleisteten Arbeitsstunden geben würden. Aus ihnen sei - wenn überhaupt - nur ersichtlich, ob die Mitarbeitenden jeweils vormittags beziehungsweise nachmittags gearbeitet haben, in Kurzarbeit waren, ferienhalber abwesend waren oder krankheitsbedingt fehlten. Diese Einteilung sei zu ungenau, als dass damit eine Arbeitszeitkontrolle ersetzt werden könne. Hinzu komme, dass es sich bei den Formularen lediglich um Prognosen gehandelt habe. Sie hätten nicht den tatsächlichen Zustand abgebildet und würden daher keine Arbeitszeitkontrolle ersetzen. Mangels Arbeitszeitkontrolle für den Mitarbeiter A. _____ sei sein Arbeitsausfall nicht bestimmbar beziehungsweise sei die Arbeitszeit nicht kontrollierbar. Die Ausrichtung der Kurzarbeitsentschädigung sei deshalb als unrechtmässig einzustufen.

E. 3.1

In formell-rechtlicher Hinsicht rügt die Beschwerdeführerin, die Vorinstanz habe ihr rechtliches Gehör verletzt, indem sie die Formulare «Planung Kurzarbeit» nicht in ihre Entscheide miteinbezogen habe. Die Vorinstanz äussert sich nicht zu dieser Rüge.

E. 3.2

Die Bundesverfassung garantiert mit Art. 29 (Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft vom 18. April 1999 [BV, SR 101]) die ordnungsgemässe Anwendung des jeweils anwendbaren Verfahrensrechts (vgl. Urteile des BGer 2C_162/2015 vom 19. Januar 2016 E. 2.4.3 und 2C_918/2015 vom 20. Juli 2016 E. 3.2.2). Im Anwendungsbereich des ATSG bestimmt Art. 52 Abs. 2 Satz 2 ATSG, dass Einspracheentscheide begründet werden. Die Begründung einer Verfügung muss so abgefasst sein, dass sich der Betroffene über die Tragweite des Entscheids Rechenschaft geben und ihn in voller Kenntnis der Sache an die höhere Instanz weiterziehen kann (BGE 141 III 28 E. 3.2.4). In diesem Sinne müssen wenigstens kurz die Überlegungen genannt werden, von denen sich die Behörde hat leiten lassen und auf die sich ihr Entscheid stützt. Dies bedeutet indessen nicht, dass sie sich mit allen Parteistandpunkten einlässlich auseinandersetzen und jedes einzelne Vorbringen ausdrücklich widerlegen muss (BGE 136 V 351 E. 4.2).

E. 3.3

Im Einspracheentscheid hielt die Vorinstanz fest, dass unter anderem für A._____ keine rechtsgenügende Arbeitszeitkontrolle bestehe und sein Arbeitsausfall auch nicht anhand weiterer Dokumente plausibilisiert werden könne. Sie bezog dabei ausdrücklich die Vorbringen der Beschwerdeführerin auf Seite 5 ff. der Einsprache vom 9. Juli 2024 mit ein, wobei die Beschwerdeführerin selbst die Formulare «Planung Kurzarbeit» nicht explizit erwähnt hat. Somit kann der Vorinstanz nicht vorgeworfen werden, sie habe den Anspruch der Beschwerdeführerin auf rechtliches Gehör verletzt, indem sie auf die Argumente der Beschwerdeführerin nicht weiter eingegangen ist. Die Vorinstanz hat sich auf das Entscheidwesentliche beschränkt, womit sie der Beschwerdeführerin die sachgerechte Anfechtung des Entscheids ermöglicht hat. Damit hat die Vorinstanz ihre Begründungspflicht rechtsgenügend erfüllt. Die Beschwerde selbst zeigt denn auch, dass eine sachgerechte Anfechtung möglich war. Auf die Frage nach der materiellen Richtigkeit der Begründung der Vorinstanz, insbesondere auf die Vorbringen betreffend die Formulare «Planung Kurzarbeit», wird nachfolgend eingegangen (vgl. E. 4).

E. 4.1

Arbeitnehmer, deren normale Arbeitszeit verkürzt oder deren Arbeit ganz eingestellt ist, haben nach Art. 31 Abs. 1 AVIG Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung, wenn sie für die Versicherung beitragspflichtig sind oder das Mindestalter für die Beitragspflicht in der AHV noch nicht erreicht haben, der Arbeitsausfall anrechenbar ist (Art. 32 AVIG), das Arbeitsverhältnis nicht gekündigt ist, der Arbeitsausfall voraussichtlich vorübergehend ist und erwartet werden darf, dass durch Kurzarbeit ihre Arbeitsplätze erhalten werden können. Anrechenbar ist ein Arbeitsausfall, wenn er auf wirtschaftliche Gründe zurückzuführen und unvermeidbar ist und je Abrechnungsperiode mindestens 10% der Arbeitsstunden ausmacht, die von den Arbeitnehmern des Betriebs normalerweise insgesamt geleistet werden (Art. 32 Abs. 5 AVIG). 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. 4.2

Die genügende Kontrollierbarkeit des Arbeitsausfalls setzt eine betriebliche Arbeitszeitkontrolle voraus, wobei der Arbeitgeber die entsprechenden Unterlagen über die Arbeitszeitkontrolle während fünf Jahren aufzubewahren hat (Art. 46b Abs. 1 und 2 AVIV). Damit soll sichergestellt werden, dass der Arbeitsausfall für die Durchführungsorgane der Arbeitslosenversicherung überprüfbar ist (vgl. Urteil des BGer 8C_276/2019 vom 23. August 2019 E. 3.1). Die Beweislast für den Arbeitsausfall obliegt dem Arbeitgeber (Art. 38 Abs. 3 Bst. a i.V.m. Art. 31 Abs. 3 Bst. a AVIG und Art. 46b AVIV; vgl. Urteil des BGer 8C_26/2015 vom 5. Januar 2016 E. 2.3 in fine). Die zur Verfügung gestellten Unterlagen müssen das Kontrollorgan in die Lage versetzen, die genauen Arbeitszeiten der einzelnen Arbeitnehmer jederzeit möglichst zuverlässig feststellen zu können (Urteil des BVer B-1806/2021 vom 22. Februar 2022 E. 5.2).

E. 4.3

Die Beschwerdeführerin macht geltend, dass sich der Arbeitsausfall des Aussendienstmitarbeiters A. _____ anhand der Formulare «Planung Kurzarbeit» und weiterer Dokumente plausibilisieren lasse. Dieses System der Arbeitszeiterfassung genüge den Anforderungen aus Gesetz, Lehre und Rechtsprechung an eine Arbeitszeitkontrolle. Eine andere Arbeitszeiterfassung sei für einen Aussendienstmitarbeiter, dessen Wohnort über eine Stunde Fahrtzeit entfernt vom Sitz der Beschwerdeführerin liege, unmöglich beziehungsweise nicht zumutbar. Die Vorinstanz führt aus, dass der geltend gemachte Arbeitsausfall für den Aussendienstmitarbeiter A. _____ mangels rechtsgenügender betrieblicher Arbeitszeitkontrolle im Sinne der Arbeitslosenversicherungsgesetzgebung teilweise unbestimmbar und unkontrollierbar sei. Der Arbeitsausfall lasse sich auch nicht anhand weiterer Dokumente plausibilisieren.

E. 4.4.1

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 überprüfbar ist (Urteil des BGer 8C_699/2022 vom 15. Juni 2023 E. 5.1.2; Urteil des EVG C 260/00 vom 22. August 2001 E. 2a).

E. 4.4.2

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 BVer 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 BGer 8C_789/2023 vom 8. Januar 2025 E. 6.2.2). Zeitgleich ist eine Arbeitszeiterfassung dann, wenn die Einträge nicht beliebig nachträglich abgeändert werden können, ohne dass dies vermerkt wird (Urteil des BVer B-4689/2018

vom 14. Januar 2019 E. 2.5.2).

E. 4.4.3

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 BGer 8C_789/2023 vom 8. Januar 2025 E. 6.2.2). 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. 4.4.4

Eine Arbeitszeitkontrolle kann im Zusammenhang mit der Prüfung eines Arbeitsausfalls nur beweistauglich sein, wenn sie, abgesehen von einzelnen Fehlern, die immer vorkommen können, keine Unstimmigkeiten aufweist (Urteil des BGer 8C_1026/2008 vom 30. Juli 2009 E. 4.2.2). Dabei handelt es sich um eine ähnliche Situation wie bei der Pflicht zur Buchführung und Rechnungslegung nach Art. 957 des Obligationenrechts vom 30. März 1911 (OR, SR 220; Urteil des BGer 8C_699/2022 vom 15. Juni 2023 E. 5.1.2). Bei systematisch auftretenden Fehlern in der Arbeitszeitkontrolle gilt der Arbeitszeitausfall als nicht erstellt und die Antragstellenden haben keinen Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung (BVGE 2021 V/2 E. 3.5.2).

E. 4.4.5

Die Verordnung des Bundesrates über Massnahmen im Bereich der Arbeitslosenversicherung im Zusammenhang mit dem Coronavirus (Covid-19) vom 20. März 2020 (Covid-19-Verordnung Arbeitslosenversicherung, SR 837.033; einschliesslich ihrer bisherigen Änderungen [AS 2020 877, 1075, 1201]) legt Erleichterungen in Bezug auf die Kurzarbeit fest, enthält aber für die hier zu beurteilende Problematik keine Abweichungen vom dargelegten Recht (BGE 150 V 249 E. 3.1.2). Namentlich wurde die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung nicht gelockert und es wurde etwa am Erfordernis der Kontrollierbarkeit der Anspruchsgrundlagen festgehalten. Insbesondere finden sich auch keine abweichenden Bestimmungen zur Sachverhaltsfeststellung und zur Beweiswürdigung (BGE 150 V 249 E. 5.1.2 f.; Urteile des BGer 8C_16/2024 vom 9. Juli 2024 E. 3.2.2 und 8C_18/2024 vom 9. Juli 2024 E. 3.2.2).

E. 4.4.6

Im Sozialversicherungsverfahren liegt die Beweislast für die anspruchsbegründenden Tatsachen, vorliegend für die geltend gemachten Arbeitsausfälle, bei der Leistungsansprecherin (vgl. BGE 121 V 204 E. 6a; vgl. Patrick L. Krauskopf/Markus Wyssling, in: Bernhard Waldmann/Patrick L. Krauskopf [Hrsg.], Praxiskommentar Verwaltungsverfahrensgesetz, 3. Aufl., Zürich/Basel/Genf 2023, Art. 12 N 230). Zwar muss die Behörde bei begründeten Zweifeln beispielsweise am korrekten Einsatz einer grundsätzlich zum Beweis geeigneten Arbeitszeitkontrolle der Arbeitgeberin die Gelegenheit geben, die Zweifel zu entkräften. Indessen liegt es nicht an der Behörde, die Unrichtigkeit der Zeiterfassung für jede zur Kurzarbeit angemeldete Person individuell zu

beweisen. Dies würde letztlich eine Umkehr der Beweislast bedeuten (Urteil des EVG C 66/04 vom 18. August 2004 E. 3.2; Urteil des BVerG B-6609/2016 vom 7. März 2018 E. 4.1).

E. 4.5.1

Aus den Akten geht hervor, dass die Mitarbeitenden der Beschwerdeführerin ihre tägliche Arbeitszeit im Zeiterfassungssystem [Angabe des Systems] erfassten (Vernehmlassungsbeilage 4). Eine Ausnahme davon haben der Geschäftsführer der Beschwerdeführerin sowie A. _____ gebildet: Sie führten im Prüfungszeitraum keine Arbeitszeitkontrolle, aus welcher täglich die geleisteten Arbeits- und allfälligen Mehrstunden, die wirtschaftlich bedingten Ausfallstunden sowie Absenzen infolge Ferien- oder Feiertage, Krankheit, Unfall oder sonstige bezahlte und unbezahlte Absenzen hervorgehen. Dies bestätigte der Geschäftsführer anlässlich der Arbeitgeberkontrolle vom 21. März 2024 mit seiner Unterschrift auf dem Dokument «geprüfte Unterlagen» (Vernehmlassungsbeilage 4).

E. 4.5.2

Die Formulare «Planung Kurzarbeit» wurden jeweils freitags vom Geschäftsführer für die kommende Woche erstellt. Dabei hat er für jeden Wochentag festgehalten, ob der jeweilige Mitarbeitende arbeitet, krank ist, Ferien bezieht oder aufgrund von Kurzarbeit nicht zu arbeiten hat. Entsprechend zeigen die Formulare für A. _____ pauschal die geleisteten Arbeits- und Abwesenheitstage wegen Kurzarbeit. Andere Abwesenheiten wurden für A. _____ in den Formularen nicht erfasst. Gleiches gilt für seine effektiven Arbeitszeiten. Entsprechend wird von der Beschwerdeführerin pauschal geltend gemacht, A. _____ habe an seinen Arbeitstagen jeweils 4.12 Stunden gearbeitet (50%-Pensum), wobei ihm freigestellt gewesen sei, wie er diese fixe Arbeitszeit innerhalb des jeweiligen Arbeitstages einteilte (Beschwerde S. 7). Bei den im Voraus erstellten Formularen «Planung Kurzarbeit» handelte es sich lediglich um blosser Schätzungen der zu leistenden Arbeitszeit, die zudem pauschal und ohne nachträgliche Kontrolle oder Korrektur erfolgten. Gemäss Rechtsprechung ist aber der blosser Hinweis auf fixe Arbeitszeiten, die einzuhalten gewesen waren und auch eingehalten worden seien, nicht ausreichend, da es in der Situation der Kurzarbeit geradezu wahrscheinlich ist, dass an einzelnen Tagen weniger oder mehr gearbeitet wird, um Restarbeiten zu verhindern (Urteile des BVerG B-3229/2024 vom 21. Februar 2025 E. 3.4 und B-2334/2022 vom 27. September 2023 E. 4.3). Auch bei fixen Arbeitszeiten muss daher die effektiv gearbeitete Zeit erfasst werden, um glaubhaft darzulegen, inwiefern ein Arbeitsausfall vorhanden ist (BVG 2021 V/2 E. 3.5.1). Es genügt auch nicht, wenn die Arbeitgeberin lediglich eine An- und Abwesenheitskontrolle führt; vielmehr bedarf es Angaben über die täglich geleistete Arbeitszeit (Urteil des BVerG B-4895/2023 vom 19. April 2024 E. 3.6.4). Bei ausnahmslos stets gleich langer Arbeitsdauer sind ohnehin Zweifel angebracht, ob die angegebene Arbeitszeit der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit entspricht (Urteil des BVerG B-3996/2013 vom 27. Mai 2014 E. 7.3 in fine). Ferner kann bei flexiblen Arbeitsverhältnissen ein anrechenbarer Arbeitsausfall zwar nicht einfach verneint werden, jedoch müsste die effektive Arbeitsauslastung durch die betriebliche Arbeitszeitkontrolle lückenlos dokumentiert werden, damit eine Berechnung des Arbeitsausfalls möglich wird (Urteil des BVerG B-6200/2011 vom 13. Februar 2012 E. 3.3 betreffend schwankende Pensen ohne vereinbarte Arbeitszeit).

E. 4.5.3

Die Beschwerdeführerin macht im Übrigen ohne Erfolg geltend, dass es aufgrund des Wohnortes respektive Arbeitsweges und der Tätigkeit als Aussendienstmitarbeiter von A._____ unmöglich beziehungsweise unzumutbar gewesen sei für ihn eine über die Formulare «Planung Kurzarbeit» hinausgehende Arbeitszeitkontrolle zu führen. Nach der bereits ausführlich erläuterten Rechtsprechung ist einzig erforderlich, dass die Arbeitszeiterfassung täglich fortlaufend, ausreichend detailliert und zeitgleich erfolgt (vgl. E. 4.4.1 ff.). Um diesen Anforderungen gerecht zu werden ist keineswegs - wie von der Beschwerdeführerin vorgebracht - ein physisches «Ein- und Ausstempeln» am Sitz der Arbeitgeberin notwendig. 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). Das Führen einer rechtsgenügenden Arbeitszeitkontrolle ist auch für Kleinbetriebe möglich und zumutbar (Urteil des BVGer B-4632/2011 vom 6. März 2012 E. 6).

E. 4.5.4

Eine Plausibilisierung dieser pauschalen Angaben des wirtschaftlich bedingten Arbeitsausfalls und der geleisteten Arbeitszeit für A._____ allein anhand des Umsatzeinbruches während des Prüfungszeitraums - wie es die Beschwerdeführerin anbietet - ist nicht möglich. Der Umsatz steht nämlich nicht in direktem Zusammenhang mit der Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden (Urteil des BVGer B-4559/201 vom 20. Oktober 2022 E. 9.7.2 m.w.H.). Ein Umsatzrückgang ermöglicht daher nicht die (nachträgliche) Bestimmung der Reduktion der Arbeitszeit (Urteil des BVGer B-4557/2022 vom 17. November 2023 E. 6.6.5). Dieser kann im Gegenteil sogar zu Mehrstunden führen (Urteil des BVGer B-4559/201 vom 20. Oktober 2022 E. 9.7.2 m.w.H.). Ferner sind Kurzarbeitsentschädigungen nicht dazu bestimmt, den Fortbestand des Unternehmens zu sichern oder Umsatzrückgänge oder Betriebsverluste zu decken (Urteil des BGer 8C_699/2022 vom 15. Juni 2023 E. 5.2.4).

E. 4.6

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. Dies hat sie für A._____ nicht getan. Es ist daher nicht zu beanstanden, dass die Vorinstanz zum Schluss kommt, dass nicht festgestellt werden kann, ob der durch die Arbeitslosenversicherung entschädigte Arbeitsausfall von A._____ tatsächlich im deklarierten Umfang bestanden hat. Die Vorinstanz durfte ohne Bundesrecht zu verletzen davon ausgehen, dass der gegenüber der Arbeitslosenkasse ausgewiesene Arbeitsausfall beziehungsweise die Arbeitszeit - soweit vorliegend zu beurteilen - nicht bestimm- und kontrollierbar im Sinne von Art. 31 Abs. 3 Bst. a AVIG in Verbindung mit Art. 46b Abs. 1 AVIV ist. Der Schluss, dass in den Monaten Juli 2020 und August 2020 kein Arbeitsausfall von mindestens 10% nicht erreicht wurde, ist ebenfalls nicht zu beanstanden.

E. 5.1

Die Beschwerdeführerin stellt subeventualiter den Antrag auf Erlass der Rückforderung der Versicherungsleistungen. Im Falle einer Abweisung der Beschwerde sei der Entscheid mit allen Vorakten der für das Erlassgesuch zuständigen Amtsstelle des Kantons Bern zur Beurteilung zuzustellen. Die Vorinstanz äussert sich nicht zu diesem Antrag, da die

Behandlung von Erlassgesuchen in die Zuständigkeit der Arbeitslosenkassen und der kantonalen Amtsstellen falle.

E. 5.2

Die Rückerstattung unrechtmässig gewährter Leistungen, die in gutem Glauben empfangen wurden, wird bei Vorliegen einer grossen Härte ganz oder teilweise erlassen (Art. 25 Abs. 1 Satz 2 ATSG i.V.m. Art. 4 Abs. 1 der Verordnung über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts [ATSV, SR 830.11]).

E. 5.3

Der Beschwerdeführer verkennt, dass die Festlegung einer Rückerstattung von Leistungen in einem mehrstufigen Verfahren erfolgt: In einem ersten Entscheid ist über die Frage der Unrechtmässigkeit des Bezugs der Leistung zu befinden (i.d.R. mittels Wiedererwägung oder Revision). Daran schliesst sich zweitens der Entscheid über die Rückerstattung an, indem zu beantworten ist, ob - bei der festgestellten Unrechtmässigkeit des Leistungsbezugs - eine rückwirkende Korrektur gemäss Art. 25 Abs. 1 Satz 1 ATSG erfolgt. Schliesslich ist drittens, ein entsprechendes Gesuch vorausgesetzt, von der zuständigen Arbeitslosenkasse und kantonalen Amtsstelle (Art. 95 Abs. 3 AVIG i.V.m. Art. 119 Abs. 3 AVIV) über den Erlass der zurückerstattenden Leistung gemäss Art. 25 Abs. 1 Satz 2 ATSG zu entscheiden, wobei die Erlassfrage erst zu prüfen ist, wenn die Rechtsbeständigkeit der Rückforderungsverfügung feststeht (Urteil des BGer 9C_466/2014 vom 2. Juli 2015 E. 3.1 betreffend AHV-Leistungen; vgl. auch Art. 4 Abs. 4 ATSV). Die Rechtskraft ist vorliegend (noch) nicht eingetreten, weshalb auch keine Weiterleitung an die zuständige Amtsstelle zu erfolgen hat.

E. 6

Zusammenfassend ergibt sich, dass der angefochtene Einspracheentscheid vom 30. August 2024 gegen die Rückforderungsverfügung betreffend Kurzarbeitsentschädigung im Umfang von Fr. 50'612.20 nicht zu beanstanden ist. Die Beschwerde erweist sich als unbegründet und ist abzuweisen.

E. 7

Beschwerdeverfahren betreffend den Vollzug des Arbeitslosenversicherungsgesetzes vor Bundesverwaltungsgericht sind kostenpflichtig, selbst wenn es sich dabei um Streitigkeiten über die Bewilligung oder Verweigerung von Leistungen der Sozialversicherungen handelt (Urteile des BVGer B-6609/2016 vom 7. März 2018 E. 7 und B-3364/2011 vom 14. Juni 2012 E. 7). Entsprechend dem Verfahrensausgang hat die unterliegende Beschwerdeführerin die Verfahrenskosten zu tragen (Art. 63 Abs. 1 VwVG sowie Art. 1 ff. des Reglements über die Kosten und Entschädigungen vor dem Bundesverwaltungsgericht vom 21. Februar 2008 [VGKE, SR 173.320.2]). Die Kosten sind ausgehend vom Streitwert (Art. 63 Abs. 4bis Bst. b VwVG i.V.m. Art. 4 VGKE) und in Anwendung der gesetzlichen Bemessungsfaktoren (Art. 63 Abs. 4bis VwVG i.V.m. Art. 2 Abs. 1 VGKE) auf Fr. 3'500.- festzusetzen.

E. 8

Ausgangsgemäss 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.