

# **BVGer B-9327/2025 vom 18. Mai 2026**

Bundesverwaltungsgericht, 2026-05-18, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger\\_B-9327\\_2025](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_B-9327_2025)

FR: TAF B-9327/2025 du 18 mai 2026

IT: TAF B-9327/2025 del 18 maggio 2026

## **Regeste**

Arbeitslosenversicherung

## **Erwägungen**

### **E. 1.1**

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

### **E. 1.2**

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

### **E. 1.3**

Die Beschwerdeführerin ist eine Aktiengesellschaft nach Art. 620 ff. des Obligationenrechts vom 30. März 1911 (OR, SR 220) und anwaltlich vertreten. Sie ist zur Beschwerde berechtigt (Art. 59 ATSG). Sie hat das Vertretungsverhältnis durch schriftliche Vollmacht ausgewiesen (Art. 11 VwVG), den Kostenvorschuss bezahlt (Art. 63 Abs. 4 VwVG) und die Beschwerde frist- und formgerecht eingereicht (Art. 60 Abs. 1 ATSG; Art. 52 Abs. 1 VwVG). Auf die Beschwerde ist somit einzutreten.

### **E. 2.1**

Arbeitnehmer, deren normale Arbeitszeit verkürzt oder deren Arbeit ganz eingestellt ist, haben nach Art. 31 Abs. 1 AVIG Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung, wenn sie für die Versicherung beitragspflichtig sind oder das Mindestalter für die Beitragspflicht in der AHV noch nicht erreicht haben, der Arbeitsausfall anrechenbar ist (Art. 32 AVIG), das Arbeitsverhältnis nicht gekündigt ist, der Arbeitsausfall voraussichtlich vorübergehend ist und erwartet werden darf, dass durch Kurzarbeit ihre Arbeitsplätze erhalten werden können. Als normale Arbeitszeit gilt die vertragliche Arbeitszeit des Arbeitnehmers, jedoch höchstens die ortsübliche Arbeitszeit im betreffenden Wirtschaftszweig (Art. 46 Abs. 1 der

Arbeitslosenversicherungsverordnung vom 31. August 1983 [AVIV, SR 837.02]). Als verkürzt gilt die Arbeitszeit nur, wenn sie zusammen mit geleisteten Mehrstunden die normale Arbeitszeit nicht erreicht (Art. 46 Abs. 2 AVIV).

### **E. 2.2**

Anrechenbar ist ein Arbeitsausfall, wenn er auf wirtschaftliche Gründe zurückzuführen und unvermeidbar ist und je Abrechnungsperiode mindestens 10 % der Arbeitsstunden ausmacht, die von den Arbeitnehmern des Betriebs normalerweise insgesamt geleistet werden (Art. 32 Abs. 1 AVIG; Art. 48a AVIV). Als Abrechnungsperiode gilt ein Zeitraum von einem Monat oder von vier zusammenhängenden Wochen (Art. 32 Abs. 5 AVIG). Keinen Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung haben unter anderem Arbeitnehmer, deren Arbeitsausfall nicht bestimmbar oder deren Arbeitszeit nicht ausreichend kontrollierbar ist (Art. 31 Abs. 3 Bst. a AVIG).

### **E. 2.3**

Die genügende Kontrollierbarkeit des Arbeitsausfalls setzt eine betriebliche Arbeitszeitkontrolle voraus, wobei der Arbeitgeber die Unterlagen über die Arbeitszeitkontrolle während fünf Jahren aufzubewahren hat (Art. 46b AVIV). Damit soll sichergestellt werden, dass der Arbeitsausfall für die Durchführungsorgane der Arbeitslosenversicherung überprüfbar ist. Die Beweislast hierfür obliegt dem Arbeitgeber (BGE 150 V 249 E. 3.1.1). Die zur Verfügung gestellten Unterlagen müssen das Kontrollorgan in die Lage versetzen, jederzeit möglichst zuverlässig die genauen Arbeitszeiten jedes einzelnen Arbeitnehmers feststellen zu können (Urteil des BVGer B-3229/2024 vom 21. Februar 2025 E. 3.2).

#### **E. 2.3.1**

Die Rechtmässigkeit der bezogenen Leistungen lässt sich regelmässig einzig anhand von detaillierten betrieblichen Unterlagen, namentlich aufgrund eines hinreichenden Zeiterfassungssystems im Sinne des Erfordernisses der täglich fortlaufenden Aufzeichnung, feststellen (BGE 150 V 249 E. 5.1.2). Dem Erfordernis der rechtsgenügelichen betrieblichen Arbeitszeitkontrolle wird ausschliesslich mit einer täglich fortlaufenden, zeitgleichen Arbeitszeiterfassung der von der Kurzarbeit betroffenen Mitarbeitenden Genüge getan (Urteil des BVGer B-1932/2025 vom 22. August 2025 E. 3.3.1). Ein geltend gemachter Arbeitsausfall ist erst dann genügend kontrollierbar, wenn für jeden einzelnen Tag die geleistete Arbeitszeit inkl. allfälliger Mehrstunden, die wirtschaftlich bedingten Ausfallstunden sowie alle übrigen Absenzen (wie Ferien, Krankheit, Unfall oder Militärdienst) überprüfbar sind (Urteil des BGer 8C\_18/2024 vom 9. Juli 2024 E. 6.1).

#### **E. 2.3.2**

Unter einer täglich fortlaufenden Arbeitszeiterfassung versteht man ein System, bei welchem die tatsächlich geleisteten Arbeitszeiten für jeden einzelnen Tag und Arbeitnehmer in hinreichend verlässlichen Belegen wie Zeiterfassungskarten, Stunden-, Regie- oder Reiserapporten fortlaufend festgehalten werden. Die gearbeiteten Stunden können elektronisch, mechanisch oder von Hand erfasst werden. Wesentlich ist allein, dass die Dokumentierung ausreichend detailliert ist und zeitgleich erfolgt. Zeitgleich ist eine Arbeitszeiterfassung dann, wenn die Einträge nicht beliebig nachträglich abgeändert werden können, ohne dass dies vermerkt wird (Urteil des BVGer B-1932/2025 vom 22. August 2025 E. 3.3.2 m.H.).

### **E. 2.3.3**

Entscheidend ist sodann die jederzeitige Kontrollierbarkeit: Eine Fachperson aus dem Durchführungsbereich der Arbeitslosenversicherung muss sich anhand der verfügbaren Unterlagen zu einem beliebigen Zeitpunkt ein hinlänglich klares Bild über die genauen Arbeitszeiten jedes Arbeitnehmenden und den wirtschaftlich bedingten Arbeitsausfall machen können (Urteil des BVGer B-6131/2024 vom 4. März 2025 E. 4.4.3). Nachträglich eingereichte Dokumente können für den Nachweis einer genügenden betrieblichen Arbeitszeitkontrolle nicht berücksichtigt werden, wenn keine Rückschlüsse auf deren Authentizität gezogen werden können; andernfalls würde die vom Gesetz auferlegte Kontrollaufgabe der Verwaltung ihres Sinnes beraubt werden (BGE 150 V 249 E. 5.1.1 f. und E. 5.2; Urteil des BVGer B-6131/2024 vom 4. März 2025 E. 4.4.3).

### **E. 2.3.4**

Eine Arbeitszeitkontrolle kann im Zusammenhang mit der Prüfung eines Arbeitsausfalls nur beweistauglich sein, wenn sie, abgesehen von einzelnen Fehlern, die immer vorkommen können, keine Unstimmigkeiten aufweist (Urteil des BGer 8C\_1026/2008 vom 30. Juli 2009 E. 4.2.2; Urteil des BVGer B-3858/2025 vom 24. Oktober 2025 E. 3.2.4). Dabei handelt es sich um eine ähnliche Situation wie bei der Pflicht zur Buchführung und Rechnungslegung nach Art. 957 OR (Urteil des BGer 8C\_699/2022 vom 15. Juni 2023 E. 5.1.2). Bei systematisch auftretenden Fehlern in der Arbeitszeitkontrolle gilt der Arbeitszeitausfall als nicht erstellt und die Antragstellenden haben keinen Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung (BVGE 2021 V/2 E. 3.5.2). Vom Erfordernis der genügenden Kontrollierbarkeit des Arbeitsausfalls anhand einer betrieblichen Arbeitszeitkontrolle ist während der Covid-19-Pandemie nicht abgewichen worden; es galten dieselben Anforderungen an die Arbeitszeiterfassung (BGE 150 V 249 E. 3.1.2; BVGE 2021 V/2 E. 4.10).

### **E. 2.4**

Im Sozialversicherungsverfahren liegt die Beweislast für die anspruchsbegründenden Tatsachen, vorliegend für den geltend gemachten Arbeitsausfall, bei der Leistungsansprecherin (vgl. BGE 121 V 204 E. 6a; vgl. Patrick L. Krauskopf/Markus Wyssling, in: Bernhard Waldmann/Patrick L. Krauskopf [Hrsg.], Praxiskommentar Verwaltungsverfahrensgesetz, 3. Aufl. 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 BVGer B-1932/2025 vom 22. August 2025 E. 3.4 m.H.).

### **E. 2.5**

Im Sozialversicherungsrecht ist das Beweismass der überwiegenden Wahrscheinlichkeit anzuwenden, sofern das Gesetz nicht etwas Abweichendes vorsieht. Die blosse Möglichkeit eines bestimmten Sachverhalts genügt den Beweisanforderungen nicht. Das Gericht beziehungsweise die Behörde hat vielmehr jener Sachverhaltsdarstellung zu folgen, die sie von allen möglichen Geschehensabläufen als die wahrscheinlichste würdigen (BGE 144 V 427 E. 3.2). Nach dem Beweismass der überwiegenden Wahrscheinlichkeit gilt ein Beweis als erbracht, wenn für die Richtigkeit der Sachbehauptung nach objektiven Gesichtspunkten

derart gewichtige Gründe sprechen, dass andere denkbare Möglichkeiten vernünftigerweise nicht massgeblich in Betracht fallen (BGE 140 III 610 E. 4.1).

### **E. 3.1**

Die angefochtene Rückerstattungsverpflichtung in Höhe von insgesamt Fr. 3'657'251.60 betrifft ursprünglich ausgerichtete Kurzarbeitsentschädigungen in Höhe von Fr. 5'632'178.30. Die Rückforderung verteilt sich auf die Betriebsabteilungen der Beschwerdeführerin wie folgt: Betriebsabteilung «B. \_\_\_\_\_» Fr. 828'377.85 bei ausgerichteten Fr. 2'657'309.75, Betriebsabteilung «C. \_\_\_\_\_» Fr. 1'837'402.10 (volumfängliche Aberkennung), Betriebsabteilung «D. \_\_\_\_\_» Fr. 19'834.05 bei ausgerichteten Fr. 110'960.50 und Betriebsabteilung «E. \_\_\_\_\_» Fr. 971'637.60 bei ausgerichteten Fr. 1'026'505.95.

### **E. 3.2**

Zur Begründung der Rückforderung der insgesamt Fr. 3'657'251.60 führt die Vorinstanz aus, dass aus den Zeiterfassungen unterschiedliche und je nach Betriebsabteilung differierende Erfassungsmodi hervorgehen würden. Während einige Arbeitnehmenden ihre Arbeitszeiten direkt im System erfasst (gestempelt) hätten, würden die Arbeitszeiten durch die weiteren Mitarbeitenden manuell erfasst. Die manuellen Erfassungen wären unter Angaben der Uhrzeiten entweder nicht uniform (d.h. mit variierenden täglichen Uhrzeiten), uniform (mit täglich bzw. wöchentlich oder monatlich gleichbleibende Uhrzeiten und wiederkehrenden Schemen) oder ohne Uhrzeiten mit Eintragung lediglich der täglichen Arbeitszeiten (auch hier teils uniform/nicht uniform) erfolgt. Die Ausfallstunden der Arbeitnehmenden, welche ihre Arbeitszeiten im Zeiterfassungssystem gestempelt oder manuell nicht uniform erfasst hätten, würden akzeptiert. Dagegen sei bei den übrigen Arbeitnehmenden erstellt, dass aus ihren Zeiterfassungen wahrheitswidrig nicht die tatsächlichen gearbeiteten und ausgefallenen Stunden hervorgehen würden. Die Arbeitszeiten dieser übrigen Arbeitnehmenden seien regelmässig nicht tagesaktuell erfasst worden, sondern mehrere Tage vor oder nach dem tatsächlichen Arbeitstag, teilweise für einen ganzen Monat. Dabei handle es sich nicht um vereinzelte Ausnahmen, sondern um ein wiederkehrendes Muster, welches die Glaubwürdigkeit und Nachvollziehbarkeit der Arbeitszeitkontrolle in Frage stelle. Die für diese übrigen Arbeitnehmenden geltend gemachten Arbeitsausfälle seien mangels Überprüfbarkeit und fehlender Plausibilisierung anhand anderer betrieblicher Unterlagen nicht verlässlich. Zudem sei der Arbeitsausfall im September 2020, Oktober 2020 sowie August 2021 - Dezember 2021 der Betriebsabteilung «B. \_\_\_\_\_», im April 2020 - März 2022 der Betriebsabteilung «C. \_\_\_\_\_», im August 2021 der Betriebsabteilung «D. \_\_\_\_\_» und im Juni 2020 - März 2022 der Betriebsabteilung «E. \_\_\_\_\_» nicht anrechenbar und werde vollumfänglich aberkannt, da er nicht mindestens 10 % der Arbeitsstunden ausmache, die von den Arbeitnehmenden der jeweiligen Betriebsabteilung normalerweise insgesamt geleistet würden.

### **E. 3.3**

Die Beschwerdeführerin bringt vor, die Arbeitszeiterfassung sei gesetzeskonform erfolgt, die Ausfallstunden seien korrekt abgerechnet worden und die besonderen Umstände der Corona-Pandemie seien ungenügend berücksichtigt worden. Die Vorinstanz handle unangemessen und überspitzt formalistisch, wenn sie unter allen Umständen ausnahmslos eine tagesaktuelle Eintragung vorschreibe. Mit der Eintragung der gesamthaft geleisteten täglichen Arbeitszeit seien die gesetzlichen Anforderungen erfüllt, zumal Art. 73 der

Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz lediglich verlange, dass die "täglich oder wöchentlich" geleistete Arbeit erfasst werde. Bei den von der Vorinstanz beanstandeten Vorerfassungen habe es sich um antizipierte, provisorische Einträge gehandelt, die nicht Grundlage der Abrechnung gewesen seien. Die Arbeitszeiten seien jeweils am Monatsende von den Mitarbeitenden visiert und zusätzlich auf den Ausfallstundenrapporten bestätigt worden, was die Glaubwürdigkeit der Erfassung erhöhe, insbesondere in der Kombination mit einer im Einzelfall möglichen Vorauserfassung der Arbeitszeiten. Die elektronische Bestätigung der Arbeitszeiten erfolge via SMS/Mobile App sowie über das System, ohne dass dies selbst Arbeitszeit darstelle, weshalb sie auch an Tagen erfolgen könne, an denen für den ganzen Tag Kurzarbeit erfasst worden sei. Nach Auffassung der Beschwerdeführerin würden die Plausibilität der Arbeitszeiterfassung und der Minderstunden zudem durch die Anweisung an die Mitarbeitenden zur exakten Erfassung, durch die doppelte Bestätigung am Monatsende (elektronische Visierung sowie Unterzeichnung der Ausfallstundenrapporte) sowie dadurch gewährleistet, dass die Ausfallstundenrapporte die Anforderungen an eine genügende Arbeitszeiterfassung erfüllten. Es sei erwiesen, dass die Arbeitszeiten der Mitarbeitenden zeitnah und regelmässig geprüft worden seien. Überdies sei die Anwendung der 10 %-Schwelle unverhältnismässig.

#### **E. 3.4**

Die Vorinstanz hat die geltend gemachten Ausfallstunden für eine Vielzahl von Mitarbeitenden mit der Begründung aberkannt, die Zeiterfassung sei ungenügend (vgl. insb. vi-act. 43 [Beilagen 1 - 10 zur Revisionsverfügung vom 30. Juni 2025]). Konkret führt sie aus, dass die betroffenen Arbeitnehmenden ihre Arbeitszeiten mit einheitlichen Uhrzeiten (täglich bzw. wöchentlich oder monatlich gleichbleibende Uhrzeiten und wiederkehrenden Schemen) oder ohne Uhrzeiten mit uniformer Eintragung der täglichen Arbeitszeiten erfasst hätten, wobei die Arbeitszeiten regelmässig nicht tagesaktuell erfasst worden seien. Die Beschwerdeführerin bestreitet dies nicht substantiiert; vielmehr wird es durch die Akten bestätigt (vgl. insb. vi-act. 43 [Beilagen 1 und 2 zur Revisionsverfügung vom 30. Juni 2025]). Zudem werden die im angefochtenen Einspracheentscheid vom 31. Oktober 2025 beispielhaft dargestellten Unregelmässigkeiten im Zeiterfassungssystem von der Beschwerdeführerin nicht substantiiert bestritten und lassen sich nach Durchsicht der Vorakten bestätigen. So wurde beispielsweise die Arbeitszeit vom 1. und 2. Juli 2020 für F.\_\_\_\_\_ erst am 17. Juli 2020 erfasst. Am 29. Juni 2020 hat G.\_\_\_\_\_ für F.\_\_\_\_\_ Kurzarbeit für mehrere Tage im Folgemonat vorerfasst. H.\_\_\_\_\_ hat ebenfalls für I.\_\_\_\_\_ die Kurzarbeit für den 13. und 15. Juli 2020 am 24. Juni 2020 vorerfasst. J.\_\_\_\_\_ erfasste für K.\_\_\_\_\_ bereits am 8. April 2020 eine Arbeitszeit von 6.36 Stunden für mehrere Arbeitstage im April vor (vgl. vi-act. 43 [Beilage 2 zur Revisionsverfügung vom 30. Juni 2025]). L.\_\_\_\_\_ hat sein Visum am 1. Mai 2020 abgegeben, obwohl in seiner Arbeitszeiterfassung für den ganzen Tag Kurzarbeit und keine Arbeitszeit erfasst wurde (vgl. Einsprachebeilage 9). Nach dem Gesagten ist die Schlussfolgerung der Vorinstanz insoweit nicht zu beanstanden und weder unangemessen noch überspitzt formalistisch, als im Arbeitszeiterfassungssystem der Beschwerdeführerin - soweit Arbeitnehmende betroffen sind, die ihre Arbeitszeiten mit einheitlichen Uhrzeiten (täglich bzw. wöchentlich oder monatlich gleichbleibenden Uhrzeiten und wiederkehrenden Schemen) oder ohne Uhrzeiten mit uniformer Eintragung der täglichen Arbeitszeiten erfasst haben - gegen die Grundanforderungen an eine täglich fortlaufende Arbeitszeiterfassung verstossen wurde (s. oben E. 2.3.1 f.).

### **E. 3.5**

Diese Schlussfolgerung wird auch durch das Formular zu den geprüften Unterlagen bestätigt. Darin hält M. \_\_\_\_\_, HR-Managerin der Beschwerdeführerin, Folgendes fest (vgl. vi-act. 39): «Während der Kurzarbeit wurden die Kurzarbeitsstunden entsprechend prozentualen Vorgaben durch die jeweiligen Vorgesetzten der Mitarbeiter definiert und monatlich in der Regel vorerfasst. Die Mitarbeiter erfassten die Zeiterfassungen danach pro Arbeitstag jeweils der Arbeitstätig[keit] entsprechend, in einigen Teams wurde die Zeiterfassung in Absprache mit den Mitarbeitenden durch die Führungskräfte vorgenommen. Die effektiven Arbeitszeiten mit Arbeitsbeginn, Arbeitsende, Pausen, allfälligen Mehrstunden etc. wurden dabei nicht in jedem Fall festgehalten. Die prozentualen Vorgaben dürften jedoch den effektiven Arbeitsausfällen entsprechen.» Unabhängig davon, dass M. \_\_\_\_\_, wie von der Beschwerdeführerin geltend macht, für diese nicht zeichnungsberechtigt ist, vermag ihre schriftliche Auskunft, wonach die Kurzarbeitsstunden entsprechend prozentualen Vorgaben vorerfasst worden seien, einen Verstoß gegen die Grundanforderungen an eine täglich fortlaufende Arbeitszeiterfassung nicht zu entkräften.

### **E. 3.6**

Soweit die Beschwerdeführerin geltend macht, mit der Eintragung der gesamthaft geleisteten täglichen Arbeitszeit seien die gesetzlichen Anforderungen erfüllt, verkennt sie, dass das Erfordernis der genügenden Kontrollierbarkeit nach Art. 31 Abs. 3 Bst. a AVIG weitergehende Anforderungen stellt als Art. 73 der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz vom 10. Mai 2000 (ArGV 1, SR 822.111; vgl. Urteil des BVGer B-5990/2020 vom 24. Juni 2021 E. 4.8). Massgeblich ist eine täglich fortlaufende, zeitgleiche und ausreichend detaillierte Erfassung der effektiven Arbeits- und Ausfallstunden jedes einzelnen Arbeitnehmenden. Eine bloss summarische Erfassung der täglichen Gesamtarbeitszeit genügt diesen Anforderungen nicht, gleich wie auch der beschwerdeführerische Hinweis, dass die Vorerfassungen lediglich provisorisch gewesen seien, das Fehlen einer fortlaufenden täglichen Erfassung der Arbeitszeiten nicht zu kompensieren vermag (s. oben E. 2.3.1 f.). Die monatliche Visierung durch die Mitarbeitenden in Kombination mit der Bestätigung mittels Ausfallstundenrapporten vermögen die fehlende zeitgleiche Erfassung entgegen der Ansicht der Beschwerdeführerin ebenfalls nicht zu ersetzen. Nachträgliche Bestätigungen sind nicht geeignet, die jederzeitige Überprüfbarkeit der konkret geleisteten Arbeitszeiten sicherzustellen (vgl. Urteil des BGer 8C\_789/2023 vom 8. Januar 2025 E. 6.2.2; Urteil des BVGer B-1097/2024 vom 30. Juli 2025 E. 2.5). Insbesondere vermag auch ein am Ende des Monats rückblickend unterschriebenes Formular «Ausfallstundenrapporte» eine fortlaufende Aufzeichnung nicht zu ersetzen (vgl. Urteil des BGer C 114/05 vom 26. Oktober 2005, E. 2). Dass Arbeitszeiten teilweise unabhängig von der tatsächlichen Arbeitsleistung via SMS/Mobile App sowie über das System erfolgen, wie dies die Beschwerdeführerin festhält, zeigt ebenfalls, dass die erfassten Zeiten nicht zeitgleich dokumentiert worden sind. Die Beschwerdeführerin vermag die von der Vorinstanz festgestellten Mängel in der Arbeitszeiterfassung der betroffenen Mitarbeitenden insoweit nicht zu entkräften.

### **E. 3.7**

Die Beschwerdeführerin rügt zudem, die Vorinstanz habe in der Revisionsverfügung ausgeführt, die Ausfallstunden hätten der prognostizierten Arbeitszeit entsprochen, während sie im Einspracheentscheid lediglich darauf abstelle, die Arbeitszeit sei nicht zeitgleich

dokumentiert worden. Entgegen der Ansicht der Beschwerdeführerin hat die Vorinstanz im Einspracheentscheid festgehalten, dass die Ausfallstunden abgesehen von der Betriebsabteilung «B. \_\_\_\_\_» nur «marginal» von den prognostizierten bzw. vorgegebenen Ausfallstunden abweichen würden. Im Umkehrschluss bestätigt sie somit ihre Feststellung in der Revisionsverfügung, dass die Ausfallstunden grossmehrheitlich den vorgegebenen prozentualen Vorgaben entsprächen. Ob die Ausfallstunden tatsächlich grossmehrheitlich der prognostizierten Arbeitszeit entsprachen oder - wie die Beschwerdeführerin vorbringt - effektiv weniger Ausfallstunden abgerechnet wurden, ist jedoch ohnehin nicht entscheidrelevant. Eine Prognose vermag die tägliche Erfassung effektiv geleisteter bzw. ausgefallener Arbeitsstunden nicht zu ersetzen (s. oben E. 2.3.1 f.; vgl. Urteil des BGer C 114/05 vom 26. Oktober 2005, E. 2). Die Vorinstanz hat ausserdem sowohl in der Revisionsverfügung als auch im Einspracheentscheid ausgeführt, dass gegen die Grundanforderungen an eine täglich fortlaufende Arbeitszeiterfassung verstossen wurde. Insgesamt ist daher - entgegen der Ansicht der Beschwerdeführerin - nicht zu beanstanden, wenn die Vorinstanz im Einspracheentscheid festhält, dass selbst dann, wenn die Beschwerdeführerin keine verbindlich vorgegebene Arbeitszeit mittels Prognose festgelegt habe, keine genügende Zeiterfassung vorläge.

### **E. 3.8.1**

Mit Blick auf die fixen Blockzeiten von Arbeitnehmenden in den Abteilungen «C. \_\_\_\_\_», «D. \_\_\_\_\_» und «E. \_\_\_\_\_» erläutert die Beschwerdeführerin, mit Vertragspartnern wie dem N. \_\_\_\_\_, dem O. \_\_\_\_\_ sowie dem P. \_\_\_\_\_ seien unter dem Titel «On-Site-Support» genaue Zeiten definiert worden (08.00-12.00 Uhr und 13.00 - 17.00 Uhr). Die Mitarbeitenden der Beschwerdeführerin hätten gemäss vertraglicher Übereinkunft zu diesen Zeiten vor Ort ihre Dienstleistungen erbringen müssen. Die Stempelungen dieser Mitarbeitenden würden diesen Zeiten entsprechen und seien aus diesem Grund uniform.

### **E. 3.8.2**

Die Vorinstanz ist der Ansicht, es sei nicht glaubhaft, dass sich die betroffenen Mitarbeitenden täglich strikt an die mit den Kunden vereinbarten Arbeitszeiten gehalten hätten. Insbesondere unter den aussergewöhnlichen Umständen der Pandemie erscheine es vielmehr wahrscheinlich, dass zumindest teilweise Überstunden angefallen seien, etwa wenn technische Probleme beim Kunden nicht genau bis 17 Uhr hätten behoben werden können.

### **E. 3.8.3**

Der Hinweis auf fixe Arbeitszeiten («Blockzeiten»), die von den Arbeitnehmenden einzuhalten gewesen waren und auch eingehalten worden seien, genügt den Anforderungen an die Kontrollierbarkeit einer Arbeitszeitkontrolle nicht. In der Situation der Kurzarbeit ist es geradezu wahrscheinlich, dass an einzelnen Tagen mehr oder weniger gearbeitet wird (vgl. BVGE 2021 V/2 E. 3.5.1; Urteile des BVGer B-3229/2024 vom 21. Februar 2025 E. 3.4 und B-5454/2022 vom 16. August 2024 E. 3.4). Auch bei als fix vereinbarten Arbeitszeiten muss die effektiv geleistete Arbeitszeit erfasst werden (vgl. BVGE 2021 V/2 E. 3.5.1 m.w.H.; Urteil des BVGer B-1097/2024 vom 30. Juli 2025 E. 2.5). Auch wenn feste Blockzeiten bestehen, die vom Arbeitgeber vorgegeben werden, stellt die blosse, standardisierte Erfassung dieser Blockzeiten durch den Arbeitgeber keine rechtsgenügende Arbeitszeitkontrolle im Sinne der arbeitslosenversicherungsrechtlichen Praxis dar. Durch

das standardisierte Erfassen der immer wieder gleichen Blockzeiten und der damit in jedem Fall exakt gleichen Anzahl geleisteter Arbeitsstunden über einen gewissen Zeitraum entstehen berechnete Zweifel, ob dies wirklich den effektiv geleisteten Arbeitszeiten entspricht (vgl. Urteil des BVGer B-5454/2022 vom 16. August 2024 E. 4.2 m.H.). Daran ändert sich, entgegen der Ansicht der Beschwerdeführerin auch nichts, wenn die Arbeitnehmer sämtliche Arbeitszeiten jeweils am Ende des Monats elektronisch visierten und mittels Unterschrift auf dem Ausfallstundenrapport bestätigten (s. oben E. 3.6). Die Vorinstanz hat den Sachverhalt in Bezug auf die Blockzeiten entgegen den Vorbringen der Beschwerdeführerin nicht unrichtig festgestellt bzw. gewürdigt.

### **E. 3.9.1**

Die Beschwerdeführerin rügt, dass angesichts der Notsituation der Pandemie nicht genügend amtliche Quellen vorhanden gewesen seien, die über die Voraussetzungen einer genügenden Arbeitszeitkontrolle informiert hätten.

### **E. 3.9.2**

Die Vorinstanz führt aus, der Rückforderungsanspruch beruhe darauf, dass die Beschwerdeführerin über keine genügende Arbeitszeitkontrolle verfügt habe. Dabei handle es sich um eine Anspruchsvoraussetzung für die Kurzarbeitsentschädigung, die bereits vor der Covid-Pandemie gegolten habe und während der Pandemie unverändert geblieben sei.

### **E. 3.9.3**

Die Versicherungsträger und Durchführungsorgane der einzelnen Sozialversicherungen sind verpflichtet, im Rahmen ihres Zuständigkeitsbereichs die interessierten Personen über ihre Rechte und Pflichten aufzuklären (Art. 27 Abs. 1 ATSG). Die Aufklärung erfolgt hauptsächlich durch die Abgabe von Informationsbroschüren, Merkblättern und dergleichen sowie Angaben in Antragsformularen (BGE 148 V 427 E. 4.5.1). Nach Art. 27 Abs. 2 ATSG hat jede Person Anspruch auf grundsätzlich unentgeltliche Beratung über ihre Rechte und Pflichten. Dafür zuständig sind die Versicherungsträger, denen gegenüber die Rechte geltend zu machen oder die Pflichten zu erfüllen sind. Die Beschwerdeführerin hätte bei hinreichender Aufmerksamkeit aufgrund der Angaben im Antragsformular sowie der Info-Service-Broschüre betreffend Kurzarbeitsentschädigung Kenntnis von der erforderlichen ausreichenden Kontrollierbarkeit der Arbeitszeit haben müssen (vgl. Urteil des BGer 8C\_121/2012 vom 11. Juni 2012 E. 3.2.1 und E. 3.4; Urteil des BVGer B-1932/2025 vom 22. August 2025 E. 5.4.4). Die Info-Service-Broschüre «Kurzarbeitsentschädigung» dient der Information für die Rechtsuchenden (Urteil des BVGer 4065/2022 vom 30. Januar 2024 E. 2.5.6). Sie «gibt Arbeitgebern oder Arbeitgeberinnen einen Überblick über die Rechte und Pflichten sowie die Schritte, die sie unternehmen können bei Kurzarbeit oder drohender Kurzarbeit» (S. 2). Die Arbeitgeber werden auf die Anforderungen an eine betriebliche Arbeitszeitkontrolle hingewiesen (vgl. SECO [Hrsg.], Information für Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen, Kurzarbeitsentschädigung, aktuelle Ausgabe 2026, Ziff. 6 und 7). Das Formular «Vor Anmeldung zur Kurzarbeit» verweist auf das Erfordernis einer betrieblichen Arbeitszeitkontrolle (vgl. exemplarisch die Voranmeldung vom 20. August 2020, vi.-act. 31, S. 269). Auch die Bewilligungsverfügungen der kantonalen Amtsstelle weisen regelmässig ausdrücklich auf die Notwendigkeit einer betrieblichen Arbeitszeitkontrolle hin (vgl. exemplarisch die Verfügung vom 10. Dezember 2021, vi.-act. 31, S. 6). Die Gerichtspraxis hat diese Informationen mehrfach als rechtsgenügende

Ausgangsinformationen qualifiziert (vgl. statt vieler Urteil des BGer 8C\_681/2021 vom 23. Februar 2022 E. 3.6; Urteil des BVGer B-1932/2025 vom 22. August 2025 E. 5.4.4). Die Rüge ist nach dem Gesagten unbegründet.

#### **E. 3.10.1**

Die Beschwerdeführerin bringt vor, ihr Geschäftsmodell habe während der Corona-Pandemie zu einem massiven Umsatzrückgang geführt, womit ein grundsätzlich plausibler Arbeitsausfall erstellt sei. Sie legt den Umsatzrückgang anhand einer Graphik zur Umsatzentwicklung dar (vgl. Beschwerdebeilage 10). Der Totalumsatz habe sich gegenüber dem Jahr 2019 im Jahr 2020 [...] und im Jahr 2021 ebenfalls um [...] vermindert. Insbesondere sei der Umsatz aus den [...] eingebrochen. Die Beschwerdeführerin habe zudem aufgrund ihrer Einbindung in eine internationale Konzernstruktur regelmässige Audits durchlaufen und die Arbeitszeiten bereits vor der Pandemie korrekt sowie während der Pandemie in gesetzeskonformer Weise durch eine kollektive Vereinbarung vereinfacht erfasst. Auch anhand von einem Newsletter, eines Kurzmerkblatts, eines sog. «Leader Guides» und einer Überprüfung des Zeiterfassungstools während der Pandemie zeige sich, dass die Beschwerdeführerin die Arbeitszeiten korrekt erfassen wollte, gleich wie auch die Mitarbeiter zur korrekten Zeiterfassung aufgefordert worden seien.

#### **E. 3.10.2**

Die Vorinstanz entgegnet, es sei unbestritten, dass die Beschwerdeführerin infolge ihres Geschäftsmodells während der Pandemie einen Umsatzrückgang erlitten habe. Dennoch stehe der Umsatz nicht in direktem, kausalem Zusammenhang mit der Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden und eine Plausibilisierung des wirtschaftlich bedingten Arbeitsausfalls befreie für sich allein nicht von der Voraussetzung einer kontrollierbaren Arbeitszeiterfassung. Weder das Durchlaufen von Audits noch die Einhaltung arbeitsrechtlicher Bestimmungen bei der Arbeitszeiterfassung vermöchten darzutun, dass die Beschwerdeführerin die Voraussetzungen für die Kurzarbeitsentschädigung erfülle.

#### **E. 3.10.3**

Eine Plausibilisierung des wirtschaftlich bedingten Arbeitsausfalls und der geleisteten Arbeitszeit sämtlicher Mitarbeitenden anhand des Umsatzeinbruchs während des Prüfungszeitraums beziehungsweise eines Umsatzvergleichs mit dem Geschäftsjahr 2019 ist nicht möglich (vgl. Urteile des BVGer B-1932/2025 vom 22. August 2025 E. 5.5.3 und B-6131/2024 vom 4. März 2025 E. 4.5.4). Der Umsatz steht - auch im Fall der Beschwerdeführerin - nicht in direktem Zusammenhang mit der Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden (vgl. Urteil des BVGer B-4559/2021 vom 20. Oktober 2022 E. 9.7.2). Ein Umsatzrückgang ermöglicht daher nicht die (nachträgliche) Bestimmung der Reduktion der Arbeitszeit (Urteil des BVGer B-4557/2022 vom 17. November 2023 E. 6.6.5). Insbesondere ist ein isolierter Umsatzvergleich mit einem früheren Geschäftsjahr nicht geeignet, zuverlässig den geltend gemachten wirtschaftlich bedingten Arbeitsausfall in späteren Geschäftsjahren zu belegen. Ferner sind Kurzarbeitsentschädigungen nicht dazu bestimmt, den Fortbestand des Unternehmens zu sichern oder Umsatzrückgänge oder Betriebsverluste zu decken (Urteil des BGer 8C\_699/2022 vom 15. Juni 2023 E. 5.2.4).

#### **E. 3.10.4**

Soweit die Beschwerdeführerin geltend macht, sie habe durch Audits sowie interne Massnahmen wie Newsletter, Kurzmerkblätter und die Überprüfung des Zeiterfassungstools die korrekte Arbeitszeiterfassung sichergestellt bzw. angestrebt, und die

Arbeitszeiten bereits vor der Pandemie korrekt sowie während der Pandemie in gesetzeskonformer Weise vereinfacht erfasst, vermag dies nichts daran zu ändern, dass der geltend gemachte Arbeitsausfall nicht hinreichend überprüfbar ist. Entscheidend ist nicht der Wille zur wahrheitsgemässen Erfassung oder die Einhaltung arbeitsrechtlicher Vorgaben, sondern ob der Arbeitsausfall anhand geeigneter betrieblicher Unterlagen überprüft werden kann. Die Anforderungen an die Kontrollierbarkeit ergeben sich eigenständig aus dem Recht der Kurzarbeitsentschädigung und bestehen unabhängig von arbeitsrechtlichen Pflichten oder internen Kontrollmechanismen (vgl. Urteil des BVGer B-5990/2020 vom 24. Juni 2021 E. 4.8). Dies setzt, wie bereits erwähnt, eine täglich fortlaufende, zeitgleiche und ausreichend detaillierte Arbeitszeiterfassung voraus. Fehlen entsprechende Unterlagen, ist der Arbeitsausfall nicht genügend kontrollierbar im Sinne von Art. 31 Abs. 3 Bst. a AVIG, womit kein Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung besteht. Die Vorinstanz hat nach dem Gesagten den Sachverhalt insoweit richtig festgestellt und gewürdigt.

#### **E. 3.11.1**

Schliesslich rügt die Beschwerdeführerin, die Anwendung der 10 %-Schwelle sei unverhältnismässig, da sie zu einer doppelten Berücksichtigung der Mitarbeitenden in Blockzeiten führe, nämlich einerseits bei der individuellen Kurzarbeitsentschädigung und andererseits auf Ebene der gesamten Abteilung.

#### **E. 3.11.2**

Die Vorinstanz stellt sich auf den Standpunkt, es bestehe kein Ermessensspielraum und der Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung müsse aberkannt werden, wenn der Arbeitsausfall unter der 10 %-Schwelle liege.

#### **E. 3.11.3**

Art. 31 Abs. 3 Bst. a AVIG und Art. 46b Abs. 1 AVIV sowie die zugehörige Rechtsprechung lassen kaum Spielraum für behördliches Ermessen, so dass die Tragweite des Grundsatzes der Verhältnismässigkeit bei der Durchführung dieser Bestimmungen von vornherein eingeschränkt erscheint. Sobald die Arbeitszeit - wie im vorliegenden Fall - über einen bestimmten Zeitraum nicht als hinreichend kontrollierbar angesehen wird, gilt der Grundsatz, dass die Gewährung von Kurzarbeitsentschädigung selbst teilweise nicht in Betracht kommt (Urteil des BGer 8C\_699/2022 vom 15. Juni 2023 E. 6.4). Die Rückforderung kann daher gestützt auf den Verhältnismässigkeitsgrundsatz weder reduziert noch kann darauf verzichtet werden (Urteil des BVGer B-4895/2023 vom 19. April 2024 E. 5.5). Dasselbe gilt grundsätzlich auch für die Anrechenbarkeit des Arbeitsausfalls gemäss Art. 32 Abs. 1 AVIG in Verbindung mit Art. 48a AVIV. Die Voraussetzung, wonach der Arbeitsausfall je Abrechnungsperiode mindestens 10 % der üblichen Arbeitsstunden betragen muss, stellt eine zwingende Anspruchsvoraussetzung dar. Wird diese Schwelle nicht erreicht, entfällt der Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung für die betreffende Periode vollständig, ohne dass Raum für eine anteilmässige Leistungsgewährung besteht.

#### **E. 3.11.4**

Der Einwand des Beschwerdeführers, wonach es unverhältnismässig sei, dass der Ausschluss einzelner Arbeitnehmer infolge fehlender fortlaufender täglicher Arbeitszeiterfassung dazu führt, dass die Mindestschwelle von 10 % gemäss Art. 32 Abs. 1 AVIG insgesamt nicht erreicht wird, vermag nicht zu überzeugen. Die Voraussetzungen der täglich fortlaufenden Arbeitszeiterfassung sowie des Mindestarbeitsausfalls stellen

eigenständige und kumulativ zu erfüllende Anspruchsvoraussetzungen dar. Arbeitnehmer, deren Arbeitszeit nicht hinreichend kontrollierbar ist, sind bereits dem Grundsatz nach von der Anspruchsberechtigung ausgeschlossen und können folglich auch bei der Bestimmung des anrechenbaren Arbeitsausfalls nicht berücksichtigt werden. Vor diesem Hintergrund bleibt kein Raum für eine Korrektur unter dem Gesichtspunkt der Verhältnismässigkeit. Insbesondere kann der Verhältnismässigkeitsgrundsatz nicht dazu herangezogen werden, gesetzlich klar definierte Anspruchsvoraussetzungen zu relativieren.

#### **E. 3.11.5**

Die Beschwerdeführerin bestreitet im Übrigen nicht, dass die 10 %-Schwelle in den von der Vorinstanz bemängelten Zeiträumen der einzelnen Betriebsabteilungen (Betriebsabteilung «B.\_\_\_\_\_»: September 2020, Oktober 2020 sowie August 2021 - Dezember 2021; Betriebsabteilung «C.\_\_\_\_\_»: April 2020 - März 2022; Betriebsabteilung «D.\_\_\_\_\_»: August 2021; Betriebsabteilung «E.\_\_\_\_\_»: Juni 2020 - März 2022) nicht erreicht wird, wenn der Arbeitsausfall derjenigen Arbeitnehmer infolge fehlender fortlaufender täglicher Arbeitszeiterfassung nicht berücksichtigt werden kann. Dass die 10 %-Schwelle unter diesen Umständen für die betroffenen Zeiträume und Abteilungen vorliegend nicht erreicht wird, ergibt sich zum Teil unmittelbar aus den Akten (für die Betriebsabteilung «B.\_\_\_\_\_» für die Monate September 2020, Oktober 2020 sowie August 2021 - Dezember 2021 [vi-act. 43, Beilagen 3 und 4 zur Revisionsverfügung vom 30. Juni 2025], für die Betriebsabteilung «C.\_\_\_\_\_» für die Monate April 2020 - Juli 2020, Januar 2021 - Oktober 2021 und Januar 2022 - März 2022 [vi-act. 43, Beilage 5 zur Revisionsverfügung vom 30. Juni 2025], für die Betriebsabteilung «D.\_\_\_\_\_» für den Monat August 2021 [vi-act. 43, Beilage 7 zur Revisionsverfügung vom 30. Juni 2025] und für die Betriebsabteilung «E.\_\_\_\_\_» für die Monate Februar 2021 - Dezember 2021 und Januar 2022 - März 2022 [vi-act. 43, Beilage 8 zur Revisionsverfügung vom 30. Juni 2025]); für die übrigen Zeiträume fehlen Anhaltspunkte, die auf eine abweichende Beurteilung hindeuten.

#### **E. 3.12**

Zusammenfassend ergibt sich nach dem Gesagten, dass die festgestellten systematischen Mängel im Arbeitszeiterfassungssystem der Beschwerdeführerin - soweit Arbeitnehmende betroffen sind, die ihre Arbeitszeiten mit einheitlichen Uhrzeiten (täglich bzw. wöchentlich oder monatlich gleichbleibenden Uhrzeiten und wiederkehrenden Schemen) oder ohne Uhrzeiten mit uniformer Eintragung der täglichen Arbeitszeiten erfasst haben - die Nachvollziehbarkeit und Glaubwürdigkeit der Arbeitszeitaufzeichnungen erheblich beeinträchtigen, weshalb die geltend gemachten Arbeitsausfälle nicht hinreichend erstellt sind. Ebenso muss in den von der Vorinstanz beanstandeten Zeiträumen der einzelnen Betriebsabteilungen von der Nicht-Erreichung der gesetzlichen Mindestschwelle von 10 % ausgegangen werden. Die Vorinstanz ist daher zu Recht zum Schluss gelangt, dass die Anspruchsvoraussetzungen für die Kurzarbeitsentschädigung im Umfang von Fr. 3'657'251.60 nicht erstellt sind.

#### **E. 4.1**

Unrechtmässig bezogene Leistungen der Arbeitslosenversicherung sind gemäss Art. 95 Abs. 1 AVIG in Verbindung mit Art. 25 Abs. 1 ATSG zurückzuerstatten. Dazu bedarf es, dass die Bedingungen für eine prozessuale Revision (Art. 53 Abs. 1 ATSG) oder eine Wiedererwägung (Art. 53 Abs. 2 ATSG) der ursprünglichen Verfügung erfüllt sind (BGE

142 V 259 E. 3.2). Die Rückerstattungsnorm von Art. 25 ATSG dient der Durchsetzung des Legalitätsprinzips (BGE 147 V 417 E. 7.3.2). Voraussetzungen für ein wiedererwägungswises Zurückkommen auf die Auszahlungen sind, dass die formell rechtskräftig verfügte oder formlos erfolgte (vgl. Art. 100 Abs. 1 AVIG) Zusprache von Leistungen zweifellos unrichtig und ihre Berichtigung von erheblicher Bedeutung ist (Art. 53 Abs. 2 ATSG). Die Abwägung zwischen der Durchsetzung des objektiven Rechts und dem Interesse an der Bestandeskraft der Verfügung ist damit durch den Gesetzgeber abstrakt und verbindlich vorgenommen worden (Urteile des BGer 8C\_407/2024 vom 14. Oktober 2024 E. 6.1 und 8C\_680/2017 vom 7. Mai 2018 E. 4.1.3.1). Der Gesetzgeber hat dem Interesse an einer richtigen Gesetzesanwendung gegenüber dem Interesse am Bestand einer Verfügung von vornherein das grössere Gewicht zugeordnet. Eine zeitliche Befristung der Wiedererwägungsmöglichkeit besteht nicht (BGE 149 V 91 E. 7.7). Vorbehalten bleiben die Verwirkungsfristen von Art. 25 ATSG.

#### **E. 4.2**

Die Ausgleichsstelle der Arbeitslosenversicherung, die im SECO geführt wird (Art. 83 Abs. 3 AVIG), überprüft unter anderem die Auszahlungen der Kassen und überwacht die Entscheide der kantonalen Amtsstellen (Art. 83 Abs. 1 Bst. d und l AVIG). Sie und die von ihr beauftragten Treuhandstellen prüfen stichprobenweise bei den Arbeitgebern die ausbezahlten Kurzarbeitsentschädigungen (Art. 83a AVIG ["Revision und Arbeitgeberkontrolle"] und Art. 110 Abs. 4 AVIV). Allfällige Rückforderungen im Anschluss an Arbeitgeberkontrollen verfügt die Ausgleichsstelle, wobei das Inkasso der Arbeitslosenkasse obliegt (Art. 83a Abs. 3 AVIG i.V.m. Art. 111 Abs. 2 AVIV). Die Revision der Auszahlungen stellt ein systematisch durchgeführtes und methodisch auf die Erfassung einer Vielzahl von Fällen ausgerichtetes Wiedererwägungsverfahren (mit den dabei geltenden Grund-sätzen: zweifelloser Unrichtigkeit der formell rechtskräftigen Leistungsverfügung, Berichtigung von erheblicher Bedeutung; vgl. Art. 53 Abs. 2 ATSG) dar, wobei nicht die Verwaltungsstelle, welche die Leistungsverfügungen erlassen hat, auf die Angelegenheit zurückkommt, sondern die dafür vom Gesetz vorgesehene höchste verantwortliche Instanz in Form der Ausgleichsstelle (Urteil des BGer 8C\_469/2011 vom 29. Dezember 2011 E. 5; Urteil des BVGer B-3858/2025 vom 24. Oktober 2025 E. 5.2).

#### **E. 4.3**

Die Wiedererwägung nach Art. 53 Abs. 2 ATSG dient der Korrektur einer anfänglich unrichtigen Rechtsanwendung einschliesslich unrichtiger Feststellung im Sinne der Würdigung des Sachverhalts. Darunter fallen insbesondere eine Leistungszusprache ohne oder in unrichtiger Anwendung der massgeblichen Bestimmungen und eine unvollständige Sachverhaltsabklärung aufgrund einer klaren Verletzung des Untersuchungsgrundsatzes (Urteil des BGer 8C\_277/2020 vom 17. August 2020 E. 4.1). Es geht also um die Konstellation, in der die Leistung von Anfang an zu Unrecht zugesprochen wurde, jedenfalls sofern sich aufgrund der nachträglich korrekten Rechtsanwendung ergibt, dass die Leistung nicht geschuldet gewesen wäre (BGE 149 V 91 E. 7.7). Zweifelloser Unrichtigkeit meint dabei, dass kein vernünftiger Zweifel an der (von Beginn weg bestehenden) Unrichtigkeit der Verfügung möglich, also einzig dieser Schluss denkbar ist (BGE 148 V 195 E. 5.3). Der zeitliche Eintritt der Wirkung der Wiedererwägung ist beim Tatbestand des unrechtmässigen Leistungsbezugs in Art. 25 Abs. 1 ATSG geregelt, indem eine rückwirkende Korrektur vorzunehmen ist (Urteil des BVGer B-3858/2025 vom 24. Oktober 2025 E. 5.3; Diana Oswald, in: Ueli Kieser/Matthias Kradolfer/Miriam Lendfers

[Hrsg.], Schulthess Kommentar zum Bundesgesetz über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts, 5. Aufl. 2024, Art. 53 N 72).

#### **E. 4.4**

Das Erfordernis der zweifellosen Unrichtigkeit ist in der Regel erfüllt, wenn eine Leistungszusprechung aufgrund falsch oder unzutreffend verstandener Rechtsregeln erfolgt war oder wenn massgebliche Bestimmungen nicht oder unrichtig angewandt wurden (Urteil des BGer 8C\_110/2023 vom 31. Oktober 2023 E. 3.2; Urteil des BVGer B-3858/2025 vom 24. Oktober 2025 E. 5.4). Die Unrichtigkeit der Leistungszusprache im Umfang von insgesamt Fr. 3'657'251.60 für den Zeitraum April 2020 bis März 2022 ergibt sich zum einen daraus, dass bei Arbeitnehmenden, die ihre Arbeitszeiten mit einheitlichen Uhrzeiten (täglich, wöchentlich oder monatlich gleichbleibenden Uhrzeiten bzw. wiederkehrenden Schemen) oder ohne Uhrzeiten mit uniformer Eintragung erfasst haben, die Grundanforderungen an eine täglich fortlaufende Arbeitszeiterfassung nicht eingehalten wurden. Zum anderen ergibt sie sich daraus, dass die 10 %-Schwelle nach Art. 32 Abs. 1 lit. b AVIG für gewisse Zeiträume in einzelnen Betriebsabteilungen der Beschwerdeführerin nicht erreicht wurde. Unter diesen Umständen ist der betroffene Arbeitsausfall im Sinne von Art. 31 Abs. 3 Bst. a AVIG nicht hinreichend kontrollierbar oder er erreicht die 10 %-Schwelle nach Art. 32 Abs. 1 lit. b AVIG nicht, womit die materiell-rechtlichen Anspruchsvoraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitsentschädigung in dieser Höhe nicht erfüllt sind (vgl. BGE 150 V 249 E. 6). Die Berichtigung ist, angesichts des in Frage stehenden Betrags, von erheblicher Bedeutung. Das wiedererwägungsweise Zurückkommen auf die Leistungszusprache durch die Vorinstanz ist vorliegend nicht zu beanstanden.

#### **E. 5**

Der angefochtene Einspracheentscheid vom 31. Oktober 2025 gegen die Rückforderungsverfügung betreffend Kurzarbeitsentschädigung im Umfang von Fr. 3'657'251.60 ist bundesrechtlich nicht zu beanstanden. Die Beschwerde erweist sich als unbegründet und ist abzuweisen.

#### **E. 6**

Beschwerdeverfahren betreffend den Vollzug des Arbeitslosenversicherungsgesetzes vor Bundesverwaltungsgericht sind kostenpflichtig, selbst wenn es sich dabei um Streitigkeiten über die Bewilligung oder Verweigerung von Leistungen der Sozialversicherungen handelt (Urteil des BVGer B-3858/2025 vom 24. Oktober 2025 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. 27'000.- festzusetzen. Es ist keine Parteientschädigung zuzusprechen (Art. 64 Abs. 1 VwVG i.V.m. Art. 7 Abs. 1 VGKE).

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