

ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2021.00357

vom 9. April 2022

ZH Sozialversicherungsgericht, 2022-04-09, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_sozialversicherungsgericht_AL.2021.00357

FR: ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2021.00357 du 9 avril 2022

IT: ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2021.00357 del 9 aprile 2022

Erwägungen

E. 1

Stellung genommen und weitere Unterlagen eingereicht

hatte (Urk. 6/4-8), bewilligte das AWA mit Verfügung vom 21. Mai 2021 das Gesuch um Ausrichtung von Kurzarbeitsentschädigung für die Zeit vom 1. Juni bis 30. November 2021, soweit die übrigen Anspruchsvoraussetzungen erfüllt seien (Urk. 6/9). Nachdem der Arbeitslosenkasse für die Kontrollperiode Juni 2021 die Abrechnung über Ausfallstunden im Ausmass von 73.82 % eingereicht wurden (Urk. 6/10), forderte das AWA die X. AG auf, den «Fragebogen für Arbeitsausfälle von mehr als 50 % ab der Abrechnungsperiode Juni 2021» zu beantworten, was diese am 12. Juli 2021 tat (vgl. Urk. 6/12-16). Mit Verfügung vom 24. August 2021 hob das AWA die Bewilligung vom 21. Mai 2021 wieder erwägungsweise auf und lehnte das Gesuch um Kurzarbeit ab 1. Juni 2021 ab (Urk. 6/18). Die dagegen am 27. respektive 31. August 2021 erhobene Einsprache (Urk. 6/19-28) wies das AWA mit Entscheid vom 3. November 2021 ab (Urk. 2).

E. 1.1

Nach Art. 53 Abs. 2 des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG) kann der Versicherungsträger auf formell rechtskräftige Verfügungen, welche nicht Gegenstand materieller richterlicher Überprüfung gebildet haben, zurückkommen, wenn diese zweifellos unrichtig sind, und ihre Berichtigung von erheblicher Bedeutung ist. Die Wiedererwägung im Sinne dieser Bestimmung dient der Korrektur einer anfänglich unrichtigen Rechtsanwendung einschliesslich unrichtiger Feststellung im Sinne der Würdigung des Sachverhalts, insbesondere bei einer klaren Verletzung des Untersuchungsgrundsatzes. Zweifelloser Unrichtigkeit meint dabei, dass kein vernünftiger Zweifel an der (von Beginn weg bestehenden) Unrichtigkeit der Verfügung besteht, also einzig dieser Schluss denkbar ist. Ob dies zutrifft, beurteilt sich nach der bei Erlass der Verfügung bestehenden Sach- und Rechtslage, einschliesslich der damaligen Rechtspraxis. Das Erfordernis ist in der Regel erfüllt, wenn eine Leistungszusprechung aufgrund falscher Rechtsregeln erfolgte oder weil massgebliche Bestimmungen nicht oder unrichtig angewandt wurden (BGE 144 I 103 E. 2.2; Urteil des Bundesgerichts 8C_57/2020 vom 18. Juni 2020 E. 4.1, je mit Hinweisen).

Diese Grundsätze sind auch zu beachten, wenn die zuständige Amtsstelle ein Gesuch um Kurzarbeit (im Grundsatz, d.h. bei Erfüllung der weiteren Voraussetzungen) bewilligt hat und diese Bewilligung später widerrufen will (vgl. Urteil des Bundesgerichts 8C_474/2021 vom 19. Oktober 2021 E. 2.3).

E. 1.2.1

Gemäss Art. 32 Abs. 3 AVIG regelt der Bundesrat für Härtefälle die Anrechenbarkeit von Arbeitsausfällen, die auf behördliche Massnahmen, auf wetterbedingte Kundenausfälle oder auf andere vom Arbeitgeber nicht zu vertretende Umstände zurückzuführen sind. Er kann für die Fälle von Absatz 2 abweichende längere Karenzfristen vorsehen und bestimmen, dass der Arbeitsausfall nur bei voll ständiger Einstellung oder erheblicher Einschränkung des Betriebes anrechenbar ist.

E. 1.2.2

Arbeitsausfälle, die auf behördliche Massnahmen oder andere nicht vom Arbeitgeber zu vertretende Umstände zurückzuführen sind, sind anrechenbar, wenn der Arbeitgeber sie nicht durch geeignete, wirtschaftlich tragbare Massnahmen vermeiden oder keinen Dritten für den Schaden haftbar machen kann (Art. 51 Abs. 1 der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung, AVIV).

E. 1.3

Beabsichtigt ein Arbeitgeber, für seine Arbeitnehmerinnen und

Arbeitnehmer Kurzarbeit entschädigung geltend zu machen, so muss er dies der kantonalen Amtsstelle mindestens zehn Tage vor Beginn der Kurzarbeit schriftlich voranmelden. Der Bundesrat kann für Ausnahmefälle kürzere Voranmeldefristen vorsehen. Die Voranmeldung ist zu erneuern, wenn die Kurzarbeit länger als drei Monate dauert (Art. 36 Abs. 1 AVIG). In der Voranmeldung muss der Arbeitgeber unter anderem Ausmass und voraussichtliche Dauer der Kurzarbeit angeben (Art. 36 Abs. 2 lit. b AVIG) sowie die Notwendigkeit der Kurzarbeit begründen und anhand der durch den Bundesrat bestimmten Unterlagen glaubhaft machen, dass die Anspruchsvoraussetzungen nach den Artikeln 31 Abs. 1 und 32 Absatz 1 lit. a erfüllt sind. Die kantonale Amtsstelle kann weitere zur Prüfung nötige Unterlagen einverlangen (Art. 36 Abs. 3 AVIG). Die kantonale Amtsstelle prüft, ob die Anspruchsvoraussetzungen glaubhaft gemacht worden sind und die Notwendigkeit der Kurzarbeit begründet ist. Hält sie eine oder mehrere Anspruchsvoraussetzungen für nicht erfüllt, erhebt sie durch Verfügung Einspruch gegen die Auszahlung der Entschädigung (Art. 36 Abs. 4 Satz 1 AVIG).

E. 1.4

Im Zusammenhang mit Massnahmen wegen des Coronavirus (COVID-19) erliess der Bundesrat unter anderem die folgenden Verordnungen, die innert kurzer Zeit mehrere Änderungen erfuhren:

1.

Verordnung 2 über Massnahmen zur Bekämpfung des Coronavirus (COVID-19-Verordnung 2) vom 13. März 2020 (SR 818.101.24)

2.

Verordnung über Massnahmen in der besonderen Lage zur Bekämpfung des Coronavirus (COVID-19-Verordnung besondere Lage vom 19. Juni 2020 (SR 818.101.26)

E. 1.5

Im Übrigen hat das Staatssekretariat für Wirtschaft SECO diesbezüglich weiter gehende Vorgaben für die Verwaltung publiziert (vgl. etwa Weisung 2021/ 0

E. 1.6

Nicht anrechenbar ist ein Arbeitsausfall, wenn er durch betriebsorganisatorische Massnahmen wie Reinigungs-, Reparatur- oder Unterhaltsarbeiten sowie andere übliche und wiederkehrende Betriebsunterbrechungen oder durch Umstände verursacht wird, die zum normalen Betriebsrisiko gehören. Unter das normale Betriebsrisiko fallen Arbeitsausfälle, die üblich und vorhersehbar sind, regelmässig und wiederholt auftreten und deshalb kalkulatorisch erfassbar sind (AVIG-Praxis KAE, Rz . D2). Was noch als «normal» gelten soll, darf nach der Rechtsprechung nicht nach einem für alle Unternehmensarten allgemeingültigen Massstab bemessen werden, sondern ist in jedem Einzelfall aufgrund der mit der spezifischen Betriebstätigkeit verbundenen besonderen Verhältnisse zu bestimmen. Arbeitsausfälle, die jeden Arbeitgeber treffen können, gehören zum normalen Betriebsrisiko. Lediglich wenn sie für den betroffenen Betrieb ausser ordentlicher Natur sind, sind sie anrechenbar (AVIG-Praxis KAE, Rz . D3) .

1.

E. 2

Hiergegen erhob die X.____ AG am 25. November 2021 Beschwerde und beantragte sinngemäss, der

Antrag auf Ausrichtung von Kurzarbeit entschädigung sei unter Aufhebung des angefochtenen Entscheids zu bewilligen (Urk. 1 samt Beilagen, Urk. 3/1-4). Der Beschwerdegegner schloss am 17. Januar 2022 auf Abweisung der Beschwerde (Urk. 5), woüber die Beschwerdeführerin mit Verfügung vom 26. Januar 2022 in Kenntnis gesetzt wurde (Urk. 7).

E. 2.1

Der Beschwerdegegner verneinte einen Anspruch der Beschwerdeführerin auf Kurzarbeit entschädigung im angefochtenen Einspracheentscheid vom 3. November 2021 im Wesentlichen mit der Begründung , es sei insgesamt nicht glaubhaft dargelegt worden, dass die Arbeitsausfälle wegen der behördlichen Massnahmen oder aufgrund rückläufiger beziehungsweise anhaltend geringer Nachfrage nach den Dienstleistungen infolge der Corona-Pandemie entstanden seien. So sei die Stellenvermittlungs-Branche von den behördlichen Massnahmen kaum beziehungsweise höchstens indirekt betroffen (gewesen). Die Arbeits tätigkeit in diesem Bereich sei unter Berücksichtigung von Schutzkonzepten durchaus möglich. Auch gäbe es geeignete und leicht umsetzbare Massnahmen (Masken und Abstand, gut belüftete Räume, Videokonferenz), welche den direkten persönlichen Kontakt ermöglichten. Auch die behördlichen Massnahmen, welche bei den Kunden der Beschwerdeführerin (Tourismus- und Bankensektor) bestanden hätten, seien mittlerweile praktisch vollständig aufgehoben und die neusten Wirtschaftszahlen des SECO zeigten im Übrigen, dass die Corona-Pandemie von der Schweizer Wirtschaft generell gut bewältigt worden sei. Betreffend den Tourismusbereich - wobei dieser wohl nur einen kleinen Teil des Kundenstammes ausmache - sei es durchaus plausibel, dass es infolge der Pandemie und der aktuell noch geltenden behördlichen Massnahmen (insbesondere Reisebeschränkungen) zu Arbeitsausfällen gekommen sei beziehungsweise noch kommen werde. Hingegen sei die Situation in Bezug auf den Bankensektor anders zu betrachten. In diesem

beständen weder behördliche Einschränkungen, noch sei es plausibel, dass ein allfälliger Arbeitsrückgang auf die Corona-Pandemie zurückzuführen sei. So sei aus dem Zürcher Wirtschafts monitoring ersichtlich, dass die Beschäftigungserwartung im Bankensektor seit September 2020 zwar negativ verlaufe, wozu jedoch angemerkt worden sei, dass die negative Beschäftigungserwartung der Banken nicht durch die Corona-Krise bedingt sei, sondern es sich vielmehr um längerfristige strukturelle Änderungen aufgrund von betrieblichen Umstrukturierungen und zunehmender Digitalisierung handeln würde. Damit sei vorliegend nicht plausibel dargelegt, weshalb die Ausfälle der Beschwerdeführerin im Bankensektor auf die Corona-Pandemie zurückzuführen seien. Es sei im Übrigen auch nicht davon auszugehen, dass es sich dabei nur um einen vorübergehenden Arbeitsausfall handle. Des Weiteren verm ö g e die Tatsache, dass der auf den gut laufenden IT-Bereich um geschulte Mitarbeiter noch keine nachhaltige Wertschöpfung erziele, keinen Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung zu begründen. So diene diese nicht der reinen finanziellen Unterstützung von Firmen und der Abfederung eines blossen Umsatzausfalls (Urk. 2 S. 3) .

E. 2.2

Demgegenüber machte die Beschwerdeführerin

zusammengefasst geltend, im angefochtenen Entscheid werde zu Unrecht pauschal über die Branche befunden, ohne sich im Detail mit der erbrachten Dienstleistung auseinanderzusetzen. Sie würden nicht nur «allgemeine Bankin jobs» vermitteln, sondern ihr Hauptfokus liege auf dem Private Banking und unter anderem dem Offshore-Markt. Da jedoch die meisten Relationship Manager ihre Kunden aufgrund der Pandemiesituation nicht vor Ort besuchen könnten und/oder ihre Klientel im hiesigen Schweizer Markt oftmals keinen persönlichen Kontakt wünsche (meist aus Angst vor einer Ansteckung, in Verbindung des fortgeschrittenen Alters) sei es praktisch unmöglich, über einen Wechsel nachzudenken. Somit könne zwar mit der SECO-Studie der generelle Markt abgebildet werden, jedoch sei diese nicht aussagekräftig für sie als Nischenplayer. Dabei sei das Thema Digitalisierung selbstverständlich hoch im Kurs und habe durchaus Auswirkungen auf ihre Branche; entsprechend richteten sie sich aus. Allerdings werde das People Business - gerade in der persönlichen Kundenbetreuung im Private Banking - stets ein wichtiger Bestandteil bleiben und genau darin sei ihr USP: das Netzwerk einbringen in der Korrelation mit den jahrelang aufgebauten Beziehungen zu den jeweiligen Berater:innen. Aktuell befänden sie sich auf Tafel, was das Auftragsvolumen und die damit einhergehenden Umsatzzahlen im Vergleich zu 2019 klar untermauert. Dies sei kein Fake und es sei nicht erstrebenswert, vom Amt abhängig zu sein. Es gäbe keine andere Möglichkeit, um Mitarbeiterentlassungen entgegenzuwirken, was gleichbedeutend wäre mit dem Ende der 1997 gegründeten X.____. Aus diesem Grund sei die Kurzarbeitsentschädigung zwingend nötig. 3.

E. 3

Verordnung über Massnahmen im Bereich der Arbeitslosenversicherung im Zusammenhang mit dem Coronavirus (COVID-19-Verordnung Arbeitslosenversicherung) vom 20. März 2020 (SR 837.033)

E. 3.1

Zunächst ist zu prüfen, ob der Beschwerdegegner zu Recht auf die Verfügung vom 21. Mai 2021 zurückgekommen ist, mit welcher er der Beschwerdeführerin die Kurzarbeit für die

Zeit vom 1. Juni bis 30. November 2021 grundsätzlich bewilligt hatte. 3.

E. 3.1.2

Mit E-Mail vom 17. Mai 2021 bestätigte der Beschwerdegegner den Eingang der Voranmeldung von Kurzarbeit vom 6. Mai 2021 und forderte die Beschwerdeführerin auf, die folgenden Fragen zu beantworten und allfällige Belege einzu reichen: (1) eine ausführliche Begründung, weshalb ihr Betrieb so stark von wirtschaftlich bedingten Schwierigkeiten betroffen ist, dass Kurzarbeit eingeführt resp. weitergeführt werden muss, sowie (2) genaue monatliche Umsätze / Honorarsummen der letzten 2 Jahre (Urk. 6/3). Mit E-Mail vom 18. Mai 2021 gab die Beschwerdeführerin dazu an, dass die Nachfrage während der Corona-Pandemie für Personalvermittlung im Banken- und Tourismus-Sektor - der Hauptkompetenzzentren - bis dato stark zurückgegangen sei. Sie stände in sehr engem Austausch mit ihrer Kundschaft und bekäme dabei seit rund 15 Monaten das Gleiche zu hören. Aktuell befänden sich die Firmen auf der Kostenbremse bei der Personalgewinnung. Überdies spüre sie die Zurückhaltung von gut qualifiziertem Personal, in der aktuellen Situation eine berufliche Veränderung anzustreben. Die Devise laute daher, besser noch einen Moment in der Komfortzone zu warten, bevor man sich zu grossen Risiken hinreissen lasse und dann der Arbeitgeber womöglich aufgrund der Pandemie eine kurzfristige Reorganisation durchführe, wie beispielsweise die UBS mit 5'000 Entlassenen. Selbstverständlich lasse sie nichts unversucht und erarbeite neue Lösungsansätze. Daher werde ein Mitarbeiter weiterhin auf die Vermittlung von IT-Profilen umgeschult. Ihr Freelancer, der schon seit geraumer Zeit auf diesen Branchenzweig fokussiere - und für 80 % des Gesamtumsatzes verantwortlich sei - coache und unterstütze ihn dabei. So gäbe es positive Tendenzen und sie sei dran, sich der entsprechenden Marktnachfrage erfolgreich anzunehmen, bedürfe dazu aber zwingend der Kurzarbeitsentschädigung. Für die genauen monatlichen Umsätze wurde auf die Umsatzzahlen im Anhang verwiesen (Urk. 6/4).

Bei den von der Beschwerdeführerin eingereichten Belegen zu den genauen monatlichen Umsätzen handelt es sich um Auszüge aus den Erfolgsrechnungen für die Jahre 2019 und 2020 sowie für das 1. Trimester 2021 (Urk. 6/6-8). Unter Dienstleistungserlöse, « Erlös Dauerstellenver ... »

sind für das Jahr 2019 ein Total von 301'123.-- (bei monatlichen Schwankungen von 0 bis 173'650.--), für das Jahr 2020 ein Total von 543'979.-- (bei monatlichen Schwankungen von 0 bis 111'500.--) und für Januar bis April 2021 ein Total von 165'477.-- (bei monatlichen Schwankungen von 0 bis 119'501.--) aufgeführt. Auf den Tabellen

« Erfolgsrechnung »

2020 und 2021 wurden handschriftlich zudem folgende Korrekturen bei den Dienstleistungserlösen angebracht: « ?

414'181 (Freelancer)» (für das Jahr 2020; Urk. 6/7) und « ?

113'47

E. 3.1.3

Damit erweist sich die Verfügung vom 21. Mai 2021 als zweifellos unrichtig im wiedererwägungsrechtlichen Sinn. Bei einer Bewilligung zur Ausrichtung von Kurzarbeitsentschädigung über sechs Monate ist deren Berichtigung von erheblicher Bedeutung, weshalb der Beschwerdegegner die Verfügung vom 21. Mai 2021 in

Wiedererwägung ziehen durfte.

E. 3.2

Wie der Beschwerdegegner im angefochtenen Einspracheentscheid eingehend und zutreffend darlegte, hat die Beschwerdeführerin nicht glaubhaft machen können, dass der von ihr geltend gemachte Arbeitsausfall auf die behördlichen Massnahmen zur Bekämpfung der Covid-19-Pandemie oder einen Nachfrage rückgang infolge dieser Pandemie zurückzuführen ist.

Was den von der Beschwerdeführerin geltend gemachten Arbeitsausfall im als Kerngeschäft bezeichneten Bereich der Stellenvermittlung hauptsächlich im Bereich des Bankensektors

anbelangt, war diese Tätigkeit trotz - zeitweise geltenden aber später weitgehend aufgehobenen - behördlichen Massnahmen unter Berücksichtigung von geeigneten und leicht umsetzbaren Schutzkonzepten (gelüftete Räume, Masken und Abstand bei direkten Kontakten oder gängige Videokonferenzen), welche auch den persönlichen Kontakt ermöglichen, durch aus gut möglich. Dies gilt auch für den behaupteten Nischen-Bereich des Private Bankings, teilweise im Offshore Markt. Das Vorbringen der Beschwerdeführerin, dass ihre potentiell zu vermittelnden Klienten (sogenannte Relationship Manager) wegen nur unter erschwerten Bedingungen möglichen persönlichen Kundenkontakten - auch noch im Juni 2021 - keinen Stellenwechsel in Betracht gezogen hätten (Urk. 1), vermag aufgrund der zuvor dargelegten praktikablen Schutzkonzepte und der damals wieder erlaubten Reisen nicht ohne Weiteres zu überzeugen, sind doch auch andere Gründe für den Nachfragerückgang in diesem Bereich denkbar. Soweit die Beschwerdeführerin moniert, der Beschwerdegegner habe die besondere Situation von ihr als Nischenplayerin nicht berücksichtigt, ist überdies anzufügen, dass ein Betrieb, der sich auf ein derart eng beschränktes Geschäftsfeld spezialisiert, ein vorhersehbares Risiko eingeht,

weshalb der in diesem Bereich allenfalls erlittene Arbeitsausfall zum normalen Betriebsrisiko gehört.

Die Beschwerdeführerin anerkennt im Übrigen, dass sich das Thema Digitalisierung im gesamten Bankensektor auch auf ihre Branche der Stellenvermittlung auswirke (Urk. 1). Solche längerfristigen strukturellen Änderungen aufgrund von betrieblichen Umstrukturierungen mit der Folge von negativen Beschäftigungserwartungen der Banken sind aber durchaus branchenüblich und stellen entsprechend ein Betriebsrisiko dar, weshalb in diesem Zusammenhang auftretende Arbeitsausfälle nicht auf die Corona-Pandemie zurückzuführen sind. Die Beschwerdeführerin als Arbeitgeberin hat vielmehr mit geeigneten und wirtschaftlich tragbaren Massnahmen zu reagieren (vgl. E. 1.2.2). So ist den Umsatzzahlen 2020 und 2021 zu entnehmen, dass der im IT-Bereich tätige Consultant mit Freelance-Vertrag durchgehend hohe Umsatzzahlen zu generieren vermochte, weshalb eine Umschulung des angestellten Mitarbeiters darauf eine solche ergreifbare Massnahme darstellt. Weshalb dieser umgeschulte Mitarbeiter auch noch im Juni 2021 und danach keine Wertschöpfung zu erzielen vermochte, blieb unbelegt und es liegen keine Anhaltspunkte vor, dass dies Pandemie-bedingte Gründe haben könnte. 3. 3

Gesamthaft vermochte die Beschwerdeführerin somit nicht glaubhaft darzulegen, dass die von ihr geltend gemachten Arbeitsausfälle in direktem Zusammenhang mit der Pandemie respektive der von behördlicher Seite in diesem Kontext ergriffenen

rechtlichen Massnahmen stehen. Entsprechend ist nicht zu beanstanden, dass der Beschwerdegegner die Arbeitsausfälle als nicht anrechenbar einstuft und Einspruch gegen die Auszahlung von Kurzarbeitsentschädigung erhob. 4.

Nach dem Gesagten erweist sich der angefochtene Einspracheentscheid vom 3.

November 2021 (Urk. 2) als rechtens, weswegen die Beschwerde abzuweisen ist. Das Gericht erkennt: 1.

Die Beschwerde wird abgewiesen. 2.

Das Verfahren ist kostenlos. 3.

Zustellung gegen Empfangsschein an: - X. ___ AG - Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA) - seco - Direktion für Arbeit - Arbeitslosenkasse Kanton Zürich ALK 01 000 4.

Gegen diesen Entscheid kann innert 30 Tagen seit der Zustellung beim Bundesgericht Beschwerde eingereicht werden (Art. 82 ff. in Verbindung mit Art. 90 ff. des Bundesgesetzes über das Bundesgericht, BGG). Die Frist steht während folgender Zeiten still: vom siebten Tag vor Ostern bis und mit dem siebten Tag nach Ostern, vom 1 5. Juli bis und mit 1 5. August sowie vom 1 8. Dezember bis und mit dem 2. Januar (Art. 46 BGG).

Die Beschwerdeschrift ist dem Bundesgericht, Schweizerhofquai 6, 6004 Luzern, zuzustellen.

Die Beschwerdeschrift hat die Begehren, deren Begründung mit Angabe der Beweismittel und die Unterschrift des Beschwerdeführers oder seines Vertreters zu enthalten; der angefochtene Entscheid sowie die als Beweismittel angerufenen Urkunden sind beizulegen, soweit die Partei sie in Händen hat (Art. 42 BGG). Sozialversicherungsgericht des Kantons Zürich Der Vorsitzende Die Gerichtsschreiberin HurstGeiger

E. 4

Verordnung über Massnahmen bei Erwerbsausfall im Zusammenhang mit dem Coronavirus (COVID-19-Verordnung Erwerbsausfall) vom 20. März 2020 (SR 830.31).

E. 7

Freelancer » (für das Jahr 2021; Urk. 6/8). In der Erfolgsrechnung 2020 findet sich - im Unterschied zu denjenigen für die Jahre 2019 und 2021 - unter Erlösminderungen zudem eine Position Umsatzvergütungen mit einem Totalbetrag von - 236'000.-- (Urk. 6/7). Für das Jahr 2021 werden neu zudem «Erlöse aus Personalverleih» von total 65'900.-- ausgewiesen. Als «Total Betriebsertrag ...» wurden folgende Beträge ausgewiesen: 325'540.-- für das Jahr 2019, 297'441.-- für das Jahr 2020 und 240'429.-- für Januar bis April 2021. Angesichts der von der Beschwerdeführerin gelieferten Umsatzzahlen, die zahlreiche Fragen aufwerfen und kaum geeignet sind, eine erhebliche Umsatzeinbusse gegenüber dem Jahr 2019 zu belegen, hätte der Beschwerdegegner

die beantragte Kurzarbeit nicht ohne weitere Abklärungen bewilligen dürfen.

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