

ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2022.00254 vom 8. Dezember 2022

ZH Sozialversicherungsgericht, 2022-12-08, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_sozialversicherungsgericht_AL.2022.00254

FR: ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2022.00254 du 8 décembre 2022

IT: ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2022.00254 del 8 dicembre 2022

Erwägungen

E. 1

Die X. ___ bezweckt den Betrieb von Gaststätten sowie Handel mit zubereiteten Speisen, Lebensmitteln und Getränken (Urk. 6/5). Am 15. Dezember 2021 reichte sie eine Voranmeldung von Kurzarbeit aufgrund der behördlichen Massnahmen infolge der COVID-19-Pandemie beim Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA) für die Zeit vom 1. Januar bis 30. April 2022 ein (Urk. 6/2), nach dem das AWA bereits für die Zeit vom 23. März bis 30. November 2020 und vom 4. Dezember 2020 bis 31. Dezember 2021

im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie die Ausrichtung von Kurzarbeitsentschädigung grundsätzlich bewilligt hatte (Urk. 6/49, Urk. 6/46, Urk. 6/40, Urk. 6/31 und Urk. 6/22). Mit Verfügung vom 4. Januar 2022 bewilligte das AWA das Gesuch um Ausrichtung von Kurzarbeitsentschädigung für die Zeit vom 1. Januar bis 30. Juni 2022, soweit die übrigen Anspruchsvoraussetzungen erfüllt seien (Urk. 6/6). Nachdem der Arbeitslosenkasse für die Kontrollperiode März 2022 die Abrechnung über Ausfallstunden im Ausmass von 26.53 % eingereicht wurden (vgl. Urk. 6/8 S. 3 und Urk. 6/9-1

E. 1.1

Gemäss Art. 31 Abs. 1 lit. b und d des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIG) haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren normale Arbeitszeit verkürzt oder deren Arbeit ganz eingestellt ist, Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung,

wenn der Arbeitsausfall anrechenbar sowie voraussichtlich vorübergehend ist und erwartet werden darf, dass durch Kurzarbeit die Arbeitsplätze erhalten werden können (Art.

31 Abs. 1 lit. b und d AVIG). Voraussetzung für die Anrechenbarkeit des Arbeitsausfalles ist, dass er auf wirtschaftliche Gründe zurückzuführen und unvermeidbar ist (Art.

32 Abs.

1 lit. a AVIG). Die Rechtsprechung legt den Begriff der wirtschaftlichen Gründe - in Berücksichtigung des präventiven Charakters der Kurzarbeitsentschädigung - sehr weit aus und versteht darunter sowohl strukturelle als auch konjunkturelle Gründe insgesamt und nicht nur den Rückgang der Nachfrage nach den normalerweise von einem Betrieb angebotenen Gütern und Dienstleistungen (BGE 128 V 305 E. 3a; Urteile des Bundesgerichts

8C_549/2017 vom 20. Dezember 2017 E. 3.2 und C 279/05 vom 2. November 2006 E. 1, je mit Hinweisen).

Ein auf wirtschaftliche Gründe zurückzuführender und an sich grundsätzlich anrechenbarer Arbeitsausfall gilt jedoch dann nicht als anrechenbar, wenn er branchen-, berufs- oder betriebsüblich ist oder durch saisonale Beschäftigungsschwankungen verursacht wird (Art. 33 Abs.

1 lit. b AVIG). Damit will das Gesetz vor allem regelmässig wiederkehrende Arbeitsausfälle von der Kurzarbeitsentschädigung ausschliessen (BGE 121 V 371 E. 2a, 119 V 357 E. 1a, je mit Hinweisen). Ebenfalls nicht anrechenbar ist ein Arbeitsausfall, wenn er durch betriebsorganisatorische Massnahmen, andere übliche Betriebsunterbrechungen oder durch Umstände bedingt ist, die zum normalen Betriebsrisiko des Arbeitgebers gehören (Art. 33 Abs. 1 lit. a 2. Satzteil AVIG; ARV 2004 Nr. 5 S. 58 E. 2.1).

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 vollständiger 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 Kurzarbeitsentschädigung 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, ersetzt durch gleichlautende Verordnung vom 23. Juni 2021 (SR 818.101.26)

3.

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

4.

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

E. 1.5

Im Übrigen hat das Staatssekretariat für Wirtschaft SECO diesbezüglich weitergehende Vorgaben für die Verwaltung publiziert (vgl. etwa Weisung 2021/07: Aktualisierung «Sonderregelungen aufgrund der Pandemie» vom 20. April 2021 [nachfolgend: Weisung 2021/07] sowie Weisung 2021/13: Aktualisierung «Sonderregelungen aufgrund der Pandemie» vom 30. Juni 2021 [nachfolgend: Weisung 2021/13]). Danach sind sowohl die Pandemie selbst als auch die daraus resultierenden Arbeitsausfälle als vorübergehend zu betrachten. Eine Pandemie könne aufgrund des jähen Auftretens, des Ausmasses und der Schwere nicht als normales, vom Arbeitgeber zu tragen des Betriebsrisiko im Sinne von Art. 33 Abs. 1 lit. a AVIG betrachtet werden, selbst wenn unter Umständen jeder Arbeitgeber betroffen sein könne. Demnach seien Arbeitsausfälle aufgrund rückläufiger Nachfrage nach Gütern und Dienstleistungen, die auf die Pandemie zurückzuführen seien, in Anwendung von Art. 32 Abs. 1 lit. a AVIG anrechenbar. Der Arbeitgeber müsse jedoch glaubhaft darlegen, dass die in seinem Betrieb zu erwartenden Arbeitsausfälle auf das Auftreten der Pandemie zurückzuführen seien. Der einfache Hinweis auf die Pandemie genüge nicht als Begründung (Ziff. 2.2 der Weisung 2021/07 und der Weisung 2021/13).

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 ausserordentlicher Natur sind, sind sie anrechenbar (AVIG-Praxis KAE, Rz . D3).

E. 1.7

Verwaltungsweisungen, wie etwa Wegleitungen oder Kreisschreiben, richten sich an die Durchführungsstellen und sind für das Sozialversicherungsgericht nicht verbindlich. Dieses soll sie bei seiner Entscheidung aber berücksichtigen, sofern sie eine dem Einzelfall angepasste und gerecht werdende Auslegung der anwendbaren gesetzlichen Bestimmungen zulassen. Das Gericht weicht also nicht ohne triftigen Grund von Verwaltungsweisungen ab, wenn diese eine überzeugende Konkretisierung der rechtlichen Vorgaben darstellen. Insofern wird dem Bestreben der Verwaltung, durch interne Weisungen eine rechtsgleiche Gesetzesanwendung zu gewährleisten, Rechnung getragen (BGE 146 V 224 E. 4.4.2, 141 V 365 E. 2.4 mit Hinweisen).

Dabei ist grundsätzlich diejenige Fassung mitzubersichtigen, die der Entscheidbehörde im Verfügungszeitpunkt vorgelegen (und ihr gegenüber Bindungswirkung entfaltet) hat. Spätere Ergänzungen können allen falls in die Entscheidungsfindung einfließen, insbesondere, wenn sie Schlüsse zulassen auf eine bereits zuvor gelebte Verwaltungspraxis (BGE 147 V 278 E. 2.2).

E. 1.8

Mit der schrittweisen Lockerung der Massnahmen entfiel für die betroffenen Betriebe in den meisten Fällen die behördliche Massnahme als Begründung für den Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung, so dass der Betrieb grundsätzlich wiederaufgenommen werden musste, sobald dies erlaubt war (Weisung 2020/10 vom 22. Juli 2020, S. 9). Am 16. Februar 2022 beschloss der Bundesrat, dass ab dem 17. Februar fast alle Massnahmen aufgehoben werden. Es sind dies die Maskenpflicht in Läden und in Innenbereichen von Restaurants sowie von öffentlich zugänglichen Einrichtungen, Betrieben und Veranstaltungen; die Maskenpflicht am Arbeitsplatz; die Zugangsbeschränkungen mittels Zertifikat zu Einrichtungen und Betrieben wie Kinos, Theatern und Innenbereichen von Restaurants sowie bei Veranstaltungen; die Bewilligungspflicht für Grossveranstaltungen; die Einschränkungen privater Treffen. Aufgehoben wurde auch die Home-Office-Empfehlung des Bundesamtes für Gesundheit (BAG). Bis Ende März 2022 mussten sich positiv getestete Personen weiterhin während mindestens fünf Tagen in Isolation begeben, zum anderen wurde die Maskenpflicht im öffentlichen Verkehr sowie in Gesundheitseinrichtungen beibehalten. Per 1. April 2022 wurden die letzten Massnahmen in der Covid-19-Verordnung besondere Lage aufgehoben (die Isolationspflicht für infizierte Personen sowie die Maskenpflicht im öffentlichen Verkehr und in Gesundheitseinrichtungen; vgl. Covid-19-Verordnung 3, SR.818.101.24; Änderung vom 16. Februar 2022 und Covid-19-Verordnung besondere Lage; SR. 818.101.26; Änderung vom 16. Februar 2022). 2.

2.1

Der Beschwerdegegner verneinte einen Anspruch der Beschwerdeführerin auf Kurzarbeitsentschädigung im angefochtenen Einspracheentscheid vom 19. August 2022 (Urk. 2) im Wesentlichen mit der Begründung, es sei insgesamt nicht glaubhaft dargelegt

worden, dass die Arbeitsausfälle (weiterhin) auf das Auftreten der Corona-Pandemie zurückzuführen seien. So habe sich die Geschäftslage der Zürcher Unternehmen im ersten Quartal 2022 weiterhin gut präsentiert. Einzig das Gastgewerbe, das nach einer starken Aufholphase im Dezember 2021 und Januar 2022 durch die Omikron-Welle wieder etwas zurück geworfen worden sei, habe sich noch im negativen Bereich befunden, wobei erwartet worden sei, dass auch dieses durch die weitreichenden Öffnungsschritte des Bundesrates Auftrieb erhalten würde. Die Öffnungsschritte seien Anfang des Jahres 2022 denn auch erfolgt und ab dem 3. Februar 2022 seien die Kontakt quarantäne und ab dem 17. Februar 2022 die übrigen Corona-Massnahmen - ausser der Isolation positiv getesteter Personen sowie der Maskenpflicht im öffentlichen Verkehr und in Gesundheitseinrichtungen - aufgehoben worden. Am 1. April 2022 sei sodann die Rückkehr in die normale Lage erfolgt und alle Corona-Massnahmen (auch die Isolationspflicht) seien beendet worden. Auch wenn gewisse Ängste vor Ansteckung im vorliegend relevanten Beurteilungszeitraum in Teilen der Bevölkerung möglicherweise immer noch vorhanden gewesen seien, stehe doch fest, dass die Impfung einen sehr guten Schutz gegen einen schweren Verlauf infolge einer Infektion mit Omikron geboten habe. Überdies sei zunehmend bekannt geworden, dass diese Virusvariante gegenüber früheren Varianten ohnehin als ungefährlicher einzustufen sei. Damit habe die Angst in der Bevölkerung, sich mit dem Virus anzustecken, stark abgenommen. Zum Umsatzrückgang aufgrund des Ausbleibens chinesischer Reisegruppen sei festzuhalten, dass aufgrund der Zero-Covid-Politik in China in naher Zukunft nicht mit einer Rückkehr chinesischer Gäste zu rechnen sei. Zudem sei davon auszugehen, dass Corona der Menschheit - zumindest in endemischer Form - dauerhaft erhalten bleiben werde. Da China selbst keinen wirksamen Impfstoff besitze und auf rigorose Massnahmen im Kampf gegen Corona setze, sei fraglich, ob die chinesischen Gäste in absehbarer Zeit wieder in die Schweiz zurückkehren würden, womit es an einem voraussichtlich nur vorübergehenden Arbeitsausfall fehle. Bezüglich des Homeoffice werde davon ausgegangen, dass dieses der Arbeitswelt zumindest teilweise erhalten bleiben werde. Es könne zwar nicht mit Gewissheit vorausgesehen werden, wie sich die Arbeitsformen in Zukunft entwickeln werden. Doch könne es auch nicht Aufgabe der Arbeitslosenversicherung sein, Arbeitsstellen zu erhalten, die darauf ausgerichtet seien, dass die potentiellen Restaurantbesucher womöglich irgendwann wieder ins Büro zurückkehren würden, zumal sich der Trend zu Homeoffice voraussichtlich fortsetzen werde und im Übrigen bereits vor dem Ausbruch der Pandemie eingesetzt habe. Aus diesen fort bestehenden Veränderungen folge auch, dass eine Übergangsfrist nur in begrenztem Umfang gewährt werden könne. Da die Corona-Massnahmen bereits per 17. Februar 2022 aufgehoben worden seien, sei eine Übergangsphase bis am 28. Februar 2022 angenommen worden. Andere ausserordentliche Ereignisse, welche einen voraussichtlich vorübergehenden Arbeitsausfall aus zu berücksichtigenden wirtschaftlichen Gründen nahelegen, seien nicht geltend gemacht worden und seien aus den Akten auch nicht ersichtlich. Der Arbeitsausfall sei damit nicht, beziehungsweise nicht mehr, als ausserordentlich oder aussergewöhnlich zu bewerten, sondern dem normalen Betriebsrisiko zuzuordnen beziehungsweise sei branchen-, betriebs- oder beruflich und daher nicht anrechenbar. Folglich sei die Bewilligung von Kurzarbeit bis zum 28. Februar 2022 zu beschränken. 2.2

Demgegenüber machte die Beschwerdeführerin zusammengefasst geltend,

dass der Umsatzrückgang eindeutig auf die Pandemie zurückzuführen sei. Insbesondere nach Aufhebung der Massnahmen per 17. Februar 2022 seien deren Auswirkungen im nachfolgenden Monat März 2022 noch spürbar gewesen. Die allgemeine vorsichtige Haltung der Gäste sei nach rund zwei Jahren Corona-bedingten Massnahmen in der Gastronomie bis heute erkennbar. Entgegen den Ausführungen des Beschwerdegegners seien nicht nur chinesische Reisegruppen seit COVID ausgefallen, sondern asiatische Touristengruppen. Im Mai/Juni 2022 sei nun eine vermehrte Zunahme von asiatischen Touristen bemerkt worden. Entsprechend sei der kurzfristige Rückgang der asiatischen Touristen keineswegs langfristig, sondern direkt auf die Corona-Massnahmen zurückzuführen. Nach der Aufhebung der Homeoffice-Pflicht respektive -Empfehlung zeige sich nun, dass - während im März 2022 noch hauptsächlich auf Homeoffice gesetzt worden sei - seither nun viele Mitarbeiter wieder vermehrt ins Büro zurückkehrten. Aufgrund der Verfügung vom 4.

Januar 2022 habe sie auf Kurzarbeitsentschädigung für den Monat März 2022 rechnen dürfen, insbesondere da es sich um den Monat nach der Massnahmen-Aufhebung handle (Urk. 1) . 3.

3.1

Nach Art. 17 Abs. 2 ATSG kann jede formell rechtskräftig zugesprochene Dauerleistung von Amtes wegen oder auf Gesuch hin erhöht, herabgesetzt oder aufgehoben, wenn sich der ihr zu Grunde liegende Sachverhalt nachträglich erheblich verändert hat. Entgegen dem im Randtitel verwendeten Begriff «Revision» wird damit nicht eine rückwirkende Korrektur einer Unrechtmässigkeit, sondern eine Anpassung einer Leistung an nachträglich geänderte Umstände für die Zukunft bezweckt (vgl. hierzu Kieser, ATSG-Kommentar, Art. 17 N3). Eine Anpassung ist jederzeit möglich, vorausgesetzt ist aber eine erhebliche Veränderung der Verhältnisse. 3.2

Mit Verfügung vom 4. Januar 2022 bewilligte das AWA das Gesuch der Beschwerdeführerin um Ausrichtung von Kurzarbeitsentschädigung für die Zeit vom 1. Januar bis 30. Juni 2022, soweit die übrigen Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind und behielt sich explizit vor, dass sich die Anspruchs- und Abrechnungsbedingungen während der Gültigkeit der Bewilligung ändern können (Urk. 6/6, insbesondere S. 2).

Nachfolgend ist daher zu prüfen, ob sich ab März 2022 die Anspruchsbedingungen für den Bezug von Kurzarbeitsentschädigung für die Beschwerdeführerin wesentlich verändert haben und deshalb eine Anpassung zu erfolgen hat. 3.3

Aus der Umsatzliste der X.____ ab Januar 2021 (Urk. 6/12-13) ist ersichtlich, dass die Umsätze im Januar und Februar 2022 insgesamt stark rückläufig, ab März 2022 jedoch wieder deutlich angestiegen waren.

Auf Grund des Umstandes, dass der Bundesrat per 17. Februar 2022 fast alle behördlichen Massnahmen zur Eindämmung der Pandemie, insbesondere die Maskenpflicht in Innenbereichen von Restaurants und die Zugangsbeschränkungen mittels Zertifikat (Impf-, Genesungs- oder Testzertifikat) zu Innenbereichen von Restaurants aufgehoben hatte (vorstehend E. 1.8), war mit einer deutlichen Steigerung der Nachfrage nach Leistungen der Gastronomie zu rechnen, was sich wie dargetan in der Umsatzliste der X.____ (Urk. 6/13) ab März 2022 denn auch widerspiegelt.

Gemäss der Konjunkturmfrage Gastgewerbe

der Konjunkturforschungsstelle (KOF) der ETH und der GastroSuisse hätten die Umsätze der Restaurationsbetriebe im 1. Quartal des Jahres 2022 im Vergleich zum 1. Quartal 2021 um 78 % zugenommen. Zudem habe die Nachfrage in der Gastronomie seit Beginn des Jahres 2022 bei fast drei Fünftel der Betriebe zugenommen. Dieser Trend setzte sich auch im zweiten Quartal des Jahres 2022 fort (<https://gastrouisse.ch/de/branchenwissen/zahlen-und-trends/konjunkturkof>).

Damit übereinstimmend ging auch das SECO davon aus, dass die Erholung im Gastgewerbe im 4. Quartal des Jahres 2021 unterbrochen wurde, und dass die Wertschöpfung merklich zurückgegangen sei, weil die Mitte September 2021 auf gastronomische Betriebe ausweitete Zertifikatspflicht, das Auftreten der hoch ansteckenden Omikron-Variante im Dezember und die damit einhergehende verstärkte Homeoffice-Empfehlung beziehungsweise -Pflicht sowie die 2-G-Regel (Zugang nur für geimpfte und genesene Personen) auf der Geschäftstätigkeit der Gastronomie gelastet hätten (Konjunkturtendenzen SECO Frühjahr 2022; www.seco.admin.ch/seco/de/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/konjunkturtendenz/kt_fruehjahr_2022.html). Auch das AWA ging im Zürcher Wirtschaftsmonitoring vom März 2022 (www.zh.ch/de/wirtschaft-arbeit/zuercher-wirtschaftszahlen/wirtschaftsmonitoring.html) davon aus, dass sich die Geschäftslage im Gastgewerbe des Kantons Zürich zu Beginn des Jahres 2022 zwar wieder verschlechtert habe, dass nach Aufhebung der meisten Corona-Massnahmen jedoch bald wieder mit einer Aufwärtsbewegung zu rechnen sei.

Gemäss der Tourismusprognose der KOF der ETH kann aufgrund der Zero-Covid-Politik in China in naher Zukunft nicht mit einer Rückkehr chinesischer Gäste gerechnet werden (<https://kof.ethz.ch/news-und-veranstaltungen/kofnews0/2022/05/erholung-des-schweizer-tourismus-setzt-sich-fort-wachstum-trotz-ukraine-krieg.html>).

Gemäss der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) des Bundesamtes für Statistik (BFS) hat der Anteil der Erwerbstätigen (ohne Lernende), die zumindest gelegentlich im Rahmen des Homeoffice beziehungsweise der Teleheimarbeit von zu Hause aus erwerbstätig waren von 24.6 % im Jahre 2019 auf 39.6 % im Jahre 2021 stark zugenommen, wobei der Anteil an Teleheimarbeit insbesondere pandemiebedingt signifikant angestiegen ist. Gemäss dem BFS wird sich erst nach der (Pandemie-)Krise zeigen, inwieweit die Erfahrungen mit der Teleheimarbeit in den Jahren 2020 und 2021 den allgemeinen Teleheimarbeitstrend beeinflusst haben (<https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/kultur-medien-informationsgesellschaft-sport/informationsgesellschaft/gesamtindikatoren/volkswirtschaft/teleheimarbeit.html>). Auch wenn gegenwärtig noch keine genügend statistische Grundlage zur Beantwortung der Frage besteht, ob es beim deutlichen Anstieg der Teleheimarbeit während der Zeit der Covid-19 Pandemie zu einer deutlichen und bleibenden Veränderung in der Erwerbswelt gekommen ist oder nicht (vgl. auch: «Bis 2050 könnten 40 Prozent der Erwerbstätigen im Homeoffice arbeiten», in: Die Volkswirtschaft 1-2/2022), liegen gewichtige Anhaltspunkte dafür vor, dass sich die in den letzten zwanzig Jahren zu beobachtende Tendenz einer graduellen Zunahme der Teleheimarbeit (vgl. Tabellen unter <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/kultur-medien-informationsgesellschaft-sport/informationsgesellschaft/gesamtindikatoren/volkswirtschaft/teleheimarbeit.html>)

infolge der Pandemie dauerhaft und bleibend verstärkt hat. 3.4

Nach Gesagtem steht daher einerseits fest, dass nach der Aufhebung fast sämtlicher behördlicher Massnahmen zur Eindämmung der Pandemie am 17. Februar 2022 die Umsätze der X. ___ ab März 2022 im Vergleich zu denjenigen, welche sie im Januar und Februar 2022 erzielte hatte, deutlich angestiegen waren. Zudem

ist sowohl gemäss der Konjunkturumfrage Gastgewerbe der Konjunkturforschungsstelle (KOF) der ETH und der GastroSuisse als auch gemäss dem SECO und dem Zürcher Wirtschaftsmonitoring

vom März 2022 (vorstehend E. 3.3) davon auszugehen, dass es im fraglichen Zeitraum vom März bis August 2022 zu einer deutlichen Erholung im Gastgewerbe sowie zu einer deutlichen Zunahme der Umsätze der Restaurationsbetriebe sowohl insgesamt in der Schweiz als auch im Kanton Zürich gekommen ist.

Andererseits ist davon auszugehen, dass die Rückkehr der asiatischen Touristengruppen - wobei gemäss Angabe der Beschwerdeführerin vor allem solche aus China ihre Gäste sind (vgl. E-Mail vom 30. Mai 2022, Urk. 6/8 S. 1) - noch längere Zeit beanspruchen wird, wenn auch die Beschwerdeführerin selbst vereinzelt wieder vermehrt Reisegruppen aus anderen asiatischen Ländern beobachten konnte (vgl. Urk. 1). Da von einer längerfristigen veränderten touristischen Reiseentwicklung auszugehen ist, entfällt ein vorausgesetzter, nur vorübergehender Pandemie-bedingter Arbeitsausfall. Es ist sodann nicht auszuschliessen, dass die Veränderungen in der Erwerbswelt mit einer Zunahme der Teleheimarbeit (vgl. vorstehend E. 3.3) auch im Gastronomiebereich zu einer Veränderung des Konsumverhaltens beziehungsweise zu einem dauerhaften Rückgang der Nachfrage nach gastronomischen Dienstleistungen geführt haben könnten. 3.5

Damit erweist sich die Verfügung vom 4. Januar 2022, mit welcher für den Zeitraum vom 1. Januar bis 30. Juni 2022 Kurzarbeit bewilligt wurde, ab März 2022 als nachträglich unrichtig, da sich - wie zuvor dargelegt - mit der Aufhebung der behördlichen Massnahmen per 17. Februar 2022 die Betriebs-Situation im Gastgewerbe massgeblich verändert hat.

Wie der Beschwerdegegner im angefochtenen Einspracheentscheid vom 19. August 2022 eingehend und zutreffend darlegte, hat die Beschwerdeführerin nicht glaubhaft machen können, dass der von ihr geltend gemachte Arbeitsausfall (weiterhin) auf die behördlichen Massnahmen zur Bekämpfung der Covid-19-Pandemie oder einen Nachfragerückgang infolge dieser Pandemie zurückzuführen ist. Entsprechend ist nicht zu beanstanden, dass der Beschwerdegegner die Arbeitsausfälle ab März 2022 als nicht anrechenbar einstufte und Einspruch gegen die Auszahlung von Kurzarbeitsentschädigung für die Zeit vom 1. März bis 30. Juni 2022 erhob. 3.6

Das Vorbringen der Beschwerdeführerin, dass die Aufhebung der Massnahmen per 17. März 2022 nicht nur bis Ende Februar 2022, sondern auch noch im März 2022 nachgewirkt hätten (Urk. 1), vermag aufgrund der Tatsache, dass das Sozialversicherungsgericht rechtsprechungsgemäss sein Ermessen nicht ohne triftigen Grund an die Stelle desjenigen der Verwaltung setzen darf, nicht zu überzeugen. So hat denn der Beschwerdegegner ermessensweise eine Übergangsphase - vom 17.-28. Februar 2022 - berücksichtigt und gewährt, welche durchaus als ausreichend zu würdigen ist. 4.

Nach dem Gesagten erweist sich der angefochtene Einspracheentscheid vom 19. August 2022 (Urk. 2) als rechtmässig, weswegen die Beschwerde abzuweisen ist.

E. 5

Eine Minderheit des Gerichts hat ihre abweichende Meinung zu Protokoll gegeben (vgl. Urk.

E. 8

an: - X.____ - Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA) - seco - Direktion für Arbeit - Arbeitslosenkasse ALK 01 000 Arbeitslosenkasse Kanton Zürich 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 15. Juli bis und mit 15. August sowie vom 18. 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
Hurst
Geiger

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