

Erlass der Rückerstattung unrechtmässig bezogener Kurzarbeitsentschädigungen

Die Beschwerdeführerin hätte bei zumutbarer Aufmerksamkeit erkennen müssen, dass ihre betriebliche Arbeitszeitkontrolle mittels ihres selbst entwickelten, komplizierten Systems keine genügende Kontrollierbarkeit des Arbeitsausfalls zulies. Ihre unterlassene Führung einer rechtsgenügenden Arbeitszeiterfassung kann nicht mehr als leichte Nachlässigkeit eingestuft werden, weshalb die Rückerstattung der unrechtmässig bezogenen Kurzarbeitsentschädigungen nicht erlassen werden kann.

Erwägungen:

I.

1. Die A. erhielt für die Zeiträume März bis Mai 2020 sowie Dezember 2020 bis Oktober 2021 Kurzarbeitsentschädigungen in der Höhe von CHF 253'704.65.
2. Nach einer Arbeitgeberkontrolle vom 30. August 2022 kam das Staatssekretariat für Wirtschaft SECO mit Revisionsverfügung AGK 2022-203 vom 25. Oktober 2022 zum Schluss, dass die A. Kurzarbeitsentschädigungen von CHF 198'119.05 unrechtmässig bezogen hat und forderte die Rückzahlung des Betreffnisses an die Arbeitslosenkasse.
3. Die von der A. dagegen am 24. November 2022 erhobene Einsprache wies das SECO am 10. Januar 2023 ab.
4. Am 9. Februar 2023 erhob die A. beim Bundesverwaltungsgericht Beschwerde gegen den Einspracheentscheid des SECO vom 10. Januar 2023.
5. Das Bundesverwaltungsgericht wies die Beschwerde der A. mit Urteil B-823/2023 vom 18. Januar 2024 ab. Dieses Urteil blieb unangefochten.
6. Die A. ersuchte mit Schreiben vom 20. März 2024 beim Volkswirtschaftsdepartement des Kantons Appenzell I.Rh. um Erlass der Rückerstattungspflicht der bezogenen Kurzarbeitsentschädigung im Umfang von CHF 185'417.70.
7. Das kantonale Arbeitsamt wies das Gesuch um Erlass mit Verfügung vom 10. Dezember 2024 mangels Gutgläubigkeit ab.
8. Gegen diese Verfügung erhob die A. am 14. Januar 2025 beim kantonalen Arbeitsamt Einsprache.
9. Mit Einspracheentscheid vom 10. April 2025 wies das kantonale Arbeitsamt die Einsprache der A. ab.

Diesen Entscheid begründete es im Wesentlichen dahingehend, selbst wenn sich die Gesuchstellerin bezüglich des Bezugs von Kurzarbeitsentschädigungen für flexibel eingesetzte Mitarbeitende, welche noch nicht sechs Monate angestellt gewesen seien, auf die Medienmitteilung des Bundesrates hätte verlassen dürfen, läge keine Gutgläubigkeit vor. Denn die fragliche Medienmitteilung habe die sechsmonatige Tätigkeit im Betrieb explizit als Anspruchsvoraussetzung erwähnt. Die Argumentation der Gesuchstellerin, sie habe darauf vertraut, dass sie die Datensicherung für den Zeitraum vom 1. bis

15. April 2021 in der Personio-App erfassten Arbeitszeiten korrekt vorgenommen habe, verfrage nicht. Das Bundesverwaltungsgericht habe in E. 7.1 des Urteils B-823/2023 vom 18. Januar 2023 bestätigt, dass für diesen Zeitraum keine rechtsgenügende Arbeitszeiterfassung vorgelegen habe, zumal für diesen Zeitraum nur die Summe der Arbeitsstunden, nicht aber die Lage der Arbeitszeiten hätte rekonstruiert werden können. Die Daten seien von der Gesuchstellerin nicht sorgfältig abgelegt worden, habe sie doch einerseits bereits vor Ende des Abonnements beim Export der Daten erkannt, dass sie die genaue Lage der Arbeitszeit nicht mehr belegen könne und andererseits erfahren, dass sämtliche Daten nach Ablauf des Abonnements gelöscht würden, sie aber keine Massnahmen zur Datensicherung ergriffen habe. Die Argumentation der Gesuchstellerin, das von ihr ab 16. April 2021 selbst entwickelte elektronische Schichtplanungs- und Arbeitszeiterfassungssystem habe alle Angaben – wenn auch auf komplizierte Art und Weise – enthalten, welche für die Arbeitszeitkontrolle erforderlich gewesen seien, gehe fehl. So habe sich die Schichtplanung für den Zeitraum von April bis September 2021 hinsichtlich der geleisteten Arbeitszeit und Arbeitsausfälle als nicht jederzeit kontrollierbar und für den gesamten streitgegenständlichen Zeitraum nicht täglich fortlaufend und zeitgleich geführt erwiesen. Auch die Ferienplanung sei nicht jederzeit kontrollierbar gewesen und die weiteren Absenzen seien überhaupt nicht bestimmbar gewesen. Massgebend sei im vorliegenden Fall damit nicht die Frage, ob es das komplizierte System der Gesuchstellerin theoretisch zugelassen hätte, den Arbeitsausfall zu bestimmen oder die Arbeitszeit zu kontrollieren. Entscheidend sei vielmehr, ob die Gesuchstellerin bei Anwendung der gebotenen Aufmerksamkeit davon habe ausgehen dürfen, dass sich eine Fachperson aus dem Durchführungsbereich der Arbeitslosenversicherung jederzeit anhand der verfügbaren Unterlagen ein klares Bild über die genauen Arbeitszeiten aller Arbeitnehmenden machen könne. Dies sei zu verneinen: Die Gesuchstellerin habe es nicht nur versäumt, die vollständigen Dateien zur Schichtplanung vorzulegen. Sie habe den Inspektoren vielmehr auch die Ferienplanung des falschen Jahres übergeben und habe keinerlei Belege bezüglich der wirtschaftlich bedingten Absenzen vorlegen können. Vorliegend sei der geltend gemachte Arbeitsausfall anhand der von der Gesuchstellerin im Rahmen der Arbeitgeberkontrolle vorgelegten Arbeitszeitkontrolle für die Durchführungsorgane der Arbeitslosenversicherung nicht überprüfbar gewesen. Die nachträglich im Einspracheverfahren zur Revisionsverfügung eingereichten Dokumente könnten für den Nachweis einer genügenden betrieblichen Arbeitszeitkontrolle nicht berücksichtigt werden, da keine Rückschlüsse auf deren Authentizität resp. Erstellungszeitpunkt gezogen werden könnten. Bei der ihr zumutbaren Aufmerksamkeit und einem Mindestmass an Sorgfalt hätte sie den Rechtsmangel der ungenügenden Arbeitszeitkontrolle erkennen können und müssen. Ihr Verhalten könne demnach nicht als leichte Nachlässigkeit qualifiziert werden, womit es an der Voraussetzung des guten Glaubens fehle. Da die Erlassvoraussetzungen gemäss Art. 25 Abs. 1 Satz 2 ATSG kumulativ erfüllt sein müssten, könne dahingestellt bleiben, ob eine grosse Härte vorliege.

10. Gegen diesen Einspracheentscheid reichte der Rechtsvertreter der A. (folgend: Beschwerdeführerin) am 23. Mai 2025 Beschwerde ein und stellte die Rechtsbegehren, der Entscheid sei vollumfänglich aufzuheben und der Beschwerdeführerin sei die Rückerstattungspflicht der bezogenen Kurzarbeitszeitentschädigung im Umfang von CHF 185'417.70 zu erlassen.

(...)

III.

1.

- 1.1. Vorliegend strittig und zu prüfen ist, ob die verfügte Rückforderung in der Höhe von CHF 185'417.70 zu erlassen ist. Nicht zu prüfen ist demgegenüber die Rückforderungspflicht der Beschwerdeführerin, da das Bundesverwaltungsgericht diese in seinem Urteil B-823/2023 vom 18. Januar 2024, welches unangefochten in Rechtskraft erwachsen ist, bestätigt hat. Die Rechtmässigkeit der Rückerstattungspflicht an sich und die Überprüfbarkeit der Arbeitsausfälle kann im Erlassverfahren nicht mehr geprüft werden. Zu prüfen ist einzig, ob sich die Beschwerdeführerin unter den gegebenen Umständen auf den guten Glauben berufen kann (vgl. Urteil des Bundesgerichts 8C_521/2025 vom 14. November 2025 E. 5.2; DORMANN, Basler Kommentar ATSG, 2. Auflage, 2025, Art. 25 N 93).
- 1.2. Die Beschwerdeführerin bringt vor, die tatsächlichen Feststellungen aus dem Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 18. Januar 2024 hätten für das vorliegende Verfahren keine bindende Wirkung. Die Vorinstanz hätte sich nochmals explizit mit allen Vorbringen auseinandersetzen müssen. So habe die Beschwerdeführerin in ihrer Einsprache ausführlich dargelegt, warum sie bei ihrer Arbeitszeiterfassung habe gutgläubig sein können, da die Arbeitszeiterfassung rechtsgenüglich erfolgt sei.
- 1.3. Die Beschwerdeführerin geht von der irrigen Annahme aus, dass ihre Arbeitszeiterfassung rechtsgenüglich erfolgt sei und somit die tatsächlichen Arbeitszeiten sämtlicher Mitarbeiter ausreichend kontrollierbar gewesen seien. Mit dieser Behauptung bestreitet sie im Ergebnis erneut die Unrechtmässigkeit der Rückforderung. Das Bundesverwaltungsgericht hat jedoch die Rechtsgenüglichkeit der Arbeitszeiterfassung insbesondere mit der Begründung in Erwägung 7.2 verneint, dass sich die Schichtplanung für den gesamten streitgegenständlichen Zeitraum nicht täglich fortlaufend und zeitgleich geführt, die Ferienplanung als nicht jederzeit kontrollierbar und die weiteren Absenzen als überhaupt nicht bestimmbar erweisen würden und somit die Arbeitszeiterfassung nicht jederzeit kontrollierbar gewesen sei. Die Beschwerdeführerin hat sich das Urteil des Bundesverwaltungsgerichts entgegenhalten zu lassen, zumal sie gegen dieses keine Beschwerde beim Bundesgericht eingereicht hat. Sie kann folglich ihre behauptete Gutgläubigkeit nicht damit begründen, dass ihre Arbeitszeiterfassung rechtsgenüglich war.

Im Folgenden bleibt einzig zu prüfen, ob sich die Beschwerdeführerin trotz ihrer mangelnden Arbeitszeiterfassung auf den guten Glauben berufen kann.

2.

- 2.1. Wer unrechtmässig bezogene Kurzarbeitsentschädigungen in gutem Glauben empfangen hat, muss sie nicht zurückerstatten, wenn eine grosse Härte vorliegt (vgl. Art. 95 Abs. 1 AVIG i.V.m. Art. 25 Abs. 1 ATSG).
- 2.2. Steht der Anspruch auf Rückerstattung fest, so kann diese erlassen werden. Dafür wird der gute Glaube beim Leistungsbezug vorausgesetzt, wodurch dem Spannungsverhältnis der Rückerstattungspflicht insbesondere zum Vertrauensschutz und zur Rechtssicherheit Rechnung getragen wird (vgl. DORMANN, a.a.O., Art. 25 N 67). Der gute Glaube ist nicht schon gegeben, wenn der Leistungsbezug in Unkenntnis des Rechtsmangels erfolgte. Der Leistungsempfänger darf sich vielmehr nicht nur keiner böswilligen Absicht, sondern auch keiner groben Nachlässigkeit schuldig gemacht haben. Eine rückerstattungspflichtige Person kann sich hingegen auf den guten Glauben berufen, wenn ihr fehlerhaftes Verhalten nur leicht fahrlässig war. Ob jemand gutgläubig ist, muss in jedem Einzelfall gestützt auf die konkreten Umstände abgeklärt werden. Das Mass der erforderlichen Sorgfalt beurteilt sich nach einem objektiven Massstab, wobei aber das den

Betroffenen in ihrer Subjektivität Mögliche und Zumutbare (Urteilsfähigkeit, Gesundheitszustand, Bildungsgrad usw.) nicht ausgeblendet werden darf. Zu unterscheiden ist somit zwischen dem guten Glauben als fehlendem Unrechtsbewusstsein und der Frage, ob sich jemand unter den gegebenen Umständen auf den guten Glauben berufen kann oder ob er bei zumutbarer Aufmerksamkeit den bestehenden Rechtsmangel hätte erkennen sollen (vgl. DORMANN, a.a.O., Art. 25 N 73; REICHMUTH, Kommentar ATSG, 5. Auflage, 2024, Art. 25 N 68; Urteil des Bundesgerichts 8C_269/2009 vom 13. November 2009 E. 5.2.1). Guter Glaube wird verneint, wenn ein Mindestmass an Aufmerksamkeit sowie gesunder Menschenverstand fehlen (vgl. Urteil des Bundesgerichts 8C_312/2012 vom 19. Juni 2012 E. 3.2.2; KUPFER BUCHER, Rechtsprechung des Bundesgerichts zum AVIG, 5. Auflage, 2019, Art. 95, S. 427 f.).

- 2.3. Keinen Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung haben Arbeitnehmer, deren Arbeitszeit nicht ausreichend kontrollierbar ist (Art. 31 Abs. 3 lit. a AVIG). Die genügende Kontrollierbarkeit des Arbeitsausfalls setzt eine betriebliche Arbeitszeitkontrolle voraus (Art. 46b Abs. 1 AVIV).

Erforderlich für die hinreichende Kontrollierbarkeit der Arbeitszeit ist ein Zeiterfassungssystem wie Stempelkarten, Stundenrapporte etc., welches die Arbeitszeit jeden Tag erfasst und festhält, wann ein Arbeitnehmer die Arbeit effektiv aufnimmt und wann er sie wieder beendet. Da nicht anzunehmen ist, dass die Mitarbeiter aus dem Gedächtnis detailliert Auskunft zu den tatsächlich geleisteten Arbeitszeiten geben können, müssen diese täglich fortlaufend und zeitgleich aufgezeichnet werden (vgl. Urteile des Bundesverwaltungsgerichts B-3364/2011 vom 14. Juni 2012 E. 4.2.1; B-7898/2007 vom 13. Mai 2008 E. 3.1). Entscheidend sind eine genügend detaillierte Darstellung und eine in Echtzeit erfolgte tägliche Erhebung im Zeitpunkt, in dem die Stunden geleistet werden. Diese Rechtsregelung will so sicherstellen, dass der Arbeitsausfall effektiv von den Vollzugsorganen der Arbeitslosenversicherung überprüft werden kann (vgl. BGE 150 V 249 E. 3.1.1; Pra 114 (2025) Nr. 67; Urteile des Bundesgerichts 8C_108/2024 vom 1. Juli 2024 E. 5.2; 8C_728/2023 vom 15. Mai 2024 E. 5.2; 8C_276/2019 vom 23. August 2019 E. 5.1). Die Fachpersonen aus dem Durchführungsbereich der Arbeitslosenversicherung müssen sich jederzeit anhand der verfügbaren Unterlagen zu einem beliebigen Zeitpunkt ein hinlänglich klares Bild über die genauen Arbeitszeiten jedes einzelnen Arbeitnehmenden und dem wirtschaftlich bedingten Arbeitsausfall machen können, wobei ein Fehlen von relevanten Unterlagen anlässlich der Kontrolle zu Lasten der Antragstellerin geht (vgl. Urteil des Bundesgerichts 8C_276/2019 vom 23. August 2019 E. 3.1; Urteil des Eidgenössischen Versicherungsgerichts C 66/04 vom 18. August 2004 E. 3.2; Urteil des Verwaltungsgerichts Bern 200 22 620 vom 27. März 2023 E. 4.2.2). Eine nachträglich korrigierte Zusammenstellung der Arbeitsstunden vermag das Fehlen einer solchen echtzeitlichen Arbeitszeiterfassung nicht zu ersetzen (vgl. Urteil des Bundesgerichts 8C_276/2019 vom 23. August 2019 E. 5.1). Beispielsweise genügen vorgegebene Präsenzpläne und erst Ende des Monats nachträglich zusammengestellte Arbeitszeiten dem Erfordernis der Arbeitszeitkontrolle nicht. Dieses Vorgehen kann nicht als leichte Nachlässigkeit eingestuft werden (vgl. Urteil des Bundesgerichts 8C_375/2007 vom 28. September 2007 E. 2.1).

Die im Gesetz (vgl. Art. 31 Abs. 3 AVIG) und der Verordnung (vgl. Art. 46b Abs. 1 AVIV) festgehaltenen Anspruchsvoraussetzungen zum Bezug von Kurzarbeitsentschädigung haben gemäss Rechtsprechung als grundsätzlich bekannt zu gelten. Der allgemeinen Informationspflicht zur Arbeitszeitkontrolle gemäss Art. 27 Abs. 1 ATSG ist mit der Abgabe der Informationsbroschüre "Kurzarbeitsentschädigung" genüge getan. Darüber hinaus wurden die Arbeitgeber während der Covid-19-Pandemie zu verschiedenen Zeitpunkten auf das Erfordernis der Arbeitszeitkontrolle aufmerksam gemacht: So müssen Arbeitgeber, welche Kurzarbeitsentschädigung geltend machen wollen, den

Arbeitsausfall vorgängig mit dem Formular "Vor Anmeldung von Kurzarbeit" der kantonalen Amtsstelle anmelden. In diesem Formular wird der Arbeitgeber ausdrücklich darauf hingewiesen, dass er vor dem Ausfüllen die Info-Service-Broschüre "Kurzarbeitsentschädigung" lesen solle (vgl. Urteil des Bundesverwaltungsgerichts B 410/2022 vom 5. Mai 2023 E. 3.2). Gerade weil die antragstellende Unternehmung zur Erhaltung der Arbeitsplätze auf die finanzielle Unterstützung in Form der Kurzarbeitsentschädigung angewiesen ist, hat sie die aktuellen Informationsbroschüren, auch wenn diese einen gewissen Umfang aufweisen, und das Antragsformular für Kurzarbeitsentschädigungen mit der gebotenen Sorgfalt zu lesen und bei Zweifeln oder Unklarheiten hinsichtlich der anlässlich der Voranmeldung unterschriftlich zur Kenntnis genommenen Anforderungen an die betriebliche Arbeitszeitkontrolle umgehend mit konkreten Fragen an die zuständigen Stellen zu gelangen. Verzichtet sie auf weitere Abklärungen, trägt sie die damit verbundenen Nachteile (vgl. Urteil des Bundesgerichts 8C_121/2012 vom 11. Juni 2012 E. 3.4; Urteil des Eidgenössischen Versicherungsgerichts C 115/06 vom 4. September 2006 E. 3.4). Bezieht eine Firma Kurzarbeitsentschädigung, ohne darauf Anspruch zu haben, und hätte sie dies aufgrund der abgegebenen Info-Broschüre merken müssen, kann dies nicht als leichte Nachlässigkeit gewertet werden, womit es am guten Glauben fehlt (vgl. ARV 2002 N 31 S. 195 f. E. 4; KUPFER BUCHER, a.a.O., Art. 95, S. 424; Entscheid des Versicherungsgerichts Solothurn VSBES.2022.261 vom 22. Juni 2023 E. 3.2).

3.

3.1. Die Beschwerdeführerin bringt vor, sie habe das Gesuch nach bestem Wissen und Gewissen ausgefüllt und sich auch zu einem späteren Zeitpunkt nicht veranlasst gesehen, an der Rechtmässigkeit ihres Anspruchs zu zweifeln. Sie habe zu keinem Zeitpunkt absichtlich unrechtmässig Leistungen böswillig entgegengenommen.

3.2. Vorliegend besteht aufgrund der Akten kein Grund zur Annahme, dass der Beschwerdeführerin ihre ungenügende Arbeitszeitkontrolle im Zeitpunkt der Leistungsanmeldung bewusst war. Es ist daher nur zu prüfen, ob die Beschwerdeführerin unter den gegebenen Umständen bei der gebotenen Aufmerksamkeit hätte Anlass haben müssen, Zweifel an der genügenden Kontrollierbarkeit ihrer Zeiterfassung zu haben.

4.

4.1. Die Beschwerdeführerin macht im Wesentlichen geltend, unter Berücksichtigung der damals vorliegenden Ausnahmesituation der Pandemie, in der gerade Arbeitgeberinnen im Chaos versunken seien, hätten die Anforderungen an die gebotene Aufmerksamkeit nicht zu hoch sein dürfen. Die Unternehmen seien unter grossem finanziellem Druck gestanden und es habe Unsicherheit geherrscht, weil es regelmässig zu Änderungen bezüglich Anspruchsvoraussetzungen der Kurzarbeitsentschädigung gekommen sei. Dass den zahlreichen Mitteilungen nicht mehr mit der gleichen Aufmerksamkeit habe begegnet werden können und müssen, scheine nachvollziehbar.

4.2. Sowohl die bundesrätliche Verordnung vom 20. März 2020 über Massnahmen im Bereich der Arbeitslosenversicherung im Zusammenhang mit dem Coronavirus (Covid-19-Verordnung Arbeitslosenversicherung) als auch das Bundesgesetz über die gesetzlichen Grundlagen für Verordnungen des Bundesrates zur Bewältigung der Covid-19-Epidemie vom 25. September 2020 (Covid-19-Gesetz) enthielten abweichende Bestimmungen zur Kurzarbeit. Keine davon betraf jedoch die Arbeitszeiterfassung bzw. das Erfordernis der genügenden Kontrollierbarkeit der weggefallenen Arbeitszeit anhand einer betrieblichen Arbeitszeitkontrolle, womit die entsprechende Regelung im AVIG und in der AVIV massgeblich blieb (vgl. Urteil des Bundesverwaltungsgerichts B-2279/2021 vom 14. Juni 2023 E. 2.3).

Entgegen der Auffassung der Beschwerdeführerin konnte, auch wenn bzw. gerade weil zahlreiche Mitteilungen erfolgten und Pandemie herrschte, von ihr verlangt werden, sowohl die Info-Service Arbeitslosenversicherung, Information für Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen Kurzarbeitsentschädigung, Ausgabe 2016 (BG act. AA12, S. 8, Ziffer 7), welche in der Covid-19-Pandemie gültig war (vgl. STEINGRUBER, Rückforderung von im Rahmen von Covid-19 gewährten Kurzarbeitsentschädigungen, in: ARV 3/2025, S. 203 ff., S. 217 f.), als auch die AVIG-Weisungen, u.a. die AVIG-Praxis KAE des SECO, gültig ab 1. Januar 2021, auf welche auf der Internetseite www.arbeit.swiss, um deren Lektüre im Formular «Vor Anmeldung von Kurzarbeit» gebeten wurde, verwiesen wurde, zu konsultieren.

In der Medienmitteilung vom 28. Oktober 2020 (BG act. AA4, Beilage 6) wurde ausdrücklich festgehalten, die Regelung sehe einen Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung für Mitarbeitende auf Abruf in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis vor, die seit mindestens sechs Monaten im Betrieb tätig seien. Unerheblich ist, dass diese Anspruchsvoraussetzung, wie die Beschwerdeführerin geltend macht, erst im letzten Absatz erwähnt ist. Diesen nicht zu lesen, ist jedenfalls nicht nur leicht fahrlässig.

In den obgenannten Informationen ist aufgeführt, dass die für die von Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmenden geführte Arbeitszeitkontrolle (z.B. Stempelkarten, Stundenrapporte) täglich über die geleisteten Arbeitsstunden inkl. allfälliger Mehrstunden, die wirtschaftlich bedingten Ausfallstunden sowie über alle übrigen Absenzen wie z.B. Ferien, Krankheit, Unfall oder Militärdienst Auskunft geben muss. Vor allem aber hat die Beschwerdeführerin mit Unterzeichnung des Formulars «Vor Anmeldung von Kurzarbeit» am 19. März 2020 bzw. 21. April 2020 die Kenntnisnahme bestätigt, dass sie für die von Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmenden eine betriebliche Arbeitszeitkontrolle (z.B. Stempelkarten, Stundenrapporte) führen müsse, welche die täglich geleisteten Arbeitsstunden inkl. allfälliger Mehrstunden und die wirtschaftlich bedingten Ausfallstunden sowie sämtliche übrigen Absenzen wie z.B. Ferien, Krankheits-, Unfall- oder Militärdienstabwesenheiten beinhalte. Der Beschwerdeführerin mussten somit mittels der bestehenden Merkblätter, Broschüren und Medienmitteilungen die Anforderungen an die Arbeitszeiterfassung bei gebührender Sorgfalt bekannt sein und sie hätte merken müssen, dass sie eine täglich fortlaufend und zeitgleiche Arbeitszeiterfassung, wie das Bundesverwaltungsgericht in seinem rechtskräftigen Urteil festgestellt hat, hätte aufziehen müssen. Trotzdem unterliess dies die Beschwerdeführerin. Gerade weil die Beschwerdeführerin zur Erhaltung der Arbeitsplätze auf die finanzielle Unterstützung in Form der Kurzarbeitsentschädigung angewiesen war, hätte sie sich veranlasst sehen müssen, den Anforderungen an den Erhalt von Kurzarbeitsentschädigung in jeder Hinsicht hohe Beachtung zu schenken.

Von der Beschwerdeführerin, welche sich in ihrem Erlassgesuch als eine wichtige Arbeitgeberin in der Region Appenzell I.Rh. bezeichnet hat, und von B., welchem die Buchführung, das Reporting und die finanzielle Beratung der Geschäftsführung obliegt, darf vielmehr erwartet werden, dass sie sich die massgebenden Informationen beschafft. Die Beschwerdeführerin hätte bei gebotenem Mindestmass an Sorgfalt Anlass gehabt, sich bei der Arbeitslosenkasse zu erkundigen, ob ihr selbst entwickeltes, kompliziertes Zeiterfassungssystem den Anforderungen an eine genügende betriebliche Arbeitszeitkontrolle entspreche und eine ausreichende Kontrolle gewährleiste, womit sie letztlich Anspruch auf Ausrichtung von Kurzarbeitsentschädigung erhalte. In Anbetracht der Hinweise im Antragsformular und im Merkblatt einerseits und des von der Beschwerdeführerin gewählten, von ihr selbst als komplex bezeichneten, komplizierten Arbeitszeiterfassungssystems andererseits durfte diese nicht einfach auf die genügende Kontrollierbarkeit ihres Zeiterfassungssystems vertrauen. Vielmehr hätten bei ihr Zweifel aufkommen

müssen. Ihre Unterlassung jeglicher Abklärung kann nicht als leichte Nachlässigkeit charakterisiert werden.

5.

5.1. Die Beschwerdeführerin führt weiter an, während der Dauer vom 1. bis 15. April 2021 fehle die Lage der Arbeitszeit deshalb, weil es beim Export der Daten aus der Personio-App nicht möglich gewesen sei, diese aus der App zu exportieren. Im Fehlen der Lage der Arbeitszeit eine nicht rechtsgenügende Arbeitszeiterfassung zu sehen, sei überspitzt formalistisch, da auch ohne diese festgestellt werden könne, wie viele Stunden täglich die Mitarbeitenden arbeiten würden und sich die Arbeitszeit somit habe kontrollieren lassen. Von einer groben Fahrlässigkeit, welche die Gutgläubigkeit zunichtemache, könne nicht gesprochen werden.

5.2. Die Beschwerdeführerin gibt selbst zu, dass die genaue Lage der Arbeitszeit in ihrem Zeiterfassungssystem fehlt. Wie das Bundesverwaltungsgericht in seinem Urteil B-823/2023 vom 18. Januar 2024 in E. 7.1 festhielt, war es dadurch den Kontrolleuren nicht möglich, für jeden Tag die geleisteten genauen Arbeitszeiten der einzelnen Mitarbeitenden zu überprüfen, zumal für diese Dauer keine täglich fortlaufende, zeitgleiche Arbeitszeiterfassung und somit keine rechtsgenügende Arbeitszeiterfassung vorgelegen hat. Die Beschwerdeführerin bestreitet weiter nicht, vor Übernahme der Daten aus der Personio-App in ihr neu entwickeltes System keine Massnahmen zur Datensicherung getroffen zu haben. Dieses fehlerhafte Verhalten war nicht nur leicht fahrlässig, zumal damit ein Datenverlust und entsprechend die Unmöglichkeit der Kontrolle einherging.

6.

6.1. Des Weiteren führt die Beschwerdeführerin an, ab 16. April 2021 habe die von ihr gewählte Arbeitszeiterfassung der branchenüblichen Lösung AbaPlan entsprochen und sei rechtsgenügend. Für sie sei das System jederzeit klar und nachvollziehbar, einzig für Aussenstehende sei die Nachvollziehbarkeit nicht so einfach gewesen. Aufgrund der Komplexität sei es nicht möglich, auf den ersten Blick die Funktionsweise und den Arbeitsausfall zu erkennen. Dies verlange das Gesetz aber auch nicht. Es genüge, ein einigermaßen klares Bild innert angemessener Frist zu erhalten. Dies wäre aufgrund der Präsenz von B., der anlässlich der Kontrolle das System mündlich erklärt und mehrmals nachgefragt habe, ob Fragen oder Unklarheiten bestehen würden, jederzeit möglich gewesen. Auch habe er gegenüber den Kontrolleuren ausgeführt, für allfällige Rückfragen jederzeit zur Verfügung zu stehen. So sei es wesentlich einfacher, den Kontrolleuren vor Ort das System konkret zu erklären, als dies auf Papier zu bringen. Die Kontrolleure hätten jedoch darauf verzichtet, bei B. Rücksprache zu halten. Die Beschwerdeführerin habe deshalb davon ausgehen dürfen, dass die Behörde anlässlich der Kontrolle Einblick in alle notwendigen Unterlagen erhalten habe und sich anhand der zur Verfügung gestellten Unterlagen ein klares Bild über die Arbeitszeiten aller Arbeitnehmenden machen könne. Die Kontrolleure hätten aber das Arbeitszeiterfassungssystem gar nicht erst zu verstehen versucht. Hätten sich die Kontrolleure damit genügend auseinandergesetzt und sich bemüht, das äusserst detaillierte, umfangreiche und komplexe Arbeitszeiterfassungssystem zu verstehen, so hätten sie auch merken müssen, dass die vorgelegte Ferienplanung diejenige des Jahres 2022 statt des Jahres 2021 gewesen sei. Die Kontrolleure hätten die genaue Arbeitszeit möglichst zuverlässig eruieren können. Eine absolut zuverlässige Feststellung der Arbeitszeit sei nicht notwendig. Die jederzeitige Kontrollierbarkeit könne bejaht werden.

Für die Kontrolleure seien zudem am Tag der Inspektion alle relevanten elektronischen und auch physischen Dokumente inkl. der vollständigen Datei betreffend die Schichtplanung, die Ferienplanung 2021 sowie die weiteren Abwesenheiten infolge Krankheit, Unfall etc., welche separat geführt und die entsprechenden Dokumente dazu (bspw.

Arztzeugnis) im jeweiligen Personaldossier abgelegt worden seien, verfügbar und jederzeit einsehbar gewesen, um sich vom Schichtplanungs- und Arbeitszeiterfassungssystem der Beschwerdeführerin ein Bild zu machen. Da die vollständige „Mutter“-Datei sehr gross sei, wäre es nicht praktikabel gewesen, den Inspektoren des SECO diese anlässlich der Inspektion zu übergeben. Bei bestehenden Zweifeln hätten sie der Beschwerdeführerin eine Frist zur Einreichung der zum Zeitpunkt der Inspektion existierenden und einsehbaren – jedoch nicht innerhalb vernünftiger Zeit kopierbaren – Datei setzen müssen.

Mit Einführung des neuen Schichtplanungs- und Arbeitszeiterfassungssystems seien die Mitarbeitenden darüber informiert worden, dass sie ab 1. April 2021 ihre effektiv geleisteten Arbeitszeiten hätten melden müssen, sollte es zu Abweichungen von der Schichtplanung, welche ihnen jeweils täglich vierzehn Tage vorher zugestellt worden sei, gekommen sein, was regelmässig der Fall gewesen sei. Die Abteilungsleiter hätten die allfälligen Nachträge ausgeführt und seien auch verpflichtet gewesen, die Ferienplanung der jeweiligen Abteilung für das kommende Quartal an die Buchhaltung zu senden. B. habe täglich kontrolliert, ob die Abteilungsleiter die Schichtplanung bearbeitet hätten. Danach habe er mit der Auslösung eines Makros die täglichen Arbeitszeiterfassungen als PDF-Datei eingefroren, womit der Erstellungszeitpunkt nicht nachträglich beliebig änderbar gewesen sei. Ebenso habe es sich mit der anlässlich der Sitzung der Geschäftsleitung von C. freigegebenen und somit verbindlichen Ferienplanung verhalten. Die Arbeitszeitkontrolle sei somit überprüfbar und die Authentizität der nachgereichten Unterlagen könne nachgewiesen werden. Die Abwesenheit der Mitarbeitenden sei pandemiebedingt gewesen, was mit dem Nachreichen der Ferienplanung 2021 auch belegt gewesen sei.

- 6.2. Der Beschwerdeführerin musste aufgrund der Informationen in der Broschüre Info-Service Arbeitslosenversicherung und dem von ihr unterzeichneten Formular «Voranmeldung von Kurzarbeit» bewusst sein, dass ihre Arbeitszeitkontrolle täglich über die geleisteten Arbeitsstunden inkl. allfälliger Mehrstunden, die wirtschaftlich bedingten Ausfallstunden sowie über alle übrigen Absenzen wie z. B. Ferien, Krankheit, Unfall oder Militärdienst Auskunft geben muss, damit sie genügend kontrollierbar ist. Das Gesetz verlangt wohl nicht wörtlich, dass für die Kontrolleure auf den ersten Blick erkennbar sein muss, wie die Arbeitszeiterfassung funktioniert, sie sollen sich aber innert angemessener Frist ein Bild machen können. Dass dies bei der Inspektion vom 30. August 2022 nicht möglich war, gab die Beschwerdeführerin gleich selbst an, hätte sie doch ihr als kompliziert deklariertes Zeiterfassungssystem anlässlich der Kontrolle – sofern Fragen aufgetaucht wären – mündlich erklären wollen. Zudem zeugen auch die umfangreichen schriftlichen Erklärungsversuche dieses Systems in den Rechtsschriften der Beschwerdeführerin davon, dass die effektiv geleisteten Arbeitszeiten gerade nicht jederzeit, also auch ohne Voranmeldung des Inspektionstermins, kontrolliert werden konnten, das System die Anforderungen also offensichtlich nicht erfüllte. Die Beschwerdeführerin verkennt mit ihrer Argumentation, aufgrund ihres komplexen Arbeitszeiterfassungssystems hätte die angemessene Frist, innerhalb derer sich ein Kontrolleur ein klares Bild über den Arbeitsausfall hätten machen können, entsprechend länger ausfallen sollen, dass nicht die um Kurzarbeitsentschädigung ersuchende Person, sondern die diese ausrichtende Behörde bestimmt, innert welcher Kontrolldauer pro anspruchsberechtigtem Arbeitnehmer ein klares Bild über den geltend gemachten Arbeitsausfall zu gewinnen ist. So liegt es an der Person, welche Kurzarbeitsentschädigung erhalten will, eine effiziente Kontrolle zu ermöglichen. Folglich waren die Kontrolleure des SECO entgegen der Ansicht der Beschwerdeführerin nicht gehalten, die Zeiterfassungen eingehender zu prüfen bzw. sich intensiver mit dem Erfassungssystem auseinanderzusetzen. Im Übrigen bleibt darauf hinzuweisen, dass die Beschwerdeführerin eine allfällig fehlerhafte Kontrolle mittels Beschwerde hätte rügen können. Die Beschwerdeführerin durfte entgegen ihrer

Behauptung gerade nicht von einer hinreichenden Kontrollierbarkeit ihres Zeiterfassungssystems ausgehen.

Auch genügt es nicht, wenn Dokumente oder Dateien, u.a. die gesamte Mutterdatei, wie von der Beschwerdeführerin behauptet, theoretisch einsehbar sind. Die Kontrolleure müssen diese vielmehr anlässlich der Inspektion hindernisfrei und ohne Mitwirkung des Arbeitgebers einsehen können, was bedingt, dass die Dokumente und Dateien grundsätzlich selbsterklärend sind sowie jedenfalls keine ausführliche Erklärungen von Seiten Arbeitgeber benötigen. Die Beschwerdeführerin hat jedoch den Kontrolleuren anlässlich der Inspektion die Mutterdatei nicht unaufgefordert und hindernisfrei zur Verfügung und ihnen auch nicht in Aussicht gestellt, diese innert weniger Tage nachzuliefern, weshalb die Kontrolleure auch auf eine entsprechende Fristansetzung verzichten durften. Mit dieser Unterlassung hat sich die Beschwerdeführerin nicht nur leicht fahrlässig verhalten, weshalb es an der Erlassvoraussetzung des guten Glaubens fehlt.

Bereits das Bundesverwaltungsgericht führte in seinem Urteil B-823/2023 vom 18. Januar 2024 aus, es sei erstellt, dass die Einträge der Schichtplanung zumindest anlässlich der monatlichen Erstellung der eingereichten Schichtpläne hätten nachträglich abgeändert werden können, ohne dass sich aus den Akten ein Hinweis darauf ergebe, dass dies besonders vermerkt worden wäre. Es handle sich bei der Schichtplanung um keine täglich fortlaufende, zeitgleiche Arbeitszeiterfassung, zumal diese Korrekturen monatlich und nicht täglich fortlaufend getätigt worden seien. Aus der Ferienplanung 2021 sei nicht ersichtlich, wann diese Datei erstellt worden sei, noch ob und wann welche Änderungen daran vorgenommen worden seien. Die Beschwerdeführerin bestreitet nicht, dass die tägliche Kontrollierbarkeit Voraussetzung der Kurzarbeitsentschädigung ist und auch Authentizität (Zeitgleichheit, keine nachträgliche Abänderungsmöglichkeit) vorliegen muss. Sie gab hingegen an, die Abteilungsleiter hätten jeweils ein Zeitfenster von 10 bis 15 Uhr gehabt, um die effektiv geleistete Arbeitszeit ihrer Mitarbeitenden im Schichtplan vom Vortag nachzutragen und B. habe vor der Einreichung der Ausfallstunden bei der Arbeitslosenkasse die Daten aus den verschiedenen Modulen der Arbeitszeiterfassung zusammengeführt. Sie führte in ihrer Einsprache vom 24. November 2022 weiter aus, der Rapport über wirtschaftlich bedingte Ausfallstunden, die Auflistung Stunden und die Abrechnung für die Kurzarbeitsentschädigung seien lediglich einmal pro Monat durchlaufen worden, nämlich zwecks Zusammenstellung der Unterlagen und Daten für den Antrag auf Kurzarbeitsentschädigung. Damit bestätigt die Beschwerdeführerin selbst, dass die Arbeitszeiten nicht echtzeitlich, sondern nachträglich erfasst wurden, die Authentizität somit nicht gegeben und damit eine jederzeitige Kontrolle verunmöglicht war. Hinzu kommt, dass die Beschwerdeführerin aufgrund ihrer Angabe, dass Abweichungen von den geplanten Schichten regelmässig vorkamen und dass sie die Datei nicht innert vernünftiger Zeit für die Inspektion hätte kopieren können, hätte merken müssen, dass ihr Erfassungssystem für eine jederzeitige hinreichende Kontrolle der Arbeitsausfälle nicht genügt. Jedenfalls hätte sie nachträglich zur Arbeitgeberkontrolle spätestens mit ihrer Einsprache gegen die Rückerstattungsverfügung Unterlagen mit einer eindeutigen Authentizität einzureichen gehabt. Dies hat sie jedoch auch nicht mit ihrer Beschwerde ans Bundesverwaltungsgericht getan, wie dieses in seinem Urteil B-823/2023 vom 18. Januar 2024 in Ziffer 7.2 festhielt, sondern sie reichte Dateien zur Schichtplanung ein, auf denen nicht ersichtlich war, wann sie erstellt wurden und ebenso wenig, ob und wann welche Änderungen an ihnen vorgenommen wurden. Ihre Behauptung, die Datei der Arbeitszeiterfassungen hätte wohl existiert und wäre anlässlich der Inspektion einsehbar gewesen, erweist sich deshalb als nicht glaubwürdig.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass sich die Kontrolleure innert angemessener Frist kein hinreichend klares Bild über die genauen Arbeitszeiten und den wirtschaftlich bedingten Arbeitsausfall der Mitarbeitenden der Beschwerdeführerin machen konnten.

Damit kann auch vorliegend, wie dies bereits das Bundesverwaltungsgericht in seinem Urteil B-823/2023 vom 18. Januar 2024 erörtert hat, offengelassen werden, ob das komplexe Zeiterfassungssystem der Beschwerdeführerin bei vollständigem Vorliegen sämtlicher verschiedener Dokumente und Dateien im Grundsatz jederzeit kontrollierbar wäre. Die Beschwerdeführerin hätte bei zumutbarer Aufmerksamkeit erkennen müssen, dass ihre betriebliche Arbeitszeitkontrolle mittels ihres selbst entwickelten, komplizierten Systems keine genügende Kontrollierbarkeit des Arbeitsausfalls zuliess, weshalb ihre unterlassene Führung einer rechtsgenügenden Arbeitszeiterfassung nicht mehr als leichte Nachlässigkeit eingestuft werden kann.

7. Folglich verneinte der Beschwerdegegner zu Recht die Gutgläubigkeit der Beschwerdeführerin. Da die Erlassvoraussetzungen kumulativ erfüllt sein müssen, kann dahingestellt bleiben, ob eine grosse Härte vorliegt. Die Beschwerde erweist sich demnach als unbegründet und ist abzuweisen.

(...)

Kantonsgericht Appenzell I.Rh., Verwaltungsgericht,
Entscheid V 7-2025 vom 3. Februar 2026