# Publikationsplattform

**St.Galler Gerichte**

| | |
|---|---|
| **Fall-Nr.:** | AVI 2026/17 |
| **Stelle:** | Versicherungsgericht |
| **Rubrik:** | AVI - Arbeitslosenversicherung |
| **Publikationsdatum:** | 04.11.2026 |
| **Entscheiddatum:** | 28.09.2026 |

## Entscheid Versicherungsgericht, 28.09.2026

**Art. 31, 38 und 39 AVIG; Art. 46b AVIV; Art. 9 und 29 BV. Ein Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung setzt die Bestimmbarkeit des Arbeitsausfalls und die Kontrollierbarkeit der Arbeitszeit voraus. Die handschriftliche Erfassung der täglichen Arbeitsstunden in einem Taschenkalender, die auf Vertrauen zwischen der Arbeitgeberin und den Arbeitnehmern beruht, nicht auf ihre Echtzeitlichkeit hin überprüft werden kann und keine Angaben zum Zeitpunkt des Arbeitsbeginns, Arbeitsendes und der Pausen macht, genügt den strengen Anforderungen gemäss Rechtsprechung nicht (Entscheid des Versicherungsgerichts des Kantons St. Gallen vom 28. September 2026, AVI 2026/17).**

«Entscheid als PDF»

© Kanton St.Gallen 2026

**Versicherungsgericht**

Abteilung I

**Entscheid vom 28. September 2026**

Besetzung

Präsidentin Marie Löhrer, Versicherungsrichterin Michaela Machleidt Lehmann und Versicherungsrichter Michael Rutz; Gerichtsschreiberin Felicia Sterren

Geschäftsnr.

AVI 2026/17

Parteien

**A . _ _ _ G m b H ,**

**Beschwerdeführerin,**

vertreten durch Rechtsanwalt MLaw Peter Fuchs, Studer Zahner Anwälte AG, Hauptstrasse 11a, 8280 Kreuzlingen,

gegen

**K a n t o n a l e A r b e i t s l o s e n k a s s e ,**

Geltenwilenstrasse 16/18, 9001 St. Gallen,

**Beschwerdegegnerin,**

Gegenstand

**Kurzarbeitsentschädigung**

## Sachverhalt

**A.**

**A.a** Am 19. September 2025 nahm die A.___ GmbH (nachfolgend: Gesuchstellerin) eine Voranmeldung von Kurzarbeit für die Betriebsabteilung B.___ GmbH für die Monate Oktober bis Dezember 2025 vor. Dabei gab sie an, betroffen seien zwei Mitarbeiter, der Arbeitsausfall betrage voraussichtlich 80 %. Zur Begründung führte sie aus, die aktuelle US-Zollpolitik verursache einen erheblichen Umsatzrückgang (vgl. act. G3.1/106 ff.).

**A.b** Am 25. September 2025 forderte das Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA) weitere Auskünfte und Unterlagen an (act. G3.1/88 ff.). Dieser Aufforderung kam die Gesuchstellerin am 6. Oktober 2025 nach (act. G3.1/81 ff.). Mit Verfügung vom 10. Oktober 2025 erhob das AWA keinen Einspruch gegen die Auszahlung von Kurzarbeitsentschädigung. Sofern die übrigen Anspruchsvoraussetzungen erfüllt seien, könne die Kantonale Arbeitslosenkasse St. Gallen (nachfolgend: Kasse) vom 1. Oktober bis 31. Dezember 2025 Kurzarbeitsentschädigung ausrichten (act. G3.1/76 f.).

**A.c** Mit Schreiben vom 10. Oktober 2025 forderte die Kasse die Gesuchstellerin auf, weitere Unterlagen für die Prüfung des Anspruchs einzureichen (act. G3.1/78 f.). Daraufhin übermittelte die Gesuchstellerin zusammen mit dem Antrag auf Kurzarbeitsentschädigung für den Monat November 2025 am 10. Dezember 2025 weitere Unterlagen (vgl. act. G3.1/60 ff. und E-Mail vom 12. Dezember 2025, act. G3.1/58). In einer Stellungnahme vom 15. Dezember 2025 an das AWA teilte sie zudem unter anderem mit, dass sie in den Monaten Oktober und Dezember 2025 keine Kurzarbeit durchgeführt habe bzw. durchführe (act. G3.1/55).

**A.d** Mit Verfügung vom 13. Januar 2026 wies die Kasse den Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung für die Abrechnungsperiode November 2025 mit der Begründung ab, der Arbeitsausfall der Mitarbeiter erscheine nicht genügend überprüfbar (act. G3.1/39 ff.).

**A.e** Mit Schreiben vom 16. Januar 2026 erhob die Gesuchstellerin sinngemäss Einsprache gegen diese Verfügung. Sie machte geltend, sie führe die Arbeitsstundenkontrolle seit ihrer Gründung per "Kalenderbüchli" (Taschenkalender). Jeder Mitarbeiter müsse täglich seine Arbeitsstunden eintragen und ca. alle drei Monate würden Überzeit, Minusstunden und Ferienguthaben ausgerechnet und mit den Mitarbeitern besprochen. Diese einfache Praxis habe sich bewährt und man arbeite mit den Mitarbeitern gleich wie mit den Kunden, auf Vertrauen. Die Kontrolleure der Sozialversicherungsanstalt St. Gallen (nachfolgend: SVA) würden diese Arbeitsnachweise akzeptieren (act. G3.1/36 ff.). Sie reichte Kopien der Taschenkalender der beiden von Kurzarbeit betroffenen Mitarbeiter für die Monate Januar bis Dezember 2025 ein (act. G3.1/12 ff.).

**A.f** Am 23. Januar 2026 forderte die Kasse die Gesuchstellerin zur Nachbesserung der Einsprache auf (act. G3.1/10). Am 2. Februar 2026 übermittelte die Gesuchstellerin die nachgebesserte Einsprache (act. G3.1/6 ff.).

**A.g** Mit Entscheid vom 5. Februar 2026 wies die Kasse die Einsprache ab. Aus den eingereichten Taschenkalendern sei nicht ersichtlich, wann die Arbeitnehmenden ihre Arbeit aufgenommen, wann sie wie lange Pause gemacht, und wann sie sie beendet hätten. Weiter seien die Einträge teilweise abgeändert worden. So seien einzelne Stunden durchgestrichen und korrigiert oder Arbeitszeiten über längere Zeiträume durchgestrichen und durch neue Einträge, wie geänderte Arbeitsstunden oder Ferien, ersetzt worden. Die Korrekturen seien nicht datiert und nicht visiert. Die Einträge "Kurzarbeit" im Monat November 2025 würden überdies zeigen, dass die Arbeitszeitkontrolle nicht täglich fortlaufend geführt worden sei, sondern die Einträge "Kurzarbeit" zum Vorhinein oder nachträglich erfasst worden seien. Damit seien die Taschenkalender zu wenig detailliert und es würde am Erfordernis der Echtzeitlichkeit bzw. der Nachvollziehbarkeit von Änderungen fehlen. Eine solche Arbeitszeiterfassung genüge den Anforderungen an eine rechtsgenügliche Arbeitszeiterfassung nicht. Dass die SVA-Kontrolleure diese Arbeitszeitnachweise akzeptieren würden, vermöge daran nichts zu ändern. Entsprechend der Rechtsprechung sei eine gewisse Formstrenge zulässig (act. G3.1/1 ff.).

**B.**

**B.a** Gegen diesen Einspracheentscheid richtet sich die Beschwerde vom 9. März 2026. Die Beschwerdeführerin, nun vertreten durch Rechtsanwalt Peter Fuchs, beantragt unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zu Lasten der Beschwerdegegnerin, die Verfügung vom 13. Januar 2026 bzw. der Einspracheentscheid vom 5. Februar 2026 sei aufzuheben. Die Beschwerdegegnerin sei zu verpflichten, ihr die Kurzarbeitsentschädigung für November 2025 in Höhe von Fr. 6'786.85 zu entrichten. Zur Begründung führt sie im Wesentlichen aus, die Beschwerdegegnerin habe den Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung in unverhältnismässiger Weise abgelehnt bzw. in einem überspitzten Formalismus damit argumentiert, dass die Anforderungen an eine rechtsgenügliche Zeiterfassung nicht erfüllt seien. Dies sei nicht nachvollziehbar, da die Zeiterfassung gut dokumentiert sei. Die Voraussetzungen für Kurzarbeitsentschädigung seien erfüllt. Insbesondere sei der Arbeitsausfall hinreichend dokumentiert. Er ergebe sich aus den geführten Kalenderbüchern, welche die effektiven Arbeitszeiten festhalten würden. Selbst wenn einzelne formelle Anforderungen an die Dokumentation der Arbeitszeiten als nicht vollständig erfüllt betrachtet würden, wäre eine vollständige Verweigerung der geltend gemachten Leistungen unverhältnismässig. Entscheidend sei, dass der effektive Arbeitsausfall anhand der vorhandenen Unterlagen nachvollziehbar und überprüfbar sei. Die eingereichten Kalenderaufzeichnungen und Stundenabrechnungen würden eine klare Rekonstruktion der geleisteten Arbeitszeit erlauben. Unter diesen Umständen sei es unverhältnismässig, allein wegen

allfälliger formeller Unvollständigkeiten die materiell begründeten Ansprüche nicht zu berücksichtigen. Zudem überschreite die Beschwerdegegnerin die Anforderungen an das Beweismass. Es sei vorliegend mit überwiegender Wahrscheinlichkeit erstellt, dass die Beschwerdeführerin von Kurzarbeit betroffen gewesen sei und in welchem Ausmass. Der Zweck der Dokumentationspflicht, nämlich die Kontrollierbarkeit der Arbeitszeit, sei vorliegend erreicht, da die effektiven Arbeitszeiten aus den Kalenderbüchern hervorgehen würden und durch die eingereichten Stundenabrechnungen zusätzlich belegt seien. Schliesslich sei auch der Grundsatz von Treu und Glauben zu beachten. Die SVA-Kontrolleure hätten die eingereichten Arbeitsnachweise überprüft, akzeptiert und nie etwas bemängelt. Die Beschwerdeführerin habe deshalb darauf vertrauen dürfen, dass die eingereichten Unterlagen den Anforderungen genügen würden. Es widerspräche dem Vertrauensschutz, wenn die Verwaltung nachträglich strengere Anforderungen stellen oder die bereits akzeptierten Nachweise als ungenügend qualifizieren würden. Unter dem Gesichtspunkt von Treu und Glauben seien die vorliegenden Arbeitszeitnachweise daher als ausreichend zu betrachten (act. G1).

**B.b** Mit Beschwerdeantwort vom 13. März 2026 beantragt die Beschwerdegegnerin unter Verweis auf den angefochtenen Einspracheentscheid die Abweisung der Beschwerde (act. G3).

# Erwägungen

**1.**

Die Beschwerdeführerin stellte den Antrag auf Auszahlung von Kurzarbeitsentschädigung für die vorliegend zu prüfende Abrechnungsperiode November 2025 rechtzeitig innert der Dreimonatsfrist gemäss Art. 38 Abs. 1 in Verbindung mit Art. 39 Abs. 3 des Bundesgesetzes über die Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzentschädigung (AVIG; SR 837.0). Sie vertritt die Auffassung, dass ihr Antrag auf Auszahlung der Kurzarbeitsentschädigung zu Unrecht abgewiesen worden sei. In der Folge werden zuerst die rechtlichen Grundlagen dargelegt (E. 2) und anschliessend die Vorbringen der Beschwerdeführerin abgehandelt (E. 3 ff.).

**2.**

**2.1** Arbeitnehmende, deren normale Arbeitszeit verkürzt oder deren Arbeit ganz eingestellt ist, haben 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, das Arbeitsverhältnis nicht gekündigt ist und der Arbeitsausfall voraussichtlich vorübergehend ist und erwartet werden darf, dass durch Kurzarbeit ihre Arbeitsplätze erhalten werden können (Art. 31 Abs. 1 AVIG).

**2.2** Keinen Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung haben Arbeitnehmende, deren Arbeitsausfall nicht bestimmbar oder 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 der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzentschädigung [AVIV; SR 837.02]). Damit soll sichergestellt werden, dass der Arbeitsausfall für die Durchführungsorgane der Arbeitslosenversicherung überprüfbar ist. Die Beweislast hierfür obliegt dem Arbeitgeber (vgl. Urteil des Bundesgerichts vom 23. August 2019, 8C_276/2019, E. 3.1, mit Hinweisen auf Gesetz und Rechtsprechung). Der Arbeitgeber hat die Unterlagen über die Arbeitszeitkontrolle während fünf Jahren aufzubewahren (Art. 46b Abs. 2 AVIV).

**2.3** Dem Erfordernis der rechtsgenüglichen betrieblichen Arbeitszeitkontrolle wird nach der Rechtsprechung ausschliesslich mit einer täglich fortlaufenden, zeitgleichen Arbeitszeiterfassung der von der Kurzarbeit betroffenen Mitarbeitenden Genüge getan. Fehlen geeignete Unterlagen zum Arbeitszeitnachweis, können diese nicht durch nachträgliche Befragung der betroffenen Arbeitnehmenden oder anderer Personen oder eine nachträglich erstellte Dokumentation ersetzt werden. Unter einer täglich fortlaufenden Arbeitszeiterfassung versteht man ein System, bei welchem die tatsächlich geleisteten Arbeitszeiten für jeden einzelnen Tag und Arbeitnehmenden in hinreichend verlässlichen Belegen wie Zeiterfassungskarten, Stunden-, Regie- oder Reiserapporten stetig festgehalten werden. Die Arbeitszeiterfassung muss nicht zwingend mit einem elektronischen, mechanischen oder computergestützten System erfolgen. Die gearbeiteten Stunden können auch von Hand erfasst werden. Wesentlich ist, dass die Dokumentierung ausreichend detailliert ist und die tägliche Datenerfassung in Echtzeit (zum Zeitpunkt der geleisteten Arbeitsstunden) erfolgt. Die Einträge der Arbeitszeiterfassung dürfen nachträglich nicht beliebig abgeändert werden können, ohne dass dies vermerkt wird. Eine rechtsgenügliche Arbeitszeiterfassung kann grundsätzlich nicht durch Unterlagen ersetzt werden, die nachträglich erstellt wurden. Ebenfalls nicht ausreichend ist der blosse Hinweis auf fixe Arbeitszeiten, die von den Arbeitnehmenden einzuhalten gewesen und auch eingehalten worden seien. In der Situation der Kurzarbeit ist es geradezu wahrscheinlich, dass an einzelnen Tagen mehr oder weniger gearbeitet wird, um Restarbeiten zu verhindern. Auch bei fixen Arbeitszeiten muss daher die effektiv gearbeitete Zeit erfasst werden, um glaubhaft darzulegen, inwiefern ein Arbeitsausfall vorhanden ist (ARV 2024 Nr. 4, S. 120 ff., insbesondere E. 6.3, und Urteile des Bundesgerichts vom 23. Februar 2022, 8C_681/2021, E. 3.3, sowie vom 8. Januar 2025, 8C_789/2023, E. 6.2.2, je mit Hinweisen).

**2.4** Entscheidend ist die jederzeitige Kontrollierbarkeit. Ein geltend gemachter Arbeitsausfall ist nur dann genügend kontrollierbar, wenn die geleistete Arbeitszeit für jeden einzelnen Tag überprüfbar ist. 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. Es wird eine hohe beweismässige Hürde an den Beleg der Authentizität der Dokumente angelegt, welcher dem Arbeitgeber obliegt. Von den Anforderungen des Art. 46b AVIV darf nur dann abgewichen werden, wenn deren Anwendung im Einzelfall überspitzt formalistisch erscheint (vgl. ARV 2024 Nr. 4, S. 120 ff., E. 6.3.4, mit Hinweisen, sowie Urteil des Bundesgerichts vom 22. August 2001, C 260/00, E. 2a).

**2.5** Im Sozialversicherungsrecht gilt der Untersuchungsgrundsatz. Demnach haben der Versicherungsträger oder das Durchführungsorgan und im Beschwerdefall das Gericht von sich aus für die richtige und vollständige Abklärung des rechtserheblichen Sachverhalts zu sorgen (vgl. Art. 43 und Art. 61 lit. c des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts [ATSG; SR 830.1]). Der Untersuchungsgrundsatz schliesst eine Beweislast im Sinn einer Beweisführungslast zwar aus. Wenn es sich jedoch als unmöglich erweist, im Rahmen des Untersuchungsgrundsatzes einen Sachverhalt zu ermitteln, der zumindest die Wahrscheinlichkeit für sich hat, der Wirklichkeit zu entsprechen, fällt der Entscheid zu Ungunsten jener Partei aus, die aus dem unbewiesen gebliebenen Sachverhalt Rechte ableiten wollte (vgl. BGE 144 V 427 E. 3.2 mit Hinweisen).

**3.**

**3.1** Bei der Beschwerdeführerin erfassten die Arbeitnehmenden ihre Arbeitszeiten im Jahr 2025 einzig mit den von ihr als "Kalenderbüchli" bezeichneten Taschenkalendern, bei denen jeweils ein Monat pro Seite abgebildet ist und für jeden Tag eine schmale Zeile für Eintragungen zur Verfügung steht. Die Eintragungen sind mit Kugelschreiber verfasst (blau für die täglichen Arbeitszeiten, schwarz für Ferien und die Monatszusammenfassung). Sie beschränken sich grundsätzlich auf die Angabe der Arbeitszeit, also die Summe der geleisteten Arbeitsstunden (meist "8.5"). Demgegenüber kann dieser Zeiterfassung nicht entnommen werden, wann die Arbeitnehmenden ihre Arbeit jeweils begonnen und beendet, und wann sie Pausen gemacht haben (vgl. zum Ganzen die Kopien der Taschenkalender, act. G3.1/12 ff.).

**3.2** Unklar ist zudem, wann genau die Arbeitnehmenden die stundenmässige Arbeitszeit jeweils erfasst haben. Es finden sich Hinweise darauf, dass die summenmässige Stundenerfassung zumindest teilweise im Vornherein erfolgt ist:

**3.2.1** Bei einem Mitarbeiter wurden die bereits erfassten Stunden für zwei Wochen ab 20. Januar 2025 en bloc durchgestrichen und etwas versetzt andere Stundenzahlen erfasst (act. G3.1/12; ähnlich auch an einzelnen Tagen wie beispielsweise am 24. April oder 26. Juni, siehe hierzu act. G3.1/15 und G3.1/17). Ebenso wurde die Zeiterfassung für die Dauer vom 14. bis 30. Juli mit zwei durchgezogenen Linien komplett gestrichen und stattdessen mittels eines Pfeils über diese Zeilen "Ferien 14x" vermerkt

(act. G3.1/18). Im November wurde zweimal "Kurzarbeit" eingetragen und mit der Anmerkung "5x" versehen. Aus der Zusammenfassung dieser Seite ist somit ersichtlich, dass während zehn Arbeitstagen offenbar keine Arbeit verrichtet worden sein soll (vgl. act. G3.1/22).

**3.2.2** Beim zweiten Mitarbeiter wurde beispielsweise an zwei Tagen im August und an einem Tag im September ursprünglich "frei" eingetragen, dies dann aber gestrichen und mit 9.5, 8.5 bzw. 7 Stunden ersetzt (act. G3.1/31 f.). Im November ist viermal "Kurzarbeit" eingetragen (alle Arbeitstage ausser drei; vgl. act. G3.1/34).

**3.3** Nicht ausgeschlossen werden kann zudem, dass die Arbeitszeiterfassung teilweise nachträglich erfolgt ist. Insgesamt ist nicht überprüfbar, inwiefern die geleisteten Stunden echtzeitlich eingetragen wurden.

**3.4** Eine täglich fortlaufende, echtzeitliche Arbeitszeiterfassung, welche den hohen beweismässigen Anforderungen der einschlägigen Rechtsprechung (vgl. hierzu insbesondere E. 2.3 f. vorstehend) genügen würde, liegt folglich nicht vor. Somit war es der Beschwerdegegnerin, wie sie zu Recht vorbringt, nicht möglich, für jeden Tag die geleisteten genauen Arbeitszeiten der einzelnen Mitarbeitenden zu überprüfen. Dementsprechend sind die Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitsentschädigung nach Art. 31 Abs. 3 lit. a AVIG nicht erfüllt.

**4.**

**4.1** Die Beschwerdeführerin bringt vor, selbst wenn die Arbeitszeiten formell nicht perfekt erfasst seien, gehe das Ausmass der Kurzarbeit mit überwiegender Wahrscheinlichkeit daraus hervor, sodass es unverhältnismässig bzw. überspitzt formalistisch sei, Kurzarbeitsentschädigung zu verweigern.

**4.2** Während es für die Glaubhaftmachung ausreicht, dass gewisse Anhaltspunkte für das Vorhandensein des geltend gemachten rechtserheblichen Sachumstands bestehen, genügt für das Beweismass der überwiegenden Wahrscheinlichkeit die blosse Möglichkeit eines bestimmten Sachverhalts nicht (vgl. Urteile des Bundesgerichts vom 27. November 2025, 8C_174/2025, E. 2.4.1, und vom 29. Mai 2024, 9C_85/2024, E. 6.1 f.). Die Beschwerdeführerin selbst hat darauf hingewiesen, dass sie keine elektronische Zeiterfassung habe, sondern die Mitarbeiter die Arbeitsstunden selbständig in einen Kalender eintragen würden (act. G3.1/58 und G3.1/51). Die Arbeitszeiterfassung beruhe auf Vertrauen (vgl. act. G3.1/36). Dementsprechend können die Angaben gemäss Taschenkalender zwar durchaus zutreffen, erreichen aber nicht die Beweiskraft einer überwiegenden Wahrscheinlichkeit. Die Rechtsprechung hat in diesem Zusammenhang darauf hingewiesen, dass es nicht an der Behörde liege, die Unrichtigkeit der Zeiterfassung für zur Kurzarbeit angemeldete Personen zu beweisen, da dies eine Umkehr der Beweislast bedeuten würde (vgl. hierzu ARV 2024 Nr. 4, S. 120 ff., E. 6.3.1). Vielmehr muss der Arbeitgeber – vorliegend also die Beschwerdeführerin – den

Arbeitsausfall beweisen (vgl. E. 2.2 vorstehend). Auch wenn die Angaben in den Taschenkalendern durchaus glaubhaft sind, konnte die Beschwerdegegnerin somit nicht darauf abstellen. Ein Arbeitsausfall ist anhand der Taschenkalender nicht mit dem erforderlichen Beweisgrad ausgewiesen.

**4.3** Die Beschwerdeführerin rügt überspitzten Formalismus und damit eine Verletzung von Art. 29 Abs. 1 der Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft (BV; SR 101) als besondere Form der Rechtsverweigerung. Überspitzter Formalismus liegt vor, wenn für ein Verfahren rigorose Formvorschriften aufgestellt werden, ohne dass die Strenge sachlich gerechtfertigt wäre, wenn die Behörde formelle Vorschriften mit übertriebener Schärfe handhabt oder an Rechtsschriften überspannte Anforderungen stellt und den Rechtsuchenden den Rechtsweg in unzulässiger Weise versperrt. Überspitzter Formalismus ist nur gegeben, wenn die strikte Anwendung der Formvorschriften durch keine schutzwürdigen Interessen gerechtfertigt ist, zum blossen Selbstzweck wird und die Verwirklichung des materiellen Rechts in unhaltbarer Weise erschwert oder verhindert (vgl. BGE 142 V 152 E. 4.2 und BGE 149 III 12 E. 3.3.1).

**4.4** Vorliegend sieht das Gesetz vor, dass kein Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung besteht, wenn die Arbeitszeit nicht ausreichend kontrollierbar ist (vgl. Art. 31 Abs. 3 lit. a AVIG). Dem Interesse der Bezüger steht das Interesse der Allgemeinheit gegenüber, dass Leistungen der Sozialversicherung nur ausbezahlt werden, wenn ein objektiv nachprüfbarer Anspruch darauf besteht. Die beweismässigen Anforderungen an die Kontrollierbarkeit des Arbeitsausfalls sind zwar streng, können aber durch einfache Massnahmen wie z.B. die Verwendung eines elektronischen Zeiterfassungssystems, Zeiterfassungskarten, Stundenrapporte oder ähnliche Methoden ohne unverhältnismässig grossen Aufwand erfüllt werden. Solche Lösungen sind im heutigen Arbeitsalltag weit verbreitet. Eine unhaltbare Erschwerung oder Verhinderung der Geltendmachung von Kurzarbeitsentschädigung ist darin nicht zu erblicken. Auch wenn vorliegend die eingereichten Arbeitszeiterfassungen grundsätzlich authentisch wirken und glaubhaft ist, dass die Beschwerdeführerin im Monat November 2025 wegen der damaligen US-Zollpolitik weniger Arbeit für die zwei Mitarbeiter hatte, können die beweismässigen Anforderungen nicht zu ihren Gunsten gelockert werden. Die hohe Hürde an den Beleg der Arbeitszeiten bzw. des Arbeitsausfalls ist kein blosser Selbstzweck, sondern dient der Vermeidung von unrechtmässigen Bezügen von Kurzarbeitsentschädigung. Überspitzter Formalismus liegt somit nicht vor.

**5.**

**5.1** Schliesslich beruft die Beschwerdeführerin sich mit Verweis darauf, die SVA-Kontrolleure hätten den Arbeitszeitnachweis mittels Taschenkalender akzeptiert, auf Treu und Glauben bzw. den Vertrauensschutz.

**5.2** Der in Art. 9 BV verankerte Grundsatz von Treu und Glauben statuiert ein Verbot widersprüchlichen Verhaltens und verleiht einer Person Anspruch auf Schutz des berechtigten Vertrauens in behördliche Zusicherungen oder sonstiges, bestimmte Erwartungen begründendes Verhalten der Behörden. Damit sich eine Person auf den Vertrauensschutz – der unter bestimmten Bedingungen eine vom materiellen Recht abweichende Behandlung der Rechtsuchenden gebietet – berufen kann, müssen folgende Voraussetzungen erfüllt sein: Die Behörde hat in einer konkreten Situation mit Bezug auf bestimmte Personen gehandelt; sie war für die Erteilung der betreffenden Auskunft zuständig oder die rechtsuchende Person durfte die Behörde aus zureichenden Gründen als zuständig betrachten; die rechtsuchende Person konnte die Unrichtigkeit der Auskunft nicht ohne Weiteres erkennen; sie hat im Vertrauen auf die Richtigkeit der Auskunft Dispositionen getroffen, die nicht ohne Nachteil rückgängig gemacht werden können, und die gesetzliche Ordnung hat seit der Auskunftserteilung keine Änderung erfahren (BGE 143 V 341 E. 5.2.1).

**5.3** Die Voraussetzungen für den Vertrauensschutz sind vorliegend nicht erfüllt. Insbesondere war es nicht Aufgabe der SVA-Kontrolleure, Auskunft darüber zu erteilen, ob die Arbeitszeiterfassung für die Geltendmachung von Kurzarbeitsentschädigung genüge. Die Beschwerdeführerin macht denn auch nicht geltend, die SVA-Kontrolleure hätten eine solche Zusicherung abgegeben. Der Zweck der SVA-Kontrollen war nicht die Prüfung der Anspruchsvoraussetzungen für Kurzarbeitsentschädigung. Soweit eine Lohn- und Beitragsprüfung im Rahmen einer Arbeitgeberkontrolle stattgefunden hat, ist darauf hinzuweisen, dass für die Bestimmung der Sozialversicherungsbeiträge andere Voraussetzungen massgebend sind als für die Bewilligung von Kurzarbeitsentschädigung. Wenn die SVA-Kontrolleure hierfür die Taschenkalender als ausreichenden Nachweis für die geleisteten Arbeitsstunden angesehen haben, kann daraus kein Vertrauensschutz oder eine Verletzung von Treu und Glauben bezüglich des vorliegend zu prüfenden Anspruchs auf Kurzarbeitsentschädigung konstruiert werden.

**6.**

**6.1** Nach dem Gesagten ist die Beschwerde abzuweisen.

**6.2** Gerichtskosten sind keine zu erheben, nachdem das AVIG keine solchen vorsieht (vgl. Art. 61 lit. f$^{bis}$ ATSG).

**6.3** Bei diesem Verfahrensausgang hat die Beschwerdeführerin keinen Anspruch auf eine Parteientschädigung

## Entscheid

im Zirkulationsverfahren gemäss Art. 39 VRP

**1.**

Die Beschwerde wird abgewiesen.

**2.**

Es werden keine Gerichtskosten erhoben.

**3.**

Das Gesuch der Beschwerdeführerin um eine Parteientschädigung wird abgewiesen.