



Fall-Nr.: AVI 2012/74
Stelle: Versicherungsgericht
Rubrik: AVI - Arbeitslosenversicherung
Publikationsdatum: 06.05.2013
Entscheiddatum: 06.05.2013

Entscheid Versicherungsgericht, 06.05.2013

Art. 31 Abs. 3 lit. a AVIG; Art. 46 Abs. 1 AVIV; Art. 25 Abs. 1 ATSG.

Erlassvoraussetzung des guten Glaubens verneint. Der Arbeitgeber hat sich mit der Falschangabe eines mündlich vereinbarten, aber während eineinhalb Jahren vor der Beanspruchung von Kurzarbeitsentschädigung nie ausbezahlten Lohnes offensichtlich nicht gutgläubig verhalten. Bei Unklarheit über das korrekte Vorgehen hätte er sich beim zuständigen Amt erkundigen müssen(Entscheid des Versicherungsgerichts des Kantons St. Gallen vom 6. Mai 2013, AVI 2012/74).

Präsidentin Lisbeth Mattle Frei, Versicherungsrichterinnen Miriam Lendfers und

Marie Löhner; Gerichtsschreiberin Jeannine Bodmer

Entscheid vom 6. Mai 2013

in Sachen

A.____,

Beschwerdeführerin,

vertreten durch Rechtsanwalt lic. iur. Andreas Petrik, Anwaltskanzlei schmuckipartner,
Marktgasse 3, 9004 St. Gallen,

gegen

Amt für Wirtschaft und Arbeit, Rechtsdienst, Davidstrasse 35, 9001 St. Gallen,



Beschwerdegegner,

betreffend

Kurzarbeitsentschädigung (Erlass, guter Glaube)

Sachverhalt:

A.

A.a B.__(nachfolgend: Arbeitgeber) machte am 19. Juni 2009 im Namen seiner Einzelfirma, der A.___, eine Voranmeldung von Kurzarbeit für den Gesamtbetrieb, dem ein Arbeitnehmer angehörte (act. G 5.1/A2). Mit Verfügung vom 30. Juni 2009 teilte das Amt für Arbeit (neu: Amt für Wirtschaft und Arbeit) dem Arbeitgeber mit, dass gegen die Auszahlung von Kurzarbeitsentschädigung kein Einspruch erhoben werde (act. G 5.1/A4). In der Folge wurde von Juli 2009 bis Mai 2011 für den Arbeitnehmer Kurzarbeitsentschädigung ausgerichtet (act. G 5.1/B1-B32, B34).

A.b Mit Revisionsverfügung vom 12. Juli 2011 verpflichtete das Staatssekretariat für Wirtschaft (seco) den Arbeitgeber zur Rückerstattung von unrechtmässig bezogenen Versicherungsleistungen in Höhe von Fr. 75'122.60. Zur Begründung hielt es fest, der Arbeitnehmer sei lediglich teilzeitlich je nach Arbeitsanfall mit monatlich stark schwankenden Arbeitspensen beschäftigt und nach den effektiv geleisteten Arbeitsstunden entschädigt worden. Mit ihm sei keine Mindestarbeitszeit vereinbart worden und es bestehe auch kein schriftlicher Arbeitsvertrag. Die Arbeitsausfälle seien für ihn basierend auf einem Vollzeitpensum geltend gemacht worden. Für arbeitnehmende Personen, die lediglich teilzeitlich ohne vereinbarte Arbeitszeit und mit schwankenden Arbeitspensen beschäftigt würden, bestehe aber grundsätzlich kein Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung, weil sich auf Grund der fehlenden normalen Arbeitszeit kein anrechenbarer Arbeitsausfall ermitteln lasse. Deshalb müsse die für den Arbeitnehmer bezogene Kurzarbeitsentschädigung vollumfänglich aberkannt werden (act. G 5.1/B37).



A.c Die gegen diese Verfügung erhobene Einsprache des Arbeitgebers vom 13. September 2011 wies das seco mit Einspracheentscheid vom 12. Oktober 2011 ab. Es hielt fest, anlässlich der Arbeitgeberkontrolle und der Einsichtnahme in die Kurzarbeitsabrechnungsunterlagen habe ihm kein schriftlicher Arbeitsvertrag zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer vorgelegt werden können. Auch sei für die Zeit vor Geltendmachung der Kurzarbeitsentschädigung keine Arbeitszeiterfassung vorhanden. Gemäss Aussagen des Arbeitgebers sei der Arbeitnehmer während dieser Zeit je nach Arbeitsanfall beschäftigt und nach den effektiv geleisteten Arbeitsstunden entschädigt worden. Dies sei durch die stark schwankenden Lohnzahlungen im Jahr 2008 sowie bis und mit Juni 2009 bestätigt worden. Die gegenüber der Arbeitslosenkasse mit wahrheitswidrigen Lohnabrechnungen ausgewiesenen Monatslöhne von Fr. 5'102.-- für den Juli 2009 sowie Fr. 4'590.-- ab August 2009 inkl. zusätzlich einem 13. Monatslohn seien nie ausbezahlt worden und wichen massiv von den gegenüber der Ausgleichskasse deklarierten Einkommen ab. Ausserdem sei nicht nachvollziehbar, dass der Arbeitnehmer trotz Vereinbarung eines 100%-Pensums über Monate bzw. über ein Jahr auf den ihm zustehenden Lohn verzichtet haben solle. Es könnten keine Beweismittel vorgelegt werden, die diese Behauptung stützten. Eine schriftliche Arbeitsvereinbarung liege nicht vor und die Lohnabrechnungen vor der Kurzarbeit führten einzig zum Rückschluss, dass der Mitarbeiter je nach Arbeitsanfall und auf Abruf beschäftigt worden sei. Auf Grund der Ausführungen in der Informationsbroschüre "Kurzarbeitsentschädigung" habe der Arbeitgeber davon Kenntnis nehmen können, dass Arbeitnehmer ohne vereinbarte Arbeitszeit und mit schwankender und somit nicht bestimmbarer Arbeitszeit keinen Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung hätten. Das gleiche gelte für Arbeitnehmer, die in einem gekündigten Arbeitsverhältnis stünden. Die Unterlassung von Angaben bezüglich des Arbeitspensums des Arbeitnehmers bzw. die Falschdeklaration der Lohnzahlungen hätten zu einer unrechtmässigen Auszahlung der Kurzarbeitsentschädigung geführt. Daher werde an der Rückforderung festgehalten (act. G 5.1/B42).

A.d Mit Urteil vom 13. Februar 2012 (B-6200/2011) wies das Bundesverwaltungsgericht die gegen diesen Entscheid vom Arbeitgeber erhobene Beschwerde ab (act. G 5.1/B46).



St.Galler Gerichte

A.e Am 13. April 2012 stellte der Arbeitgeber bei der Arbeitslosenkasse des Kantons St. Gallen ein Erlassgesuch. Er begründete dies damit, dass sowohl Gutgläubigkeit als auch eine grosse Härte gegeben seien. So habe er in gutem Glauben vom Bestehen eines Anspruchs auf Kurzarbeitsentschädigung ausgehen dürfen. Auf Grund der konjunkturell schlechten Auftragslage habe er sich bei seiner Treuhandfirma nach der Möglichkeit von Kurzarbeitsentschädigungen erkundigt. Die Treuhandfirma habe dann alle Formulare selbständig ausgefüllt und die Rapporte eingesandt. Allein der Umstand, dass in einem variablen Teilzeitpensum gearbeitet werde, führe nicht dazu, dass kein Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung bestehe. In diesen Fällen werde vielmehr auf die in den letzten drei Monaten vor Beginn der Kurzarbeit im Durchschnitt effektiv geleistete Arbeitszeit abgestellt. Immerhin habe er sich nicht einer groben Nachlässigkeit schuldig gemacht. Schliesslich sei auch eine grosse Härte gegeben, da der Familie des Arbeitgebers jährlichen Einnahmen in der Höhe von Fr. 108'510.-- anrechenbare Ausgaben nach ELG von Fr. 118'070.-- gegenüber stünden (act. G 5.1/B48).

A.f Mit Verfügung vom 5. Juni 2012 wies das Amt für Wirtschaft und Arbeit das Erlassgesuch ab. Auf Grund der Tatsache, dass die gegenüber der Arbeitslosenkasse mit wahrheitswidrigen Lohnabrechnungen ausgewiesenen Monatslöhne nie ausbezahlt und somit die Lohnzahlungen falsch deklariert sowie Angaben bezüglich des Arbeitspensums des Arbeitnehmers unterlassen worden seien, sei die Auskunftspflicht in grober Weise verletzt worden. Somit habe sich der Arbeitgeber einer groben Nachlässigkeit schuldig gemacht. Auch der Umstand, dass er den Antrag auf Ausrichtung von Kurzarbeitsentschädigung durch die Treuhandfirma habe ausführen lassen, entbinde ihn nicht von diesem Vorwurf. Vielmehr habe er sich ihr Handeln anrechnen zu lassen. Da auf Grund dieses Sachverhalts die Auskunftspflicht in grober Weise verletzt worden sei, sei die Annahme des guten Glaubens zu verneinen. Damit fehle es bereits am Vorliegen einer Voraussetzung, weshalb auf die Rückerstattung nicht verzichtet werden könne (act. G 5.1/B50).

B.

B.a Die gegen diese Verfügung vom Arbeitgeber erhobene Einsprache vom 2. Juli 2012 (act. G 5.1/A20) wies das Amt für Wirtschaft und Arbeit mit Einspracheentscheid vom 4. Juli 2012 ab (act. G 5.1.B51).



B.b Am 5. Juli 2012 reichte der Rechtsvertreter des Arbeitgebers ebenfalls eine Einsprache ein. Er machte unter anderem geltend, dass auch die Verwaltung auf Grund der im Zusammenhang mit der Anstellung des Arbeitnehmers geleisteten Sozialversicherungsbeiträge hätte erkennen können, dass eine Diskrepanz zwischen den bisher ausbezahlten Löhnen und den für die Kurzarbeitsentschädigung geltend gemachten Angaben bestanden habe. Gemäss dem Entscheid des Bundesverwaltungsgerichts rechtfertige dies zwar keinen Vertrauensschutz, im Zusammenhang mit der Frage des guten Glaubens könne dies jedoch berücksichtigt werden. Auch habe der Arbeitgeber infolge der fehlenden Intervention der Treuhänderin keinen Anlass gesehen, daran zu zweifeln, dass für den Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung nicht auf das volle Pensum abzustellen sei (act. G 5.1/A22). Mit Entscheid vom 19. Juli 2012 trat das Amt für Wirtschaft und Arbeit auf die Eingabe des Rechtsvertreters als Wiedererwägungsgesuch ein und wies es ab. Es hielt fest, zwar sei dem Arbeitgeber zuzugestehen, dass es nicht abwegig sei, von einem mündlich vereinbarten Vollpensum auszugehen. Nachdem aber im Zeitpunkt der Beantragung von Kurzarbeitsentschädigung bereits während mindestens eineinhalb Jahren ein Lohn bezahlt worden sei, der deutlich unter dem Betrag gelegen habe, der einem Vollpensum entsprochen hätte, und sich der Arbeitnehmer bereit erklärt habe, bei schwacher Auftragslage weniger zu arbeiten, habe der Arbeitgeber nicht annehmen dürfen, dieses Zugeständnis sei für die Ermittlung der normalen Arbeitszeit ohne Belang. Vielmehr hätte er sich bei der Verwaltung erkundigen müssen, wie die Normalarbeitszeit in dieser speziellen Situation zu deklarieren sei. Die Unterlassung dieser Nachfrage komme einer nicht mehr leichten Fahrlässigkeit gleich, womit die Berufung auf den guten Glauben beim Leistungsbezug ausgeschlossen sei. Auch habe von der Verwaltung nicht erwartet werden können, dass sie die Angaben des Leistungsansprechers von Beginn an in Frage stellen und einen Auszug aus dem individuellen Konto bei der Ausgleichskasse einverlangen müsse. Schliesslich habe zur Rückforderung der gesamten ausgerichteten Kurzarbeitsentschädigung die Unmöglichkeit der Bestimmung des anrechenbaren Arbeitsausfalls wegen Fehlens von Arbeitszeitaufzeichnungen geführt. Sofern der Arbeitgeber die Broschüre des seco nicht gelesen und den Hinweisen in der Verfügung keine Beachtung geschenkt habe, respektive bei Zweifeln über die Bedeutung der Anforderungen sich nicht bei der Arbeitslosenkasse erkundigt habe, sei ihm eine Unterlassung vorzuwerfen, die nicht



St.Galler Gerichte

mehr einer blossen Nachlässigkeit gleichkomme. Daher sei die Berufung auf den guten Glauben ausgeschlossen (act. G 5.1/A23).

C.

C.a Gegen diesen Einspracheentscheid richtet sich die vom Arbeitgeber durch seinen Rechtsvertreter erhobene Beschwerde vom 14. September 2012 mit den Anträgen auf Aufhebung des Einspracheentscheids und Erlass der Rückforderung der Versicherungsleistungen; unter Kosten- und Entschädigungsfolgen. Zur Begründung machte er geltend, der Beschwerdeführer habe gutgläubig davon ausgehen können, dass zumindest für den Anteil der Kurzarbeitsentschädigung, der dem tatsächlichen (Durchschnitts-) Lohn entspreche, ein Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung bestehe. Soweit im Rahmen des Einspracheentscheids argumentiert werde, dass der tatsächliche Arbeitsausfall - das heisse derjenige auf Grundlage der tatsächlich ausgerichteten und nicht der ausgewiesenen Löhne - nicht bestimmbar sei und nur deshalb die gesamte Entschädigung zurückgefordert werden könne, werde verkannt, dass dies nicht einfach auf die Frage des guten Glaubens zu übertragen sei. Vielmehr hätte auf einen teilweisen Erlass erkannt werden müssen. Weiter seien die Ausführungen in der Informationsbroschüre für eine juristisch nicht gebildete Person bisweilen nicht vollständig verständlich. Zudem gehe aus der Antwort zur Frage 18 der Broschüre nicht hervor, wie bei einem Fall wie dem vorliegenden konkret vorzugehen sei. Die Tatsache, dass der Beschwerdeführer den weiteren Abklärungsbedarf nicht erkannt und deshalb auch nicht nachgefragt habe, stelle deshalb keine grobe Nachlässigkeit dar. Dasselbe gelte für die Frage 7, wo festgehalten sei, dass eine betriebliche Arbeitszeitkontrolle geführt werden müsse. Dies habe der Beschwerdeführer ab dem Zeitpunkt, als er Kurzarbeitsentschädigung geltend gemacht habe, auch getan, aber nicht vorher. Dies widerspreche nicht dem Inhalt der Broschüre. Relevant sei zudem gemäss Rechtsprechung, dass die Annahme, wonach Nachlässigkeit die Vermutung des guten Glaubens aufhebe, nur mit Zurückhaltung getroffen werden könne (act. G 1).

C.b Mit Eingabe vom 25. Oktober 2012 beantragte der Beschwerdegegner unter Verzicht auf eine Beschwerdeantwort und mit Verweis auf den angefochtenen Einspracheentscheid und die Akten die Abweisung der Beschwerde (act. G 5).



Erwägungen:

1.

Streitig und zu prüfen ist, ob dem Begehren um Erlass der Rückforderung der für den Zeitraum von Juli 2009 bis und mit Mai 2011 ausbezahlten Kurzarbeitsentschädigung zu entsprechen ist. Dabei steht die Rechtmässigkeit der Rückforderung bereits fest, nachdem das Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 13. Februar 2012 in Rechtskraft erwachsen ist.

2.

2.1 Nach Art. 25 Abs. 1 des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG; SR 830.1) sind unrechtmässig bezogene Leistungen zurückzuerstatten. Wer jedoch Leistungen im guten Glauben empfangen hat, muss sie nicht zurückerstatten, wenn eine grosse Härte vorliegt. Die Rückerstattung kann somit nur erlassen werden, wenn die beiden Voraussetzungen des gutgläubigen Empfangs und der grossen Härte kumulativ erfüllt sind.

2.2 Die Rechtsordnung geht grundsätzlich von der Vermutung des guten Glaubens aus (Art. 3 Abs. 1 des Schweizerischen Zivilgesetzbuchs [ZGB; SR 210]). Ob er vorliegt, muss dennoch in jedem Einzelfall auf Grund der Umstände geprüft werden. Nach der hier sinngemäss anwendbaren Rechtsprechung zum damals gültigen Art. 47 des Bundesgesetzes über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVG; SR 831.10; vgl. ARV 1998 Nr. 14 S. 73; BGE 122 V 223 E. 3 mit Hinweisen) entfällt der gute Glaube von vornherein, wenn der Rückerstattungstatbestand durch ein arglistiges oder grobfahrlässiges Verhalten herbeigeführt wurde. Grobe Fahrlässigkeit ist gegeben, wenn jemand ausser Acht lässt, was jedem verständigen Menschen in der gleichen Lage und unter den gleichen Umständen als beachtlich hätte einleuchten müssen (BGE 110 V 181 E. 3d). Grobfahrlässig handelt namentlich, wer bei der Anmeldung, bei der Abklärung der Verhältnisse oder bei der Entgegennahme von unrechtmässigen Leistungen nicht das ihm nach den Fähigkeiten und dem Bildungsgrad zumutbare Mindestmass an Sorgfalt angewandt hat (Gerhard Gerhards, Kommentar zum



Arbeitslosenversicherungsgesetz [AVIG], 1987, N 41 zu Art. 95 AVIG). Eine bloss leichte Verletzung der Sorgfalts- und Aufmerksamkeitspflicht schliesst hingegen das Vorliegen des guten Glaubens nicht aus. Der gute Glaube ist jedoch nicht bereits schon dann gegeben, wenn der Rechtsmangel der leistungsbeziehenden Person unbekannt war. Rechtsprechungsgemäss fällt die grobfahrlässige Unterlassung, sich bei der Verwaltung zu erkundigen, als Ausschlussgrund für den guten Glauben in Betracht, wobei ein Fehler der Verwaltung die anfänglich fehlende Gutgläubigkeit nicht wiederherzustellen vermag (Urteil des EVG vom 13. April 2000 [P 54/98] E. 3b mit Hinweisen). Von einer groben Pflichtwidrigkeit ist auszugehen, wenn beim Empfang der Zahlungen eine "augenscheinliche Differenz zwischen der zu erwartenden Entschädigung und der ausbezahlten Leistung" besteht und keine Meldung oder Erkundigung bei der Verwaltung vorgenommen wird (vgl. Urteil des EVG vom 11. August 2003 i/S W. [C 132/03] E. 3.2).

3.

3.1 Der Beschwerdegegner spricht dem Beschwerdeführer die Gutgläubigkeit im Einspracheverfahren gestützt darauf ab, dass im Zeitpunkt der Beantragung von Kurzarbeitsentschädigung bereits während mindestens eineinhalb Jahren ein Lohn bezahlt worden sei, der deutlich unter dem Betrag gelegen habe, der einem Vollpensum entsprochen hätte. Zudem habe sich der Arbeitnehmer bereit erklärt, bei schwacher Auftragslage weniger zu arbeiten, was einer mündlichen Vereinbarung gleichgekommen sei. Daher habe der Beschwerdeführer nicht annehmen dürfen, dass dieses Zugeständnis für die Ermittlung der normalen Arbeitszeit ohne Belang sei. Zur Rückforderung der gesamten ausgerichteten Kurzarbeitsentschädigung habe schliesslich aber die Unmöglichkeit der Bestimmung des anrechenbaren Arbeitsausfalls geführt wegen Fehlens von Arbeitszeitaufzeichnungen, die eine lückenlose Dokumentation der Arbeitsauslastung vor und nach der Einführung von Kurzarbeit erlaubt hätten (act. G 5.1/B52).

3.2 Aus dem Formular "Antrag auf Kurzarbeitsentschädigung" vom 7. August 2009 für die Abrechnungsperiode 1. - 31. Juli 2009 sowie auf allen weiteren Antragsformularen wird die "Normale Arbeitszeit" unter dem Titel "Anspruchsvoraussetzungen" folgendermassen definiert: Als normale Arbeitszeit gilt die vertragliche Arbeitszeit der



arbeitnehmenden Person, jedoch höchstens die ortsübliche Arbeitszeit im betreffenden Wirtschaftszweig. Als Anspruchsberechtigte werden grundsätzlich alle für die Arbeitslosenversicherung beitragspflichtigen Arbeitnehmenden und solche, die das Mindestalter für die Beitragspflicht in der AHV noch nicht erreicht haben mit Ausnahme der nachstehend erwähnten, festgehalten. Als nicht anspruchsberechtigt werden unter anderem jene Arbeitnehmenden aufgeführt, deren Arbeitsausfall nicht bestimmbar oder deren Arbeitszeit nicht ausreichend kontrollierbar ist (act. G 5.1/B3). Auch die Informationsbroschüre für Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen zur "Kurzarbeitsentschädigung" des Eidgenössischen Volkswirtschaftsdepartements beschreibt als normale Arbeitszeit die vertragliche Arbeitszeit des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin, jedoch höchstens die ortsübliche Arbeitszeit im betreffenden Wirtschaftszweig. Für Arbeitnehmende mit flexiblem Arbeitszeitsystem gelte die vertraglich vereinbarte jahresdurchschnittliche Arbeitszeit als normale Arbeitszeit. Der Wortlaut dieser beiden Informationsquellen ist für sich klar verständlich und erfordert keine juristischen Spezialkenntnisse. Zwar geht daraus nicht eindeutig hervor, was in einem Spezialfall, wie dem vorliegenden, zu deklarieren ist. Da zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer - wie der Beschwerdegegner bereits ausführte - aber gerade kein schriftlicher Arbeitsvertrag bestand und gemäss mündlicher Vereinbarung ausgewiesenermassen seit mindestens eineinhalb Jahren vor dem Antrag auf Kurzarbeitsentschädigung ein sogenanntes Arbeitsverhältnis auf Abruf vereinbart und gelebt worden war, hätte der Arbeitgeber merken müssen, dass er mit Blick auf den aktuellen bzw. zu erwartenden Arbeitsausfall nicht einfach den Lohn für ein allenfalls vor der Spezialabmachung vereinbartes Vollpensum angeben durfte. Vielmehr hätte er bei zumutbarer Aufmerksamkeit erkennen können und müssen, dass er diesbezüglich bei der Verwaltung nachfragen hätte müssen. Indem er dies unterliess, nahm er zumindest grobfahrlässig in Kauf, gegenüber der Arbeitslosenkasse einen falschen Arbeitnehmerlohn zu melden. Dadurch, dass er einen Lohn meldete, den der Arbeitnehmer bei ihm längst nicht mehr verdient hatte, war für ihn wie für jeden Laien offensichtlich, dass der Arbeitnehmer so möglicherweise besser gestellt wird als zu Zeiten, als im Betrieb keine Kurzarbeit galt. Damit ist der gute Glaube zu verneinen.

3.3 Gemäss dem in Rechtskraft erwachsenen Urteil des Bundesverwaltungsgerichts (B-6200/2011) hatte der Beschwerdeführer keine Unterlagen vorweisen können, die eine zuverlässige Bestimmung des Arbeitsausfalls gewährleisten konnten. Vielmehr



stimmten die überwiesenen Gehaltszahlungen nicht mit den gemeldeten überein, es sei keine Arbeitszeiterfassung geführt worden und es liege auch kein schriftlicher Arbeitsvertrag vor. Zudem falle auf, dass die einzelnen Lohnabrechnungen nicht mit den Gehaltskarten übereinstimmten. Alles in allem würden die vorliegenden Unterlagen keine zuverlässige Bestimmung des Arbeitsausfalls ermöglichen (Erwägung 3.2). Im Fall von flexiblen Arbeitsverhältnissen könne ein anrechenbarer Arbeitsausfall jedoch nur dann berücksichtigt werden, wenn die effektive Arbeitsauslastung durch Arbeitszeitaufzeichnungen dokumentiert sei (Erwägung 3.3). Darauf ist auch im vorliegenden Verfahren abzustellen, weshalb sich weitere Ausführungen zur Rüge des Beschwerdeführers, die Pflicht einer ausreichenden Kontrollierbarkeit der Arbeitszeit für die Zeit vor der Kurzarbeit gehe nicht aus dem Gesetz hervor, erübrigen.

3.4 Schliesslich vermag auch die Argumentation des Beschwerdeführers, es sei ihm wenigstens eine teilweise Gutgläubigkeit für den Anteil der Kurzarbeitsentschädigung anzuerkennen, welche dem tatsächlichen (Durchschnitts-)Lohn entspreche, nicht zu überzeugen. Dies würde einer Korrektur des bundesverwaltungsgerichtlichen Urteils gleichkommen, wonach eine zuverlässige Bestimmung des Arbeitsausfalls auf Grund der ins Recht gelegten Akten überhaupt nicht möglich war. Wie vorne ausgeführt (E. 3.2), geht aus der Broschüre hervor, dass kein Anspruch besteht, wenn der Arbeitsausfall nicht bestimmbar ist. Damit musste dem Beschwerdeführer klar sein, dass es sich hierbei um eine Anspruchsvoraussetzung handelt, weshalb er sich bei deren Fehlen nicht auf den guten Glauben zu berufen vermag.

4.

Im Sinn der obigen Erwägungen ist die Beschwerde abzuweisen. Gerichtskosten sind keine zu erheben (Art. 61 lit. a ATSG).

Demgemäss hat das Versicherungsgericht

im Zirkulationsverfahren gemäss Art. 39 VRP

entschieden:

1. Die Beschwerde wird abgewiesen.



2. Es werden keine Gerichtskosten erhoben.