

# Verwaltungsgericht des Kantons Schwyz Kammer II



---

II 2024 66

## Entscheid vom 24. September 2024

---

Besetzung

Dr.iur. Vital Zehnder, Vizepräsident  
Dr.oec. Andreas Risi, Richter  
Dr.iur. Frank Lampert, Richter  
MLaw Fiona Schuler, a.o. Gerichtsschreiberin

---

Parteien

**A. \_\_\_\_\_ GmbH**

**gegen**

**Amt für Arbeit**, Lückenstrasse 8, Postfach 1181, 6431 Schwyz,  
Vorinstanz,

---

Gegenstand

Arbeitslosenversicherung (Kurzarbeitsentschädigung)

## **Sachverhalt:**

**A.** Die seit dem 9. Januar 1998 im Handelsregister des Kantons Schwyz eingetragene A.\_\_\_\_\_ GmbH mit Hauptsitz in \_\_\_\_\_ ist ein Unternehmen, das sich, sowohl im Einzel- als auch im Grosshandel, auf den Verkauf von Orient- und modernen Teppichen spezialisiert hat. Darüber hinaus bieten sie Reinigungs- und Restaurationsdienste an, die in ihrer eigenen Wäscherei und ihrem Restaurationsatelier durchgeführt werden. Zusätzlich verkaufen sie eine Auswahl von Nebenprodukten wie Bronzefiguren, Hocker, Unikat-Holz-Harztische und exklusive Polstermöbelgruppen. Das Unternehmen beschäftigt zurzeit 15 Mitarbeiter (vgl. Vi-act. 1 [Handelsregisterauszug und Tätigkeitsbeschreibung des Unternehmens S. 1]).

**B.** Mit Gesuch vom 10. April 2024 reichte die A.\_\_\_\_\_ GmbH beim Amt für Arbeit eine Voranmeldung von Kurzarbeit ab dem 1. Mai 2024 bis voraussichtlich 31. Dezember 2024 ein (vgl. Vi-act. 1). Das Amt für Arbeit legte mit Verfügung vom 15. April 2024 Einspruch gegen die Auszahlung von Kurzarbeitsentschädigungen ein (vgl. Vi-act. 2).

**C.** Am 14. Mai 2024 erhob die A.\_\_\_\_\_ GmbH beim Amt für Arbeit Einsprache und verlangte sinngemäss die Aufhebung der Verfügung vom 15. April 2024 (vgl. Vi-act. 3). Mit Entscheid Nr. 162/24 vom 10. Juni 2024 wies das Amt für Arbeit die Einsprache ab (vgl. Vi-act. 3).

**D.** Gegen diesen Einspracheentscheid erhebt die A.\_\_\_\_\_ GmbH am 9. Juli 2024 fristgerecht Beschwerde beim Verwaltungsgericht des Kantons Schwyz mit folgenden Anträgen:

1. Wir wünschen, dass der Einspracheentscheid aufgehoben, und unsere Voranmeldung von Kurzarbeit anerkannt wird.
2. Wir bitten Sie, uns für die genannte Zeit vom Mai-Juli 2024 zu entschädigen.

Am 10. Juli 2024 reicht die Beschwerdeführerin Akten (Prospekte, Flyer, Briefentwürfe, allgemeines Werbematerial) nach.

**E.** Mit Vernehmlassung vom 17. Juli 2024 beantragt das Amt für Arbeit die Abweisung der Beschwerde. Hierzu äussert sich die Beschwerdeführerin mit Replik vom 31. Juli 2024.

## **Das Verwaltungsgericht zieht in Erwägung:**

1. Strittig und zu prüfen ist, ob die Vorinstanz mit Einspracheentscheid vom 10. Juni 2024 ihren Einspruch vom 15. April 2024 gegen die Auszahlung der Kurzarbeitsentschädigung (KAE) für den Zeitraum vom 1. Mai 2024 bis 31. Juli 2024 (resp. 31.12.2024) zu Recht bestätigt hat.

**2.1** Arbeitnehmer, deren normale Arbeitszeit verkürzt oder deren Arbeit ganz eingestellt ist, haben Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung, wenn u.a. der Arbeitsausfall anrechenbar ist (Art. 31 Abs. 1 lit. b des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung, AVIG, SR 837.0) und der Arbeitsausfall voraussichtlich vorübergehend ist und erwartet werden darf, dass durch Kurzarbeit ihre Arbeitsplätze erhalten werden können (Art. 31 Abs. 1 lit. d AVIG).

Der Arbeitsausfall ist anrechenbar, wenn er auf wirtschaftliche Gründe zurückzuführen und unvermeidbar ist (Art. 32 Abs. 1 lit. a AVIG) und je Abrechnungsperiode mindestens 10 Prozent der Arbeitsstunden ausmacht, die von den Arbeitnehmern des Betriebs insgesamt normalerweise geleistet werden (Art. 32 Abs. 1 lit. b AVIG). Die Rechtsprechung legt den Begriff der wirtschaftlichen Gründe unter Berücksichtigung des präventiven Charakters der Kurzarbeitsentschädigung sehr weit aus. Darunter fallen sowohl ein Rückgang der Nachfrage nach den üblichen Gütern und Dienstleistungen eines Unternehmens als auch Faktoren, die entweder direkt vom Markt beeinflusst werden oder die Marktposition eines Produkts beeinflussen (BGE 128 V 307 E. 3a; Urteil BGer 8C\_549/2017 vom 20.12.2017 E. 3.2).

Der auf wirtschaftliche Gründe zurückzuführende Arbeitsausfall muss unvermeidbar gewesen sein. Diese kumulativ erforderliche Voraussetzung ist Ausdruck der Schadenminderungspflicht. Vom Arbeitgeber kann verlangt werden, dass er zumutbare Vorkehren zur Abwendung des Arbeitsausfalls trifft. Vermeidbar ist die Kurzarbeit jedoch nicht bereits deshalb, weil der Arbeitgeber ihr durch Personalentlassung hätte vorbeugen können. Vielmehr muss sich die Annahme der Vermeidbarkeit des Arbeitsausfalls auf hinreichend konkrete Gründe stützen und die Verwaltung muss geeignete zumutbare Massnahmen nennen, die der Arbeitgeber zu ergreifen unterlassen hat (vgl. Nussbaumer, Arbeitslosenversicherung, in: Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht [SBVR], Soziale Sicherheit, 3. Aufl. 2016, S. 2410 f. Rz. 480 m.H.).

Ob der Arbeitsausfall voraussichtlich vorübergehend ist und der Arbeitsplatz durch Kurzarbeit erhalten werden kann, kann im Zeitpunkt der Voranmeldung in der Regel nur prognostisch anhand von Vermutungen geprüft werden. Nach der bundes-

gerichtlichen Rechtsprechung ist davon auszugehen, dass ein Arbeitsausfall wahrscheinlich vorübergehend sein wird und die Arbeitsplätze durch die Einführung von Kurzarbeit erhalten werden können, solange nicht konkrete Anhaltspunkte die gegenteilige Schlussfolgerung zulassen (BGE 121 V 371 E. 2a). Die Anspruchsvoraussetzung des voraussichtlich vorübergehenden Arbeitsausfalles und der Eignung von Kurzarbeit zur Erhaltung der Arbeitsplätze gem. Art. 31 Abs. 1 lit. d AVIG beurteilt sich prospektiv vom Zeitpunkt der Voranmeldung aus und aufgrund der tatsächlichen Verhältnisse, wie sie beim Erlass des Einspracheentscheids bestanden haben (BGE 121 V 373 E. 2a).

**2.2** Nicht anrechenbar ist ein Arbeitsausfall, wenn er zum normalen Betriebsrisiko des Arbeitgebers gehört (Art. 33 Abs. 1 lit. a AVIG) oder wenn er branchen-, berufs- oder betriebsüblich ist oder durch saisonale Beschäftigungsschwankungen verursacht wird (Art. 33 Abs. 1 lit. b AVIG). Gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung sind mit dem normalen Betriebsrisiko i.S.v. Art. 33 Abs. 1 lit. a AVIG die "gewöhnlichen" Arbeitsausfälle gemeint, mithin jene Ausfälle, die erfahrungsgemäss regelmässig und wiederholt auftreten, demzufolge vorhersehbar und in verschiedener Weise kalkulatorisch erfassbar sind. Was in diesem Sinne noch als normal gelten soll, darf 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 (BGE 138 V 333 E. 4.2.2; BGE 119 V 498 E. 1). Dabei kommt dem Gesichtspunkt der Vorhersehbarkeit i.d.R. massgebende Bedeutung zu (BGE 138 V 337 E. 4.2.2). Arbeitsausfälle, die jeden Arbeitgeber treffen können, gehören zum normalen Betriebsrisiko. Nur wenn sie ausserordentlicher oder aussergewöhnlicher Natur sind, sind sie anrechenbar und damit entschädigungsberechtigt (vgl. Nussbaumer, a.a.O., S. 2412 Rz. 485; Zeitschrift für Arbeitsrecht und Arbeitslosenversicherung [ARV] 1995 Nr. 20 S. 119 E. 1b). Unter das normale Betriebsrisiko fallen insbesondere jährlich wiederkehrende Auftragsschwankungen (vgl. Weisung AVIG KAE S. 42 D6). Zwischen den Ausschlussgründen der Branchen-, Berufs- und Betriebsüblichkeit gem. Art. 33 Abs. 1 lit. b AVIG und demjenigen des normalen Betriebsrisikos gemäss Art. 33 Abs. 1 lit. a AVIG besteht ein enger Bezug, weshalb oftmals eine Differenzierung nicht möglich und auch nicht notwendig ist (vgl. Nussbaumer, a.a.O., S. 2413 Rz. 486; Weisung AVIG KAE S. 46 D10; vgl. auch BGE 121 V 376 E. 4e). Ein Arbeitsausfall ist nicht anrechenbar, wenn er durch saisonale Beschäftigungsschwankungen verursacht wird (Weisung AVIG KAE S. 47 D11).

**2.3** Die KAE hat die präventive Funktion, Ganzarbeitslosigkeit, d.h. Entlassungen zu verhindern und Arbeitsplätze zu erhalten. Neben sozialen und wirtschaftlichen Überlegungen spielen dabei auch finanzielle Interessen der ALV mit hinein, weil Ganzarbeitslose höhere Kosten verursachen. Die Erhaltung der Arbeitsplätze liegt aber auch im Interesse des Arbeitgebers, indem der Produktionsapparat über die Zeit der Kurzarbeit hinweg intakt und die Stammebelegschaft erhalten bleiben kann (Nussbaumer, a.a.O., S. 2401 Rz. 566, BGE 123 V 234 E. 7a m.H.).

Indessen ist nicht zu verkennen, dass sich die gesetzliche Regelung der KAE am Grundsatz der Verhältnismässigkeit orientiert und somit nicht jede Verkürzung oder Einstellung der Arbeitszeit entschädigt wird (vgl. Art. 31-35 AVIG). Überdies ist zu beachten, dass das Institut der KAE - entsprechend dem aus Art. 31 BV hervorgehenden Grundsatz der Wettbewerbsneutralität (vgl. BGE 121 I 134 f. E. 3d) - dort seine Grenzen findet, wo es zur Erhaltung nicht mehr dem Markt entsprechender Betriebsstrukturen eingesetzt wird (ARV 1985 Nr. 17 S. 109; ALV-Praxis 92/2). Auch die Bestimmungen des AVIG sind in diesem Sinne verfassungskonform auszulegen (vgl. BGE 120 Ia 290 E. 2b; 119 V 130 E. 5b; Rhinow/Krähenmann, Schweizerische Verwaltungsrechtsprechung, Ergänzungsband, Basel/Frankfurt a.M. 1990, Nr. 24 S. 76 ff.).

**2.4** Beabsichtigt ein Arbeitgeber für seine Arbeitnehmer KAE 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 Voranmeldungsfristen 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 Abs. 1 lit. a AVIG erfüllt sind. 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).

**3.1** In der Voranmeldung von Kurzarbeit vom 10. April 2024 machte die Beschwerdeführerin einen prozentualen monatlichen Arbeitsausfall von 80% geltend, wobei 14 der insgesamt 15 Mitarbeiter von der Kurzarbeit betroffen seien (vgl. Vi-act. 1). Sie führte in der Voranmeldung aus, dass sie nach dem Lockdown infolge der Coronapandemie zunächst sehr optimistisch waren und hofften, dass sich alles

wieder normalisieren würde. Kurz darauf habe jedoch der Krieg zwischen Russland und der Ukraine begonnen, weshalb die Auftragslage von Februar bis Dezember 2022 schleppend gewesen sei. Daher habe das Unternehmen im Geschäftsjahr 2022 grosse Verluste verzeichnen müssen. Auch in den Jahren 2023 und 2024 habe das Geschäft nicht wie erhofft floriert. Die Auftragslage sei konstant sehr schlecht geblieben. Nun stünden die ohnehin immer schwachen Sommermonate Mai bis September bevor, weshalb ihnen die KAE sehr helfen würde, um ein paar Monate zu überbrücken bis dann im Dezember hoffentlich das Weihnachtsgeschäft den lang ersehnten Aufschwung generiere. Um Kosten einzusparen, seien ab Januar 2024 die Werbekosten um 50% und die bestellten und reservierten Messeauftritte um 55% reduziert worden. Weitere Messeauftritte seien nicht mehr gebucht worden. Eine weitere Massnahme wäre ein Personalabbau, der jedoch mit allen Mitteln verhindert werden solle.

**3.2** Mit Verfügung vom 15. April 2024 lehnte die Vorinstanz einen Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung ab unter anderem mit der Begründung, dass die von der Beschwerdeführerin angeführten schwachen Monate Mai bis September wiederkehrende Schwankungen seien, welche keinen ausserordentlichen Charakter hätten. Ein Arbeitsausfall könne nicht angerechnet werden, wenn er durch saisonale Beschäftigungsschwankungen verursacht werde. Zudem kritisierte die Vorinstanz auch die reduzierten Marketingmassnahmen, da diese dazu dienen würden, im Gespräch zu bleiben und im besten Fall Aufträge an Land zu ziehen. Bezüglich des Kriegs in Russland und der Ukraine führte die Vorinstanz aus, gemäss Art. 31 Abs. 1 lit. d AVIG sei ein Arbeitsausfall nur dann anrechenbar, wenn er vorübergehend sei. Aus Sicht der Vorinstanz könne der Arbeitsausfall vorliegend nicht als vorübergehend bezeichnet werden, wenn die schlechte Auftragslage ununterbrochen seit dem Jahr 2022 anhalte. Zudem seien die Auswirkungen der aktuellen geopolitischen Lage für einen Teppichhändler äusserst gering.

**3.3** Mit Einsprache vom 14. Mai 2024 machte die Beschwerdeführerin geltend, dass sich die Wirtschaftslage auf die "Orientteppichbranche" viel schlechter auswirke, da es sich bei den jeweiligen Teppichen um "Luxusartikel" handle. Indem die Medien nur noch negative Nachrichten veröffentlichten, würde dies direkt ihre Branche treffen, da dadurch die Kauflust der Kunden beeinträchtigt sei. Man sei in einer solchen Zeit nicht mehr bereit, unnötige Anschaffungen zu tätigen, sondern beschränke sich auf die Deckung der Grundbedürfnisse. Dadurch würden die schwachen Monate noch schwächer. Bei einer normalen Wirtschaftslage könnten die guten Monate finanziell die schlechteren Monate tragen, weshalb ein tragbarer Ausgleich entstehe. Bezüglich der Marketingmassnahmen führte die Beschwerdeführerin aus, es wäre ein fataler Fehler gewesen, die Kosten für Messeauftritte und

Werbung nicht zu reduzieren. Weniger Aufträge und hohe Werbekosten hätten einen bevorstehenden Konkurs der Firma ausgelöst. Sie versicherte jedoch, dass erfahrungsgemäss die Leute über die dunklen Monate gerne zuhause blieben, wodurch die Kauflust wieder geweckt werde. Deshalb gehe es bei der momentanen Unterstützung durch Kurzarbeit lediglich um eine Überbrückung. Andernfalls müsse man die Mitarbeitenden auf das Arbeitslosenamt (RAV) schicken, weshalb der "Ball" dann doch wieder bei der kantonalen Amtsstelle liege.

**3.4** Im Einspracheentscheid vom 10. Juni 2024 führte das Amt für Arbeit aus, in der "Vor Anmeldung von Kurzarbeit" sei angegeben worden, die Kurzarbeit werde vom 1. Mai 2024 bis 31. Dezember 2024 beantragt. Somit habe die Unternehmung eine längere Bewilligungsdauer erfragt, als die kantonale Amtsstelle maximal verfügen dürfe. Dies bedeute, dass im vorliegenden Einspracheentscheid lediglich über eine mögliche Kurzarbeit vom 1. Mai 2024 bis 31. Juli 2024 befunden werde. Bezüglich der möglichen Entlassung der Arbeitnehmer führte die Vorinstanz aus, dass eine solche für alle Betroffenen tragisch wäre, nichtsdestotrotz sei die kantonale Amtsstelle verpflichtet, die Anspruchsvoraussetzungen für die Ausrichtung von KAE zu prüfen und bei deren Nichterfüllung eine Ablehnungsverfügung zu erlassen, auch wenn dies personelle Folgen haben könnte. Diesbezüglich sei nicht zu verkennen, dass sich die gesetzliche Regelung der KAE am Grundsatz der Verhältnismässigkeit orientiere und somit nicht jede Verkürzung oder Einstellung der Arbeitszeit entschädigt werde. Zudem teile die kantonale Amtsstelle die Sicht der Unternehmung hinsichtlich der allgemein gehemmten Kauflust nur bedingt. Die Konsumentenstimmung verharre auf eher tiefem Niveau im 10-Jahres-Vergleich, doch befinde sie sich auf dem höchsten Stand seit Mitte 2021. Die Erwartungen zur wirtschaftlichen Entwicklung und die Einschätzung des Zeitpunkts für grössere Anschaffungen hätten sich gemäss SECO ebenfalls positiv entwickelt, wenn auch die finanzielle Lage der Haushalte weiterhin kritisch gesehen werde. Zudem wiederholte die Vorinstanz, dass die Auswirkungen der geopolitischen Lage ab Mai 2024 auf einen Teppichhändler in der Schweiz äussert gering seien. Des Weiteren habe sich die Beschwerdeführerin darauf ausgerichtet, Luxusgüter zu verkaufen, mit all den damit einhergehenden Vor- und Nachteilen. Aus Sicht der kantonalen Amtsstelle liege ein branchen-, berufs- und betriebsüblicher Arbeitsausfall vor, welcher nicht anrechenbar sei. Die schlechten Sommermonate seien saisonale Schwankungen, welche ebenfalls nicht anrechenbar seien. Was die Reduzierung der Marketingausgaben angehe, beharrte die Vorinstanz auf ihrem Standpunkt, dass es aus betriebswirtschaftlicher Sicht vorteilhafter sei, dass Unternehmen, die in wirtschaftlich schwierigen Zeiten in Werbung investierten, häufig gestärkt daraus

hervorgingen und Marktanteile gewinnen würden, während Unternehmen, die Werbeausgaben stark reduzieren würden, langfristige Nachteile erleiden könnten.

**3.5** Mit Beschwerde vor Verwaltungsgericht äussert die Beschwerdeführerin, sie habe viele Massnahmen getroffen, um ab Januar 2025 wieder einen wirtschaftlichen Aufschwung zu erzielen. Hierzu hätte sie unter anderem diverse Messeteilnahmen geplant. Zudem sei sie im Gespräch mit Grossfirmen, um neu Parkett, Bodenbeläge, Vorhänge und Matratzen ins Sortiment aufzunehmen. Folglich beantrage sie nur eine kurzfristige Unterstützung. Eine Kurzarbeitsentschädigung vorerst für die Monate Mai bis Juni 2024 wäre für sie in Ordnung; bei Bedarf würde sie fristgerecht eine neue Voranmeldung für Kurzarbeit ab Juli einreichen. Bezüglich der Saisonschwankung macht die Beschwerdeführerin noch einmal geltend, dass diese branchenabhängig sei.

**3.6** Die Vorinstanz wendet vernehmlassend ein, die Beschwerdeführerin habe in der Beschwerde erwähnt, ihr Anspruch auf KAE würde bewilligt, wenn es nur um eine kurzfristige Hilfe gehen würde, um Arbeitsplätze zu sichern. Der Vorinstanz sei hierbei nicht klar, wie die Beschwerdeführerin zu diesem Schluss gekommen sei. Die Tatsache, dass es um eine vorübergehende Hilfe gehe und Arbeitsplätze gesichert würden, sei nicht die einzige Voraussetzung, die erfüllt sein müsse, damit Kurzarbeitsentschädigung gewährt werden könne.

Replizierend betont die Beschwerdeführerin erneut, es handle sich voraussichtlich um einen vorübergehenden Arbeitsausfall. Damit erfülle sie die Voraussetzungen für KAE, weshalb ihr Antrag gutzuheissen sei. Der Entscheid der Vorinstanz sei nicht korrekt und ihre Argumente unbegründet und ungenügend.

**4.1** Es ist nicht zu beanstanden, wenn sich die Vorinstanz in ihrem Einspracheentscheid bezüglich eines möglichen Anspruches auf Kurzarbeit auf den Zeitraum vom 1. Mai 2024 bis 31. Juli 2024 beschränkt und einen Anspruch darüber hinaus ohnehin verweigert hat. Gemäss Art. 36 Abs. 1 AVIG ist die Voranmeldung zu erneuern, wenn die Kurzarbeit länger als drei Monate dauert (vgl. E. 2.4). Die Voranmeldung kann somit nicht, wie von der Beschwerdeführerin ursprünglich angemeldet, einen Antrag auf Kurzarbeit vom 1. Mai 2024 bis 31. Dezember 2024 zum Inhalt haben. Im Übrigen macht die Beschwerdeführerin in ihrer Beschwerde nur noch einen Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung von Mai bis Juli 2024 (gemäss Begründung gar nur bis Juni 2024) geltend.

**4.2** In der Voranmeldung begründete die Beschwerdeführerin die Kurzarbeit mit der schwierigen Situation nach dem Corona-Lockdown und dem Kriegsausbruch in der Ukraine, den sie Februar bis Dezember 2022 richtig zu spüren bekommen

habe. Dann sei auch das Jahr 2023 sehr ruhig gewesen und entgegen der Hoffnung sei auch im 2024 die Auftragslage konstant sehr schlecht geblieben. Nun (die Voranmeldung erging im April 2024) stünden die sowieso sehr schwachen Sommermonate Mai-September an; man habe Messeauftritte geplant, weshalb die KAE sehr helfen würde, die paar Monate zu überbrücken, bis im Dezember das Weihnachtsgeschäft hoffentlich den lang ersehnten Aufschwung generiere.

Damit aber bringt die Beschwerdeführerin keine Gründe vor, welche einen Anspruch auf KAE begründen könnten.

So hält die Vorinstanz zu Recht fest, es fehle bei der vorgebrachten Begründung offensichtlich schon an einem voraussichtlich vorübergehenden Arbeitsausfall, nachdem der Einbruch der Auftragslage mit dem Corona-Lockdown begann, seither anhielt und lediglich die Hoffnung besteht, mit dem Weihnachtsgeschäft 2024 beginne der lang ersehnte Aufschwung. Bleibt anzufügen, dass der vorübergehende Charakter eines Arbeitsausfalles gemäss Art. 31 Abs. 1 lit. d AVIG ohnehin nicht die einzige Voraussetzung wäre, was die Vorinstanz vernehmlassend richtigerweise betonte.

Beschwerdeweise beantragt die Beschwerdeführerin KAE neu noch für die ersten Sommermonate (Mai bis Juli). Es handelt sich dabei gemäss Beschwerdeführerin um die "sowieso immer sehr schwachen Sommermonate Mai - September" (vgl. Vi-act. 1). Damit aber liegt offensichtlich eine betriebsübliche saisonale Schwankung vor, welche keinen anrechenbaren Arbeitsausfall begründet (vgl. oben E. 2.2). Als jährlich wiederkehrende Auftragsschwankung - als welche die Flaute in den Sommermonaten durch die Beschwerdeführerin beschrieben wird - fällt sie vielmehr unter das normale Betriebsrisiko, welches nicht zur KAE berechtigt (vgl. Art. 33 Abs. 1 lit. b AVIG).

**4.3.1** Auch eine rezessive Wirtschaftslage kann u.U. ausreichen, dass Unternehmen in Schwierigkeiten geraten. Die damit verbundenen Arbeitsausfälle sind nicht mehr dem normalen Betriebsrisiko zuzurechnen, sofern der Arbeitgeber plausibel zu begründen vermag, dass die Arbeitsausfälle effektiv auf die rezessive Wirtschaftslage zurückzuführen sind. Es ist somit ein adäquater Kausalzusammenhang zwischen der rezessiven Wirtschaftslage und den Auftragseinbussen bzw. dem Arbeitsausfall darzulegen. Von einer rezessiven Wirtschaftslage ist insbesondere dann auszugehen, wenn Umsatzeinbussen oder Einbrüche im Auftragsbestand verbunden mit negativen Wirtschaftsprognosen bei einer erheblichen Anzahl von Betrieben in der gesamten Wirtschaft oder von bestimmten Branchen vorliegen. Ein anrechenbarer Arbeitsausfall infolge rezessiver Wirtschaftslage kann etwa dann angenommen werden, wenn die Umsätze in den Monaten kurz vor der

Voranmeldung eine Abnahme im Vergleich mit den entsprechenden Vorjahreswerten zeigen, der KOF-Konjunkturbarometer deutlich rückläufig ist und die Anzahl Voranmeldungen von Kurzarbeit der fraglichen Branche im Vergleich zum Vorjahr erheblich angestiegen ist (vgl. AVIG-Praxis KAE, D 6b).

**4.3.2** Die Beschwerdeführerin verweist auf die schwierige Lage nach dem Corona-Lockdown und dem Ausbruch des Ukrainekrieges. Soweit sie damit - implizit - auf eine allgemeine rezessive Wirtschaftslage hinweisen möchte, so ist eine solche im fraglichen Zeitraum nicht ausgewiesen. Das SECO veröffentlicht monatlich Daten zur Konsumentenstimmung in der Schweiz. Dabei konnte festgestellt werden, dass sich die Konsumentenstimmung im Juli 2024 gegenüber 2023 verbessern konnte (<https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/wirtschaftslage---wirtschaftspolitik/Wirtschaftslage/Konsumentenstimmung.html>; eingesehen am 30.8.2024). Auch bezüglich der Neigung zu grösseren Anschaffungen äusserten sich die Befragten optimistischer als noch vor einem Jahr. Dazu trägt insbesondere eine positivere Einschätzung der Befragten bezüglich der Wirtschaftsentwicklung bei ([https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Publikationen\\_Dienstleistungen/Publikationen\\_und\\_Formulare/konjunkturtendenz/konjunkturtendenzen\\_sommer2024.html](https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/konjunkturtendenz/konjunkturtendenzen_sommer2024.html), Konjunkturtendenzen Sommer 2024 S. 4 Abbildung 8: Privater Konsum; eingesehen am 30.8.2024). Für die Wirtschaft insgesamt sahen die Konjunkturprognosen des Bundes im März für das Jahr 2024 ein Wachstum, wenn auch unterdurchschnittlich voraus und bis 2025 sollte sich das Wachstum erholen. Stützende Effekte wurden insbesondere vom privaten Konsum erwartet aufgrund eines schnelleren Beschäftigungswachstums, tieferer Arbeitslosenquote und Rückgang der Inflation (Konjunkturprognose SECO, 19.3.2024; <https://www.admin.ch/gov/de/start/dokumentation/medienmitteilungen.msg-id-100449.html>; eingesehen am 3.9.2024). Auch economiesuisse bestätigte diese Prognose und betonte ebenfalls, die Binnensektoren seien stabil, namentlich der private Konsum stütze die Konjunktur (Medienmitteilung vom 5.6.2024; [www.economiesuisse.ch](http://www.economiesuisse.ch); eingesehen am 3.9.2024). Und schliesslich zeigt auch das KOF Konjunkturbarometer einen Aufwärtstrend. Namentlich im April 2024 (im Zeitpunkt der Voranmeldung) vermerkte die KOF einen Anstieg und Festsetzung des Barometers im leicht überdurchschnittlichen Bereich; die Schweizer Konjunktur wurde als robust bezeichnet. Zudem würden sich die Perspektiven für die Mehrzahl der im Barometer erfassten Teilaspekte bessern; namentlich der private Konsum lege zu (Medienmitteilung KOF 30.4.2024; [www.kof.ethz.ch](http://www.kof.ethz.ch); eingesehen am 3.9.2024). Auch die allgemeine Geschäftslage verbesserte sich; im Detailhandel handelte es sich um den dritten Aufstieg in Folge. Impulse wurden auch hier insbesondere vom

privaten Konsum erwartet (Medienmitteilung KOF 6.5.2024; [www.kof.ethz.ch](http://www.kof.ethz.ch); eingesehen am 3.9.2024). Damit aber sind die nicht weiter belegten Ausführungen der Beschwerdeführerin hinsichtlich schlechter Wirtschaftslage und gebremstes Konsumverhalten widerlegt. Namentlich für den privaten Bereich, welcher für den Markt der Beschwerdeführerin im Zentrum steht, lassen sich ihre Behauptungen nicht bestätigen; gerade auch die Konsumgüter stützten und stützen die Wirtschaft.

Was schliesslich den Ukrainekrieg betrifft, so kann dessen allgemeiner Einfluss auf die Wirtschaft nicht bestritten werden (namentlich aufgrund der Energiepreise). Und dennoch weist die Wirtschaft ein Wachstum aus und namentlich ist der private Konsum - wie dargestellt - eine Stütze. Die von der Beschwerdeführerin geltend gemachte fehlende Kauflust ist nicht nachvollziehbar. Aus dem pauschalen Verweis auf diesen Krieg vermag die Beschwerdeführerin daher nichts zu ihren Gunsten ableiten. Die Beschwerdeführerin zeigt denn auch nicht konkret auf, inwiefern dieser Krieg ihr Geschäft behindert, inwiefern er kausal ist für ihre Arbeitsausfälle. Zwar kann der Beschwerdeführerin zugestimmt werden, dass sie mit dem Verkauf von Orient- und modernen Teppichen insbesondere Luxusgüter anbietet. Jedoch sind die Konsumenten im Gegensatz zu 2023 wieder vermehrt bereit, grössere finanzielle Anschaffungen zu tätigen. Die Beschwerdeführerin ist somit auch nicht aufgrund des Verkaufs von Luxusgütern stärker als andere Arbeitgeber von der geopolitischen Lage betroffen, weshalb die Kausalität zwischen Arbeitsausfall und der geopolitischen Lage zu verneinen ist.

**4.3.3** Zusammenfassend vermag die Beschwerdeführerin daher nicht plausibel aufzuzeigen, dass die geltend gemachten Arbeitsausfälle (von prognostisch 80% bei allen Angestellten ausser einer Person) effektiv auf eine rezessive Wirtschaftslage zurückzuführen sind. Die Beschwerdeführerin zeigt nicht substantiiert auf, inwiefern sich der Krieg zwischen Russland und der Ukraine spezifisch und ausserordentlich auf ihr Unternehmen ausgewirkt hat. Der pauschale Hinweis, dass die Kaufkraft aufgrund der politischen Lage vermindert sei, lässt sich zum einen durch die Konjunkturmessungen nicht bestätigen und würde zum andern in dieser pauschalen Form auch nicht ausreichen, um einen anrechenbaren Arbeitsausfall ihres Betriebes zu begründen.

**4.4** Da es sich vorliegend um einen nicht anrechenbaren Arbeitsausfall i.S.v. Art. 33 Abs. 1 lit. a und b AVIG handelt, erübrigt sich die Diskussion, ob die Werbekostenreduktion seitens der Beschwerdeführerin wirtschaftlich sinnvoll war oder nicht. Zudem wird der Ansicht der Vorinstanz gefolgt, dass Mitarbeiterentlassungen stets

tragisch und wenn möglich zu vermeiden sind. Eine KAE kann jedoch nur geleistet werden, wenn die notwendigen Anspruchsvoraussetzungen gegeben sind.

**5.** Zusammenfassend erweist sich die Beschwerde als unbegründet und ist abzuweisen. Die Vorinstanz hat den Antrag auf Kurzarbeitsentschädigung mangels anrechenbaren Arbeitsausfalls für die Zeit vom 1. Mai bis 31. Juli 2024 zurecht abgewiesen. Es werden keine Kosten erhoben (Art. 61 lit. <sup>f</sup>bis ATSG).

**Demnach erkennt das Verwaltungsgericht:**

1. Die Beschwerde wird abgewiesen.
2. Es werden keine Kosten erhoben.
3. Gegen diesen Entscheid kann innert 30 Tagen seit Zustellung Beschwerde\* in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten beim Bundesgericht, Schweizerhofquai 6, 6004 Luzern, erhoben werden (Art. 42 und 82ff. des Bundesgesetzes über das Bundesgericht [BGG; SR 173.110] vom 17.6.2005).
4. Zustellung an:
  - die Beschwerdeführerin (R)
  - die Vorinstanz (EB)
  - und das Staatssekretariat für Wirtschaft, SECO, 3003 Bern (A).

Schwyz, 24. September 2024

Im Namen des Verwaltungsgerichts

Der Vizepräsident:

Die a.o. Gerichtsschreiberin:

**\*Anforderungen an die Beschwerdeschrift**

Die Beschwerdeschrift ist in einer Amtssprache (Deutsch, Französisch, Italienisch, Rumantsch Grischun) abzufassen und hat die Begehren, deren Begründung mit Angabe der Beweismittel und die Unterschrift zu enthalten. In der Begründung ist in gedrängter Form darzulegen, inwiefern der angefochtene Entscheid Recht verletzt. Die Urkunden, auf die sich die Partei als Beweismittel beruft, sind beizulegen, soweit die Partei sie in Händen hat; der angefochtene Entscheid ist beizulegen.

Versand: 18. Oktober 2024