



# VERWALTUNGSGERICHT DES KANTONS ZUG

---

## SOZIALVERSICHERUNGSRECHTLICHE KAMMER

Mitwirkende Richter: lic. iur. Adrian Willimann, Vorsitz  
lic. iur. Jacqueline Iten-Staub und lic. iur. Sarah Schneider  
Gerichtsschreiber: lic. iur. Thomas Kreyenbühl

U R T E I L vom 5. April 2024  
gemäss § 29 der Geschäftsordnung

in Sachen

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

Beschwerdeführerin

vertreten durch RA lic. iur. utr. Christoph Henzen

gegen

**Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA)**, vertreten durch den Rechtsdienst der Arbeitslosenkasse des Kantons Zug, Industriestrasse 24, 6301 Zug  
Beschwerdegegner

betreffend

Arbeitslosenversicherung  
(Kurzarbeitsentschädigung)

S 2022 139 / S 2022 140

A. Am 26. März 2020 (Eingangsdatum) reichte der B. \_\_\_\_\_ (Verein) beim Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zug (nachfolgend AWA) eine Voranmeldung zum Bezug von Kurzarbeitsentschädigung für seine Arbeitnehmenden für die Dauer vom C. \_\_\_\_\_ bis zum D. \_\_\_\_\_ ein (AWA-act. 1a, Aktenverzeichnis 2). Mit Verfügung vom 31. März 2020 bewilligte das AWA das Gesuch um Ausrichtung von Kurzarbeitsentschädigung für die Zeit vom C. \_\_\_\_\_ bis zum E. \_\_\_\_\_, sofern die übrigen Anspruchsvoraussetzungen erfüllt seien (AWA-act. 2, Aktenverzeichnis 2).

Am 12. November 2020 reichte die am F. \_\_\_\_\_ im Handelsregister eingetragene A. \_\_\_\_\_ GmbH, welche unter anderem den Betrieb einer Sportmannschaft (B. \_\_\_\_\_) bezweckt (vgl. [www.zefix.ch](http://www.zefix.ch)), beim AWA eine Voranmeldung zum Bezug von Kurzarbeitsentschädigung für ihre Arbeitnehmenden für die Dauer vom G. \_\_\_\_\_ bis zum H. \_\_\_\_\_ ein (AWA-act. 1a f.). Mit Verfügung vom 17. November 2020 bewilligte das AWA das Gesuch um Ausrichtung von Kurzarbeitsentschädigung für die Zeit vom G. \_\_\_\_\_ bis zum H. \_\_\_\_\_, sofern die übrigen Anspruchsvoraussetzungen erfüllt seien (AWA-act. 2). Am 25. Februar 2021 (Eingangsdatum) reichte die A. \_\_\_\_\_ GmbH erneut eine Voranmeldung zum Bezug von Kurzarbeitsentschädigung ein (AWA-act. 3a ff.). Mit Verfügung vom 25. Februar 2021 erhob das AWA gegen die Auszahlung von Kurzarbeitsentschädigung teilweise Einspruch und hielt fest, dass für die Zeit vom I. \_\_\_\_\_ bis zum J. \_\_\_\_\_ infolge verspäteter Voranmeldung keine Kurzarbeitsentschädigung bewilligt werden könne. Für den Zeitraum vom K. \_\_\_\_\_ bis zum L. \_\_\_\_\_ könne die Arbeitslosenkasse des Kantons Zug (ALK) Kurzarbeitsentschädigung ausrichten, sofern die übrigen Anspruchsvoraussetzungen erfüllt seien (AWA-act. 4).

Mit Verfügung vom 31. März 2021 verneinte die ALK einen Anspruch der Spieler des B. \_\_\_\_\_ auf Kurzarbeitsentschädigung ab dem G. \_\_\_\_\_ mangels eines Arbeitsausfalls der A. \_\_\_\_\_ GmbH (ALK-act. 34), wogegen diese am 18. April 2021 Einsprache erhob (ALK-act. 18). Im Rahmen des Einspracheverfahrens ersuchte die ALK am 20. Mai 2021 das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) um eine Beurteilung des Sachverhalts (ALK-act. 5), welche das SECO am 17. Juni 2021 erstattete (ALK-act. 17). In der Folge setzte die ALK der A. \_\_\_\_\_ GmbH Frist an, um sich zur Stellungnahme des SECO vom 17. Juni 2021 zu äussern. Gleichzeitig forderte die ALK die A. \_\_\_\_\_ GmbH auf, insbesondere die Verträge zwischen den "Mitarbeitern" und dem B. \_\_\_\_\_ und die in Ziff. 3 der Vereinbarungen der A. \_\_\_\_\_ GmbH erwähnten Entschädigungspläne einzureichen (ALK-act. 16). Am 27. September 2021 liess sich die A. \_\_\_\_\_ GmbH ver-

nehmen (ALK-act. 4). Am 14. Juli 2022 überwies die ALK diese Stellungnahme und die Stellungnahme des SECO vom 17. Juni 2021 dem AWA (AWA-act. 11a).

Mit Verfügungen vom 11. August 2022 hob das AWA die Verfügungen vom 17. November 2020 und 25. Februar 2021 wiedererwägungsweise auf und erhob jeweils Einspruch gegen die Auszahlung von Kurzarbeitsentschädigung mangels Arbeitgeberstellung der A.\_\_\_\_\_ GmbH (AWA-act. 12 f.). Am 12. August 2022 sistierte die ALK das bei ihr hängige Einspracheverfahren betreffend ihre Verfügung vom 31. März 2021 bis zum Eintritt der Rechtskraft der Verfügungen des AWA vom 11. August 2022 (ALK-act. 12). Am 12. September 2022 erhob die A.\_\_\_\_\_ GmbH je Einsprache gegen die Verfügungen des AWA vom 11. August 2022 (AWA-act. 14 f.). Mit Einspracheentscheiden vom 5. Oktober 2022 wies das AWA die Einsprachen ab (AWA-act. 16 f.).

B. Am 4. November 2022 erhob die A.\_\_\_\_\_ GmbH je Beschwerde gegen die Einspracheentscheide vom 5. Oktober 2022 und stellte folgende Rechtsbegehren (act. 1 in den Verfahren S 2022 139 und S 2022 140):

1. Die Einspracheentscheide des Amtes für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zug vom 5. Oktober 2022 seien aufzuheben.
2. Die Verfügungen betreffend Voranmeldung von Kurzarbeit vom 17. November 2020 und 25. Februar 2021 seien wiederherzustellen und das Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zug habe auf einen Einspruch zu verzichten.
3. Die A.\_\_\_\_\_ GmbH sei als Arbeitgeberin der angemeldeten Spieler und Trainer gemäss Anträgen und Abrechnungen von Kurzarbeitsentschädigung für die Dauer von M.\_\_\_\_\_ bis und mit N.\_\_\_\_\_ zu qualifizieren.
4. Eventualantrag: Sollte der A.\_\_\_\_\_ GmbH auch vom Verwaltungsgericht die Arbeitgeberstellung wider Erwarten aberkannt werden, sei dem B.\_\_\_\_\_ rückwirkend ab M.\_\_\_\_\_ bis und mit N.\_\_\_\_\_ das Recht zu gewähren, Kurzarbeitsentschädigung zu beantragen.
5. Unter Kosten- und Entschädigungsfolge zu Lasten des Staates.

C. Mit Verfügung des Vorsitzenden der sozialversicherungsrechtlichen Kammer des Verwaltungsgerichts Zug vom 9. November 2022 wurden die beiden Verfahren S 2022 139 und S 2022 140 vereinigt und fortan unter der Verfahrensnummer S 2022 139 geführt (act. 2).

D. Mit Vernehmlassung vom 28. Februar 2023 beantragte der Beschwerdegegner die Abweisung der Beschwerden (act. 5).

E. Am 6. März 2023 liess das Gericht die Akten der ALK beiziehen (act. 6), welche es am 13. März 2023 erhielt (act. 7).

F. Im Rahmen eines zweiten Schriftenwechsels hielten die Parteien an ihren Anträgen und Begründungen fest (act. 11 und 13).

Das Verwaltungsgericht erwägt:

1. Das Sozialversicherungsgericht stellt bei der Beurteilung eines Falles grundsätzlich auf den bis zum Zeitpunkt des Erlasses des streitigen Entscheids (vorliegend: 5. Oktober 2022) eingetretenen Sachverhalt ab (vgl. auch BGE 121 V 362 E. 1b). Dabei sind in zeitlicher Hinsicht diejenigen Rechtssätze massgebend, die bei der Verwirklichung des zu Rechtsfolgen führenden Sachverhalts in Geltung standen (BGE 130 V 445 E. 1.2.1).

2.

2.1 Gemäss Art. 56 Abs. 1 des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG; SR 830.1) kann gegen Einspracheentscheide oder Verfügungen, gegen welche eine Einsprache ausgeschlossen ist, Beschwerde erhoben werden. Für die Beurteilung von Beschwerden gegen Verfügungen einer kantonalen Amtsstelle ist – in Abweichung von Art. 58 Abs. 1 ATSG – das Versicherungsgericht desselben Kantons zuständig (Art. 100 Abs. 3 des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung [AVIG; SR 837.0] i.V.m. Art. 128 Abs. 2 der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung [AVIV; SR 837.02]). Die Beschwerdefrist beträgt 30 Tage (Art. 60 Abs. 1 ATSG). Im Kanton Zug beurteilt das Verwaltungsgericht als einzige kantonale Instanz Beschwerden aus dem Gebiet der eidgenössischen Sozialversicherung, für die das Bundesrecht eine kantonale Rechtsmittelinstanz vorsieht (§ 77 Abs. 1 des Gesetzes über den Rechtsschutz in Verwaltungssachen [Verwaltungsrechtspflegegesetz; VRG; BGS 162.1]).

2.2 Die angefochtenen Einspracheentscheide wurden vom Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zug erlassen, weshalb das Verwaltungsgericht des Kantons Zug zur Beurteilung der vorliegenden Beschwerden örtlich und sachlich zuständig ist. Die Beschwerden gegen die Einspracheentscheide vom 5. Oktober 2022 wurden am 4. November 2022 (act. 1) der Post aufgegeben und sind folglich rechtzeitig. Die Beschwerdeführerin ist durch die Ablehnung von Kurzarbeitsentschädigung direkt betroffen und somit zur Beschwerde legitimiert. Die Beschwerden entsprechen schliesslich den formellen Anforderungen, weshalb sie zu prüfen sind. Die Beurteilung erfolgt auf dem Zirkulationsweg gemäss § 29 der Geschäftsordnung des Verwaltungsgerichtes (GO VG; BGS 162.11).

3.

3.1 Gemäss Art. 31 Abs. 1 AVIG haben Arbeitnehmer, deren normale Arbeitszeit verkürzt oder deren Arbeit ganz eingestellt ist, Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung, wenn der Arbeitsausfall anrechenbar sowie voraussichtlich vorübergehend ist und erwartet werden darf, dass durch Kurzarbeit die Arbeitsplätze erhalten werden können. Ein Arbeitsausfall ist unter anderem anrechenbar, wenn er auf wirtschaftliche Gründe zurückzuführen und unvermeidbar ist (Art. 32 Abs. 1 lit. a AVIG). Nicht anrechenbar ist ein Arbeitsausfall, der durch Umstände bedingt ist, die zum normalen Betriebsrisiko des Arbeitgebers gehören (Art. 33 Abs. 1 lit. a 2. Satzteil AVIG).

3.2 Ein Arbeitgeber, der für seine Arbeitnehmer Kurzarbeitsentschädigung geltend machen will, muss dies mindestens zehn Tage vor Beginn der Kurzarbeit voranmelden. Der Bundesrat kann für Ausnahmefälle kürzere Voranmeldefristen vorsehen. Die Voranmeldung ist zu erneuern, wenn die Kurzarbeit länger als drei Monate dauert (Art. 36 Abs. 1 AVIG). In der Voranmeldung muss der Arbeitgeber unter anderem die Notwendigkeit der Kurzarbeit begründen und anhand der durch den Bundesrat bestimmten Unterlagen glaubhaft machen, dass die Anspruchsvoraussetzungen nach den Artikeln 31 Absatz 1 und 32 Absatz 1 Buchstabe a erfüllt sind. Die kantonale Amtsstelle kann weitere zur Prüfung nötige Unterlagen einverlangen (Art. 36 Abs. 3 AVIG). Hält die kantonale Amtsstelle eine oder mehrere Anspruchsvoraussetzungen für nicht erfüllt, erhebt sie durch Verfügung Einspruch gegen die Auszahlung der Entschädigung. Sie benachrichtigt in jedem Fall den Arbeitgeber und die von ihm bezeichnete Kasse (Art. 36 Abs. 4 AVIG).

3.3 Gemäss Art. 38 Abs. 1 AVIG muss der Arbeitgeber den Entschädigungsanspruch seiner Arbeitnehmer alsdann innert dreier Monate nach Ablauf jeder Abrechnungsperiode gesamthaft für den Betrieb bei der von ihm bezeichneten Kasse geltend machen. Als Ab-

rechnungsperiode gilt ein Zeitraum von einem Monat oder von vier zusammenhängenden Wochen (Art. 32 Abs. 5 AVIG). Die Kasse prüft die Anspruchsvoraussetzungen nach Art. 31 Abs. 3 und Art. 32 Abs. 1 lit. b AVIG, ob allenfalls ein Einspruch erhoben wurde, und alle von der kantonalen Amtsstelle im Voranmeldeverfahren zu prüfenden Anspruchsvoraussetzungen (Art. 39 Abs. 1 und 2 AVIG); sofern alle Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind und kein Einspruch vorliegt, nimmt sie die Auszahlung vor (Thomas Nussbaumer, Arbeitslosenversicherung, in: Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht [SBVR], Bd. Soziale Sicherheit, 3. Aufl. 2016, S. 2424 f. Rz. 525).

3.4 Wie in der Botschaft vom 12. August 2020 zum Bundesgesetz über die gesetzlichen Grundlagen für Verordnungen des Bundesrates zur Bewältigung der Covid-19-Epidemie (Covid-19-Gesetz; SR 818.102; BBl 2020 2068 S. 6563 ff.) in Ziff. 2.3.8 ausgeführt wird, besteht der Sinn und Zweck der Kurzarbeitsentschädigung nicht in der Existenzsicherung des Betriebs beziehungsweise der Deckung von Umsatz- oder Betriebseinkommen, sondern im Erhalt von Arbeitsplätzen durch die Verhinderung von kurzfristig aufgrund des Arbeitsrückgangs ausgesprochenen Kündigungen (BGE 147 V 359 E. 4.6.3). Nach den laufend aktualisierten Weisungen des SECO "Sonderregelungen aufgrund der Pandemie" kann eine Pandemie aufgrund des jähen Auftretens, des Ausmasses und der Schwere nicht als normales, vom Arbeitgeber zu tragendes Betriebsrisiko im Sinne von Art. 33 Abs. 1 lit. a AVIG betrachtet werden, selbst wenn unter Umständen jeder Arbeitgeber davon betroffen sein kann. Demnach sind Arbeitsausfälle aufgrund rückläufiger Nachfrage nach Gütern und Dienstleistungen, die auf die Pandemie zurückzuführen sind, in Anwendung von Art. 32 Abs. 1 lit. a AVIG anrechenbar (vgl. BGE 8C\_555/2021 vom 24. November 2021 E. 3.3.1).

3.5 Nach Art. 53 Abs. 2 ATSG kann der Versicherungsträger auf formell rechtskräftige Verfügungen, welche nicht Gegenstand materieller richterlicher Überprüfung gebildet haben, zurückkommen, wenn diese zweifellos unrichtig sind, und ihre Berichtigung von erheblicher Bedeutung ist. Die Wiedererwägung im Sinne dieser Bestimmung dient der Korrektur einer anfänglich unrichtigen Rechtsanwendung einschliesslich unrichtiger Feststellung im Sinne der Würdigung des Sachverhalts, insbesondere bei einer klaren Verletzung des Untersuchungsgrundsatzes. Zweifellose Unrichtigkeit meint dabei, dass kein vernünftiger Zweifel an der (von Beginn weg bestehenden) Unrichtigkeit der Verfügung besteht, also einzig dieser Schluss denkbar ist. Ob dies zutrifft, beurteilt sich nach der bei Erlass der Verfügung bestehenden Sach- und Rechtslage, einschliesslich der damaligen Rechtspraxis. Das Erfordernis ist in der Regel erfüllt, wenn eine Leistungszusprechung aufgrund

falscher Rechtsregeln erfolgte oder weil massgebliche Bestimmungen nicht oder unrichtig angewandt wurden (BGE 144 I 103 E. 2.2; BGer 8C\_57/2020 vom 18. Juni 2020 E. 4.1, je mit Hinweisen). Diese Grundsätze sind auch zu beachten, wenn die zuständige Amtsstelle ein Gesuch um Kurzarbeit (im Grundsatz, mithin bei Erfüllung der weiteren Voraussetzungen) bewilligt hat und diese Bewilligung später widerrufen will (vgl. BGer 8C\_474/2021 vom 19. Oktober 2021 E. 2.2 f.).

4.

4.1 Der Beschwerdegegner begründete die angefochtenen Entscheide damit, dass die Beschwerdeführerin nicht glaubhaft dargelegt und belegt habe, dass die Spieler und der Trainer der 1. Mannschaft des B. \_\_\_\_\_ bei ihr im Sinne von Art. 319 ff. OR angestellt und ein Arbeitsausfall entstanden sei. Das Organigramm des B. \_\_\_\_\_, die Vereinsstatuten und die vorliegenden Vereinbarungen würden vielmehr belegen, dass die Spieler Vereinsmitglieder des B. \_\_\_\_\_ seien. Der Verein könne die Entscheidungen, insbesondere über Anstellung und Entlassung von Spielern und Trainer, fällen (AWA act. 16 f.).

4.2 Die Beschwerdeführerin machte demgegenüber im Wesentlichen geltend, dass sie die P. \_\_\_\_\_ des B. \_\_\_\_\_ im Nebenerwerb beschäftige. Sie sei Betriebsgesellschaft und Arbeitgeberin der 1. Mannschaft des B. \_\_\_\_\_, bezahle die Löhne der Spieler, des Trainers und der Mitarbeitenden. Die Beschwerdeführerin komme für die Sozialversicherungsabgaben auf und verfüge über ein Weisungsrecht. Im M. \_\_\_\_\_ sei der Spielbetrieb infolge der Corona-Pandemie durch den Bundesrat eingestellt worden. Da die Einnahmen aus dem Spielbetrieb und der Werbung weggefallen seien, habe die Beschwerdeführerin ihre Arbeitnehmenden nicht mehr bezahlen können (act. 1 und act. 11; vgl. auch AWA-act. 1a).

5.

5.1 Vorab ist darauf hinzuweisen, dass mit dem SECO (vgl. dazu dessen Stellungnahme vom 17. Juni 2021, ALK-act. 17) davon ausgegangen werden kann, dass der Beschwerdegegner grundsätzlich die betriebsbezogenen und die ALK die personenbezogenen Voraussetzungen für einen Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung zu prüfen hat. Bei der vorliegenden Streitfrage, ob der Beschwerdeführerin in Bezug auf die Spieler, den Trainer der 1. Mannschaft sowie eine Mitarbeiterin des B. \_\_\_\_\_ Arbeitgeberstellung zukommt, handelt es sich um eine betriebsbezogene Frage.

## 5.2

5.2.1 Zu prüfen ist zunächst, ob der Beschwerdeführerin hinsichtlich der Spieler und des Trainers der 1. Mannschaft Arbeitgeberstellung zukommt.

Dem Beschwerdegegner ist insofern zuzustimmen, dass in den Vereinbarungen zwischen der Beschwerdeführerin und den Spielern bzw. dem Trainer der 1. Mannschaft vom Juli/August 2020 im Wesentlichen nur der Lohn, die Entschädigungsmodalitäten und die Vertragsdauer geregelt wurden, die Vertragsdauer gemäss Ziff. 2 dieser Vereinbarungen aber jeweils von einem Vertragsverhältnis mit dem B. \_\_\_\_\_ abhängig war (AWA-act. 11g). Ebenfalls zutreffend ist, dass die Spieler der 1. Mannschaft gemäss Organigramm des B. \_\_\_\_\_ der Generalversammlung des Vereins unterstellt sind (AWA-act. 18; der Trainer der 1. Mannschaft wird in diesem Organigramm nicht aufgeführt) und der Vorstand des B. \_\_\_\_\_ gemäss Art. 11 Ziff. 4 seiner Statuten die Austrittsregelungen aus dem Verein trifft (AWA-act. 19).

Diese Umstände deuten darauf hin, dass die Spieler und der Trainer der 1. Mannschaft auch nach Gründung der Beschwerdeführerin im O. \_\_\_\_\_ nicht deren Arbeitnehmer wurden, sondern Arbeitnehmer des Vereins blieben.

Aktenkundig ist jedoch auch, dass der B. \_\_\_\_\_ und die Beschwerdeführerin am 7. April 2021 eine Zusammenarbeitsvereinbarung schlossen, welche rückwirkend per 1. Juli 2020 in Kraft trat. Zweck dieser Zusammenarbeit sei, die finanziellen Risiken, welche mit dem Betrieb der 1. Mannschaft einhergehen würden, auszulagern und zu minimieren. Die Vertragsparteien vereinbarten unter anderem, dass die Beschwerdeführerin die 1. Mannschaft des B. \_\_\_\_\_ direkt betreue, organisiere und verwalte. Sämtliche administrativen und finanziellen Aufgaben hinsichtlich der 1. Mannschaft würden, sofern diese Vereinbarung nichts anderes vorsehe, über die Beschwerdeführerin abgewickelt. Zuwendungen an die 1. Mannschaft würden durch sie verwaltet und abgerechnet. Die Beschwerdeführerin Sorge dafür, dass das Verhalten der 1. Mannschaft auf und neben dem Platz vorbildlich sei, Entschädigungen gegenüber den Sozialversicherern ab dem 1. Juli 2020 korrekt abgerechnet und (weitere) Entschädigungen abgewickelt würden (AWA-act. 11h). Für das Jahr 2020 erstattete die Beschwerdeführerin der Ausgleichskasse Zug sodann eine Lohnmeldung für die Spieler und den Trainer der 1. Mannschaft, in welcher sie für den Zeitraum vom 1. Juli bis zum 31. Dezember 2020 Löhne zwischen Fr. 500.– und Fr. 7'600.– für die Spieler und Fr. 14'600.– für den Trainer auswies (AWA-act. 6b; vgl. auch die Lohnjournale von M. \_\_\_\_\_ bis Februar 2021, AWA-act. 11d). In der Stellung-

nahme vom 27. September 2021 erklärte die Beschwerdeführerin ferner, dass es zwischen den Spielern bzw. dem Trainer der 1. Mannschaft und dem B. \_\_\_\_\_ keine Arbeitsverträge gebe. Die Formulierung in den Vereinbarungen zwischen der Beschwerdeführerin und den Spielern bzw. dem Trainer der 1. Mannschaft bezüglich der Vertragsdauer sei etwas unglücklich und zum Teil sogar falsch, weil kein Vertragsverhältnis zwischen dem B. \_\_\_\_\_ und den Spielern bestehe (ALK-act. 4). Im Organigramm des B. \_\_\_\_\_ wird schliesslich grafisch auf derselben Ebene wie die Generalversammlung auch die Beschwerdeführerin aufgeführt (AWA-act. 18).

Diese Umstände, insbesondere die der Beschwerdeführerin mit Zusammenarbeitsvereinbarung vom 7. April 2021 erteilten weitreichenden Kompetenzen, wonach sie die 1. Mannschaft des B. \_\_\_\_\_ direkt betreue, organisiere und verwalte, sprechen dafür, dass diese seit O. \_\_\_\_\_ Arbeitgeberin der Spieler und des Trainers der 1. Mannschaft ist.

Nach Würdigung sämtlicher Akten erscheint es damit vertretbar, die Beschwerdeführerin als Arbeitgeberin der Spieler und des Trainers der 1. Mannschaft des B. \_\_\_\_\_ zu qualifizieren, bzw. zumindest aber als rechtsgenügend legitimiert, den Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung für die Spieler und den Trainer der 1. Mannschaft des B. \_\_\_\_\_ geltend zu machen.

5.2.2 Hinsichtlich der allfälligen Arbeitgeberstellung der Beschwerdeführerin gegenüber Q. \_\_\_\_\_ ist darauf hinzuweisen, dass in der Vereinbarung zwischen diesen Parteien vom 1. Juli 2020 nebst dem Lohn, den Entschädigungsmodalitäten und der Dauer ausdrücklich auch deren Aufgabenbereich (Sekretariatsarbeit, Betreuung und Akquirieren von Sponsoren) geregelt wurde. Überdies wurde die Vertragsdauer hier nicht von einem allfälligen Vertragsverhältnis mit dem B. \_\_\_\_\_ abhängig gemacht (AWA-act. 11g). Es kann damit davon ausgegangen werden, dass Q. \_\_\_\_\_ im vorliegend zu beurteilenden Zeitraum Arbeitnehmerin der Beschwerdeführerin war.

5.3 Im Weiteren legte die Beschwerdeführerin glaubhaft dar, dass ihre Einnahmen aus dem Spielbetrieb und aus der Werbung infolge der coronabedingten Einstellung des Spielbetriebs durch den Bundesrat im M. \_\_\_\_\_ erheblich zurückgingen.

Demgemäss kann jedenfalls nicht davon gesprochen werden, dass die ursprünglichen Verfügungen des Beschwerdegegners vom 17. November 2020 und vom 25. Februar 2021 zweifellos unrichtig gewesen wären. Die Voraussetzungen für eine Wiedererwägung sind nicht erfüllt.

6.

6.1 In Gutheissung der Beschwerden sind die angefochtenen Entscheide vom 5. Oktober 2022 damit ersatzlos aufzuheben. Die Sache ist nach Eintritt der Rechtskraft dieses Entscheids an die ALK zu überweisen, damit sie nach Prüfung der weiteren Anspruchsvoraussetzungen über einen Anspruch der Beschwerdeführerin auf Kurzarbeitsentschädigung neu verfüge.

6.2 Der Vollständigkeit halber ist zu ergänzen, dass der formelle Einwand der Beschwerdeführerin, wonach aufgrund der speziellen Umstände in dieser Angelegenheit grosse Zweifel bestünden, ob eine Juristin der ALK den Beschwerdegegner vorliegend vertreten könne bzw. dürfe (act. 11 Ziff. 2), unbegründet ist. Im Bereich der Arbeitslosenversicherung werden im Kanton Zug praxisgemäss sämtliche Einsprache- und Beschwerdeverfahren, auch jene die den Beschwerdegegner betreffen, durch den Rechtsdienst der ALK geführt (vgl. dazu das Organigramm der ALK, wonach der Rechtsdienst der ALK Dienstleistungen für Dritte übernimmt; vgl. <https://zg.ch/de/volkswirtschaftsdirektion/arbeitslosenkasse#Organigramm>).

7. Mangels einer entsprechenden Bestimmung im AVIG ist das Verfahren vor dem kantonalen Versicherungsgericht kostenlos (Art. 61 lit. f<sup>bis</sup> ATSG).

Der anwaltlich vertretenen Beschwerdeführerin ist zulasten des Beschwerdegegners eine Parteientschädigung nach Art. 61 lit. g ATSG auszurichten, welche ermessensweise auf Fr. 2'800.– (inkl. Barauslagen und MWST) festzusetzen ist.

Demnach erkennt das Verwaltungsgericht:

---

1. In Gutheissung der Beschwerden werden die angefochtenen Einspracheentscheide vom 5. Oktober 2022 ersatzlos aufgehoben.

Die Sache wird nach Eintritt der Rechtskraft dieses Entscheids an die ALK überwiesen, damit diese nach Prüfung der weiteren Anspruchsvoraussetzungen über einen Anspruch der Beschwerdeführerin auf Kurzarbeitsentschädigung neu verfüge.

2. Es werden keine Kosten erhoben.
3. Der Beschwerdegegner hat der Beschwerdeführerin eine Parteientschädigung in der Höhe von Fr. 2'800.– (inkl. Barauslagen und MWST) zu bezahlen.
4. Gegen diesen Entscheid kann innert 30 Tagen seit der schriftlichen Eröffnung beim Schweizerischen Bundesgericht in Luzern Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten eingereicht werden.
5. Mitteilung an den Rechtsvertreter der Beschwerdeführerin (im Doppel), an den Rechtsdienst der Arbeitslosenkasse des Kantons Zug, an das Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zug sowie an das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO), Bern.

Zug, 5. April 2024

Im Namen der  
SOZIALVERSICHERUNGSRECHTLICHEN KAMMER  
Der Vorsitzende

Der Gerichtsschreiber

versandt am