

Rückforderung von Kurzarbeitsentschädigung: Hohe Anforderungen an die Arbeitszeiterfassung

Abstract

Zahlreiche Schweizer Unternehmen haben aufgrund der US-Zollpolitik Kurzarbeit eingeführt oder stehen kurz vor der Voranmeldung. Die Erfahrung aus den Pandemie-jahren zeigt, dass dabei einige Fallstricke bestehen, welche zu einer tieferen Entschädigung oder Rückforderungen führen können. Insbesondere die Anforderungen an eine betriebliche Arbeitszeitkontrolle haben sich in der Praxis als Stolperstein erwiesen. Bei der Einführung von Kurzarbeit drängt sich deshalb eine Prüfung und gegebenenfalls eine Anpassung des bisherigen Systems der Zeiterfassung auf. Unternehmen müssen für alle unter die Kurzarbeit fallenden Mitarbeiter eine täglich fortlaufende, zeitgleiche Arbeitszeiterfassung führen, die über die geleisteten Arbeitsstunden, die wirtschaftlich bedingten Ausfallstunden sowie über alle übrigen Absenzen Auskunft gibt. Das SECO prüft diese Voraussetzungen anlässlich nachträglicher Arbeitgeberkontrollen streng.

Inhaltsverzeichnis

1.	Erwartete Zunahme von Kurzarbeit	1
2.	Rückforderung zu Unrecht ausbezahlter Kurzarbeitsentschädigung	2
3.	Anforderungen an eine rechtsgenügende betriebliche Arbeitszeitkontrolle	4
a)	Allgemeine Voraussetzungen	5
b)	Täglich fortlaufende Arbeitszeiterfassung	5
c)	Zeitgleiche Erfassung / Unabänderlichkeit	6
d)	Fehlerhafte Zeiterfassung	6
e)	Jederzeitige Kontrollierbarkeit und Authentizität der Belege.....	7
f)	Aufbewahrungs- und Verwirkungsfrist	7
4.	Zusammenfassung	8

1. Erwartete Zunahme von Kurzarbeit

Die USA sind nach Ländern der bedeutendste Exportmarkt und weltweit der zweitwichtigste Warenhandelspartner der Schweiz. Die [Statistik des Aussenhandels der Schweiz 2024](#) beziffert das Total der Exporte in die USA auf rund CHF 65.3 Mrd. Die "America First Trade Policy" und der damit verbundene am 7. August 2025 in Kraft getretene länderspezifische Zusatzzoll für die Schweiz von 39% stellt viele Schweizer Unternehmen vor grosse wirtschaftliche Herausforderungen. Die Lage bleibt instabil: Am 18. August 2025 verkündete das Bureau of Industry and

Security eine Erweiterung des Geltungsbereichs der bestehenden Zusatzzölle von 50% für Stahl und Aluminium. Aufgrund der US-Zollpolitik und der damit einhergehenden anhaltenden wirtschaftspolitischen Unsicherheit ist ab dem dritten Quartal 2025 mit einem spürbaren Rückgang der wirtschaftlichen Aktivität zu rechnen: Die KOF prognostizierte im [Konjunkturbericht Sommer 2025](#) für das zwischenzeitlich eingetretene "Liberation Day"-Szenario, dass die Schweizer Wirtschaft eine kurze Rezession durchlaufen werde (S. 5).

Mit der in [Art. 31 ff.](#) des Arbeitslosenversicherungsgesetzes (AVIG; SR. 837.0) verankerten Kurzarbeitsentschädigung (KAE) steht Unternehmen in der Schweiz ein bewährtes Instrument zur Verhinderung von Kündigungen aufgrund von vorübergehenden und unvermeidbaren Beschäftigungseinbrüchen zur Verfügung. Das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) erachtet Arbeitsausfälle aufgrund einer direkten oder indirekten Betroffenheit durch die neu erhobenen US-Zölle grundsätzlich als ausserhalb des normalen Betriebsrisikos und folglich als anspruchsbegründend für die Einführung von Kurzarbeit ([SECO-Weisung 2025/02](#), S. 3). Die zuständige kantonale Amtsstelle (KAST) prüft im Einzelfall, inwiefern ein Betrieb von den US-Zöllen betroffen ist und ob ein Anspruch auf KAE besteht. Seit 1. April 2022 kommt nicht mehr das summarische, sondern das ordentliche Abrechnungsverfahren zur Anwendung. Betriebe müssen daher mit einem höheren administrativen Aufwand rechnen (s. [FAQ ordentliches Abrechnungsverfahren](#)).

Gemäss den [neusten Daten des SECO](#) (abgerechnete Kurzarbeit; Datenstand 31. August 2025) waren im Mai 2025 schweizweit 684 Betriebsabteilungen und total 12'166 Personen von Kurzarbeit betroffen. Diese Zahlen dürften sich im Verlaufe des Jahres wieder deutlich erhöhen. Ende Juli 2025 wurden für 1'044 Betriebsabteilungen Voranmeldungen genehmigt ([SECO](#)). Der Gesetzgeber hat bereits reagiert: Eine Kommissionsinitiative der SGK-S ([25.441](#)), wonach dem Bundesrat die Kompetenz eingeräumt werden soll, die Höchstbezugsdauer der KAE um zwölf anstatt um sechs Abrechnungsperioden befristet zu verlängern (Art. 35 Abs. 2 E-AVIG), wurde am 10. September vom Ständerat angenommen. Unternehmen könnten statt derzeit 18 neu bis zu 24 Monate lang KAE beziehen.

2. Rückforderung zu Unrecht ausbezahlter Kurzarbeitsentschädigung

Viele Unternehmen haben bereits während der Covid-19-Pandemie Erfahrungen mit der Anmeldung und Abrechnung von Kurzarbeit gemacht. Im April 2020 waren 156'261 Betriebsabteilungen und 1'341'373 Arbeitnehmer, über ein Viertel aller Beschäftigten in der Schweiz, betroffen. Dies führte zu ausbezahlter KAE von rund CHF 16 Mrd. In der Folge intensivierten das SECO und die Eidgenössische Finanzkontrolle (EFK) ihre Bemühungen zur Prüfung und Missbrauchsbekämpfung (vgl.

[Strategisches Prüfkonzept SECO](#), S. 11 ff.). Der Revisionsdienst des SECO lässt die Prüfungen durch externe Partner (Ernst & Young und PricewaterhouseCoopers) durchführen. Die [Ergebnisse](#) dieser Prüfungen lassen aufhorchen: Von 1'448 abgeschlossenen Prüfungen am Betrieb seit September 2020 resultierten lediglich 22% ohne Beanstandungen (was jedoch nicht bedeutet, dass fehlerfrei abgerechnet wurde; bei geringfügigen Beträgen wird auf eine Rückforderung verzichtet). In 9% lag Missbrauch vor und bei 69% wurden Fehler beanstandet (Stand 4. August 2025). Primär wurden bisher Fälle, welche auf Missbrauchsmeldungen (z. B. klare Hinweise auf einen Missbrauch, welche über die [Whistleblowing-Plattform der EFK](#) oder direkt der Arbeitslosenkasse gemeldet wurden) oder risikoorientierte Meldungen (mögliche Hinweise auf einen Missbrauch) basieren, behandelt; 47% der risikoorientierten Prüfungen sind noch ausstehend. Das Total der verfügbaren Rückforderungen beläuft sich bisher auf CHF 213.52 Mio. Dabei gilt es zu bedenken, dass dies lediglich die durch das SECO (TCRD) vorgenommenen Prüfungen betrifft. Zur Differenz zwischen der beantragten und ausbezahlten KAE sind keine Zahlen bekannt. Fehler können bereits durch die Arbeitslosenkassen im Rahmen der Abrechnung entdeckt werden und sich vorab auf die ausgerichtete KAE auswirken.

Nebst den Fällen von offensichtlichem Missbrauch, bei welchen das SECO auch Strafanzeige erstattet, ist ein Grossteil der Rückforderungen folglich auf Fehler der Unternehmen zurückzuführen. Die Fehler, welche einem unrechtmässigen Leistungsbezug zu Grunde liegen, sind vielfältiger Natur und unterlaufen in der Praxis nicht nur kleinen und mittleren, sondern auch grossen Unternehmen. Exemplarisch sind zu nennen:

- Verspätete Voranmeldung (die Einreichung muss spätestens 10 Tage vor Beginn der Kurzarbeit erfolgen; für den eService muss vorab eine Registrierung erfolgen, wobei ein Freischaltcode per Post versandt wird);
- Falsche Berechnung der Sollstunden in der Abrechnungsperiode (z.B. im Zusammenhang mit Feiertagen, Ferien oder der Karenzzeit);
- Falsche Berechnung der anrechenbaren Ausfallstunden (z.B. im Zusammenhang mit Krankheit, Unfall, Militärdienst oder Mutterschaft);
- Die Gleitzeitregelung wird, mit Ausnahme des Landesmantelvertrages für das schweizerische Bauhauptgewerbe ([LMV](#)), nur anerkannt, wenn bereits ein schriftliches Gleitzeitreglement besteht (s. [AVIG-Praxis KAE](#) B 10 ff.);
- Falsche Berechnung des massgebenden Verdiensts (z.B. im Zusammenhang mit dem 13. Monatslohn, Gratifikation, Spesen etc.);

- Abrechnung nicht anspruchsberechtigter Personen (Referenzalter erreicht, gekündetes Arbeitsverhältnis, Lehrverhältnis, befristetes Arbeitsverhältnis [sofern keine Kündigungsmöglichkeit], Temporär- und Leiharbeit, Arbeitnehmer hat Kurzarbeit nicht zugestimmt, Personen mit massgeblichem Einfluss auf die Entscheidungsfindung des Betriebs etc.);
- Nichtberücksichtigung von Personen, welche anspruchsberechtigt wären;
- Nichterreichen des Mindestausfalls von 10% Ausfallstunden im Betrieb pro Abrechnungsperiode;
- Arbeitsausfall nicht bestimmbar (Besonderheiten bei Personen, die eine Abrufs-, Gelegenheits- oder Aushilfstätigkeit ausüben und vom Arbeitgeber je nach Arbeitsanfall eingesetzt werden);
- Unkontrollierbarkeit der geltend gemachten Ausfallstunden (fehlende, falsche oder ungenügende Arbeitszeiterfassung).

Insbesondere bei der Abrechnung gibt es viele Besonderheiten zu berücksichtigen. Dass bei rund 70% der vor Ort geprüften Unternehmen Beanstandungen aufgrund von Fehlern erfolgten, ist jedoch erstaunlich. Eine Liste der von der Arbeitslosen-kasse stichprobenweise zu prüfenden Punkte findet sich unter Bst. J der [AVIG-Praxis KAE](#) (gültig ab 1. Juli 2025). Zu beachten ist, dass die Arbeitslosenkasse anhand der vom Arbeitgeber deklarierten Angaben lediglich prüft, ob die Anspruchsvoraussetzungen glaubhaft gemacht wurden. Eine detaillierte, systematische Kontrolle im Vorfeld der Auszahlung findet nicht statt. Eine solche wird erst nachträglich anlässlich einer Arbeitgeberkontrolle durchgeführt. Eine vorbehaltlose Ausrichtung von KAE über einen längeren Zeitraum löst daher keinen Vertrauensschutz aus und steht einer Rückforderung nicht entgegen (vgl. BVGer [B-6455/2024](#) vom 10. Juni 2025 E. 3.3.1; BVGer [B-4128/2024](#) vom 15. April 2025 E. 3.4 m.w.H.). Dass die Abrechnung und Auszahlung von KAE schnell und unbürokratisch erfolgen soll, schliesst nicht aus, dass anlässlich einer späteren Prüfung der Belege ein strenger Massstab angewandt wird. Eine spätere Überprüfung ist auch unter der Prämisse der Missbrauchsbekämpfung nötig.

3. Anforderungen an eine rechtsgenügli che betriebliche Arbeitszeitkontrolle

Besonders einschneidend für die betroffenen Unternehmen sind Fälle, bei welchen die ausgerichtete KAE vollständig aberkannt und zurückgefordert wird. Dies ist z.B. der Fall bei Nichterreichen der Mindestausfallstunden von 10% (z.B. aufgrund einer falschen Berechnung) oder wenn der Arbeitsausfall nicht genügend kontrollierbar

ist. Stellt sich anlässlich einer Arbeitgeberkontrolle heraus, dass keine rechtsgenüßliche betriebliche Arbeitszeitkontrolle vorliegt, qualifiziert der TCRD die KAE als zu Unrecht ausbezahlt und fordert diese zurück. Ein Blick in die [Entscheidungsbank](#) des Bundesverwaltungsgerichts zeigt, dass dies bereits bei manchen Unternehmen zu bösen Überraschungen (und vergeblichen Rechtsmittelverfahren) geführt hat. Nachstehend soll daher die Arbeitszeiterfassung unter dem Regime der Kurzarbeit näher beleuchtet werden:

a) Allgemeine Voraussetzungen

Die genügende Kontrollierbarkeit des Arbeitsausfalles setzt eine betriebliche Arbeitszeitkontrolle voraus (Art. 46b Abs. 1 AVIV). Diese Arbeitszeitkontrolle (z. B. Stempelkarten, Stundenrapporte, elektronisches Zeiterfassungssystem) muss täglich Auskunft geben über ([AVIG-Praxis KAE](#), B34):

- die geleisteten Arbeitsstunden inkl. allfälliger Mehrstunden,
- die wirtschaftlich bedingten Ausfallstunden sowie
- über alle übrigen Absenzen wie z. B. Ferien, Krankheit, Unfall oder Militärdienst.

Dem Erfordernis der rechtsgenüßlichen betrieblichen Arbeitszeitkontrolle wird gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung ausschliesslich mit einer täglich fortlaufenden, zeitgleichen Arbeitszeiterfassung der von der Kurzarbeit betroffenen Mitarbeitenden Genüge getan ([BGE 150 V 249](#) E. 5.1.2; [BGer 8C 276/2019](#) vom 23. August 2019 E. 5.1).

b) Täglich fortlaufende Arbeitszeiterfassung

Unter einer täglich fortlaufenden Arbeitszeiterfassung versteht man ein System, bei welchem die tatsächlich geleisteten Arbeitszeiten für jeden einzelnen Tag und Arbeitnehmer in hinreichend verlässlichen Belegen wie Zeiterfassungskarten, Stunden-, Regie- oder Reiserapporten stetig festgehalten werden. Die gearbeiteten Stunden können elektronisch, mechanisch oder von Hand erfasst werden. Wesentlich ist, dass die Dokumentierung ausreichend detailliert ist und zeitgleich erfolgt.

Auch bei fixen Arbeitszeiten muss eine Arbeitszeiterfassung geführt werden. Gemäss der Rechtsprechung ist der blosser Hinweis auf fixe Arbeitszeiten beziehungsweise Blockzeiten, die einzuhalten waren und auch eingehalten worden sind, nicht ausreichend, da es in der Situation der Kurzarbeit wahrscheinlich ist, dass an einzelnen Tagen weniger oder mehr gearbeitet wird, um Restarbeiten zu verhindern.

Es genügt auch nicht, wenn der Arbeitgeber lediglich eine An- und Abwesenheitskontrolle führt oder nachträglich eine Zusammenstellung der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden erstellt.

Ebenfalls zu beachten ist, dass auch für Mitarbeiter, für welche gemäss dem Arbeitsgesetz keine oder nur eine eingeschränkte Pflicht zur Arbeitszeiterfassung besteht (vgl. [Art. 3 ArG](#) sowie [Art. 73a](#) und [73b ArGV 1](#)), unter dem Regime der Kurzarbeit eine rechtsgenügende Zeiterfassung zu führen ist.

c) Zeitgleiche Erfassung / Unabänderlichkeit

Die Rechtsprechung verlangt eine "echtzeitliche" bzw. "zeitgleiche" Arbeitszeiterfassung (BGer 8C_276/2019 vom 23. August 2019 E. 5.1; BVGer B-3793/2024 vom 18. August 2025 E. 4.8 m.w.H.) Damit gemeint ist eine Arbeitszeiterfassung deren Einträge nachträglich nicht beliebig abgeändert werden können, ohne dass dies vermerkt wird.

Das SECO sowie das Bundesverwaltungsgericht erachteten z.B. die Erfassung der Abweichungen von fixen Arbeitszeiten durch die Personalverantwortliche in einer Excel-Tabelle als ungenügende betriebliche Arbeitszeitkontrolle (BVGer [B-1097/2024](#) vom 30. Juli 2015 E 2.8; die unrechtmässig bezogenen Versicherungsleistungen beliefen sich auf CHF 1'219'787.80). Pro Mitarbeiter erstellte, undatierte und nicht unterschriebene Monatsübersichten bzw. Zeiterfassungslisten (tabellarische Zusammenfassung von Rapporten) genügten den Anforderungen nicht (BVGer [B-2855/2023](#) vom 15. August 2024 E. 2.13). Ein Arbeitgeber, welcher sich auf mittels Fahrtschreiber erfasste Arbeits-, Lenk- und Ruhezeit berief, scheiterte schliesslich vor Bundesgericht und musste CHF 509'612.90 rückerstatten sowie total CHF 18'000.00 an Gerichtskosten bezahlen (BGer [8C 37/2024](#) vom 10. Oktober 2024; BVGer [B-4138/2021](#) vom 11. Dezember 2023). Auch Ausdrucke eines (unvollständigen) Outlook-Kalenders genügten nicht, insbesondere weil nicht ersichtlich gewesen sei, wer zu welchem Zeitpunkt gestützt auf welche Grundlagen Einträge erstellt hat (BVGer [B-3793/2024](#) vom 18. August 2025 E. 4.11).

d) Fehlerhafte Zeiterfassung

Eine Arbeitszeitkontrolle kann im Zusammenhang mit der Prüfung eines Arbeitsausfalls nur beweistauglich sein, wenn sie, abgesehen von einzelnen Fehlern, die immer vorkommen können, keine Unstimmigkeiten aufweist. Bei systematisch auftretenden Fehlern in der Arbeitszeitkontrolle gilt der Arbeitszeitausfall als nicht erstellt und die Antragstellenden haben keinen Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung ([BVGE 2021 V/2](#) E. 3.5.2).

Selbst bei Bestehen einer Arbeitszeitkontrolle im Betrieb, können andere, davon abweichende betriebliche Unterlagen zu einer Rückforderung führen. Bei einer Kino-Betreiberin führten beispielsweise für das SECO nicht plausibel nachvollziehbare Differenzen zwischen dem Zeiterfassungs- und dem POS-Kassensystem (Ein- bzw. Ausloggzeiten) dazu, dass das Erfordernis der genügenden Kontrollierbarkeit vereinzelt als nicht erfüllt erachtet wurde, da nicht zuverlässig festgestellt werden konnte, ob und in welchem Umfang gearbeitet wurde (BVGer [B-2803/2024](#) vom 19. Juni 2025 E. 4.9).

e) Jederzeitige Kontrollierbarkeit und Authentizität der Belege

Anlässlich einer Arbeitgeberkontrolle muss sich für das Kontrollorgan anhand der verfügbaren Unterlagen zu einem beliebigen Zeitpunkt ein hinlänglich klares Bild über die genauen Arbeitszeiten jedes Arbeitnehmenden und den wirtschaftlich bedingten Arbeitsausfall ergeben: Für jeden einzelnen Tag und Mitarbeiter muss die geleistete Arbeitszeit überprüfbar sein.

Fehlen geeignete Unterlagen zum Arbeitszeitznachweis, können diese nicht durch nachträgliche Befragung der betroffenen Arbeitnehmer oder anderer Personen ersetzt werden. Dokumente, die erst nachträglich erstellt wurden, stellen grundsätzlich keine rechtsgenügende Arbeitszeiterfassung dar. Die Beweislast für den Arbeitsausfall obliegt dem Arbeitgeber.

Das SECO sowie das Bundesverwaltungsgericht stellen hohe Anforderungen an die Authentizität der Belege, insbesondere wenn solche anlässlich der Arbeitgeberkontrolle nicht vorgelegt werden können und nachgereicht werden. Ob nachgereichte Dokumente generell "offensichtlich" authentisch zu sein haben, um berücksichtigt werden zu können, wie dies das SECO und Bundesverwaltungsgericht fordern, hat das Bundesgericht offengelassen (BGE 150 V 249 E. 5.2; s.a. BVGer B-109/2024 vom 30. Juli 2025 E. 2.6 und 2.7 m.w.H.).

f) Aufbewahrungs- und Verwirkungsfrist

Der Arbeitgeber hat die Unterlagen über die Arbeitszeitkontrolle während fünf Jahren aufzubewahren ([Art. 46b Abs. 2 AVIV](#)). Es empfiehlt sich, sämtliche Belege derart aufzubewahren, dass diese auch anlässlich einer überraschend und kurzfristig angekündigten Arbeitgeberkontrolle gleichentags vorgewiesen werden können. Das SECO bzw. die beauftragten Prüfungsunternehmen lassen anlässlich der Kontrolle jeweils eine Bestätigung unterzeichnen, worin seitens der kontrollierten Arbeitgeber erklärt wird, dass keine anderen betrieblichen Unterlagen zur Plausibilisierung der geleisteten Arbeitsstunden vorhanden seien. Bei nachgereichten

Belegen liegt dann der Vorwurf nahe, diese erfüllten die Anforderung der "offensichtlichen Authentizität" nicht.

Gemäss [Art. 25 Abs. 2](#) des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG) erlischt der Rückforderungsanspruch nach Ablauf von drei Jahren nach der Kenntnis über sämtliche für die Ermittlung der Rückforderung wesentlichen Umstände durch die Versicherungseinrichtung (z.B. ab Datum der Arbeitgeberkontrolle; vgl. [Weisung AVIG RVEI](#), A13). Die absolute Verwirkungsfrist tritt für jede Abrechnungsperiode (Monat) fünf Jahre nach deren Auszahlung (Valutadatum) ein.

4. Zusammenfassung

Bei der Einführung von Kurzarbeit gibt es diverse Stolpersteine, welche zu einer Rückforderung von ausbezahlter Kurzarbeitsentschädigung führen können. Viele Unternehmen sind an den im Rahmen der Kurzarbeit geltenden Anforderungen an die Arbeitszeiterfassung gescheitert und sahen sich nach einer Arbeitgeberkontrolle mit hohen Rückforderungen konfrontiert. Auf die entsprechenden Voraussetzungen gilt es folglich ein besonderes Augenmerk zu legen. Unternehmen tun gut daran, die von den Kassen zur Verfügung gestellten Unterlagen sorgfältig zu studieren, die Zeiterfassung und Abrechnung genau zu prüfen und gegebenenfalls bereits vor der Voranmeldung Unterstützung, z.B. durch einen mit der Materie vertrauten Treuhänder, beizuziehen.

Weitere Informationen zur Kurzarbeit finden sich online:

- [eService Voranmeldung Kurzarbeit](#);
- [arbeit.swiss/KAE Normalfall](#);
- [KAE US-Zölle](#);
- [Weisungen und AVIG-Praxis](#);
- [Amt für Arbeit Kanton Zürich](#)

11. September 2025 | Johannes Lehmann