



**Entscheid des Kantonsgerichts Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht**

vom 2. September 2021 (715 21 32 / 234)

---

**Arbeitslosenversicherung**

**Ablehnung des Anspruchs auf Kurzarbeit: Bestehen konkrete Anhaltspunkte, dass ein Arbeitgeber die Kurzarbeit als Vorstufe einer geplanten Betriebsschliessung einführt, ist die Anspruchsvoraussetzung des vorübergehenden Arbeitsausfalls und der Arbeitsplatzhaltung nicht mehr erfüllt. Eine mit Räumungs- und Umzugsarbeiten verbundene Betriebsaufgabe gehört ausserdem grundsätzlich zu einem normalen weil vorhersehbaren Betriebsrisiko.**

\_\_\_\_\_  
Besetzung                      Präsidentin Doris Vollenweider, Kantonsrichter Daniel Noll, Kantons-  
   richterin Susanne Afheldt, Gerichtsschreiber Stephan Paukner

\_\_\_\_\_  
Parteien                      **A.\_\_\_\_\_ GmbH**, Beschwerdeführerin

gegen

**KIGA Baselland**, Ergänzende Massnahmen ALV, Güterstrasse 107,  
4133 Pratteln, Beschwerdegegnerin

\_\_\_\_\_  
Betreff                      Kurzarbeitsentschädigung

A. Die A.\_\_\_\_\_ GmbH hat den Gasthof B.\_\_\_\_\_ in C.\_\_\_\_\_ betrieben, als das Restaurant im März 2020 aufgrund der bundesrätlichen Massnahmen als Folge der Corona-Pandemie schlies-

sen musste. Mit Voranmeldung vom 17. März 2020 hat sie beim KIGA Baselland (KIGA) die Einführung von Kurzarbeit für zwei ihrer Mitarbeiterinnen angemeldet und für die voraussichtliche Dauer vom 20. März bis 19. Juni 2020 um Bewilligung zur Ausrichtung von Kurzarbeitsentschädigungsleistungen (KAE) ersucht. Mit Verfügung vom 20. März 2020 hat das KIGA das Gesuch gutgeheissen. Aufgrund der bundesrätlichen Verlängerung der Kurzarbeitsfrist hat es in der Folge seine Gutheissung vom 20. März 2020 mit Verfügung vom 22. Juni 2020 von Amtes wegen in Wiedererwägung gezogen und auch für den Zeitraum bis 31. August 2020 keinen Einspruch gegen das Kurzarbeitsgesuch erhoben.

B. Nachdem am 1. Juli 2020 in der regionalen Presse ein Zeitungsartikel erschienen war, wonach die Betreiber des Gasthofs B.\_\_\_\_ nach einem Rechtsstreit mit der Eigentümerin der Liegenschaft den Betrieb des Gasthofs nach dem Lockdown nicht wiederaufgenommen hätten sondern ausgezogen seien, um ab Juli 2020 das Restaurant D.\_\_\_\_ in E.\_\_\_\_ zu übernehmen, hat das KIGA die Gesuchstellerin mit Schreiben vom 10. Juli 2020 aufgefordert, zu den Einzelheiten der Betriebsschliessung in C.\_\_\_\_ Stellung zu nehmen. Mit Schreiben vom 13. Juli 2020 hat die Gesuchstellerin dem KIGA mitgeteilt, dass die Beendigung des Pachtverhältnisses in C.\_\_\_\_ bereits seit 25. November 2019 festgestanden habe und dass eine Wiederaufnahme des Betriebs in C.\_\_\_\_ am 11. Mai 2020 im Hinblick auf den bevorstehenden Umzug nach E.\_\_\_\_ per 1. Juli 2020 wirtschaftlich nicht sinnvoll gewesen wäre. Den beiden Mitarbeiterinnen sei mittlerweile am 25. Mai 2020 per Ende Juni 2020 gekündigt worden.

C. Mit neuer Verfügung vom 3. August 2020 ist das KIGA in der Folge auf seine Verfügung vom 22. Juni 2020 zurückgekommen und hat die Bewilligung zur Ausrichtung von KAE neu auf den Zeitraum vom 17. März bis 10. Mai 2020 beschränkt. Zur Begründung hat es im Wesentlichen ausgeführt, dass die vom Arbeitgeber verursachten Betriebsunterbrüche für Aufräum- und Umzugsarbeiten zum normalen Betriebsrisiko gehören würden. Folglich sei seit der Aufhebung der pandemiebedingten Schliessung ab 11. Mai 2020 kein anrechenbarer Arbeitsausfall mehr gegeben. Eine gegen diese Verfügung erhobene Einsprache hat die Einspracheinstanz des KIGA mit Entscheid vom 12. Januar 2021 abgewiesen.

D. Gegen diesen Einspracheentscheid hat die A.\_\_\_\_ GmbH mit Eingabe vom 19. Januar 2021 Beschwerde beim Kantonsgericht des Kantons Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht (Kantonsgericht), erhoben und sinngemäss beantragt, es sei ihr die Ausrichtung von KAE für die beiden Mitarbeiterinnen bis Ende Mai 2020 zu bewilligen. Zur Begründung hat sie im Wesentlichen vorgebracht, dass der Domizilwechsel des Restaurants schon vor der Corona-Krise geplant gewesen sei. Eine Wiedereröffnung des Gasthofs B.\_\_\_\_ ab Mitte Mai 2020 wäre betriebswirtschaftlich völlig unrentabel und mit grossen Risiken verbunden gewesen, da der notwendige Aufwand für Food-Bestellungen während der noch möglichen Betriebszeit von lediglich drei bis vier Wochen unter den erschwerten Corona-Bedingungen nur schwer zu kalkulieren und daher unverhältnismässig hoch gewesen wäre. Auch das Wiederhochfahren der maroden Kühlanlage hätte voraussichtlich zu weiteren Kosten geführt und vermutlich weitere Auseinandersetzungen mit dem Vermieter zur Folge gehabt. Aus diesen Gründen habe man sich entschlossen, das Restaurant B.\_\_\_\_ im Mai 2020 nicht mehr zu öffnen und stattdessen kleinere Caterings

durchzuführen, ältere Stammkunden gelegentlich mit Essen zu versorgen und mit den Vorbereitungen für den aufwändigen Umzug zu beginnen.

E. Mit Vernehmlassung vom 12. März 2021 beantragte das KIGA die Abweisung der Beschwerde. Zur Begründung hielt es im Wesentlichen fest, dass der Wegzug und die damit verbundene Betriebsschliessung des Gasthofs B.\_\_\_\_\_ bereits seit November 2019 geplant und damit vorhersehbar gewesen sei. Der Wegzug sei nicht aus betriebswirtschaftlichen Gründen, sondern aufgrund von Uneinigkeiten mit der Eigentümerschaft erfolgt. Damit sei der geltend gemachte Arbeitsausfall im Gasthof B.\_\_\_\_\_ ab dem 11. Mai 2020 nicht auf die Pandemie, sondern einzig auf die Betriebsschliessung per Ende Juni 2020 und die damit verbundenen Umstände als typische Betriebsrisiken in Form von Räumungs- und Umzugsarbeiten sowie von Unsicherheiten hinsichtlich der Essensbestellungen für die davorliegenden Wochen zurückzuführen gewesen. Ausserdem sei der Arbeitsausfall ab 11. Mai 2020 mit Blick auf die äusserst kurze Dauer, für welche vor der bereits seit längerem beschlossenen Betriebsschliessung noch KAE beantragt worden sei, als nicht mehr vorübergehend zu betrachten.

Das Kantonsgericht zieht **i n E r w ä g u n g** :

1. Gemäss Art. 100 Abs. 3 des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIG) vom 25. Juni 1982 kann der Bundesrat die örtliche Zuständigkeit des kantonalen Versicherungsgerichts in Abweichung von Art. 58 des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG) vom 6. Oktober 2000 regeln. Laut Art. 128 Abs. 2 der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIV) vom 31. August 1983 ist für die Beurteilung von Beschwerden gegen Verfügungen und Einspracheentscheide einer kantonalen Amtsstelle das Versicherungsgericht desselben Kantons zuständig. Anfechtungsobjekt des vorliegenden Verfahrens bildet ein Einspracheentscheid, den das KIGA als kantonale Amtsstelle im Sinne von Art. 85 AVIG erlassen hat, sodass die örtliche Zuständigkeit des Kantonsgerichts zu bejahen ist. Laut § 54 Abs. 1 lit. a des Gesetzes über die Verfassungs- und Verwaltungsprozessordnung (VPO) vom 16. Dezember 1993 beurteilt das Kantonsgericht als Versicherungsgericht als einzige gerichtliche Instanz des Kantons Beschwerden gegen Einspracheentscheide der Versicherungsträger gemäss Art. 56 ATSG. Es ist somit auch sachlich zur Behandlung der vorliegenden Beschwerde zuständig. Auf die beim sachlich und örtlich zuständigen Gericht form- und fristgerecht eingereichte Beschwerde ist demnach einzutreten.

2. Gemäss Art. 53 Abs. 1 ATSG ist der Versicherungsträger verpflichtet, mittels sogenannter prozessualer Revision auf eine formell rechtskräftige Verfügung oder auf einen formell rechtskräftigen Einspracheentscheid zurückzukommen, wenn nach deren bzw. dessen Erlass erhebliche neue Tatsachen entdeckt oder Beweismittel aufgefunden werden. Neu und erheblich ist eine Tatsache, wenn sie zur Zeit der Erstbeurteilung zwar bereits bestanden hat, der sich darauf berufenden Partei aber unverschuldeterweise nicht bekannt war oder die neue Tatsache unbewiesen geblieben ist, und wenn davon ausgegangen werden muss, dass der ursprüngliche Entscheid bei Kenntnis der bisher unentdeckt gebliebenen Tatsache anders ausgefallen wäre (BGE 143 V

105 E. 2.3). Betrifft der Revisionsgrund eine materielle Anspruchsvoraussetzung, deren Beurteilung massgeblich auf Elementen beruht, die notwendigerweise Ermessenszüge aufweisen, so ist eine vorgebrachte neue Tatsache dennoch zu berücksichtigen, sofern die entscheidende Behörde ihr Ermessen wegen eines neu erhobenen Befundes bereits im ursprünglichen Verfahren zwingend hätte anders ausüben und infolgedessen zu einem anderen Ergebnis hätte gelangen müssen (Urteil des Bundesgerichts vom 1. Mai 2020, 8C\_206/2020, E. 4.1 mit Hinweisen).

3. Dem Kantonsgericht kommt in Sozialversicherungssachen eine vollständige Überprüfungsbefugnis zu. Es ist in der Beweiswürdigung frei (§ 57 VPO in Verbindung mit Art. 61 Satz 1 ATSG; Art. 61 lit. c ATSG). Die Verwaltung als verfügende Instanz und im Beschwerdefall das Gericht dürfen eine Tatsache nur dann als bewiesen annehmen, wenn sie von ihrem Bestehen überzeugt sind (RENÉ RHINOW/HEINRICH KOLLER/CHRISTINA KISS/DANIELA THURNHERR/DENISE BRÜHL-MOSER, Öffentliches Prozessrecht, 3. Auflage, Basel 2014, N 999). Im Sozialversicherungsrecht hat das Gericht seinen Entscheid, sofern das Gesetz nicht etwas Abweichendes vorsieht, nach dem Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit zu fällen. Die blosser Möglichkeit eines bestimmten Sachverhalts genügt den Beweisanforderungen nicht. Das Gericht hat vielmehr jener Sachverhaltsdarstellung zu folgen, die es von allen möglichen Geschehensabläufen als die wahrscheinlichste würdigt (BGE 126 V 360 E. 5b mit Hinweisen).

4.1 Am 20. März 2020 hat der Bundesrat ein Paket mit diversen pandemiebedingten Verordnungsänderungen verabschiedet, so unter anderem die Verordnung über Massnahmen im Bereich der Arbeitslosenversicherung im Zusammenhang mit dem Coronavirus (Covid-19-Verordnung Arbeitslosenversicherung). Diese Verordnung wurde rückwirkend per 17. März 2020 in Kraft gesetzt (Art. 9 Abs. 1 Covid-19-Verordnung Arbeitslosenversicherung) und brachte in Bezug auf die Kurzarbeit nebst einem Wegfall von Karenztagen insbesondere eine Ausdehnung des Anspruches auf arbeitgeberähnliche Personen gemäss Art. 31 Abs. 3 AVIG mit sich, welche allerdings bis 31. Mai 2020 befristet wurde. Ab 1. Juni 2020 bestand für Personen in arbeitgeberähnlicher Stellung sodann ein bis 16. September 2020 befristeter, pandemiebedingter Anspruch auf Erwerbsersatzentschädigung (Art. 2 Abs. 3<sup>ter</sup> Verordnung über Massnahmen bei Erwerbsausfall im Zusammenhang mit dem Coronavirus [Covid-19-Verordnung Erwerbsausfall] in der Fassung vom 1. Juli 2020). Auch wenn die Ansprüche auf KAE pandemiebedingt ausgeweitet worden sind, spielen diese spezialgesetzlichen Bestimmungen im vorliegenden Fall jedoch keine Rolle. Hintergrund bildet der Umstand, dass die Beschwerdeführerin einen Anspruch auf KAE für Mitarbeitende erhoben hat, welche nicht unter den Personenkreis gemäss Art. 31 Abs. 3 AVIG fallen. Die strittige Frage betreffend den Anspruch auf KAE ist mithin auf der Grundlage der ordentlichen Bestimmungen des AVIG zu beurteilen.

4.2 Das AVIG bezweckt mit dem Instrument der KAE, versicherten Personen Erwerbsausfälle zu ersetzen, welche sie aufgrund der Anordnung des Arbeitgebers erleiden, vorübergehend die betriebliche Arbeitszeit reduzieren zu müssen. Die KAE hat deshalb stets nur vorübergehenden Charakter. Hintergrund bildet der präventive Charakter, Entlassungen zu verhindern und die Arbeitsplätze zu erhalten. Ein Anspruch auf KAE besteht deshalb nur, wenn verschiedene Voraussetzungen erfüllt sind. In sachlicher Hinsicht ist zunächst Art. 31 Abs. 1 lit. b AVIG zu beachten. Demnach besteht Anspruch auf KAE nur dann, wenn der Arbeitsausfall anrechenbar ist

(Art. 31 Abs. 1 lit. b AVIG). Anrechenbar ist ein allfälliger Anspruch unter anderem dann, wenn er auf wirtschaftliche Gründe zurückzuführen und unvermeidbar ist (Art. 32 Abs. 1 lit. a AVIG). Ein auf wirtschaftliche Gründe zurückzuführender und an sich grundsätzlich anrechenbarer Arbeitsausfall gilt jedoch dann nicht als anrechenbar, wenn er branchen-, berufs- oder betriebsüblich ist oder durch saisonale Beschäftigungsschwankungen verursacht wird (Art. 33 Abs. 1 lit. b AVIG). Damit will das Gesetz vor allem regelmässig wiederkehrende Arbeitsausfälle von der KAE ausschliessen (BGE 121 V 374 E. 2a, 119 V 358 E. 1a, je mit Hinweisen). Ebenfalls 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; ARV 2004 Nr. 5 S. 58 E. 2.1). Die Rechtsprechung legt den Begriff der wirtschaftlichen Gründe mit Blick auf den präventiven Charakter der KAE sehr weit aus und versteht darunter sowohl strukturelle als auch konjunkturelle Gründe und nicht nur den Rückgang der Nachfrage nach den normalerweise von einem Betrieb angebotenen Gütern und Dienstleistungen (ARV 2004 S. 128 E. 1.3, 2000 Nr. 10 S. 56 E. 4a, je mit Hinweisen). Mit dem normalen Betriebsrisiko im Sinne von Art. 33 Abs. 1 lit. a 2. Satzteil AVIG sind nur „gewöhnliche“ 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 allgemein gültigen Massstab bemessen werden, sondern ist rechtsprechungsgemäss in jedem Einzelfall aufgrund der mit der spezifischen Betriebstätigkeit verbundenen besonderen Verhältnisse zu bestimmen (BGE 119 V 500 E. 1 mit Hinweisen).

4.3 Anspruch auf KAE besteht im Weiteren nur dann, wenn der Arbeitsausfall voraussichtlich vorübergehend ist und erwartet werden darf, dass durch Kurzarbeit die Arbeitsplätze erhalten werden können (Art. 31 Abs. 1 lit. d AVIG). Voraussichtlich nur vorübergehend ist ein Arbeitsausfall dann, wenn mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit gesagt werden kann, dass die von der KAE betroffenen Arbeitnehmenden innert nützlicher Frist wieder voll beschäftigt werden (THOMAS NUSSBAUMER, Arbeitslosenversicherung, in: Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht, 2. Aufl. Basel 2007, N 470). Beim Entscheid, ob auch diese Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind, ist von der Vermutung auszugehen, dass ein Arbeitsausfall wahrscheinlich vorübergehender Natur sein wird und die Arbeitsplätze durch die Einführung von KAE erhalten werden können. Dies gilt allerdings nur solange, als nicht hinreichende Anhaltspunkte die gegenteilige Schlussfolgerung zulassen. Auch das Erfordernis des vorübergehenden Arbeitsausfalls kann nicht allgemein gültig, beispielsweise anhand einer festen zeitlichen Beschränkung, umschrieben werden, sondern muss ebenfalls unter Berücksichtigung der jeweils massgeblichen Umstände konkretisiert werden. Bestehen konkrete Anhaltspunkte, dass ein Arbeitgeber die Kurzarbeit als Vorstufe einer geplanten Betriebsschliessung einführt, ist die Anspruchsvoraussetzung des vorübergehenden Arbeitsausfalls und der Arbeitsplatzerhaltung jedoch nicht mehr erfüllt (AVIG-Praxis KAE in der ab 1. Januar 2021 geltenden Fassung, Staatssekretariat für Wirtschaft seco, Randziffern B20-23). Eine Beurteilung des Anspruchs auf KAE im Wissen um eine bevorstehende Betriebsschliessung hat deshalb unweigerlich eine Ablehnung des Anspruchs auf KAE zur Folge (Urteil des Versicherungsgerichts des Kantons St. Gallen vom 16. März 2010, AVI 2009/54, E. 5.2).

4.4 Beschäftigte, deren normale Arbeitszeit verkürzt oder deren Arbeit ganz eingestellt ist, haben ausserdem nur dann Anspruch auf KAE, wenn ihr Arbeitsverhältnis nicht gekündigt ist

(Art. 31 Abs. 1 lit. c AVIG). Mit dieser Vorschrift wird sichergestellt, dass Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber nicht die Lohnzahlung während der Kündigungsfrist auf die Arbeitslosenversicherung abwälzen und die Kurzarbeit tatsächlich der Erhaltung von Arbeitsplätzen dient (Botschaft des Bundesrates zu einem neuen Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung vom 2. Juli 1980; BBl 1980 III 591). Überdies fehlt Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis gekündigt ist, ein stichhaltiger Grund für eine Zustimmung zur Verkürzung ihrer Arbeitszeit (GERHARD GERHARDS, Kommentar zum Arbeitslosenversicherungsgesetz, Band I, Bern und Stuttgart 1987, N. 23 ff. zu Art. 31).

5.1 Vorliegend unstrittig geblieben ist der Anspruch auf KAE für die Zeit während der vom Bundesrat pandemiebedingt angeordneten Betriebsschliessung vom 17. März 2020 bis 10. Mai 2020. Unstrittig ist weiter, dass die per Ende Juni 2020 gekündigten Mitarbeiterinnen während der Kündigungsfrist vom 1. bis 30. Juni 2020 keinen Anspruch auf KAE besitzen (oben, E. 4.3). Zwischen den Parteien unbestritten geblieben ist schliesslich auch die Tatsache, dass die Beschwerdeführerin ihren Restaurationsbetrieb im Gasthof B.\_\_\_\_ in C.\_\_\_\_ ab 11. Mai 2020 nach der Aufhebung des Lockdowns grundsätzlich wieder hätte aufnehmen können. Strittig und zu prüfen ist deshalb einzig, ob sie die Voraussetzungen zum Bezug von KAE für ihre zwei Mitarbeiterinnen während der Zeitspanne vom 11. bis zum 31. Mai 2020 erfüllt. Sie macht in diesem Zusammenhang geltend, dass sich die Wiedereröffnung des Gasthofs B.\_\_\_\_ für nur wenige Wochen kurz vor der schon längst beschlossenen Betriebsverlegung nach E.\_\_\_\_ wirtschaftlich nicht gelohnt hätte.

5.2 Eine mit Räumungs- und Umzugsarbeiten verbundene Betriebsaufgabe gehört grundsätzlich zu einem normalen weil vorhersehbaren Betriebsrisiko. Dies gilt umso mehr, wenn wie im vorliegenden Fall ein Betrieb nicht nur aufgegeben, sondern ein Pachtverhältnis für einen neuen Betrieb eingegangen wird. Gemäss der in der Beschwerdebegründung bestätigten Darstellung im Beitrag der regionalen Presse vom 1. Juli 2020 erfolgte der Wegzug der Beschwerdeführerin denn auch nicht etwa aus betriebswirtschaftlichen Gründen, sondern aufgrund langjähriger Differenzen mit der Eigentümerin des Gasthofs B.\_\_\_\_. Entsprechend wurde bereits im November 2019 die vorzeitige Auflösung des Mietverhältnisses per Ende Juni 2020 vereinbart und per anfangs Juli 2020 nahtlos ein neuer Betrieb in E.\_\_\_\_ übernommen. Aus dem Schreiben der Beschwerdeführerin vom 8. Mai 2020 geht sodann hervor, dass die störanfällige Kühlanlage mangelbedingt seit dem 11. März 2020 ausgeschaltet geblieben war. Der geltend gemachte Arbeitsausfall im Gasthof B.\_\_\_\_ ab 11. Mai 2020 ist damit nicht auf die Pandemie, sondern einzig auf den Wegzug bzw. die Betriebsschliessung per Ende Juni 2020 zurückzuführen. Dies scheint auch die Beschwerdeführerin anzuerkennen. So verlangt sie in ihrer Beschwerde lediglich Leistungen bis zum Beginn der umzugsbedingten Räumungsarbeiten Ende Mai 2020. Sie bringt vor, dass bis Ende Mai nur noch Catering-Aufträge angenommen und lediglich Stammkunden mit Essen versorgt worden seien, da sich ein Vollbetrieb während der noch kurzen Zeit bis zum Umzug nach E.\_\_\_\_ nicht mehr gelohnt hätte. Auch wenn die Beschwerdeführerin so oder anders mit Umzugs- und Räumungsarbeiten konfrontiert gewesen wäre, ist nicht auszuschliessen, dass ohne die pandemiebedingte Betriebsschliessung noch vor dem 11. Mai 2020 der Gasthof B.\_\_\_\_ hypothetisch allenfalls bis Ende Mai 2020 im Vollbetrieb weitergeführt worden wäre. Insofern be-

steht zumindest eine teilkausale Verknüpfung zwischen den bundesrätlichen Pandemiemassnahmen und dem Verzicht der Beschwerdeführerin auf eine Wiederaufnahme des Vollbetriebs bis Ende Mai 2020. Dennoch stellt der von der Beschwerdeführerin zu verantwortende Entscheid, den Betrieb nur noch reduziert weiterzuführen, keinen wirtschaftlichen Grund im Sinne von Art. 32 Abs. 1 lit. a AVIG dar. Die nur noch reduzierte Weiterführung bis Ende Mai 2020 lag letztlich vielmehr in der Risikosphäre des alten Betriebs und damit im Bereich der Beschwerdeführerin selbst. Infolge des Verzichts auf eine Wiederaufnahme des Vollbetriebs kann jedenfalls nicht gesagt werden, der Arbeitsausfall sei objektiv unvermeidbar gewesen, wie dies aber gemäss Art. 33 Abs. 1 lit. a, 2. Satzteil AVIG für den Bezug von KAE vorausgesetzt wäre.

5.3 Wie oben dargelegt (E. 4.2) besteht ein Anspruch auf KAE ausserdem nur dann, wenn der Arbeitsausfall voraussichtlich vorübergehender Natur ist und erwartet werden kann, dass durch die KAE die von einem Arbeitsausfall betroffenen Arbeitsplätze erhalten werden können. Im hier vorliegenden Fall ist diese Voraussetzung klarerweise nicht erfüllt. Nachdem die Schliessung des Gasthofs B.\_\_\_\_ per Ende Juni 2020 nachweislich bereits am 25. November 2019 beschlossen worden war (vgl. Antworten der Beschwerdeführerin zur amtlichen Erkundigung des KIGA vom 10. Juli 2020; mietrechtliche Aufhebungsvereinbarung zwischen der Beschwerdeführerin und der Eigentümerin des Gasthofs B.\_\_\_\_ vom 25. bzw. 26. November 2019), bestand der Schliessungsentscheid noch vor und damit unabhängig von der Corona-Pandemie bzw. den in der Folge angeordneten Schliessungsmassnahmen des Bundesrates. Den beiden betroffenen Mitarbeiterinnen wurde in der Folge am 25. Mai 2020 per Ende Juni 2020 gekündigt (vgl. Kündigungen vom 25. Mai 2020). Damit kann offensichtlich nicht von einem voraussichtlich nur vorübergehenden Arbeitsausfall und vor allem nicht von einer zu erwartenden Erhaltung der betroffenen Arbeitsplätze gesprochen werden. In jenen Fällen, in welchen konkrete Anhaltspunkte bestehen, dass die Arbeitgeberin die KAE als Vorstufe einer geplanten Betriebsschliessung einführt, sind die Anspruchsvoraussetzungen des nur vorübergehenden Arbeitsausfalls und der Arbeitsplatzhaltung gemäss Art. 31 Abs. 1 lit. d AVIG nicht mehr erfüllt. Erhält die kantonale Amtsstelle Kenntnis von einer Betriebsschliessung, hat sie deshalb zu prüfen, ob sie aufgrund neuer Erkenntnisse im Rahmen einer prozessualen Revision (oben, E. 2) auf ihren bisherigen Entscheid zurückkommen muss (AVIG-Praxis KAE in der ab 1. Januar 2021 geltenden Fassung, Staatssekretariat für Wirtschaft seco, Randziffern B20-23). Genau diese Konstellation liegt hier vor, nachdem das KIGA im Nachgang zu seiner Bewilligung vom 22. Juni 2020 erst durch die regionale Presse vom 1. Juli 2020, seine in der Folge getätigten Erkundigungen sowie durch die nachträglichen Informationen der Beschwerdeführerin (vgl. Schreiben der Beschwerdeführerin vom 13. Juli 2020) davon Kenntnis erlangt hatte, dass die Schliessung des Gasthofs B.\_\_\_\_ per 30. Juni 2020 schon Ende November 2019 festgestanden hat und den beiden betroffenen Mitarbeiterinnen bereits am 25. Mai 2020 gekündigt worden war. Eine Beurteilung des Anspruchs auf KAE im Wissen um die bevorstehende Betriebsschliessung hätte unter diesen Umständen unweigerlich bereits im Zeitpunkt der erstmaligen Disposition des KIGA im März 2020 eine Ablehnung zur Folge gehabt. Weil das KIGA wegen den von ihm ab Juli 2020 neu erhobenen Befunden bereits im ursprünglichen Verfahren zwingend zu einem anderen Ergebnis hätte gelangen müssen, sind die mithin auch die Voraussetzungen der prozessualen Revision gemäss Art. 53 Abs. 1 ATSG erfüllt (oben, E. 2).

6. Aus dem Gesagten folgt, dass der angefochtene Einspracheentscheid des KIGA vom 12. Januar 2021 nicht zu beanstanden ist. Die dagegen erhobene Beschwerde erweist sich als unbegründet, weshalb sie abzuweisen ist.

7. Gemäss Art. 61 lit. f<sup>bis</sup> ATSG in der ab 1. Januar 2021 geltenden Fassung hat der Prozess vor dem kantonalen Gericht für die Parteien kostenlos zu sein. Es sind demnach für das vorliegende Verfahren keine Kosten zu erheben. Auf die Ausrichtung einer Parteientschädigung ist mangels anwaltlicher Vertretung der Beschwerdeführerin zu verzichten.

Demgemäss wird **e r k a n n t** :

- ://:
1. Die Beschwerde wird abgewiesen.
  2. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.