



VERWALTUNGSGERICHT DES KANTONS ZUG

SOZIALVERSICHERUNGSRECHTLICHE KAMMER

Mitwirkende Richter: lic. iur. Adrian Willimann, Vorsitz
lic. iur. Jacqueline Iten-Staub und Dr. iur. Matthias Suter
Gerichtsschreiberin: MLaw Andrea Henggeler

U R T E I L vom 2. Dezember 2021 *[rechtskräftig]*
gemäss § 29 der Geschäftsordnung

in Sachen

A. _____
Beschwerdeführerin

gegen

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

betreffend

Arbeitslosenversicherung
(Einstellung in der Anspruchsberechtigung)

S 2021 107

A. Die Versicherte, A. _____, Jahrgang 1968, war bis zum 30. Juni 2020 im Hotel B. _____ als Zimmermädchen tätig (AWA-act. 63). Am 20. April 2020 meldete sich die Versicherte beim RAV zur Arbeitsvermittlung (AWA-act. 70) und am 22. April 2020 bei der Arbeitslosenkasse zum Bezug von Arbeitslosenentschädigung ab 1. Juli 2020 an (AWA-act. 52). In der Folge konnte sie befristet vom 15. Februar bis zum 21. Mai 2021 am Förderprogramm für Stellensuchende im C. _____ teilnehmen (AWA-act. 9). Am 26. März 2021 wurde der Versicherten durch ihre Personalberaterin eine Zuweisung für eine Stelle als Raumpflegerin bei der D. _____ AG geschickt (AWA-act. 17 S. 9 ff.). Ein Arbeitsverhältnis kam nicht zustande. Gemäss Auskunft von Frau E. _____ der D. _____ AG lag der Grund darin, dass die Versicherte der Meinung gewesen sei, sie verdiene zu wenig (AWA-act. 17 S. 6). Aufgrund dieser Mitteilung gewährte das RAV der Versicherten mit Schreiben vom 16. April 2021 das rechtliche Gehör (AWA-act. 17 S. 4), welches die Versicherte am 20. April 2021 wahrnahm (AWA-act. 17 S. 1). Mit Verfügung vom 4. Mai 2021 kürzte das Amt für Wirtschaft und Arbeit (im Folgenden AWA) der Versicherten ab 27. März 2021 die Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosengeld um 38 Tage, weil die Versicherte ohne entschuldbaren Grund eine ihr zugewiesene zumutbare Arbeit abgelehnt habe (AWA-act. 16). Die dagegen erhobene Einsprache vom 12. Mai 2021 (AWA-act. 11) wies das AWA mit Einspracheentscheid vom 15. Juli 2021 ab (AWA-act. 1).

B. Mit Beschwerde vom 12. August 2021 (Datum des Poststempels: 13. August 2021) an das Verwaltungsgericht des Kantons Zug beantragte A. _____ (fortan die Beschwerdeführerin) sinngemäss die Aufhebung des Einspracheentscheides vom 15. Juli 2021 (act. 1).

C. Mit Vernehmlassung vom 8. September 2021 beantragte das AWA die Abweisung der Beschwerde und verzichtete im Übrigen auf eine Stellungnahme (act. 3).

D. Mit Schreiben vom 9. September 2021 stellte das Gericht der Beschwerdeführerin die Vernehmlassung zur Kenntnisnahme zu (act. 4). In der Folge gingen beim Gericht keine weiteren Eingaben mehr ein.

Das Verwaltungsgericht erwägt:

1. Gemäss Art. 56 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, wobei in der Regel das Versicherungsgericht desjenigen Kantons zuständig ist, in dem die versicherte Person zur Zeit der Beschwerdeerhebung Wohnsitz hat (Art. 58 Abs. 1 ATSG). 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). Das Verwaltungsgericht beurteilt als einzige kantonale Instanz Beschwerden aus dem Gebiet der eidgenössischen Sozialversicherung, für die das Bundesrecht eine kantonale Rechtsmittelinstanz vorsieht (§ 77 Abs. 1 des Verwaltungsrechtspflegegesetzes [VRG; BGS 162.1]). Den angefochtenen Einspracheentscheid hat das Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zug gefällt, weshalb das Verwaltungsgericht zur Beurteilung der vorliegenden Beschwerde örtlich und sachlich zuständig ist. Die Beschwerde ist fristgerecht eingereicht worden und entspricht den übrigen formellen Anforderungen, weshalb sie zu prüfen ist. Die Beurteilung erfolgt auf dem Zirkulationsweg gemäss § 29 der Geschäftsordnung des Verwaltungsgerichtes (GO VG; BGS 162.11).

2.

2.1 Eine versicherte Person, die Versicherungsleistungen beanspruchen will, muss nach Art. 17 Abs. 1 AVIG mit Unterstützung des zuständigen Arbeitsamtes alles Zumutbare unternehmen, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen. Sie muss zur Schadenminderung grundsätzlich jede zumutbare Arbeit unverzüglich annehmen (Art. 16 Abs. 1 und 2 AVIG). Nach Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG ist eine versicherte Person sodann in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn sie die Kontrollvorschriften oder die Weisungen des Arbeitsamtes nicht befolgt, namentlich eine ihr zugewiesene zumutbare Arbeit nicht annimmt. Dieser Einstelltatbestand ist auch dann erfüllt, wenn sie die Arbeit zwar nicht ausdrücklich ablehnt, es aber durch ihr Verhalten in Kauf nimmt, dass die Stelle anderweitig besetzt wird. Arbeitslose Versicherte haben bei den Verhandlungen mit einem

künftigen Arbeitgeber klar und eindeutig die Bereitschaft zu einem Vertragsabschluss zu bekunden, um die Beendigung der Arbeitslosigkeit nicht zu gefährden (BGE 122 V 34 E. 3b). Eine Ablehnung einer zumutbaren Arbeit liegt zudem vor, wenn die versicherte Person der Aufforderung des RAV, sich bei einer bestimmten Firma um eine Stelle zu bewerben, nicht oder nicht rechtzeitig nachkommt (ARV 1986 Nr. 5 S. 22 f. E. 1a).

2.2 Die Einstellung in der Anspruchsentschädigung dient dazu, die Schadenminderungspflicht der Versicherten durchzusetzen (BGE 126 V 130 E. 1). Sie hat die Funktion einer Haftungsbegrenzung der Versicherung für Schäden, welche die Versicherten hätten vermeiden oder vermindern können. Ein Selbstverschulden der versicherten Person liegt vor, wenn und soweit der Eintritt oder das Andauern der Arbeitslosigkeit nicht objektiven Faktoren zuzuschreiben ist, sondern in einem nach den persönlichen Umständen und Verhältnissen vermeidbaren Verhalten der versicherten Person liegt, für das die Versicherung die Haftung nicht übernimmt (BGer C 30/06 vom 8. Januar 2007 E. 3.2). Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung hat nicht den Charakter einer Strafe im Sinne des Strafrechts, sondern denjenigen einer verwaltungsrechtlichen Sanktion mit dem Zweck, der Gefahr missbräuchlicher Inanspruchnahme der Arbeitslosenversicherung zu begegnen. Zweck der Einstellung ist die angemessene Mitbeteiligung der versicherten Person am Schaden, den sie durch ihr pflichtwidriges Verhalten der Arbeitslosenversicherung natürlich und adäquat kausal verursacht hat (Barbara Kupfer Bucher, Rechtsprechung des Bundesgerichts zum Sozialversicherungsrecht, Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und Insolvenzenschädigung, 4. Aufl. 2013, Art. 30 S. 159 f. mit Hinweisen).

2.3 Unzumutbare Arbeit darf die arbeitslose Person ohne versicherungsrechtlich nachteilige Folgen ablehnen. Gemäss Art. 16 Abs. 2 AVIG ist eine Arbeit unter anderem unzumutbar und somit von der Annahmepflicht ausgenommen, wenn sie den berufs- und ortsüblichen, insbesondere den gesamt- oder normalarbeitsvertraglichen Bedingungen nicht entspricht (lit. a); wenn sie nicht angemessen auf die Fähigkeiten oder auf die bisherige Tätigkeit des Versicherten Rücksicht nimmt (lit. b); wenn sie dem Alter, den persönlichen Verhältnissen oder dem Gesundheitszustand des Versicherten nicht angemessen ist (lit. c); wenn sie eine ständige Abrufbereitschaft des Arbeitnehmers über den Umfang der garantierten Beschäftigung hinaus erfordert (lit. g); oder wenn sie einen Arbeitsweg von mehr als zwei Stunden je für den Hin- und Rückweg notwendig macht und bei welcher für den Versicherten am Arbeitsort keine angemessene Unterkunft vorhanden ist oder er bei Vorhandensein einer entsprechenden Unterkunft seine Betreuungspflicht

gegenüber Angehörigen nicht ohne grössere Schwierigkeiten erfüllen kann (lit. f); oder wenn sie der versicherten Person einen Lohn einbringt, der geringer ist als 70 Prozent des versicherten Verdienstes, es sei denn, sie erhalte Kompensationsleistungen nach Art. 24 AVIG (Zwischenverdienst; lit. i).

2.4 Im Sozialversicherungsrecht ist der Entscheid, sofern das Gesetz nicht etwas Abweichendes vorsieht, nach dem Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit zu fällen. Die blosse Möglichkeit eines bestimmten Sachverhalts genügt den Beweisanforderungen nicht. Der Richter und die Richterin haben vielmehr jener Sachverhaltsdarstellung zu folgen, die sie von allen möglichen Geschehensabläufen als die Wahrscheinlichste würdigen (BGE 126 V 353 E. 5b; 125 V 193 E. 2, je mit Hinweisen).

3. Strittig und zu prüfen ist vorliegend, ob der Beschwerdegegner die Beschwerdeführerin zu Recht für die Dauer von 38 Tagen in der Anspruchsberechtigung eingestellt hat. Aus den Akten ergibt sich hierzu Folgendes:

3.1 Am 20. April 2020 meldete sich die Beschwerdeführerin beim RAV zur Arbeitsvermittlung (AWA-act. 70) und am 22. April 2020 bei der Arbeitslosenkasse zum Bezug von Arbeitslosenentschädigung ab 1. Juli 2020 an (AWA-act. 52). Am 26. März 2021 wurde ihr durch ihre Personalberaterin eine Zuweisung für eine Stelle als Raumpflegerin bei der D._____ AG geschickt (AWA-act. 17 S. 9 ff.). Die D._____ AG bestätigte daraufhin, dass die Beschwerdeführerin zum Vorstellungsgespräch eingeladen worden sei (AWA-act. 17 S. 9). Ein Arbeitsverhältnis kam in der Folge jedoch nicht zustande. Gemäss Angaben von Frau E._____ der D._____ AG lag der Grund darin, dass die Beschwerdeführerin der Meinung gewesen sei, sie verdiene zu wenig (AWA-act. 17 S. 6). Die Beschwerdeführerin macht demgegenüber in ihrer Beschwerde geltend, dass ihr Verhalten falsch geschildert worden und von einer Ablehnung der Arbeit nie die Rede gewesen sei. Am Vorstellungsgespräch habe sie lediglich um ein höheres Arbeitspensum und nicht um einen höheren Lohn gebeten, da ihr das Arbeitspensum von 20 % zu wenig gewesen sei. Nachdem sie nach einem höheren Arbeitspensum gefragt habe, habe der Gesprächspartner die Frage verneint, das Gespräch beendet und sei auch nicht mehr auf das 20 %-Pensum eingegangen, weshalb sie danach gar keine Chance mehr gehabt habe, die Stelle trotzdem noch anzunehmen. Sie sei weiterhin bereit, für 20 % oder egal für wie viel zu arbeiten (act. 1).

3.2 Die Beschwerdeführerin wurde mit Schreiben vom 16. April 2021 des AWA auf die Rückmeldung der D._____ AG, wonach sie, die Beschwerdeführerin, die Stelle abgesagt hätte, aufmerksam gemacht und ihr wurde das rechtliche Gehör gewährt (AWA-act. 17 S. 4). Mit Schreiben vom 20. April 2021 nahm die Beschwerdeführerin diese Gelegenheit wahr (AWA-act. 17 S. 1). Sie sah sich demnach schon zu diesem Zeitpunkt mit denselben Sachverhaltsdarstellungen konfrontiert, wie im Einspracheentscheid vom 15. Juli 2021, gegen den sie vorliegend Beschwerde erhebt. Daraus folgt, dass sie bereits zu diesem Zeitpunkt Gelegenheit hatte, sich uneingeschränkt zum Geschehenen bzw. dem Ablauf des Bewerbungsgesprächs zu äussern.

Dies vorausgeschickt, ist bemerkenswert und auffällig, dass die Beschwerdeführerin in ihrem Schreiben vom 20. April 2021 überhaupt keine Aussagen zum Ablauf des Bewerbungsgesprächs macht. Insbesondere behauptet sie nicht – wie sie es in ihrer Beschwerde macht –, dass das Bewerbungsgespräch abrupt nach ihrer Frage betreffend ein höheres Pensum durch ihren Gesprächspartner beendet worden sei ohne ihr die Gelegenheit zu geben, die angebotene 20 %-Stelle doch anzunehmen.

Zunächst spricht schon die Tatsache, dass diese wesentlichen Sachverhaltselemente erst anlässlich der Beschwerde bzw. Einsprache geäussert wurden, obwohl schon davor die Möglichkeit bestand, gegen einen derartigen Ablauf des Bewerbungsgesprächs. Sollte das Bewerbungsgespräch tatsächlich auf diese ungewöhnliche Weise abgelaufen sein, wäre nämlich zu erwarten gewesen, dass die Beschwerdeführerin dies sogleich anlässlich der Wahrnehmung des rechtlichen Gehörs mit Schreiben vom 20. April 2021 mitgeteilt hätte. Des Weiteren fällt auf, dass die Beschwerdeführerin in ihrem Schreiben vom 20. April 2021 selbst zweimal wortwörtlich davon spricht, die Stelle "abgelehnt" zu haben.

Darüber hinaus ist es auch nach allgemeiner Lebenserfahrung eher unglaubhaft, dass ein Arbeitgeber auf diese Art und Weise reagiert, wenn potenzielle Arbeitnehmer bloss, wie es die Beschwerdeführerin behauptet, nach einem höheren Pensum fragen. Denn ein Bewerbungsgespräch dient gerade auch der gegenseitigen Beantwortung von Fragen, womit das Stellen einer arbeitsbezogenen Frage durch einen Kandidaten überhaupt keinen nachvollziehbaren Grund für einen Arbeitgeber darstellt, ein Bewerbungsgespräch abrupt zu beenden. Ausserdem hatte die D._____ AG schon einen gewissen Aufwand im Hinblick auf eine mögliche Anstellung der Beschwerdeführerin betrieben, sodass davon ausgegangen werden muss, dass die D._____ AG ernsthaft am Zustandekommen

eines Anstellungsverhältnisses mit der Beschwerdeführerin interessiert war und nicht ohne jeden Grund das Bewerbungsgespräch beenden würde.

Nach dem soeben Ausgeführten ist festzuhalten, dass der Ablauf des Bewerbungsgesprächs aufgrund der Akten zwar nicht mehr im Einzelnen rekonstruiert werden kann, die Sachverhaltsdarstellung der Beschwerdeführerin indes widersprüchlich und unglaubhaft erscheint. Es ist kein Grund ersichtlich, dass Frau E. _____ der D. _____ AG in der Rückmeldung an die RAV-Beraterin nicht den konkreten Sachverhalt hätte schildern sollen.

3.3 Unabhängig davon, ob die Beschwerdeführerin nun die Stelle tatsächlich aufgrund eines zu tiefen Verdienstes abgelehnt hat, wie dies seitens der D. _____ AG geltend gemacht wird, oder doch lediglich versuchte, für sich ein höheres Arbeitspensum herauszuholen, bleibt aufgrund der Sachverhaltsschilderungen festzuhalten, dass so oder anders doch die Art und Weise, wie die Beschwerdeführerin bei ihrer Bewerbung auf die Stelle bei der D. _____ AG hin vorgegangen ist, zum Abbruch des Einstellungsprozesses durch den potenziellen Arbeitgeber geführt hat. Dabei ist nicht entscheidend, dass die Beschwerdeführerin letztendlich, wie von ihr geltend gemacht, doch bereit gewesen wäre, die Stelle mit einem Arbeitspensum von nur 20 % anzunehmen. Es ist vielmehr das von der Beschwerdeführerin bei den Vertragsverhandlungen insgesamt an den Tag gelegte Verhalten zu berücksichtigen, welches offenkundig dazu geführt hat, dass sie von der D. _____ AG nicht eingestellt wurde. Dabei hätte sich die Beschwerdeführerin bewusst sein müssen, dass sie als Arbeitssuchende durchaus nicht in der Position war, ihrerseits zu hohe Ansprüche an eine mögliche Anstellung zu stellen. Die Beschwerdeführerin ist hierbei daran zu erinnern, dass es im Arbeitslosenversicherungsrecht einzig darum geht, alles Zumutbare zu unternehmen, um Arbeitslosigkeit zu verhindern. Mit anderen Worten ist die versicherte Person aufgrund ihrer Schadenminderungspflicht dazu gehalten, grundsätzlich jedes Arbeitsangebot unverzüglich anzunehmen bzw. auch die monetären Leistungen der Versicherung herabzusetzen. Arbeitslose Versicherte haben bei den Verhandlungen mit einem künftigen Arbeitgeber klar und eindeutig die Bereitschaft zu einem Vertragsabschluss zu bekunden, um die Beendigung der Arbeitslosigkeit nicht zu gefährden. Es bestand damit für die Beschwerdeführerin aus arbeitslosenversicherungsrechtlicher Sicht kein Spielraum betreffend Verlangen eines höheren Verdienstes und/oder Arbeitspensums. Dass sie in einem stark und streng regulierten Rechtsverhältnis steht, musste der Beschwerdeführerin aufgrund der bis zum

Vorstellungsgespräch bei der D. _____ AG schon mehrmonatigen Arbeitslosigkeit ganz allgemein bewusst gewesen sein. Zudem hatte die Beschwerdeführerin bestätigt, das Lernprogramm "Rechte und Pflichten" des RAV durchgearbeitet und verstanden zu haben (AWA-act. 53). Vor diesem Hintergrund hätte ihr bewusst sein müssen, dass sie im Sinne der Schadenminderungspflicht zu entsprechend vorsichtiger und zurückhaltender Verhandlungsführung gehalten gewesen wäre, welche auch das Akzeptieren eines nicht ganz ihren Vorstellungen entsprechenden Lohnes und/oder Arbeitspensums beinhaltet hätte; dies umso mehr als dass ihr die Arbeit vom RAV zugewiesen wurde. Auch hätte sie sich bewusst sein müssen, dass es zahlreiche andere Bewerber gibt, welche eine solche Stelle zu den vorgegebenen Bedingungen ausdrücklich annehmen und nicht erst über Lohn- und/oder Pensenvorstellungen diskutieren würden.

Auch wenn die Beschwerdeführerin im Rahmen des vorliegenden Beschwerdeverfahrens darauf besteht, die Stelle nicht abgelehnt zu haben, ist nach dem soeben Dargelegten festzuhalten, dass jedenfalls ihr Versuch, einen höheren Lohn und/oder ein höheres Arbeitspensum herauszuholen, dazu geführt hat, dass eine Anstellung bei der D. _____ AG nicht zustande kam. Tatsache ist somit, dass sie die ihr zugewiesene Stelle bei der D. _____ AG – zumindest durch ihr Verhalten anlässlich des Vorstellungsgesprächs – abgelehnt hat.

4. Soweit die Beschwerdeführerin nun geltend macht, sie habe die Arbeit nur abgelehnt, da sie mit dem niedrigen Prozentsatz ihre Rechnungen nicht hätte bezahlen können, macht sie sinngemäss geltend, es hätte ein Rechtfertigungsgrund vorgelegen, welchen sie von der Pflicht zur Annahme der zugewiesenen Stelle bei der D. _____ AG bereit hätte. Zu prüfen ist somit, ob eine der in Art. 16 Abs. 2 AVIG stipulierten Ausnahmen (lit. a–i) von der Regel der unverzüglichen Annahme jeder Arbeit (vgl. Art. 16 Abs. 1 AVIG) gegeben ist.

4.1 Jede Arbeit ist grundsätzlich zumutbar; die Ausnahmen werden abschliessend geregelt. Aufgrund der gewählten Systematik ist bei der Auslegung von Art. 16 Abs. 2 AVIG davon auszugehen, dass eine Unzumutbarkeit dann vorliegt, wenn einer der in lit. a–i dieser Bestimmung angeführten Tatbestände gegeben ist. Diese Unzumutbarkeitstatbestände müssen also kumulativ ausgeschlossen werden können, damit eine zumutbare Arbeit angenommen werden kann. Ist umgekehrt einer der in Art. 16 Abs. 1 lit. a–i AVIG aufgezählten Tatbestände erfüllt, liegt keine zumutbare Arbeit vor, selbst wenn die anderen Ausnahmetatbestände ausscheiden (BGE 124 V 62 E. 3b).

4.2 Unbestritten ist zunächst, dass die offerierte Stelle dem Anforderungsprofil der Beschwerdeführerin entsprach, war sie doch schon seit vielen Jahren als Reinigungsangestellte tätig (AWA-act. 70). Sodann wird eine Unzumutbarkeit betreffend die Höhe des Lohnes von der Beschwerdeführerin selbst nicht geltend gemacht. Da das Arbeitsverhältnis mittels Gesamtarbeitsvertrags geregelt worden wäre (AWA-act. 17 S. 5), bestünde betreffend Lohn ohnehin keine Unzumutbarkeit (Art. 16 Abs. 2 lit. a AVIG e contrario). Auch andere Gründe für eine Unzumutbarkeit der Arbeit werden nicht geltend gemacht und sind nicht ersichtlich. Die nachfolgende Zumutbarkeitsprüfung bezieht sich somit ausschliesslich auf das Pensum sowie das verfügbare monatliche Einkommen.

4.3 Gemäss Art. 16 Abs. 2 lit. i AVIG ist unzumutbar und von der Annahmepflicht ausgenommen eine Arbeit, die der versicherten Person einen Lohn einbringt, der geringer ist als 70 Prozent des versicherten Verdienstes, es sei denn, der Versicherte erhalte Kompensationsleistungen nach Art. 24 AVIG (Zwischenverdienst; mit Zustimmung der tripartiten Kommission kann das regionale Arbeitsvermittlungszentrum in Ausnahmefällen auch eine Arbeit für zumutbar erklären, deren Entlohnung weniger als 70 Prozent des versicherten Verdienstes beträgt). Vorliegend wird nicht geltend gemacht und es ergibt sich auch nicht aus den Akten, dass die Beschwerdeführerin keinen Anspruch auf Kompensationszahlungen gemäss Art. 24 AVIG gehabt hätte. Das AWA hält im angefochtenen Einspracheentscheid denn auch vielmehr fest, dass Kompensationszahlungen hätten ausgerichtet werden können (AWA-act. 1 S. 3). Dem ist insofern zuzustimmen, galt die Tätigkeit bei der D. _____ AG aus arbeitslosenversicherungsrechtlicher Sicht doch als Zwischenverdienst und hätte, da der Lohn tiefer als 70 % des versicherten Verdienstes gewesen wäre (AWA-act. 17 S. 2), gemäss Art. 16 Abs. 2 lit. i AVIG entsprechende Kompensationszahlungen zur Folge gehabt. Dementsprechend war die offerierte Arbeitsstelle bei der D. _____ AG ohne weiteres auch aus finanzieller Sicht zumutbar. Zu guter Letzt ist die Beschwerdeführerin darauf hinzuweisen, dass sie als versicherte Person verpflichtet ist, einen Zwischenverdienst anzunehmen, solange sie Anspruch auf Kompensationszahlungen hat (AVIG-Praxis ALE D66).

4.4 Zusammenfassend ist festzuhalten, dass es sich bei der der Beschwerdeführerin offerierten Arbeitsstelle um eine Stelle handelte, deren Annahme der Beschwerdeführerin zuzumuten war. Vorliegend sind jedenfalls keine Gründe ersichtlich, welche die Beschwerdeführerin von ihrer Pflicht zur Annahme der Arbeitsstelle bei der D. _____

AG befreit hätten. Die Beschwerdeführerin hat somit ihre Schadenminderungspflicht durch die Nichtannahme der ihr angebotenen Stelle als Raumpflegerin bei der D. _____ AG verletzt, weshalb die gestützt auf Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG verfügte Einstellung in der Anspruchsberechtigung zu Recht erfolgt ist.

5. Zu prüfen ist weiter die Rechtmässigkeit der verfügten Einstellungsdauer.

5.1 Gemäss Art. 30 Abs. 3 AVIG bemisst sich die Dauer der Einstellung nach dem Grad des Verschuldens, das sich die Beschwerdeführerin vorwerfen lassen muss. Sie beträgt je nach Einstellungsgrund höchstens 60 Tage. Gemäss Art. 45 Abs. 3 AVIV bewegt sie sich bei leichtem Verschulden zwischen 1 und 15 Tagen, bei mittelschwerem Verschulden zwischen 16 und 30 Tagen und bei schwerem Verschulden zwischen 31 und 60 Tagen. Dem Gericht ist bei der Beurteilung der Einstellungsdauer Zurückhaltung geboten, weil der Verwaltung hierbei ein grosser Ermessensspielraum zukommt. So darf es sein Ermessen nicht ohne triftigen Grund an die Stelle desjenigen der Verwaltung setzen (BGE 126 V 75 E. 6; 123 V 150 E. 2).

Hat der Versicherte ohne entschuldbaren Grund eine zumutbare Arbeitsstelle ohne Zusicherung einer neuen aufgegeben oder eine zumutbare Arbeit abgelehnt, liegt grundsätzlich ein schweres Verschulden vor (Art. 45 Abs. 4 AVIV). Dementsprechend ist nach dem Einstellraster des Staatssekretariates für Wirtschaft (SECO) bei erstmaliger Ablehnung einer zugewiesenen oder selbstgefundenen zumutbaren unbefristeten Stelle bzw. eines Zwischenverdienstes eine Einstellung von 31 bis 45 Tagen vorgesehen (AVIG-Praxis ALE D79 Ziff. 2B.1). Nach der bundesgerichtlichen Rechtsprechung darf auf diesen Einstellraster abgestellt werden, obwohl dieser als Verwaltungsweisung das Gericht an sich nicht bindet (EVG C 351/01 vom 21. Mai 2002). Es soll damit den Bestrebungen der Verwaltung, durch interne Weisungen, Richtlinien, Tabellen oder Skalen eine rechtsgleiche Behandlung der Versicherten zu gewährleisten, entsprechend Rechnung getragen werden. Ein Eingreifen des Sozialversicherungsrichters in das Ermessen der Verwaltung rechtfertigt sich nur dann, wenn ein Ermessensmissbrauch gegeben ist, d.h. wenn sich die Verwaltung von unsachlichen und zweckfremden Erwägungen hat leiten lassen oder allgemeine Rechtsprinzipien wie das Willkürverbot oder das Verbot rechtungleicher Behandlung, aber auch das Gebot von Treu und Glauben oder den Grundsatz der Verhältnismässigkeit missachtet hat (vgl. BGE 123 V 150 E. 2 mit Hinweisen).

5.2 Das AWA ging im angefochtenen Entscheid von einem schweren Verschulden im mittleren Bereich aus und setzte die Einstelldauer auf 38 Tage fest. Es begründete dies damit, dass bei vorliegender Sachlage nach Art. 45 Abs. 4 AVIV wegen schweren Verschuldens im Grundsatz eine Sanktion in der Höhe von mindestens 31 Tagen auszusprechen sei. Das vom Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) erstellte Einstellraster sehe für die erstmalige Ablehnung einer zugewiesenen unbefristeten Stelle eine Einstellung von 31 bis 45 Tagen im Bereich des schweren Verschuldens vor (Art. 45 Abs. 3 lit. c AVIV). Mit der Einstellhöhe von 38 Tagen sei eine Sanktion im mittleren Bereich des vorgesehenen Rasters verfügt worden. Damit sei dem Umstand Rechnung getragen worden, dass die Beschwerdeführerin leichtsinnig eine mögliche Anstellung im Umfang von 20 % mit dem Verlangen nach einem höheren Pensum vereitelt habe. Entschuldbare Gründe seien keine gegeben (AWA-act. 1 S. 4).

5.3 Gemäss der dargelegten gesetzlichen Regelung und der Rechtsprechung ist das Verschulden der Beschwerdeführerin in Bezug auf die Ablehnung der zugewiesenen zumutbaren Stelle als schwer zu beurteilen. Subjektive Gründe, welche das schwere Verschulden als leichter erscheinen lassen, liegen nicht vor. Wie gesehen, können auch insbesondere die Sorgen der Beschwerdeführerin, sie könne mit einer 20 %-Stelle ihre Rechnungen nicht bezahlen, nicht als verschuldensmindernd berücksichtigt werden (vgl. E. 3.3 vorstehend). Das AWA hat die Einstelldauer innerhalb des vorgesehenen Rahmens von 31 bis 45 Tage auf 38 Tage festgesetzt, was in Anbetracht der gesamten Umstände als angemessen zu beurteilen ist. Damit erweist sich der angefochtene Einspracheentscheid als rechters, was zur Abweisung der Beschwerde führt.

6. Mangels einer entsprechenden Bestimmung im AVIG ist das Verfahren vor dem Versicherungsgericht kostenlos (Art. 61 lit. f^{bis} ATSG). Eine Parteientschädigung ist bei diesem Ausgang des Verfahrens nicht zuzusprechen (Art. 61 lit. g ATSG).

Demnach erkennt das Verwaltungsgericht:

1. Die Beschwerde wird abgewiesen.
2. Es werden keine Kosten erhoben.
3. Eine Parteientschädigung wird nicht zugesprochen.
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 die Beschwerdeführerin (mit ausführlicher Rechtsmittelbelehrung), an das Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zug, an die Arbeitslosenkasse des Kantons Zug und an das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO), Bern.

Zug, 2. Dezember 2021

Im Namen der
SOZIALVERSICHERUNGSRECHTLICHEN KAMMER
Der Vorsitzende

Die Gerichtsschreiberin

versandt am