



VERWALTUNGSGERICHT DES KANTONS ZUG

SOZIALVERSICHERUNGSRECHTLICHE KAMMER

Mitwirkende Richter: lic. iur. Adrian Willimann, Vorsitz
lic. iur. Jacqueline Iten-Staub und Dr. iur. Matthias Suter
Gerichtsschreiber: lic. iur. Thomas Kreyenbühl

U R T E I L vom 30. September 2024 *[rechtskräftig]*
gemäss § 29 der Geschäftsordnung

in Sachen

A. _____

Beschwerdeführerin

vertreten durch RA Joel Steiner, Vollenweider Steiner / Advokatur & Notariat,
Hirschengraben 33b, 6003 Luzern

gegen

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

betreffend

Arbeitslosenversicherung
(Einstellung in der Anspruchsberechtigung)

A. Die 2002 geborene A. _____, EFZ-Dentalassistentin, war zuletzt als Praxisassistentin bei der B. _____ GmbH tätig (AWA-act. 16). Das Arbeitsverhältnis wurde ihr per 30. April 2022 gekündigt (AWA-act. 15). Am 22. Juni 2022 meldete sie sich beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum Zug (nachfolgend RAV) zur Arbeitsvermittlung an (AWA-act. 14). Am 12. Juli 2022 übermittelte das RAV Dr. med. dent. C. _____ von der Praxis D. _____, welche eine Stelle als Dentalassistentin zu besetzen hatte, den Lebenslauf der Versicherten per E-Mail, mit der Bitte, direkt mit der Versicherten Kontakt aufzunehmen (AWA-act. 10). Am selben Tag fand ein Telefonat zwischen Dr. C. _____ und der Versicherten statt, in dem unter anderem die Zusendung der Abschluss- und Arbeitszeugnisse vereinbart wurde (vgl. AWA-act. 9b S. 2).

Am 18. Juli 2022 forderte das RAV die Versicherte zur Stellungnahme darüber auf, weshalb sie der Bitte von Dr. C. _____, ihr das komplette Bewerbungsdossier zuzusenden, nicht nachgekommen sei (AWA-act. 8). In ihrer Antwort vom 19. Juli 2022 erklärte die Versicherte, sie sei noch nicht dazu gekommen, ihr Bewerbungsdossier zu verschicken, da sie vieles habe erledigen und nachholen müssen; insbesondere aufgrund ihres zweimonatigen Auslandsaufenthaltes (AWA-act. 7). Am selben Tag schickte die Versicherte die Unterlagen per E-Mail an Dr. C. _____, welche ihr antwortete, dass sie sich in einer Schlussverhandlung mit einer Kandidatin befinde und sich melden würde, falls diese die Stelle nicht annehmen sollte (AWA-act. 3). Per 15. August 2022 wurde die Versicherte von der Arbeitslosenvermittlung abgemeldet, nachdem sie einen Arbeitsvertrag bei der E. _____ AG mit Arbeitsbeginn per 16. August 2022 unterzeichnet hatte (AWA-act. 5–6).

Mit Verfügung vom 21. September 2022 kürzte das Amt für Wirtschaft und Arbeit (im Folgenden AWA) der Versicherten ab dem 13. Juli 2022 die Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosengeld um 38 Tage mit der Begründung, dass die Versicherte ohne entschuldbaren Grund eine ihr zugewiesene zumutbare Arbeit abgelehnt habe (AWA-act. 4). Die dagegen erhobene Einsprache vom 14. Oktober 2022 (AWA-act. 3) wies das AWA mit Einspracheentscheid vom 13. Dezember 2022 ab (AWA-act. 1).

B. Mit Verwaltungsgerichtsbeschwerde vom 30. Januar 2023 (act. 1) beantragte die Versicherte (fortan die Beschwerdeführerin), der Einspracheentscheid vom 13. Dezember 2022 sei aufzuheben und es sei von einer Einstellung in der Anspruchsberechtigung abzusehen; eventualiter sei die Angelegenheit im Sinne der Erwägungen zu weiterer Abklärung und zu neuem Entscheid an den Beschwerdegegner zurückzuweisen; subeventu-

aliter sei sie für höchstens sechs Tage in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wobei der Beginn der Einstellungsfrist auf den 18. Juli 2022 festzulegen sei (S. 2).

C. Mit Vernehmlassung vom 28. Februar 2023 beantragte das AWA die Abweisung der Beschwerde (act. 3), was der Beschwerdeführerin am 1. März 2023 zur Kenntnisnahme gebracht wurde (act. 4).

D. Am 2. März 2023 reichte Rechtsanwalt Joel Steiner, der Rechtsvertreter der Beschwerdeführerin, seine Kostennote ein (act. 5), welche dem AWA am 3. März 2023 zur Kenntnis zugestellt wurde (act. 6).

Das Verwaltungsgericht erwägt:

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, 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). 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 des Gesetzes über den Rechtsschutz in Verwaltungssachen [Verwaltungsrechtspflegegesetz, VRG; BGS 162.1]). Der angefochtene Einspracheentscheid wurde vom AWA erlassen, weshalb das Verwaltungsgericht des Kantons Zug zur Beurteilung der vorliegenden Beschwerde örtlich und sachlich zuständig ist. Die Beschwerde gegen den Einspracheentscheid vom 13. Dezember 2022 wurde am 30. Januar 2023 der Schweizerischen Post übergeben und somit unter Beachtung des Fristenstillstandes vom 18. Dezember 2022 bis 2. Januar 2023 rechtzeitig eingereicht

(Art. 60 Abs. 2 i.V.m. Art. 38 Abs. 4 lit. c ATSG). Die Beschwerdeführerin ist durch die Einstellung in der Anspruchsberechtigung direkt betroffen und folglich zur Beschwerde legitimiert. Die Eingabe vom 30. Januar 2023 entspricht den übrigen gestellten 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 in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn sie die Kontrollvorschriften oder die Weisungen des Arbeitsamtes nicht befolgt, namentlich eine ihr zugewiesene zumutbare Arbeit nicht annimmt.

2.2 Die Dauer der Einstellung bemisst sich nach dem Grad des Verschuldens (Art. 30 Abs. 3 AVIG) und beträgt 1 bis 15 Tage bei leichtem, 16 bis 30 Tage bei mittelschwerem und 31 bis 60 Tage bei schwerem Verschulden (Art. 45 Abs. 3 AVIV). Ein schweres Verschulden liegt nach Art. 45 Abs. 4 AVIV vor, wenn die versicherte Person ohne entschuldbaren Grund eine zumutbare Arbeitsstelle ohne Zusicherung einer neuen Arbeitsstelle aufgegeben (lit. a) oder eine zumutbare Arbeit abgelehnt hat (lit. b).

3.

3.1 Der Beschwerdegegner begründete seinen Einspracheentscheid vom 13. Dezember 2022 (AWA-act. 1) damit, dass die Beschwerdeführerin, indem sie der Aufforderung von Dr. C. _____ vom 12. Juli 2022, ihr die Bewerbungsunterlagen zuzusenden, nicht unverzüglich, sondern erst nach der Aufforderung zur Stellungnahme durch das RAV am 19. Juli 2022 nachgekommen sei, das Nichtzustandekommen des Arbeitsverhältnisses in Kauf genommen habe. Damit habe sie gegen die ihr obliegende Schadenminderungspflicht verstossen, weshalb nach Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung zu erfolgen habe. Die Ablehnung einer zumutbaren Arbeit ohne entschuldbaren Grund stelle ein schweres Verschulden dar. Eine Einstellung für die Dauer von 38 Tagen trage dem Verschulden sowie den konkreten Umständen Rechnung. Die Höhe der Sanktion erweise sich somit als verhältnismässig (S. 4 f.).

Ergänzend führte der Beschwerdegegner in seiner Vernehmlassung vom 28. Februar 2023 (act. 3) aus, über die Publikation ihrer Daten gegenüber potenziellen Arbeitgebern sei die Beschwerdeführerin informiert worden. Sie sei explizit darauf hingewiesen worden, die Datenfreigabe widerrufen zu können, sollte sie mit deren Freigabe nicht einverstanden sein. Im Erstgespräch am 1. Juli 2022 sei die Datenfreigabe nochmals besprochen worden und ein Widerruf sei nicht erfolgt.

3.2 Die Beschwerdeführerin machte in ihrer Beschwerde vom 30. Januar 2023 (act. 1) demgegenüber geltend, den Versand ihres Lebenslaufes per E-Mail an Dr. C. _____ habe sie nicht autorisiert. Mit diesem Versand habe das RAV datenschutzrechtliche Bestimmungen und gegebenenfalls das Amtsgeheimnis verletzt. Ohne Datenschutzverletzung durch das RAV hätte Dr. C. _____ nie von ihr erfahren und auch nicht mit ihr in Kontakt treten können. Die Rechtsverletzung des RAV dürfe ihr nicht zum Nachteil gereichen. Weiter sei der objektive Tatbestand von Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG nicht erfüllt, da es sich bei der Stelle bei Dr. C. _____ weder um eine selbstgefundene zumutbare Arbeit noch um eine von Dritten vermittelte oder angebotene, zumutbare Arbeit und erst recht nicht um eine amtlich zugewiesene Arbeit handle. Ferner könne ihr kein Fehlverhalten vorgeworfen werden. Es sei nicht ersichtlich, inwiefern überhaupt eine Verletzung der Kontrollvorschriften und/oder Weisungen der zuständigen Amtsstelle, welche das Zustandekommen eines Arbeitsverhältnisses habe scheitern lassen, vorliegen könne. Sie habe keine Frist verpasst, noch sei sie gehalten gewesen, das Bewerbungsdossier innert weniger Stunden Dr. C. _____ zuzustellen. Die Dringlichkeit der Bewerbung sei für sie nicht erkennbar gewesen. Darüber hinaus wäre die vakante Stelle ohnehin nicht an sie vergeben worden, da diese sofort zu besetzen gewesen sei, während sie erst nach ihren bewilligten Ferien ab dem 13. August 2022 hätte beginnen können. Im Übrigen habe der Beschwerdegegner den Untersuchungsgrundsatz verletzt, indem er nicht geprüft habe, ob ihr Profil überhaupt den Anforderungen der zu besetzenden Stelle entsprochen und keine Untersuchungen zu den entschuldbaren Gründen vorgenommen habe. Schliesslich lägen entschuldbare Gründe vor, da sie in der entscheidenden Zeit stark ausgelastet gewesen sei und zudem bereits sehr gute Erfolgsaussichten auf eine Stelle bei der E. _____ AG gehabt habe. Dies seien Umstände, welche dem Beschwerdegegner bei sorgfältiger Sachverhaltsabklärung hätten bekannt sein sollen (S. 5–13).

3.3 Strittig und zu prüfen ist, ob der Beschwerdegegner die Beschwerdeführerin gestützt auf Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG zu Recht für die Dauer von 38 Tagen in der Anspruchsberechtigung eingestellt hat.

4. Vorweg ist festzuhalten, dass bei der Weiterleitung des Lebenslaufes der Beschwerdeführerin durch das RAV an Dr. C. _____ nicht von einer Verletzung datenschutzrechtlicher Bestimmungen auszugehen ist, welche einer Einstellung in der Anspruchsberechtigung gestützt auf Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG entgegensteht.

Gemäss Art. 97a Abs. 4 lit. b AVIG dürfen Personendaten in Abweichung von Art. 33 ATSG (Schweigepflicht) an Dritte – vorliegend also an Dr. C. _____ – bekannt gegeben werden, sofern die betroffene Person im Einzelfall schriftlich eingewilligt hat oder, wenn das Einholen der Einwilligung nicht möglich ist, diese nach den Umständen als im Interesse des Versicherten vorausgesetzt werden darf. Es ist richtig, wie von der Beschwerdeführerin vorgebracht (act. 1 S. 6), dass sie in der Anmeldung lediglich zur Datenpublikation via Job Room für autorisierte Arbeitgeber schriftlich zugestimmt und damit der Datenfreigabe an Dr. C. _____ nicht explizit zugestimmt hatte (AWA-act. 14 S. 2). Es ist jedoch davon auszugehen, dass die Weiterleitung des Lebenslaufes im Interesse der Beschwerdeführerin war – handelte es sich bei der Stelle in der Praxis von Dr. C. _____ doch um eine von ihr gesuchte Arbeitsstelle als Dentalassistentin. Überdies war aufgrund der zeitlichen Dringlichkeit wegen der per sofort zu besetzenden Stelle, um zu sehen, ob die Beschwerdeführerin dafür überhaupt in Frage kommen würde, ein rechtzeitiges Einholen der ausdrücklichen Zustimmung zum damaligen Zeitpunkt nicht möglich. Demnach waren die Voraussetzungen von Art. 97a Abs. 4 lit. b AVIG für die Weitergabe des Lebenslaufes erfüllt. Eine Datenschutzverletzung liegt somit nicht vor.

Hinzu kommt, dass die Beschwerdeführerin – wenn auch verspätet am 19. Juli 2022 (vgl. E. 5 nachstehend) – ihre Bewerbungsunterlagen (inkl. Lebenslauf neben diversen weiteren Unterlagen) selbst Dr. C. _____ schickte (act. 1 S. 5 Ziff. 8, AWA-act. 3). Wenn sie nun argumentiert, das RAV habe mit dem Versand ihres Lebenslaufes an Dr. C. _____ eine Datenschutzverletzung begangen, sie diesen aber selbst mit diversen anderen Unterlagen (Arbeitszeugnisse, Zeugnis Berufsschule, Englischzertifikat, Fähigkeitszeugnis DA) Dr. C. _____ sandte, verhält sie sich – wenn nicht ohnehin von einer eigentlichen (nachträglichen) Einwilligung ausgegangen werden kann – widersprüchlich. Widersprüchliches Verhalten steht dem Grundsatz von Treu und Glauben nach Art. 5 Abs. 3 BV zuwider und findet keinen Rechtsschutz (BGE 143 V 66 E. 4.3; vgl. auch Tschannen/Müller/Kern, Allgemeines Verwaltungsrecht, 5. Aufl., Bern 2022, S. 193).

Schliesslich ist darauf hinzuweisen, dass für die Beurteilung der Frage, ob der Beschwerdeführerin eine Pflichtverletzung (Verletzung der Schadenminderungspflicht) im Sinne von Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG vorgeworfen kann, einzig ihr Verhalten entscheidend ist; unabhängig von einer allfällig vorangehenden Datenschutzverletzung. Eine Fernwirkung einer allfälligen Datenschutzverletzung, welche zur Unbeachtlichkeit im Nachgang entstandener Kontakte führen würde – analog etwa der Fernwirkung rechtswidrig erhobener Beweise im Strafprozess (vgl. Art. 141 Abs. 4 der Strafprozessordnung [StPO; SR 312.0]) – kennt das Sozialversicherungsrecht nicht.

Nach dem Gesagten verfährt das Vorbringen der Beschwerdeführerin mit Verweis auf eine allfällige Datenschutzverletzung seitens des RAV nicht. Die Beschwerdeführerin vermag daraus nichts zu ihren Gunsten abzuleiten.

5.

5.1 Unbestritten ist, dass die Beschwerdeführerin am 12. Juli 2022 von Dr. C. _____ aufgefordert wurde, ihr die Bewerbungsunterlagen zukommen zu lassen und sie dieser Aufforderung erst am 19. Juli 2022 nachgekommen ist. Dies, nachdem der Beschwerdegegner aus Anlass einer Rückmeldung von Dr. C. _____ beim RAV am 18. Juli 2022, die Beschwerdeführerin habe die Unterlagen nicht eingereicht, diese gleichentags aufgefordert hatte, zu diesem Vorwurf Stellung zu nehmen (AWA-act. 3, 8 und 9b S. 2).

5.2 Entgegen der Auffassung der Beschwerdeführerin erfüllte sie mit ihrem Verhalten (Nichteinreichen der Bewerbungsunterlagen innert nützlicher Frist bei einer potenziellen Arbeitgeberin) sehr wohl den objektiven Tatbestand von Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG. Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG hat die Funktion eines Auffangtatbestandes. Er erfasst sämtliche vorwerfbaren Verletzungen der Kontrollvorschriften und der Weisungen der zuständigen Amtsstelle, soweit ein bestimmtes Verhalten nicht durch einen eigenen Einstellungsstatbestand geregelt ist (BGer 8C_339/2016 vom 29. Juni 2016 E. 4.2 in fine). Er gilt auch dann als erfüllt, wenn die versicherte Person die Arbeit zwar nicht ausdrücklich ablehnt, mit ihrem Verhalten aber 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). Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG erfasst neben der Nichtannahme einer von der zuständigen Amtsstelle zugewiesenen zumutbaren Arbeit auch die Nichtannahme einer selbst gefundenen zumutbaren Arbeit oder einer von

Dritten vermittelten oder angebotenen zumutbaren Stelle (BGer C 17/07 vom 22. Februar 2007 E. 2.2). Durch ihr Verhalten (unnötige Verzögerung der Einreichung der von ihr geforderten Bewerbungsunterlagen) nahm die Beschwerdeführerin es in Kauf, dass die von einer Dritten (Dr. C. _____) angebotene Arbeitsstelle als Dentalassistentin anderweitig besetzt werden könnte, womit der Tatbestand nach Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG eindeutig erfüllt ist.

5.3 Mit ihrem Vorbringen, ihr könne kein Fehlverhalten vorgeworfen werden, da sie weder eine Frist verpasst habe noch gehalten gewesen sei, das Bewerbungsdossier innert Stunden Dr. C. _____ zuzustellen, und die Stelle wäre ohnehin nicht an sie vergeben worden, vermag die Beschwerdeführerin nicht durchzudringen. Eine versicherte Person muss gemäss Art. 21 Abs. 3 AVIV innerhalb Tagesfrist von der zuständigen Amtsstelle erreicht werden können. In der gleichen Frist muss sie auch auf eine Aufforderung hin reagieren (BGer C 27/07 vom 8. Mai 2007 E. 4.1). Indem die Beschwerdeführerin die Einreichung an Dr. C. _____ unnötig hinauszögerte, was auch ein Desinteresse zeigt, hat sie eine Verlängerung der Arbeitslosigkeit in Kauf genommen und dadurch den Tatbestand des Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG erfüllt (vgl. auch BGer 8C_339/2016 vom 29. Juni 2016 E. 4.5.3). Dass die Dringlichkeit der Einreichung für die Beschwerdeführerin nicht hätte erkennbar gewesen sein sollen, wie sie behauptet, steht zu der von ihr an Dr. C. _____ verfassten E-Mail vom 19. Juli 2022 im Widerspruch. Diese leitete sie mit dem Satz ein: "Ich entschuldige mich für die Verspätung der Bewerbung", was ausweist, dass sie sich der verspäteten Einreichung der Bewerbungsunterlagen bewusst war (AWA-act. 3 S. 2). Ob die Stelle ohnehin nicht an sie vergeben worden wäre, spielt keine Rolle. Eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung setzt nicht (zwingend) den Nachweis eines Kausalzusammenhangs zwischen dem Verhalten der versicherten Person und der Verlängerung der Arbeitslosigkeit, mithin dem (auch) der Arbeitslosenversicherung entstandenen Schaden voraus. Vielmehr werden bestimmte Handlungen und Unterlassungen bereits dann sanktioniert, wenn sie erst ein Schadensrisiko in sich bergen (BGE 141 V 365 E. 2.1).

5.4 Die Beschwerdeführerin stellte sich zudem auf den Standpunkt, der Sachverhalt sei bezüglich ihrer Eignung für die von Dr. C. _____ zu besetzende Stelle sowie hinsichtlich allfälliger entschuldbarer Gründe ungenügend erstellt und der Beschwerdegegner habe daher den Untersuchungsgrundsatz verletzt.

Bei der besagten Stelle, welche Dr. C. _____ zu besetzen hatte, handelte es sich um eine unbefristete Festanstellung als Dentalassistenten für ein Vollpensum (AWA-act. 9a

und 9b), und damit genau um eine solche Arbeitsstelle, welche die Beschwerdeführerin suchte und ihrem Profil als gelernte Dentalassistentin entsprach (AWA-act. 13 S. 1 und 14 S. 2). Die Stelle erweist sich fraglos als zumutbar im Sinne von Art. 16 AVIG.

Inwiefern der Beschwerdegegner seine Untersuchungspflicht in Bezug auf mögliche entschuld bare Gründe verletzt haben soll, ist nicht ersichtlich. Hinweise auf entschuld bare Gründe ergeben sich aus den Akten nicht. Die Beschwerdeführerin machte in diesem Zusammenhang geltend, sie sei in der entscheidenden Zeit ab dem 12. Juli 2022 stark ausgelastet gewesen (Schnuppertag bei der E. _____ AG am 13. Juli 2022, Vorstellungsgespräch und Probearbeiten am 15. Juli 2022 und am 18. Juli 2022 bei Dr. F. _____ sowie die dafür notwendige Vorbereitungszeit) und habe bei der E. _____ AG bereits sehr gute Erfolgsaussichten auf eine Anstellung gehabt (act. 1 S. 11 f.). Der zeitliche Aufwand für die Zusendung der Bewerbungsunterlagen dürfte minim gewesen sein – schätzungsweise keine 10 Minuten. Die Nachricht, welche die Beschwerdeführerin in ihrer E-Mail am 19. Juli 2022 verspätet Dr. C. _____ sandte, war sehr kurz ("Sehr geehrte Frau C. _____ Ich entschuldige mich für die Verspätung der Bewerbung, hatte ziemlich viel stress in der letzten Woche. Ich bitte um Verständnis. Hiermit sende ich Ihnen mein Bewerbungsdossier. Vielen Dank und einen schönen Tag. Freundliche Grüsse A. _____"; AWA-act. 3 S. 2). Der E-Mail waren sechs Beilagen (Arbeitszeugnisse, Zeugnis Berufsfachschule, Englischzertifikat, Fähigkeitszeugnis DA, Lebenslauf; AWA-act. 3 S. 3) beigelegt, welche bereits vorher vorgelegen haben dürften. Es ist nicht nachvollziehbar, weshalb die Beschwerdeführerin diesen geringen zeitlichen Aufwand nicht bereits am 12., 13., allenfalls 14. Juli 2022 (nach eigenen Angaben keine Verpflichtungen an diesem Tag) oder zumindest bis zum 18. Juli 2022 (Meldung Dr. C. _____ ans RAV) hätte tätigen können, um ihre Unterlagen Dr. C. _____ zu senden. Dies, zumal sie sich am 12. Juli 2022 auf zwei andere Stellen als Dentalassistentin (G. _____ und H. _____ AG) sowie zwischen dem 14. und 18. Juli 2022 auf vier weitere Stellen (am 14. Juli bei der Zahnarztpraxis Dr. med. dent. I. _____, am 15. Juli bei der Zahnarztpraxis J. _____ AG sowie am 18. Juli bei der Praxis Dr. med. dent. K. _____ und der Praxis Dr. med. dent. L. _____) beworben hatte (AWA-act. 12a), also einen entsprechenden Aufwand in der vermeintlich strengen Zeit mehrfach betrieben hatte. Gute Erfolgsaussichten auf eine Stelle befreien die versicherte Person nicht von ihrer Pflicht, sich weiterhin um andere Stellen zu bemühen (Schadenminderungspflicht), solange nicht rechtsverbindlich eine Zusage für eine solche besteht. Selbst der Umstand, dass die versicherte Person auf einen bestimmten Zeitpunkt eine die Arbeitslosigkeit beendende Erwerbstätigkeit aufnehmen kann, befreit grundsätzlich nicht von der Pflicht zur Stellensuche. Die versicherte Person

muss sich auch für diese Zeit um eine kurzfristige Stelle bemühen (AVIG-Praxis ALE, Rz. B 318). Aus ihrem Hinweis auf die guten Erfolgsaussichten bei der E. _____ AG zum Zeitpunkt des Bewerbungsverfahrens bei Dr. C. _____ vermag die Beschwerdeführerin nichts zu ihren Gunsten abzuleiten.

Der Sachverhalt erweist sich demnach als bezüglich der Frage über die Eignung der besagten Stelle als auch hinsichtlich geltend gemachter entschuldbarer Gründe als abschliessend abgeklärt und von weiteren Abklärungen – wie sie von der Beschwerdeführerin eventualiter beantragt wurden (act. 1 S. 2) – sind keine zusätzlichen Erkenntnisse zu erwarten, weshalb davon abzusehen ist (antizipierte Beweiswürdigung; BGE 122 V 157 E. 1d). Die Stelle bei Dr. C. _____ entsprach dem gesuchten Arbeitsprofil der Beschwerdeführerin und entschuldbare Gründe für die verspätete Einreichung der Bewerbungsunterlagen liegen keine vor.

5.5 Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die Beschwerdeführerin mit der verspäteten Einreichung der Bewerbungsunterlagen an Dr. C. _____ die Verlängerung ihrer Arbeitslosigkeit in Kauf genommen hat und dadurch der Tatbestand nach Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG erfüllt ist. Entschuldbare Gründe für ihr Verhalten liegen keine vor.

6. Zu prüfen ist schliesslich, ob die vom Beschwerdegegner verhängten 38 Einstelltage angemessen sind.

Der Beschwerdegegner erachtete eine Einstelldauer von 38 Tagen – somit im mittleren Bereich des schweren Verschuldens – als angemessen. Dies liegt im Rahmen des Einstellrasters des Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO), gemäss welchem bei erstmaliger Ablehnung einer zugewiesenen oder selbstgefundenen zumutbaren unbefristeten Stelle eine Einstellung für 31 bis 45 Tage zu erfolgen hat (AVIG-Praxis ALE, Rz. D79) und erweist sich auch mit Blick auf die persönlichen Verhältnisse der Beschwerdeführerin sowie die Gegebenheiten des vorliegenden Falles als angemessen. Im Übrigen darf das Sozialversicherungsgericht sein Ermessen nicht ohne triftigen Grund an die Stelle desjenigen der Verwaltung setzen (BGE 141 V 365 E. 2.4 mit Hinweisen).

Damit erweist sich der angefochtene Einspracheentscheid als rechtens, was zur Abweisung der Beschwerde führt.

Nachdem die Beschwerdeführerin den festgelegten Beginn der Einstellung auf den 13. Juli 2022 monierte (act. 1 S. 13), bleibt zu anzumerken, dass dieser im vorliegenden Fall nicht zu beanstanden ist. Die Einstellungsfrist in der Anspruchsberechtigung beginnt gemäss Art. 45 Abs. 1 it. b AVIV am ersten Tag nach der Handlung oder Unterlassung, derentwegen sie verfügt wird. Die Beschwerdeführerin unterliess es, ihre Bewerbungsunterlagen ab dem 12. Juli 2022 (Tag der Aufforderung) an Dr. C. _____ einzureichen, womit sich der Einstellungsbeginn ab dem nächsten Tag (13. Juli 2022) als korrekt erweist.

7. Mangels einer entsprechenden Bestimmung im AVIG ist das Verfahren vor dem Versicherungsgericht kostenlos (Art. 61 lit. f^{bis} ATSG). In Anbetracht des Ausgangs des Verfahrens ist keine Parteientschädigung 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 Rechtsvertretung 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, 30. September 2024

Im Namen der
SOZIALVERSICHERUNGSRECHTLICHEN KAMMER
Der Vorsitzende

Der Gerichtsschreiber

versandt am