



VERWALTUNGSGERICHT DES KANTONS ZUG

SOZIALVERSICHERUNGSRECHTLICHE KAMMER

Mitwirkende Richter: lic. iur. Adrian Willimann, Vorsitz
lic. iur. Jacqueline Iten-Staub und Dr. iur. Matthias Suter
Gerichtsschreiber: MLaw Luca Bernasconi

U R T E I L vom 22. April 2024 *[rechtskräftig]*
gemäss § 29 der Geschäftsordnung

in Sachen

A. _____
Beschwerdeführerin

gegen

Arbeitslosenkasse des Kantons Zug, Rechtsdienst, Industriestrasse 24,
Postfach 857, 6300 Zug
Beschwerdegegnerin

betreffend

Arbeitslosenversicherung
(Einstellung in der Anspruchsberechtigung)

S 2023 39

A.

A.a Die 1980 geborene Versicherte, A._____, zuletzt vom 10. Mai 2017 bis 31. Januar 2020 bei der B._____ AG, Zug, angestellt gewesen (ALK-act. 176), meldete sich am 10. Februar 2020 beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum Zug (RAV) zur Arbeitsvermittlung an (ALK-act. 188). Am 18. März 2020 (Eingang bei der Arbeitslosenkasse Zug) erhob sie Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung ab 1. Februar 2020 und stellte sich dem Arbeitsmarkt im Umfang eines 70 %-Pensums zur Verfügung (ALK-act. 180). Per 1. Juli 2021 trat die Versicherte eine Stelle als Verkaufsberaterin bei der C._____ AG in einem 50 %-Pensum an (ALK-act. 109); per 1. Oktober 2021 wurde das Pensum einvernehmlich auf 40 % reduziert (ALK-act. 89).

A.b Am 9. November 2021 verfügte die Arbeitslosenkasse wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit resp. der Pensumsreduktion eine 31-tägige Einstellung in der Anspruchsberechtigung ab 1. Oktober 2021 (im Umfang des entgangenen Lohnes, welcher zu einer Kompensationszahlung führt [3.1 Taggelder]) zulasten der Versicherten (ALK-act. 74). Dagegen erhob die Versicherte am 5. Dezember 2021 Einsprache (ALK-act. 69).

A.c Am 31. März 2022 kündigte die Versicherte das Arbeitsverhältnis mit der C._____ AG per Ende April 2022; auf ihren Antrag hin wurde das Arbeitsverhältnis indes per sofort beendet (ALK-act. 41, 32). Am 19. Mai 2022 verfügte die Arbeitslosenkasse wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit eine 11-tägige Einstellung in der Anspruchsberechtigung ab 1. April 2022 zulasten der Versicherten (ALK-act. 30). Dagegen erhob die Versicherte am 6. Juni 2022 Einsprache; gleichzeitig erinnerte sie daran, dass ein Einspracheentscheid betreffend die Verfügung vom 9. November 2021 ausstehend sei (ALK-act. 18).

A.d Am 13. September 2022 erhob die Versicherte beim hiesigen Gericht gegen die Arbeitslosenkasse Zug "Rechtsverweigerungsbeschwerde" (Verfahren S 2022 110), wobei sie sich sowohl zur Verfügung vom 9. November 2021 als auch zu jener vom 19. Mai 2022 materiell äusserte und sinngemäss deren Aufhebung verlangte (act. 2). Mit Einspracheentscheid vom 10. Februar 2023 wies die Arbeitslosenkasse Zug die Einsprache betreffend die Verfügung vom 9. November 2021 ab; mit Einspracheentscheid gleichen Datums wies sie auch die Einsprache betreffend die Verfügung vom 19. Mai 2022 ab (ALK-act. 4 f.).

B. Mit Schreiben an das Verwaltungsgericht vom 9. März 2023 führte die Versicherte aus, bezüglich ihrer [Rechtsverweigerungs-]Beschwerde seien inzwischen zwei Einspracheentscheide ergangen. Mit diesen sei sie nicht einverstanden und erhebe erneut Beschwerde bzw. halte an der ursprünglichen Beschwerde fest; zur Begründung verweise sie auf die Beschwerde (act. 1). In der Folge wurde das Verfahren S 2022 110 mit Verfügung vom 15. März 2023 als gegenstandslos geworden vom Geschäftsverzeichnis abgeschrieben und betreffend die angefochtenen Einspracheentscheide zwei neue Verfahren eröffnet, wobei die Beschwerde vom 13. September 2022 in beiden Verfahren als Aktenstück beigezogen wurde (S 2023 39 [Einspracheentscheid betreffend die Verfügung vom 9. November 2021] und S 2023 40 [Einspracheentscheid betreffend die Verfügung vom 19. Mai 2022]).

C. Mit Vernehmlassung vom 17. März 2023 beantragte die Arbeitslosenkasse Zug die Abweisung der Beschwerde (act. 4).

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 Kassenverfügungen betreffend Arbeitslosenentschädigung ist in Abweichung von Art. 58 Abs. 1 ATSG das Versicherungsgericht am Ort, wo die versicherte Person ihre Kontrollpflicht zu erfüllen hat, zuständig (Art. 100 Abs. 3 des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung [AVIG; SR 837.0] i.V.m. Art. 128 Abs. 1 und Art. 119 Abs. 1 lit. a der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung [AVIV; SR 837.02]). Die Beschwerdefrist beträgt 30 Tage (Art. 60 Abs. 1 ATSG). Im Kanton Zug beurteilt das Verwaltungsgericht als einzige kantonale Instanz Beschwerden aus dem Gebiet der eidgenössischen Sozialversicherung, für die das Bundesrecht eine kantonale Rechtsmittelinstanz vorsieht (§ 77 Abs. 1 des Verwaltungsrechtspflegegesetzes [VRG; BGS 162.1]).

Die Beschwerdeführerin erfüllte ihre Kontrollpflicht im Kanton Zug, weshalb das Verwaltungsgericht des Kantons Zug zur Beurteilung der vorliegenden Beschwerde örtlich und sachlich zuständig ist. Die Beschwerde gegen den Einspracheentscheid vom 10. Februar 2023 wurde am 10. März 2023 der Post übergeben und gilt folglich als rechtzeitig erhoben. Die Beschwerdeführerin ist durch die Einstellung in der Anspruchsberechtigung direkt betroffen und folglich zur Beschwerde legitimiert. Die Eingabe entspricht schliesslich den an eine Laienbeschwerde 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 Die versicherte Person, die Versicherungsleistungen beanspruchen will, muss gemäss Art. 17 Abs. 1 AVIG mit Unterstützung des zuständigen Arbeitsamtes alles Zumutbare unternehmen, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen. Diese Bestimmung hält den im Sozialversicherungsrecht verankerten Grundsatz der Schadenminderungspflicht fest, nach welchem eine versicherte Person alles ihr Zumutbare vorzukehren hat, um den Eintritt des Versicherungsfalles zu verhüten bzw. den Schaden zu mindern (Gerhard Gerhards, Kommentar zum AVIG, Bd. I, 1988, Art. 17 N 6 ff.). Kommt die versicherte Person dieser Verpflichtung nicht nach, kann die zuständige Arbeitslosenkasse eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung verfügen (Art. 30 AVIG). Die Einstellung hat die Funktion einer Haftungsbegrenzung der Versicherung für Schäden, die die versicherte Person hätte vermeiden oder vermindern können. Als Verwaltungssanktion ist sie vom Gesetzmässigkeits-, Verhältnismässigkeits- und Verschuldensprinzip beherrscht (Thomas Nussbaumer, Arbeitslosenversicherung, in: Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht [SBVR], Bd. Soziale Sicherheit, 3. Aufl. 2016, S. 2511 ff. Rz. 828 ff.).

2.2 Nach Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG ist der Versicherte in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn er durch eigenes Verschulden arbeitslos ist. Unter diesen Tatbestand fallen Verhaltensweisen der versicherten Person, die kausal für den Eintritt der ganzen oder teilweisen Arbeitslosigkeit sind und eine Verletzung der Pflicht, die Arbeitslosigkeit zu vermeiden, bedeuten (BGer 8C_42/2014 vom 21. Mai 2014 E. 3.1; 8C_650/2021 vom 10. November 2021 E. 2.3; Barbara Kupfer Bucher, Rechtsprechung des Bundesgerichts zum AVIG, 5. Aufl. 2019, S. 203 ff.). Die selbstverschuldete Arbeitslosigkeit im Sinne dieser Bestimmung ist in Art. 44 AVIV näher umschrieben. Demzufolge gilt die Arbeitslosigkeit insbesondere dann als selbstverschuldet, wenn der Versicherte: durch sein Verhalten, insbesondere wegen Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten, dem Arbeitgeber Anlass zur

Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeben hat (lit. a); das Arbeitsverhältnis von sich aus aufgelöst hat, ohne dass ihm eine andere Stelle zugesichert war, es sei denn, dass ihm das Verbleiben an der Arbeitsstelle nicht zugemutet werden konnte (lit. b); ein Arbeitsverhältnis von voraussichtlich längerer Dauer von sich aus aufgelöst hat und ein anderes eingegangen ist, von dem er wusste oder hätte wissen müssen, dass es nur kurzfristig sein wird, es sei denn, dass ihm das Verbleiben an der vorherigen Arbeitsstelle nicht zugemutet werden konnte (lit. c); oder er eine unbefristete zumutbare Stelle nicht angenommen hat und stattdessen ein Arbeitsverhältnis eingegangen ist, von dem er wusste oder hätte wissen müssen, dass es nur kurzfristig sein wird (lit. d). Die Aufstellung von Art. 44 Abs. 1 AVIV ist jedoch nicht abschliessend. Das Verhalten eines Versicherten kann auch dann zur Einstellung in der Anspruchsberechtigung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit führen, wenn es keinen der Tatbestände gemäss Art. 44 lit. a–d AVIV erfüllt (BGE 122 V 43 E. 3c/bb).

2.3. Unzumutbare Arbeit darf die arbeitslose Person ohne versicherungsrechtlich nachteilige Folgen ablehnen. Gemäss Art. 16 Abs. 2 AVIG ist eine Arbeit unzumutbar und somit von der Annahmepflicht ausgenommen, wenn sie: den berufs- und ortsüblichen, insbesondere den gesamt- oder normalarbeitsvertraglichen Bedingungen nicht entspricht (lit. a); nicht angemessen auf die Fähigkeiten oder auf die bisherige Tätigkeit des Versicherten Rücksicht nimmt (lit. b); dem Alter, den persönlichen Verhältnissen oder dem Gesundheitszustand des Versicherten nicht angemessen ist (lit. c); eine Wiederbeschäftigung des Versicherten in seinem Beruf wesentlich erschwert, falls darauf in absehbarer Zeit überhaupt Aussicht besteht (lit. d); in einem Betrieb auszuführen ist, in dem wegen einer kollektiven Arbeitsstreitigkeit nicht normal gearbeitet wird (lit. e); einen Arbeitsweg von mehr als zwei Stunden je für den Hin- und Rückweg notwendig macht, und wenn für die versicherte Person am Arbeitsort keine angemessene Unterkunft vorhanden ist, oder wenn bei Vorhandensein einer entsprechenden Unterkunft die versicherte Person ihrer Betreuungspflicht gegenüber den Angehörigen nicht ohne grössere Schwierigkeiten erfüllen kann (lit. f); eine ständige Abrufsbereitschaft des Arbeitnehmers über den Umfang der garantierten Beschäftigung hinaus erfordert (lit. g); in einem Betrieb auszuführen ist, der Entlassungen zum Zwecke vorgenommen hat, Neu- oder Wiedereinstellungen zu wesentlich schlechteren Arbeitsbedingungen vorzunehmen (lit. h); 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), wobei in Ausnahmefällen das regionale Arbeitsvermittlungszentrum mit Zustimmung der tripartiten Kommissi-

on auch eine Arbeit für zumutbar erklären kann, deren Entlohnung weniger als 70 Prozent des versicherten Verdienstes beträgt (lit. i).

2.4 Art. 24 Abs. 1 AVIG bestimmt, dass als Zwischenverdienst jedes Einkommen aus unselbständiger oder selbständiger Erwerbstätigkeit gilt, das die arbeitslose Person innerhalb einer Kontrollperiode erzielt, und dass die versicherte Person Anspruch auf Ersatz des Verdienstaufschlags hat. In Art. 41a Abs. 1 AVIV wird präzisiert, dass innerhalb der Rahmenfrist für den Leistungsbezug ein Anspruch auf Kompensationszahlungen besteht, wenn das Einkommen geringer ist als die der versicherten Person zustehende Arbeitslosenentschädigung. Als Verdienstaufschlag gilt die Differenz zwischen dem in der Kontrollperiode erzielten Zwischenverdienst, mindestens aber dem berufs- und ortsüblichen Ansatz für die betreffende Arbeit, und dem versicherten Verdienst. Ein Nebenverdienst (Art. 23 Abs. 3 AVIG) bleibt unberücksichtigt (Art. 24 Abs. 3 AVIG).

Die versicherte Person ist verpflichtet, einen Zwischenverdienst anzunehmen bzw. beizubehalten, solange sie Anspruch auf Kompensationszahlungen hat. Die verschuldete Aufgabe oder Nichtannahme eines Zwischenverdienstes stellt einen Verstoß gegen die Schadenminderungspflicht dar und hat grundsätzlich eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung zur Folge. Die Aufgabe eines Zwischenverdienstes erfüllt den Tatbestand der selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit und ist durch die Kasse zu sanktionieren (vgl. AVIG-Praxis ALE Ziff. D66 f.).

2.5 Die Verwaltungsweisungen sind für das Gericht grundsätzlich nicht verbindlich. Dieses soll sie bei seiner Entscheidung aber berücksichtigen, sofern sie eine dem Einzelfall angepasste und gerecht werdende Auslegung der anwendbaren gesetzlichen Bestimmungen zulassen. Das Gericht weicht also nicht ohne triftigen Grund von Verwaltungsweisungen ab, wenn diese eine überzeugende Konkretisierung der rechtlichen Vorgaben darstellen. Insofern wird dem Bestreben der Verwaltung, durch interne Weisungen eine rechtsgleiche Gesetzesanwendung zu gewährleisten, Rechnung getragen (BGE 141 V 365 E. 2.4; BGer 8C_40/2019 vom 30. Juli 2019 E. 5.4).

3. Zu prüfen ist, ob die Beschwerdegegnerin die Beschwerdeführerin aufgrund der von dieser per Anfang Oktober 2021 vollzogenen Pensumsreduktion bei der C. _____ AG von 50 % auf 40 % zu Recht im Umfang von 31 Tagen (resp. 3.1 Taggeldern) in der Anspruchsberechtigung eingestellt hat.

4. Ausweislich der Akten stellt sich der Sachverhalt im Wesentlichen wie folgt dar:

4.1 Vom 10. Mai 2017 bis 31. Januar 2020 war die Beschwerdeführerin bei der B. _____ AG angestellt (ALK-act. 176). Per 1. Februar 2020 erhob sie Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung und stellte sich dem Arbeitsmarkt im Umfang eines 70 %-Pensums zur Verfügung (ALK-act. 180). Mit Verfügung vom 20. Mai 2020 wurde der versicherte Verdienst der Beschwerdeführerin ab 10. Februar 2020 auf Fr. 4'151.– und ab 1. Mai 2020 auf Fr. 4'384.– festgesetzt (ALK-act. 146).

4.2 Per 1. Juli 2021 trat die Versicherte eine Stelle als Verkaufsberaterin bei der C. _____ AG (Arbeitsort: . _____) in einem 50 %-Pensum (mit Einsätzen am Samstag und Sonntag) an; als Lohn wurden Fr. 2'200.– brutto vereinbart (Vertrag vom 4. Mai 2021, ALK-act. 109). Die Beschwerdegegnerin richtete in der Folge Kompensationszahlungen aus (ALK-act. 83, 77, 76). Per 1. Oktober 2021 wurde das Arbeitspensum einvernehmlich auf 40 % reduziert; als Lohn wurden Fr. 1760.– brutto vereinbart (Vertrag vom 25. August 2021, ALK-act. 89).

4.3 Mit Schreiben vom 25. Oktober 2021 lud die Kasse die Beschwerdeführerin ein, die Gründe für die Pensumsreduktion innert fünf Tagen schriftlich darzulegen (ALK-act. 86).

4.4 Im Schreiben vom 29. Oktober 2021 gab die Arbeitgeberin an, die Arbeitnehmerin habe das Arbeitspensum nach Ablauf der Probezeit auf 40 % reduzieren wollen; die konkreten Gründe seien die geforderte Präsenz ihres Ehemannes im Büro sowie die daraus resultierende Kinderbetreuung zu Hause gewesen (ALK-act. 75).

4.5 Im Schreiben vom November 2021 (Eingang bei der Beschwerdegegnerin) legte die Beschwerdeführerin dar, die Arbeitgeberin erwarte von ihren Mitarbeiterinnen, dass diese unter der Woche (Montag bis Freitag) von 6:00 Uhr bis 21:00 Uhr und am Wochenende (Samstag und Sonntag) von 7:00 Uhr bis 20:00 Uhr für allfällige Einsätze stets zur Verfügung stehen. An monatlich einem einzigen Tag könnten Mitarbeiterinnen beantragen, dass sie nicht eingeteilt werden. Diese Wünsche würden nach Möglichkeit berücksichtigt, ein Anspruch darauf bestehe jedoch nicht. Sie sei – so die Beschwerdeführerin weiter – häufig für Früh-, Spät- und Sonntagsdienste eingeteilt worden. Dies führe häufig dazu, dass sie abends und am Wochenende entweder abwesend sei oder schlafen müsse, um am nächsten Morgen zum Frühdienst antreten zu können. Die Abende und Wochenenden

seien jedoch die einzige Zeit, zu der sie Kontakt mit ihrer Familie haben könne. Ihre Tätigkeit für die Arbeitgeberin belaste das Familienleben sehr. In ihrem früheren Beruf seien Früh, Spät- und Sonntagseinsätze branchenunüblich. Dort könnte sie auch bei einem Pensum von 80 % mehr Zeit mit ihrer Familie verbringen als jetzt. Die Beibehaltung des 50 %-Pensums wäre nicht zumutbar gewesen, da sie zu wenig Zeit mit ihrer Familie habe verbringen können (ALK-act. 73).

4.6 Mit Schreiben vom 7. Oktober 2022 gelangte die Beschwerdegegnerin mit einigen Fragen bzgl. Pensumsreduktion an die Beschwerdeführerin (ALK-act. 19). Mit Schreiben vom 27. Oktober 2022 nahm die Beschwerdeführerin Stellung. Sie führte aus, vor Abschluss des Arbeitsvertrages sei besprochen worden, dass regelmässige Einsätze an Samstagen bzw. Sonntagen erwartet würden; es sei auch angekündigt worden, dass Einsätze im Zeitraum zwischen 6:00 Uhr bis 21:00 Uhr stattfänden. Die Filialleiterin und die stellvertretenden Filialleiterinnen hätten im Vorfeld der Reduktion mehrfach und mit Nachdruck darauf hingewiesen, dass Wünsche bei den Einsatzzeiten nur sehr begrenzt berücksichtigt werden könnten (maximal ein Tag pro Monat). Aufgrund der vertraglichen Regelung und der wiederholten sehr klaren Äusserungen von Seiten sämtlicher Filialleiterinnen habe sie keinen Verhandlungsspielraum in Bezug auf die Einsatzzeiten gesehen und habe stattdessen um eine Reduktion des Pensums gebeten. Im fraglichen Zeitraum sei ihr Mann verpflichtet gewesen, im Home Office zu arbeiten. Seit Frühjahr 2022 bestehe für ihn wieder die Möglichkeit, nicht jedoch die Pflicht, am Sitz des Arbeitgebers zu arbeiten. Aus diesem Grund könne ihr Mann in grossem Umfang die Kinderbetreuung zu Hause selbst übernehmen, wobei er natürlich von der Volksschule unterstützt werde (ALK-act. 19, 1).

5.

5.1 Die Beschwerdegegnerin führte im angefochtenen Einspracheentscheid aus, die Beschwerdeführerin habe sich per 1. Juli 2021 aus eigener Initiative zum Stellenantritt bei der C. _____ AG unter den ihr angebotenen Vertragsbedingungen – namentlich: regelmässige Einsätze an Samstagen und Sonntagen; generelle Arbeits- bzw. Öffnungszeiten zwischen 6:00 Uhr und 21:00 Uhr – entschieden. Auf den Zeitpunkt der Pensumsreduktion hin sei ihr zudem keine andere Erwerbstätigkeit zugesichert gewesen. Mit Blick auf den Zeitausweis der Monate Juli und August 2021 sei festzustellen, dass die Beschwerdeführerin vorwiegend und sporadisch (nicht täglich) im Frühdienst, welcher wochentags um 6:00 Uhr und an den Wochenenden um 7:00 Uhr begonnen habe, gearbeitet habe. Nicht ausgewiesen sei, dass auf Spätdienste am Folgetag Frühdienste gefolgt seien. Weiter sei

in den beiden Monaten fünfmal am Wochenende gearbeitet worden. Aufgrund dieser Arbeitseinsätze seien die geltend gemachten intensiven Auswirkungen auf das gesundheitliche Befinden wie auch das Familienleben in objektiver Sicht nicht nachvollziehbar. Für eine allfällige gesundheitsbedingte Pensumsreduktion von 10 % sei kein ärztliches Attest beigebracht worden. Für versicherte Personen mit betreuungsbedürftigen Kindern würden in Bezug auf die Verfügbarkeit die gleichen Bedingungen gelten wie für alle anderen Personen; es liege am Versicherten, das Privat- und Familienleben so zu gestalten, dass er nicht daran gehindert werde, im Umfang des geltend gemachten Beschäftigungsgrades bzw. Arbeitsausfalls einer unselbständigen Erwerbstätigkeit nachzugehen. Auch unter Berücksichtigung des Lebenslaufs der Beschwerdeführerin, gemäss welchem sie in der Schweiz vor ihrer Mutterschaft im Verkauf bei der C. _____ AG tätig gewesen sei, sei keine grundsätzliche Unzumutbarkeit zu erkennen (BF-act. 1 S. 6 ff.).

5.2 Die Beschwerdeführerin hält dem entgegen, Sonntagsarbeit erfordere nach dem Arbeitsgesetz das Einverständnis durch die Arbeitnehmerin. Diese Schutzbestimmung müsse aus arbeitslosenversicherungsrechtlicher Sicht für arbeitslose Personen, bei denen Sonntagsarbeit nicht berufsüblich sei, ihre Wirkung in dem Sinne entfalten, dass sie die grundsätzliche Pflicht zur Annahme jeder Arbeit einschränke. Vor ihrer Arbeitslosigkeit sei sie in der Luxusbranche tätig gewesen, wo Sonntagsarbeit nicht üblich sei. Aus diesem Grund sei die Tätigkeit bei der C. _____ AG aus arbeitslosenversicherungsrechtlicher Sicht für sie nicht zumutbar gewesen. Wie schon im Verwaltungsverfahren führt sie ferner aus, sie habe sich im Zeitraum von 6:00 Uhr bis 21:00 Uhr für Einsätze zur Verfügung stellen müssen. Die Arbeitszeiten seien ihr nicht vorgängig mitgeteilt worden; sie habe kaum Einfluss auf ihre Arbeitszeiten nehmen können. Dies habe entsprechend dazu geführt, dass sie abends und am Wochenende häufig abwesend gewesen sei oder habe schlafen müssen, um am nächsten Morgen zum Frühdienst antreten zu können. Die Abende und Wochenenden seien jedoch die einzige Zeit, zu der sie Kontakt mit ihrer Familie, insbesondere zu ihren zwei Kindern, haben könne. Ihre Tätigkeit bei C. _____ habe somit das Familienleben sehr belastet. Auch aufgrund dieser persönlichen Verhältnisse sei die Tätigkeit bei C. _____ nicht zumutbar gewesen (act. 1 i.V.m. act. 2).

5.3

5.3.1 Festzuhalten ist vorab, dass die Beschwerdeführerin durch die Pensumsreduktion ihren Arbeitslosigkeitsgrad erhöht resp. ihren Zwischenverdienst (teilweise) reduziert hat. Unbestritten und anhand der Akten (vgl. insbes. obige E. 4.6) nachvollziehbar ist sodann, dass diese (teilweise) Aufgabe des Zwischenverdienstes freiwillig erfolgte. Damit ist der

Tatbestand von Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG i.V.m. Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV objektiv erfüllt (vgl. obige E. 2.2 und 2.4). Die Beschwerdeführerin beruft sich auf den Ausnahmetatbestand gemäss letztem Teilsatz von Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV. Zu klären ist, ob der Beschwerdeführerin der Beibehalt des 50 %-Pensums zumutbar gewesen wäre.

5.3.2 Bei der Beurteilung der Zumutbarkeit des Verbleibens am Arbeitsplatz ist ein strenger Massstab anzulegen; in beweisrechtlicher Hinsicht wird die Zumutbarkeit vermutet (BGer 8C_513/2018 vom 7. November 2018 E. 2.2). Artikel 16 Abs. 2 AVIG (vgl. E. 2.3) bildet eine Auslegungshilfe für die Frage, ob einer versicherten Person der Verbleib an einer Arbeitsstelle im Sinne von Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV zugemutet werden kann (Jacqueline Chopard, Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung, 1998, S. 116). Die Unzumutbarkeitsgründe müssen kumulativ ausgeschlossen sein, damit eine zumutbare Arbeit angenommen werden kann. Ist umgekehrt einer der in Art. 16 Abs. 2 lit. a–i AVIG aufgezählten Tatbestände erfüllt, liegt keine zumutbare Arbeit vor, selbst wenn die anderen Ausnahmetatbestände ausscheiden (BGE 124 V 62 E. 3b).

Richtig ist, dass Arbeit, die den berufs- und ortsüblichen, insbesondere den gesamt- oder normalarbeitsvertraglichen Bedingungen nicht entspricht, unzumutbar ist (vgl. Art. 16 Abs. 2 lit. a AVIG resp. obige E. 2.3). Dass die Tätigkeit bei der C._____ AG in diesem Sinne unzumutbar gewesen wäre, macht die Beschwerdeführerin indes gerade nicht geltend und ist auch nicht ersichtlich. Entgegen der Ansicht der Beschwerdeführerin spielt es sodann keine Rolle, dass sie in ihrer Tätigkeit bei der B._____ AG andere Arbeitszeiten und keine Wochenendeinsätze gehabt hatte. Es trifft mitnichten zu, dass Art. 19 Abs. 5 des Bundesgesetzes über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (ArG; SR 822.11), wonach der Arbeitgeber den Arbeitnehmer ohne dessen Einverständnis nicht zu Sonntagsarbeit heranziehen darf, zu einer Aushebelung von Art. 16 Abs. 1 AVIG führt. Soweit die Beschwerdeführerin in diesem Zusammenhang sinngemäss eine Verletzung von Art. 16 Abs. 2 lit. b AVIG rügt, geht auch dieser Einwand fehl, bezieht sich die geforderte Rücksichtnahme auf die bisherige Tätigkeit doch auf deren Inhalt. Mit der Beschwerdegegnerin ist schliesslich auch mit Blick auf die Arbeitsausweise (vgl. obige E. 5.1 resp. ALK-act. 81 [September 2021]) und angesichts des in Art. 321d OR verankerten Weisungsrechts des Arbeitgebers nicht zu erkennen, wieso bei vertragskonformen Arbeitsinsätzen (inkl. Frühdienst- und Wochenendeinsätze) auf eine Unzumutbarkeit der Zwischenverdiensttätigkeit resp. des Beibehalts des 50 %-Pensums im Sinne von Art. 16 Abs. 2 lit. c AVIG zu schliessen sein sollte. Bei dieser Sachlage kann eine angebliche Beein-

trächtigung des Familienlebens arbeitslosenversicherungsrechtlich jedenfalls nicht ins Gewicht fallen.

5.3.3 Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die Beschwerdegegnerin die Beschwerdeführerin bei Fehlen von Unzumutbarkeitsgründen zu Recht in der Anspruchsberechtigung eingestellt hat. Zu prüfen bleibt die Rechtmässigkeit der verfügten Einstelldauer.

6.

6.1 Gemäss Art. 30 Abs. 3 AVIG bemisst sich die Dauer der Einstellung nach dem Grad des Verschuldens, das sich der Beschwerdeführer vorwerfen lassen muss. Sie beträgt je nach Einstellungsgrund höchstens 60 Tage. Gemäss Art. 45 Abs. 3 lit. c AVIV liegt diese Dauer bei schwerem Verschulden zwischen 31 und 60 Tagen. Dem Gericht ist bei der Beurteilung der Einstelldauer 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). Gemäss AVIG-Praxis ALE Ziff. D68 ist bei einer Einstellung bei Nichtannahme oder Aufgabe eines Zwischenverdienstes bei der Bemessung der Einstellungsdauer der gleiche Verschuldensmassstab anzulegen wie im Falle einer Ablehnung oder Aufgabe einer zumutbaren Stelle. Gegenstand der Einstellung ist jedoch der betragliche Unterschied zwischen dem Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung und dem Anspruch auf Kompensations- oder Differenzzahlungen. Lediglich im Umfang dieser Differenz kann unter den Gesichtspunkten der Kausalität und Verhältnismässigkeit von einer schuldhaft verlängerten Arbeitslosigkeit ausgegangen werden.

6.2 Der AVIG-Praxis ALE ist unter D75 ein Einstellraster – Einstellraster ALK – für die Einstellung der Anspruchsberechtigung zu entnehmen. Ziffer 1 regelt die Sanktionen bei selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit; Ziff. 1.D konkretisiert diese für Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch die versicherte Person oder im gegenseitigen Einvernehmen ohne Zusage einer neuen Arbeitsstelle. Bei diesem Einstelltatbestand wird von einem schweren Verschulden ausgegangen.

6.3 Unter Berücksichtigung der Umstände ist die vorinstanzliche Ermessensbetätigung nicht zu beanstanden. So leuchtet namentlich ein, dass die Beschwerdegegnerin die Pensumsreduktion im Sinne einer freiwilligen teilweisen Auflösung des Arbeitsverhältnisses als schweres Verschulden einstufte, dies in Anbetracht der Geringfügigkeit der Zwischenverdienstaufgabe aber mit der kleinstmöglichen Anzahl Einstelltage sanktionierte.

7. Im Ergebnis erweist sich die von der Vorinstanz vorgenommene Einstellung der Beschwerdeführerin in der Anspruchsberechtigung im Umfang von 31 Tagen resp. 3.1 Taggeldern als rechtmässig, was zur Abweisung der Beschwerde führt.

8. Gemäss Art. 61 lit. f^{bis} ATSG ist das Verfahren bei Streitigkeiten über Leistungen kostenpflichtig, wenn dies im jeweiligen Einzelgesetz vorgesehen ist. Sieht das Einzelgesetz keine Kostenpflicht vor, kann das Gericht einer Partei, die sich mutwillig oder leichtsinnig verhält, Gerichtskosten auferlegen. Da das AVIG keine Kostenpflicht vorsieht und sich die Parteien weder mutwillig noch leichtsinnig verhalten haben, sind für das vorliegende Verfahren keine Kosten zu erheben. Entsprechend dem Ausgang des Verfahrens wird keine Parteientschädigung ausgerichtet (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 ausgerichtet.
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 den Rechtsdienst der Arbeitslosenkasse des Kantons Zug und an das SECO, Bern.

Zug, 22. April 2024

Im Namen der
SOZIALVERSICHERUNGSRECHTLICHEN KAMMER
Der Vorsitzende

Der Gerichtsschreiber

versandt am