



# 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 40

A.

A.a Die 1980 geborene Versicherte, A. \_\_\_\_\_, zuletzt vom 10. Mai 2017 bis 31. Januar 2020 bei der B. \_\_\_\_\_ AG 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

2.2.1 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 Abs. 1 AVIV näher umschrieben. Demzufolge gilt die Arbeitslosigkeit insbesondere dann als selbstverschuldet, wenn der Versicherte: durch sein Ver-

halten, 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).

2.2.2 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).

Trotz gesundheitsbedingter Unzumutbarkeit im Sinne von Art. 16 Abs. 2 lit. c AVIG besteht indes in der Regel kein Anlass, dass die versicherte Person das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist auflöst und damit zu Lasten der Arbeitslosenversicherung auf Lohnfortzahlungsansprüche verzichtet. Tut sie dies trotzdem und beansprucht sie noch während des Zeitraums der ordentlichen Kündigungsfrist Arbeitslosenentschädigung, hat sie der Arbeitslosenversicherung durch ihr Verhalten einen Schaden verursacht. Für die Dauer der ordentlichen Kündigungsfrist ist sie durch eigenes Verschulden arbeitslos und entsprechend in der Anspruchsberechtigung einzustellen (vgl. BGE 112 V 323 E. 2b).

2.3 Der Versicherte ist in der Anspruchsberechtigung auch dann einzustellen, wenn er zu Lasten der Versicherung auf Lohn- oder Entschädigungsansprüche gegenüber dem bisherigen Arbeitgeber verzichtet hat (Art. 30 Abs. 1 lit. b AVIG). Artikel 30 Abs. 1 lit. b AVIG steht im Zusammenhang mit Art. 11 Abs. 3 AVIG. Die Einstellung setzt einen Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung voraus. Nach Art. 8 Abs. 1 AVIG hat die versicherte Person Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung, wenn sie – neben weiteren Voraussetzungen – einen anrechenbaren Arbeitsausfall erlitten hat (lit. b). Nicht anrechenbar nach Art. 11 Abs. 3 AVIG ist ein Arbeitsausfall, für den der arbeitslosen Person Lohnansprüche oder wegen vorzeitiger Auflösung des Arbeitsverhältnisses Entschädigungsansprüche zustehen. Verzichtet eine versicherte Person rechtswirksam auf die Geltendmachung von Lohn- oder Entschädigungsansprüchen gegenüber dem bisherigen Arbeitgeber ausdrücklich oder durch konkludentes Verhalten, so ist der dadurch entstandene Verdienstaufschlag anrechenbar, weil keine Ansprüche mehr bestehen. Unbegründeter Lohnverzicht beeinflusst weder den anrechenbaren Arbeitsausfall noch den Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung als solchen, sondern kann bloss Anlass sein zu einer befristeten Einstellung in der Anspruchsberechtigung. Bei der Prüfung der Erfüllung dieses Tatbestandes ist immer genau zu untersuchen, ob überhaupt Entschädigungs- oder Lohnansprüche bestanden haben, auf welche allenfalls verzichtet worden sein soll. Dies ist beispielsweise nicht der Fall, wenn eine arbeitnehmende Person eine nicht fristgerechte Kündigung widerspruchslos entgegennimmt. Denn Lohn- und Entschädigungsansprüche bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist stünden der arbeitnehmenden Person nur zu, wenn sie dem Arbeitgeber ihre Arbeitsleistung angeboten, der Arbeitgeber das Angebot aber abgelehnt hätte und dadurch nach Art. 324 Abs. 1 OR in Arbeitgeberverzug gekommen wäre. An-

sonsten liegt eine durch konkludentes Verhalten einverständliche Vertragsaufhebung vor, die jegliche Lohnansprüche untergehen lässt. Steht der versicherten Person kein Lohn zu, kann mangels Anspruchs auch nicht darauf verzichtet werden. In einem solchen Fall ist das Vorliegen einer selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit im Sinne von Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG zu prüfen (vgl. Jacqueline Chopard, Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung, 1998, S. 132 ff.).

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 im Zusammenhang mit deren Auflösung des Arbeitsvertrages mit der C.\_\_\_\_\_ AG zu Recht im Umfang von 11 Tagen 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; die Kündigungsfrist im ersten Anstellungsjahr betrug einen Monat (Vertrag vom 25. August 2021, ALK-act. 89).

4.3 Doktor med. D.\_\_\_\_\_, Allgemeine Medizin FMH, gab mit Zeugnissen vom 10., 17. und 21. Januar sowie 1. Februar 2022 an, die Versicherte sei krankheitsbedingt seit 31. Dezember 2021 bis 28. Januar 2022 zu 100 % arbeitsunfähig; für den Zeitraum vom 29. Januar bis 6. Februar 2022 gab er eine 50%ige Arbeitsunfähigkeit an (ALK-act. 59, 57, 56, 52). Mit Zeugnis vom 28. Februar 2022 gab der Arzt an, die Versicherte sei vom 26. bis 27. Februar 2022 krankheitsbedingt zu 100 % arbeitsunfähig, vom 28. Februar bis 6. März 2022 zu 50 % (ALK-act. 44). Am 21. März 2022 gab er an, sie sei vom 19. bis 23. März 2022 krankheitsbedingt zu 100 % arbeitsunfähig (ALK-act. 43).

4.4 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).

4.5 Mit Schreiben vom 5. Mai 2022 forderte die Beschwerdegegnerin die Beschwerdeführerin auf, innert 10 Tagen zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit der C. \_\_\_\_\_ AG resp. zum Kündigungsgrund Stellung zu nehmen (ALK-act. 35).

4.6 Im Schreiben vom 13. Mai 2022 gab die Beschwerdeführerin an, sie habe ihr Arbeitsverhältnis aufgelöst, weil ihr Arzt ihr dazu geraten hätte. Von Seiten der Arbeitgeberin sei ihr die Kündigung nicht nahegelegt worden. Die vereinbarte Kündigungsfrist betrage einen Monat. Freundlicherweise sei ihr die Arbeitgeberin jedoch entgegengekommen, so dass sie das Arbeitsverhältnis einvernehmlich per Ende März aufgelöst hätten. Dies sei auf ihren Wunsch aus gesundheitlichen Gründen geschehen. Ein Verbleib am bisherigen Arbeitsplatz bis zum Antreten einer neuen Stelle wäre für sie nicht zumutbar gewesen. Sie sei am Arbeitsplatz von mehreren Kolleginnen gemobbt worden und dies hätte dazu geführt, dass sie Krankheitssymptome entwickelt habe (ALK-act. 32).

4.7 Im Zeugnis vom 16. Mai 2022 (Eingang bei der Arbeitslosenkasse) führte Dr. D. \_\_\_\_\_ aus, als Hausarzt der Versicherten bestätige er, dass diese ihr letztes Arbeitsverhältnis in der C. \_\_\_\_\_ aus gesundheitlichen Gründen per 31. März 2022 habe auflösen müssen. Sie sei in dieser Zeit in seiner Behandlung gewesen (ALK-act. 31).

4.8 Am 19. Mai 2022 verfügte die Arbeitslosenkasse wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit eine 11-tägige Einstellung in der Anspruchsberechtigung ab 1. April 2022 zu Lasten der Versicherten. Zur Begründung wurde ausgeführt, trotz der gesundheitsbedingten Unzumutbarkeit des Arbeitsverhältnisses bestehe kein Anlass, dass die Versicherte ohne Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist von einem Monat das Arbeitsverhältnis auflöse und damit zu Lasten der Arbeitslosenversicherung auf Lohnfortzahlungsansprüche verzichte (ALK-act. 30).

4.9 Mit Eingabe vom 6. Juni 2022 erhob die Beschwerdeführerin Einsprache gegen die Verfügung vom 19. Mai 2022. Zur Begründung verwies sie auf ihre Einsprache betreffend die Verfügung vom 9. November 2021 und rief in Erinnerung, dass die Arbeitgeberin von ihren Mitarbeiterinnen erwarte, dass diese regelmässig für Früh-, Spät- und Wochenendeinsätze (inklusive Sonntagseinsätze) zur Verfügung stehen. Solche Einsätze seien in ihrem früheren Beruf, in dem sie ihren Anspruch auf Arbeitslosengeld erarbeitet habe, branchenunüblich (ALK-act. 18).

5.

5.1 Die Beschwerdegegnerin führte im Einspracheentscheid aus, in grundsätzlicher Hinsicht sei festzustellen, dass aufgrund des ärztlichen Zeugnisses von Dr. med. D.\_\_\_\_\_ die Kündigung des Arbeitsverhältnisses vom 31. März 2022 aus gesundheitlicher Sicht ohne Sanktionsfolge geblieben sei. Trotz der gesundheitlichen Unzumutbarkeit in Bezug auf die weitere Ausübung des Arbeitsverhältnisses, so die Beschwerdegegnerin wie schon in der Verfügung weiter, habe indessen kein Anlass bestanden, das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist von einem Monat, mithin bereits per Ende März 2022, aufzulösen und damit zu Lasten der Arbeitslosenversicherung auf Lohnfortzahlungsansprüche zu verzichten. Insofern sei sie als versicherte Person an dem durch diesen Entscheid der Arbeitslosenversicherung verursachten Schaden (in der Kontrollperiode April 2022 habe kein Zwischenverdienst bzw. keine entsprechende Lohnfortzahlung angerechnet werden können) mit einer Einstellung in der Anspruchsberechtigung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit angemessen zu beteiligen (BF-act. 1).

5.2 Zum Vorwurf des Verzichts auf Lohnansprüche äusserte sich die Beschwerdeführerin nicht. Indes führte sie auch beschwerdeweise verschiedene Gründe ins Feld, weshalb ihr der Verbleib bei der C.\_\_\_\_\_ AG nicht zumutbar gewesen sein soll. So machte sie geltend, 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. Ferner führte sie 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 das Arbeitsverhältnis mit der C.\_\_\_\_\_ AG am 31. März 2022 kündigte und gleichzeitig auf die einmonatige Kündigungsfrist "verzichtete", d.h. den Vertrag per sofort auflösen wollte. Die Arbeitgeberin zeigte sich damit einverstanden. Das Arbeitsverhältnis endete damit nicht durch Kündigung, sondern durch Aufhebungsvertrag (BGE 118 II 58 E. 2b; BGer 4A\_563/2011 vom 19. Januar 2012 E. 4.1). Eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung konnte hier also nur aufgrund selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit erfolgen (vgl. obige E. 2.2 f.). Die Beschwerdeführerin beruft sich auf den Ausnahmetatbestand gemäss letztem Teilsatz von Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV.

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. 2.2.2) 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, a.a.O., S. 116).

5.3.2 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). 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. Schliesslich ist auch mit Blick auf die Arbeitsausweise und angesichts des in Art. 321d OR verankerten Weisungsrechts des Arbeitgebers nicht zu erkennen, wieso bei vertragskonformen Arbeitseinsätzen (inkl. Frühdienst- und Wochenendeinsätze) auf eine Unzumutbarkeit der Zwischenverdiensttätigkeit im Sinne von Art. 16 Abs. 2 lit. c AVIG zu schliessen sein sollte. Bei dieser Sach-

lage kann eine angebliche Beeinträchtigung des Familienlebens arbeitslosenversicherungsrechtlich jedenfalls nicht ins Gewicht fallen.

5.3.3 Die Beschwerdegegnerin sieht es als erstellt an, dass der Beschwerdeführerin die Fortführung des Arbeitsverhältnisses aus gesundheitlichen Gründen nicht zumutbar war. Damit entfällt grundsätzlich eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung im Sinne von Art. 30 Abs. 1 lit. a i.V.m. 16 Abs. 2 lit. c AVIG. Die Einstellung erfolgte aber aufgrund des Verzichts auf Lohnfortzahlungsansprüche nach Art. 324a OR (Lohn bei Verhinderung des Arbeitnehmers an der Arbeitsleistung) respektive Krankentaggelder (vgl. E. 2.2.2 in fine).

Doktor D. \_\_\_\_\_ bescheinigte am 16. Mai 2022, die Beschwerdeführerin habe das Arbeitsverhältnis aus gesundheitlichen Gründen per 31. März 2022 auflösen müssen. Damit implizierte er eine Krankschreibung ab diesem Datum. Dies deckt sich mit den Ausführungen der Beschwerdeführerin, wonach ein Verbleib am bisherigen Arbeitsplatz bis zum Antreten einer neuen Stelle für sie nicht zumutbar gewesen sei (vgl. E. 4.6 f.). Dementsprechend hätte bis zum Ablauf der Kündigungsfrist aber ein Anspruch auf Lohn nach Art. 324a OR respektive Krankentaggelder bestanden. Damit ist erstellt, dass die Beschwerdeführerin durch die vorzeitige Auflösung des Arbeitsverhältnisses auf Lohnfortzahlung resp. Krankentaggelder verzichtet hat. Dadurch hat sie der Arbeitslosenversicherung einen Schaden verursacht, weshalb die Einstellung in der Anspruchsberechtigung grundsätzlich zu Recht erfolgt ist.

5.3.4 Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die Beschwerdegegnerin die Beschwerdeführerin 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. Nach Art. 45 Abs. 3 AVIV dauert die Einstellung ein bis 15 Tage bei leichtem Verschulden (lit. a), 16 bis 30 Tage bei mittelschwerem Verschulden (lit. b) und 31 bis 60 Tage bei schwerem Verschulden (lit. c). 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 Nichtan-

nahme oder Aufgabe eines Zwischenverdienstes bei der Bemessung der Einstellungsdauer der gleiche Verschuldensmassstab anzulegen wie im Falle einer Ablehnung oder Aufgabe einer zumutbaren Stelle.

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.G konkretisiert diese für den Fall, dass die versicherte Person über ein Arzteugnis verfügt und den Arbeitsvertrag ohne Einhaltung der Kündigungsfrist kündigt. Bei einem Lohnausfall von einem Monat wird von einem leichten Verschulden ausgegangen (Ziff. 1).

6.3 Die Beschwerdegegnerin ging in Anbetracht des Verzichts auf den Lohnfortzahlungsanspruch bei einer einmonatigen Kündigungsfrist zur Recht von einem leichten Verschulden aus, wobei sie mit 11 Tagen klar unterhalb der in diesem Rahmen möglichen Anzahl Einstelltage blieb. Unter Berücksichtigung dieser Umstände ist die vorinstanzliche Ermessensbetätigung nicht zu beanstanden.

7. Im Ergebnis erweist sich die von der Vorinstanz vorgenommene Einstellung der Beschwerdeführerin in der Anspruchsberechtigung im Umfang von 11 Tagen als rechtmässig, was zur Abweisung der Beschwerde führt.

8. Gemäss Art. 61 lit. f<sup>bis</sup> 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