



# 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 3. April 2024 *[rechtskräftig]*  
gemäss § 29 der Geschäftsordnung

in Sachen

A. \_\_\_\_\_  
Beschwerdeführerin  
vertreten durch B. \_\_\_\_\_

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)

S 2023 73

A. Die Versicherte, A. \_\_\_\_\_, Jahrgang 1969, war bis im August 2022 bei der C. \_\_\_\_\_ im Verkaufsinendienst tätig (AWA-act. 16 und 17). Am 26. Juli 2022 meldete sie sich beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum Zug (nachfolgend RAV) zur Arbeitsvermittlung an (AWA-act. 16). Mit Schreiben vom 15. Dezember 2022 wurde der Versicherten eine Stelle als Back Office Mitarbeiterin bei der D. \_\_\_\_\_ in E. \_\_\_\_\_ zu einem Teilzeitpensum von 40–60 % zugewiesen (AWA-act. 13). Eine entsprechende Bewerbung erfolgte schriftlich am 17. Dezember 2022 (AWA-act. 12) und ein darauffolgendes Bewerbungsgespräch fand am 29. Dezember 2022 statt (AWA-act. 11 S. 4), wobei sich daraus jedoch keine Anstellung ergab. Gemäss Auskunft von Frau F. \_\_\_\_\_ (AWA-act. 11 S. 4 und AWA-act. 12) und Herrn G. \_\_\_\_\_ (AWA-act. 11 S. 1) der D. \_\_\_\_\_ sei dies vor allem darin begründet gewesen, dass die Versicherte im Rahmen des Vorstellungsgesprächs den Eindruck gemacht habe, nicht an der Stelle interessiert zu sein.

Das RAV informierte die Versicherte mit Schreiben vom 2. Februar 2023 über die in Erfahrung gebrachten Gründe für den negativen Anstellungsbescheid und über die Tatsache, dass aufgrund dieser Mitteilung überprüft werden müsse, ob allenfalls wegen Nichtbefolgen von Weisungen Taggelder gesperrt werden müssen. Mit diesem Schreiben gewährte das RAV der Versicherten das rechtliche Gehör (AWA-act. 10), welches diese mit Schreiben vom 3. Februar 2023 wahrnahm (AWA-act. 9). Mit Verfügung vom 16. März 2023 kürzte das Amt für Wirtschaft und Arbeit (nachfolgend AWA) der Versicherten ab dem 31. Dezember 2022 die Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosengeld um 38 Tage, weil die Versicherte ohne entschuldbaren Grund eine ihr zugewiesene zumutbare Arbeit abgelehnt habe (AWA-act. 5). Die am 20. März 2023 dagegen erhobene Einsprache (AWA-act. 4) wies das AWA mit Einspracheentscheid vom 22. Mai 2023 ab (AWA-act. 1).

B. Mit Beschwerde vom 22. Juni 2023 an das Verwaltungsgericht des Kantons Zug beantragte A. \_\_\_\_\_ (nachfolgend die Beschwerdeführerin) die Aufhebung des Einspracheentscheides vom 22. Mai 2023, eventualiter die Reduzierung der Dauer der Einstellung in der Anspruchsberechtigung (act. 1).

C. Mit Vernehmlassung vom 8. August 2023 beantragte das AWA die Abweisung der Beschwerde und verzichtete im Übrigen auf eine Stellungnahme (act. 3).

D. Mit Schreiben vom 9. August 2023 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 in Anbetracht dessen, dass der mit dem 22. Mai 2023 datierte Einspracheentscheid der Beschwerdeführerin frühestens am Folgetag zugehen konnte, 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 Scha-

denminderung 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).

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, 5. Aufl. 2019, Art. 30 S. 201 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 blossе 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 26. Juli 2022 meldete sich die Beschwerdeführerin beim RAV zur Arbeitsvermittlung an (AWA-act. 16). Am 15. Dezember 2022 wurde der Beschwerdeführerin eine Stelle als Back Office Mitarbeiterin bei der D. \_\_\_\_\_ in E. \_\_\_\_\_ zu einem Teilzeitpensum von 40–60 % zugewiesen (AWA-act. 13). Die Beschwerdeführerin bewarb sich für diese zugewiesene Stelle am 17. Dezember 2022 (AWA-act. 12) und ein darauffolgendes Bewerbungsgespräch fand am 29. Dezember 2022 statt (AWA-act. 11 S. 4). Ein Anstellungsverhältnis kam in der Folge jedoch nicht zustande.

3.2 Gemäss Auskunft von Frau F. \_\_\_\_\_ der D. \_\_\_\_\_ sei dies vor allem darin begründet gewesen, dass die Beschwerdeführerin im Rahmen des Vorstellungsgespräches den Eindruck gemacht habe, nicht an der Stelle interessiert zu sein. Auf dem entsprechenden Rückmeldeformular wird vermerkt, dass dieser Eindruck insbesondere dem Umstand geschuldet sei, dass die Beschwerdeführerin während des Bewerbungsgespräches die Frage nach der Motivation für die Bewerbung und den Einstieg bei der D. \_\_\_\_\_ damit beantwortet habe, dass dies das RAV so wolle. Ferner sei dieser Ein-

druck auch dadurch entstanden, dass die Beschwerdeführerin die D. \_\_\_\_\_ aufgrund von Bewertungen auf der Arbeitgeberbewertungswebsite H. \_\_\_\_\_ schlecht geredet habe (AWA-act. 12 und 11 S. 4). Ferner bestätigte auch Herr G. \_\_\_\_\_ der D. \_\_\_\_\_, dass die Beschwerdeführerin so gewirkt habe, als wäre sie bewusst darauf aus, nicht genommen zu werden (AWA-act. 11 S. 1).

3.3 Die Beschwerdeführerin hingegen macht in ihrer Stellungnahme vom 3. Februar 2023 geltend, lediglich angegeben zu haben, dass sie auf der Suche nach einer 100%igen Stelle sei und gefragt zu haben, ob auch eine solche Anstellung in Frage käme. Sie macht weiter geltend, dass sie gesagt habe, dass sie die Stelle auf jeden Fall annehmen würde und für das verbleibende Pensum weitersuchen könnte. Ferner habe sie auf einen Kollegen hingewiesen, welcher von der D. \_\_\_\_\_ nicht sehr nett entlassen worden sei. Sie macht ebenfalls geltend, auf H. \_\_\_\_\_ hingewiesen und gefragt zu haben, wie sich die D. \_\_\_\_\_ solche Bewertungen erkläre (AWA-act. 9). Aus den Akten ergibt sich hierzu, dass die Beschwerdeführerin die Möglichkeit eines Vollzeitpensums bereits in der Überschrift ihrer Bewerbung "Back Office 40–60 % (wären auch 100 % möglich?)" angesprochen hat (BF-act. 3). In ihrer Einsprache vom 20. März 2023 bestätigt die Beschwerdeführerin, gleich zu Beginn gefragt zu haben, ob auch eine 100%ige Anstellung in Frage käme, worauf der Interviewer das Gespräch bereits habe abbrechen wollen, sie aber auf ein Weiterführen bestanden habe. Ferner bestätigt sie ebenfalls, einige kritische Fragen gestellt zu haben. Vor der Verabschiedung habe sie gesagt, dass sie die Stelle sehr interessant finde und gerne im Bewerbungsprozess bleiben wolle (AWA-act. 4). In ihrer Beschwerde vom 22. Juni 2023 schildert die Beschwerdeführerin desgleichen, sich nach der Möglichkeit eines Vollzeitpensums erkundigt zu haben und bei drohendem Abbruch des Vorstellungsgespräches ausdrücklich auf ihr Interesse an der Teilzeitstelle und daran, dass das Gespräch weitergeführt werde, hingewiesen zu haben. Weiter thematisiert sie den Vorwurf, im Laufe des Vorstellungsgespräches weitere kritische Punkte angesprochen zu haben (die Entlassung eines Bekannten und die negativen Bewertungen des Arbeitgebers auf der Internet-Seite H. \_\_\_\_\_) und macht geltend, der Arbeitgeber habe sich bereits zu einer Absage entschieden, nachdem er gewusst habe, dass sie eigentlich eine Vollzeit-Stelle suche (act. 1 S. 3 f.).

3.4 Wie die Beschwerdeführerin zutreffend festhält, ist es im Nachhinein oft schwierig, bei einem negativ verlaufenen Vorstellungsgespräch einen konkret ausschlaggebenden Ablehnungsgrund zu eruieren. Vorliegend gehen die Schilderungen der Beschwerdeführerin und jene von Seiten der D. \_\_\_\_\_ dahingehend auseinander, als teilweise unter-

schiedliche Auffassungen in Bezug auf die Gründe der Ablehnung dargetan werden. Die Beschwerdeführerin sieht in ihrer Beschwerde, wie bereits in ihrer ersten Stellungnahme, ihr Erkundigen danach, ob auch eine Vollzeitanstellung in Frage käme, als ausschliesslich kausal für den Negativentscheid der D.\_\_\_\_\_. Die Rückmeldung von Seiten der D.\_\_\_\_\_ hingegen erwähnt die Anfrage bzgl. eines möglichen Vollzeitpensums nicht und benennt als Grund für die Absage das mangelnde Interesse der Beschwerdeführerin, welches sich namentlich durch die Angabe des RAV als Motivator für die Bewerbung und das Schlechtreden des Betriebs aufgrund von H.\_\_\_\_\_ Bewertungen manifestiert habe.

3.5 Die Rückmeldung der D.\_\_\_\_\_ lässt darauf schliessen, dass entgegen der Wahrnehmung der Beschwerdeführerin nicht ihr Wunsch nach einer Vollzeitstelle, sondern vielmehr das gesamthaft von ihr dargelegte Desinteresse ausschlaggebend für den Negativentscheid war. Es sind keine Gründe ersichtlich, weshalb die derart negativ ausgefallene Rückmeldung der D.\_\_\_\_\_ nicht ihrer tatsächlichen Wahrnehmung entsprechen sollte. Dafür spricht ebenfalls, dass die Beschwerdeführerin bereits in der Überschrift ihrer Bewerbung ihren Wunsch nach einem Vollzeitpensum ausdrückte (BF-act. 3), die D.\_\_\_\_\_ über dieses Anliegen somit bereits informiert war und es wenig glaubhaft erscheint, einer Bewerberin einzig aufgrund eines zu Beginn eines Vorstellungsgesprächs erneuerten Interesses auch an einer Vollzeitstelle das weitere Gespräch zu verweigern. Wäre das – bereits im Bewerbungsscheiben – kundgetane Wunschpensum der Beschwerdeführerin ausschlaggebender Grund für die Absage gewesen, ist davon auszugehen, dass sie gar nicht erst zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen worden wäre. Ein Bewerbungsgespräch – auch mit einem Aufwand seitens der potentiellen Arbeitgeberin verbunden – dient ja gerade 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 beenden zu wollen bzw. direkt auf eine Absage zu schliessen (vgl. auch VGer ZG S 2021 107 vom 2. Dezember 2021 E. 3.2). Im Übrigen wäre – bei einer im Sinne der Ausführungen der Beschwerdeführerin gelagerten Kausalität – im Erkundigen nach der Möglichkeit eines Vollzeitpensums auf eine Art und Weise, welche der potentiellen Arbeitgeberin gegenüber so deutlich ein Desinteresse an der zugewiesenen Stelle im Teilzeitpensum kommuniziert, dass diese das Gespräch abbrechen wollte und sich deshalb nicht für die Beschwerdeführerin entschied, die Inkaufnahme einer Ablehnung zu erblicken.

3.6 Schliesslich entscheidend ist offensichtlich das insgesamt an den Tag gelegte Verhalten der Beschwerdeführerin und die Art und Weise der Kommunikation ihrer Fragen und Anliegen während des Vorstellungsgesprächs, welche offenkundig den Eindruck hinterlassen haben, dass sie an der Stelle nicht interessiert sei und somit nicht zu einem Anstellungsverhältnis geführt haben. Indem sich die Beschwerdeführerin auf eine Art und Weise verhalten hat, die einen Eindruck von Desinteresse hinterliess, hat sie in Kauf genommen, dass sich die D.\_\_\_\_\_ gegen sie entscheiden wird. Im Arbeitslosenversicherungsrecht geht es einzig darum, alles Zumutbare zu unternehmen, um Arbeitslosigkeit zu verhindern. Arbeitslose Versicherte haben bei den Verhandlungen mit der künftigen Arbeitgeberin klar und eindeutig die Bereitschaft zu einem Vertragsabschluss zu bekunden, um die Beendigung der Arbeitslosigkeit nicht zu gefährden (vgl. auch VGer ZG S 2021 107 vom 2. Dezember 2021 E. 3.3). Dass die Beschwerdeführerin – wie von ihr geltend gemacht – verbal ihr Interesse an der Stelle geäussert habe, vermag daran nichts ändern, da eine solche Bekenntnis im Kontext des ablehnenden Gesamtverhaltens offenkundig nicht zu überzeugen vermochte. Auch aus der Tatsache, dass die Beschwerdeführerin darauf folgend per 15. März 2023 bei der I.\_\_\_\_\_ eine neue Stelle gefunden hat (act. 1 S. 4), kann sie nichts zu ihren Gunsten ableiten. Die Schadenminderungspflicht i.S.v. Art. 17 Abs. 1 AVIG verpflichtet die versicherte Person, jede zumutbare Gelegenheit zu ergreifen, um eine bestehende Arbeitslosigkeit zu beenden (Kupfer Bucher, a.a.O., Art. 17 S. 129). Die Tatsache, dass sich der Beschwerdeführerin parallel oder darauffolgend eine weitere Gelegenheit geboten hat, welche von ihr erfolgreich genutzt wurde, befreit sie nicht von der Schadenminderungspflicht im vorliegenden Falle. Ferner setzt die Einstellung der Anspruchsberechtigung nicht (zwingend) den Nachweis eines Kausalzusammenhangs zwischen dem Verhalten der versicherten Person und der Verlängerung der Arbeitslosigkeit, mithin dem (auch) der Arbeitslosenversicherung entstandenen Schadens voraus. Vielmehr werden bestimmte Handlungen und Unterlassungen bereits dann sanktioniert, wenn sie bereits ein Schadensrisiko in sich bergen (Kupfer Bucher, a.a.O., Art. 30 S. 227 mit Hinweisen). Im Übrigen trifft es entgegen der Auffassung der Beschwerdeführerin gerade nicht zu, dass dem Beschwerdegegner durch den Stellenantritt per 15. März 2023 ohnehin kein Schaden entstanden sei. Zu berücksichtigen ist nämlich, dass der Stellenantritt bei der D.\_\_\_\_\_ gemäss Auskunft von Herrn G.\_\_\_\_\_ im Nachgang des Bewerbungsgesprächs nicht erst – wie von der Beschwerdeführerin behauptet – per Anfang März 2023 möglich gewesen wäre, sondern nach Vereinbarung und Verfügbarkeit bereits per 1. Januar 2023 (AWA-act. 11 S. 1).

3.7 Auch wenn die Beschwerdeführerin die zugewiesene Stelle während des Gespräches nicht ausdrücklich abgelehnt hat, hat sie sich offenkundig auf eine Art und Weise verhalten, die dem potentiellen Arbeitgeber ein Desinteresse an der Anstellung vermittelt hat. Damit hat sie zumindest in Kauf genommen, dass es zu keiner Anstellung durch die D. \_\_\_\_\_ kommen würde. Folglich hat die Beschwerdeführerin durch ihr Verhalten anlässlich des Vorstellungsgesprächs die zugewiesene Stelle im arbeitslosenversicherungsrechtlichen Sinne abgelehnt.

4. Insofern die Beschwerdeführerin in der Beschwerde einen Rechtfertigungsgrund geltend macht, indem sie darlegt, dass die Frage nach dem Pensum mehr als nachvollziehbar sei, da sie wirtschaftlich auf ein höheres Arbeitspensum angewiesen sei und die Kombination von zwei Teilzeitstellen in der Praxis mit einigen Schwierigkeiten verbunden sei und aufgrund mangelnder Flexibilität die Stellensuche für eine zweite Teilzeitstelle erheblich einschränke (act. 1 S. 3), ist Folgendes festzuhalten:

4.1 Jede Arbeit ist grundsätzlich zumutbar; die Ausnahmen sind abschliessend geregelt. Unzumutbar und somit von der Annahmepflicht ausgenommen ist eine Arbeit in den in Art. 16 Abs. 2 vorgesehenen Fällen. 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 Gemäss Art. 16 Abs. 2 lit. i AVIG unzumutbar und von der Annahmepflicht ausgenommen ist eine Arbeit, die der versicherten Person einen Lohn einbringt, der geringer ist als 70 % 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 Entlöhnung weniger als 70 Prozent des versicherten Verdienstes beträgt). Als Zwischenverdienst gilt jedes Einkommen aus unselbstständiger oder selbstständiger Erwerbstätigkeit, das die versicherte Person innerhalb einer Kontrollperiode erzielt und das geringer ist als die ihr zustehende Arbeitslosenentschädigung (AVIG-Praxis ALE C123). Der Beschwerdegegner stellte im angefochtenen Entscheid unbestritten fest, dass der Antritt einer Zwischenverdiensttätigkeit zu Kompensationszahlun-

gen geführt hätte (AWA-act. 1 S. 7). Im Hinblick auf diese Kompensationszahlungsmechanik war die zugewiesene Stelle als Mitarbeiterin im Back Office bei der D. \_\_\_\_\_ auch im Teilzeitpensum zu 40–60 % aus wirtschaftlicher Sicht zumutbar. Die Beschwerdeführerin ist in diesem Zusammenhang darauf hinzuweisen, dass sie als versicherte Person entsprechend verpflichtet ist, einen Zwischenverdienst anzunehmen, solange sie Anspruch auf Kompensationszahlungen hat (AVIG-Praxis ALE D66). Andere Gründe für eine Unzumutbarkeit der Arbeit werden nicht geltend gemacht und sind nicht ersichtlich.

4.3 Zusammenfassend ist festzuhalten, dass es sich bei der vorliegend 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. \_\_\_\_\_ befreit hätten. Indem die Beschwerdeführerin durch ihr Verhalten in Kauf genommen hat, dass die Stelle anderweitig besetzt wird, hat sie ihre Schadenminderungspflicht durch die Nichtannahme der ihr angebotenen Stelle verletzt, weshalb die gestützt auf Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG verfügte Einstellung in der Anspruchsberechtigung zu Recht erfolgt ist.

5. Weiter gilt es, die Rechtmässigkeit der verfügten Einstellungsdauer zu prüfen.

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).

5.2 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 aber 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 rechtsungleicher 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).

5.3 Im vorliegend angefochtenen Entscheid bestätigte das AWA die Einstelldauer von 38 Tagen. Es begründete dies damit, dass gemäss Art. 45 Abs. 4 AVIV ein schweres Verschulden vorliege, wenn versicherte Personen ohne entschuldbaren Grund eine zumutbare Arbeit abgelehnt haben. Das vom Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) erstellte Einstellraster sehe für die erstmalige Ablehnung einer zugewiesenen oder selbstgefundenen unbefristeten Stelle bzw. Zwischenverdiensttätigkeit eine Sanktion im Umfang von 31 bis 45 Einstelltagen vor. Mit der Einstellhöhe von 38 Tagen sei eine Sanktion im mittleren Bereich des vorgesehenen Rasters verfügt worden. Damit werde dem Umstand Rechnung getragen, dass vorliegend ohne entschuldbare Gründe eine mögliche und auch zumutbare Zwischenverdiensttätigkeit vereitelt worden sei (AWA-act. 1 S. 7). Die Beschwerdeführerin hält dem entgegen, dass es sich vorliegend um einen Zwischenverdienst gehandelt hätte und dieser Tatsache bei der Bemessung der Einstelltage Rechnung zu tragen sei. Sie verweist hierfür auf die AVIG-Praxis ALE D66 ff. Unter der Annahme, dass der Verdienst bei der D. \_\_\_\_\_ ihrem versicherten Verdienst entsprochen hätte, führt sie aus, dass sie einen Verdienst zwischen Fr. 2'643.– (bei 40 %) und Fr. 3'964.– (bei 60 %) hätte erzielen können und bei der Dauer der Einstellung auf den betragslichen Unterschied zwischen dem Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung und dem Anspruch auf Kompensationszahlung abzustellen sei und diese entsprechend lediglich im Umfang dieser Differenz erfolgen könne (act. 1 S. 4).

5.4 Entgegen der Ansicht der Beschwerdeführerin bemisst sich der Gegenstand und nicht die Dauer der Einstellung anhand des betragslichen Unterschieds zwischen dem Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung und dem Anspruch auf Kompensations- oder Differenzzahlungen, da lediglich im Umfang dieser Differenz unter den Gesichtspunkten der Kausalität und Verhältnismässigkeit von einer schuldhaft verlängerten Arbeitslosigkeit

ausgegangen werden kann (AVIG Praxis ALE D68). Die Dauer der Einstellung bemisst sich nach dem Grad des Verschuldens (Art. 30 Abs. 3 AVIG i.V.m. Art. 45 Abs. 3 AVIV, vgl. E. 5.1 f.). Vorliegend hat die Beschwerdeführerin eine zumutbare Arbeit abgelehnt (E. 4.3). Entsprechend liegt grundsätzlich ein schweres Verschulden i.S.v. Art. 45 Abs. 4 lit. b AVIV vor. Es sind keine subjektiven Gründe ersichtlich, welche das schwere Verschulden als leichter erscheinen lassen könnten. Im Hinblick auf den Anspruch auf Kompensationszahlungen vermag der Einwand der Beschwerdeführerin, dass ihr Handeln aus wirtschaftlichen Gründen nachvollziehbar gewesen sei, die Ablehnung weder rechtfertigen (vgl. E. 4 ff.) noch das Verschulden vermindern. Die Beschwerdeführerin hätte allfällige Unklarheiten bzgl. ihres Anspruchs auf Kompensationszahlungen oder finanzielle Bedenken in Bezug auf die vorliegende Teilzeitanstellung mit der Personalberatung des RAV ansprechen können und nicht durch desinteressiertes Verhalten anlässlich des Bewerbungsgespräches zum Ausdruck bringen sollen. Allfällige wirtschaftliche Sorgen vermögen das Verschulden entsprechend nicht vermindern. Die Festlegung der Einstelldauer durch den Beschwerdegegner auf 38 Tage, was im mittleren Bereich der vorgesehenen 31 bis 45 Tage der vorliegend erfüllten Kategorie im Einstellraster des SECO (AVIG-Praxis ALE D79 Ziff. 2B.1) liegt, erscheint in Anbetracht der vorliegenden Umstände als angemessen. Diese Kategorie bezieht sich ferner sowohl auf zumutbare unbefristete Stellen als auch auf Zwischenverdienste. Der Beschwerdeführerin kann entsprechend nicht gefolgt werden, insoweit sie geltend macht, dass dem Umstand, dass es sich vorliegend um einen Zwischenverdienst gehandelt hätte, nicht Rechnung getragen wird (act. 1 S. 4). Ferner hat die Tatsache, dass die Beschwerdeführerin darauffolgend eine neue Stelle gefunden hat (act. 1 S. 4), keinen Einfluss auf die Schadensminderungspflicht (E. 3.6) und entsprechend auch nicht auf das Verschulden. Damit erweist sich der angefochtene Einspracheentscheid als rechtens, was zur Abweisung der Beschwerde führt.

6. Mangels einer entsprechenden Bestimmung im AVIG ist das Verfahren vor dem Versicherungsgericht kostenlos (Art. 61 lit. f<sup>bis</sup> ATSG). Eine Parteientschädigung ist in Anbetracht des Ausgangs 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 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, 3. April 2024

Im Namen der  
SOZIALVERSICHERUNGSRECHTLICHEN KAMMER  
Der Vorsitzende

Die Gerichtsschreiberin

versandt am