



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 Patrick Trütsch

U R T E I L vom 18. August 2021 *[rechtskräftig]*
gemäss § 29 der Geschäftsordnung

in Sachen

A. _____
Beschwerdeführer

gegen

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

betreffend

Arbeitslosenversicherung
(Einstellung in der Anspruchsberechtigung)

A. Der 1967 geborene A._____ meldete sich am 30. April 2020 beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) zur Arbeitsvermittlung an (AWA-act. 1) und stellte Antrag auf Arbeitslosenentschädigung ab 1. Juli 2020 (AWA-act. 3). Am 15. Oktober 2020 verfügte das Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA) die Einstellung in der Anspruchsberechtigung um 4 Tage, beginnend am 1. Oktober 2020, mit der Begründung, der Versicherte habe für den Monat September 2020 qualitativ und quantitativ ungenügende Arbeitsbemühungen nachgewiesen (AWA-act. 10). Die dagegen erhobene Einsprache (AWA-act. 11) wies die Verwaltung mit Einspracheentscheid vom 9. März 2021 (E 251 20) ab (AWA-act. 15).

B. Beschwerdeweise beantragte A._____ die Prüfung des Einspracheentscheids (E 251 20) sowie die Bewertung bzw. allenfalls die gänzliche Aufhebung oder Anpassung der festgesetzten Einstelltage (act. 1 S. 6).

C. Das AWA schloss vernehmlassend auf Abweisung der Beschwerde und verzichtete im Übrigen auf eine einlässliche Stellungnahme (act. 3).

D. Mit Replik vom 30. April 2021 hielt A._____ an seinen Anträgen fest (act. 5). Das AWA liess sich hierzu nicht vernehmen.

Das Verwaltungsgericht erwägt:

1.

1.1 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 Abs. 1 des Verwaltungsrechtspflegegesetzes [VRG; BGS 162.1]).

1.2 Der Beschwerdeführer wohnt in B. _____/ZG und der angefochtene Einspracheentscheid wurde vom AWA des Kantons Zug erlassen, weshalb das Verwaltungsgericht des Kantons Zug zur Beurteilung der vorliegenden Beschwerde örtlich und sachlich zuständig ist. Die Beschwerde gegen den Einspracheentscheid vom 9. März 2021 wurde am 16. April 2021 der Post aufgegeben und gilt folglich – unter Berücksichtigung des Fristenstillstandes nach Art. 38 Abs. 4 lit. a ATSG – als rechtzeitig. Der Beschwerdeführer ist durch die Einstellung in der Anspruchsberechtigung direkt betroffen und somit zur Beschwerde legitimiert. Letztere entspricht schliesslich den wenigen 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 Artikel 8 Abs. 1 lit. g AVIG statuiert das Erfüllen der Kontrollvorschriften gemäss Art. 17 AVIG (Pflichten des Versicherten und Kontrollvorschriften) als eine der Voraussetzungen für den Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung.

2.2 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. Insbesondere ist sie verpflichtet, Arbeit zu suchen, nötigenfalls auch ausserhalb ihres bisherigen Berufes. Zudem ist die versicherte Person verpflichtet, ihre Bemühungen nachweisen zu können, dass sie alles Zumutbare unternommen hat, um die Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen. Diese Pflichten ergeben sich bereits aus der allgemeinen Schadenminderungspflicht, wonach die versicherte Person – wie in den übrigen Zweigen der Sozialversicherung – ihr Möglichstes zur Schadenminderung von sich aus, d.h. ohne besondere Aufforderung durch eine Amtsstelle oder Abgabe eines Merkblattes, vorzukehren hat (EVG C 199/05 vom 29. September 2005 E. 2.2). Die Pflicht zur Vornahme persönlicher Arbeitsbemühungen stellt also eine elementare

Verhaltensregel dar, die auch ohne vorgängige Aufklärung oder Verwarnung seitens der Verwaltung befolgt werden muss. Im Rahmen dieser Schadenminderungspflicht ist die versicherte Person namentlich auch zu rechtzeitig einsetzenden persönlichen Arbeitsbemühungen, grundsätzlich bereits während der Kündigungsfrist, aber auch generell während der Zeit vor der Anmeldung, verpflichtet, um Beschäftigungslücken nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bzw. zum Zeitpunkt der beabsichtigten Aufnahme einer Arbeitstätigkeit nach Möglichkeit zu vermeiden (EVG C 14/06 vom 6. September 2006 E. 2.2; C 144/05 vom 1. Dezember 2005 E. 5.2.1; C 199/05 vom 29. September 2005 E. 2.1; Jacqueline Chopard, Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung, 1998, S. 136 f.; Gerhard Gerhards, Kommentar zum Arbeitslosenversicherungsgesetz (AVIG), Bd. I, 1987, Art. 17 N 7).

2.3 Gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. c AVIG ist die versicherte Person in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn sie sich persönlich, qualitativ und quantitativ, nicht genügend um zumutbare Arbeit bemüht. Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung gestützt auf Art. 30 Abs. 1 lit. c AVIG hat dabei nicht den Charakter einer Strafe im Sinne des Strafrechts, sondern denjenigen einer verwaltungsrechtlichen Sanktion mit dem Zweck, im Sinne der Solidarität unter den Versicherten eine missbräuchliche Inanspruchnahme der Arbeitslosenversicherung zu verhindern (vgl. EVG C 90/06 vom 7. August 2006 E. 3.1). Die versicherte Person soll dabei am Schaden, den sie durch ihr pflichtwidriges Verhalten der Arbeitslosenversicherung natürlich und adäquat kausal verursacht hat, angemessen mitbeteiligt werden (BGE 122 V 34 E. 4c/aa). Bestimmte Verhaltensweisen werden zudem bereits dann sanktioniert, wenn sie erst ein Schadensrisiko in sich bergen, wie insbesondere unzureichende Arbeitsbemühungen oder die Nichtbefolgung von Weisungen (Art. 30 Abs. 1 lit. c bzw. lit. d AVIG). Gewisse Einstellungstatbestände sind also (auch) ein Instrument der Abwendung oder Minderung drohenden Schadens, indem sie – neben dem "generalpräventiven" Schutz der Arbeitslosenversicherung vor missbräuchlichen Verhaltensweisen – der vorbeugenden Verhaltenssteuerung im Einzelfall dienen, so etwa der Intensivierung unzureichender Arbeitsbemühungen oder der verbesserten Wahrnehmung administrativer Mitwirkungspflichten durch die versicherte Person (EVG C 134/06 vom 19. September 2006 E. 2.2.1 mit Hinweisen).

2.4 Bei der Beurteilung der Frage, ob sich ein Versicherter genügend um zumutbare Arbeit bemüht hat, sind die Quantität und vor allem die Qualität seiner Bewerbungen von Bedeutung (BGE 124 V 225 E. 4a; Chopard, a.a.O., S. 139 mit Hinweisen). Massgebend

ist einzig die ausreichende Intensität der Bemühungen und nicht deren Erfolg (BGE 124 V 225 E. 6). Arbeitsbemühungen sind also unabhängig von den Erfolgsaussichten vorzunehmen (Chopard, a.a.O., S. 137 mit Hinweisen). In quantitativer Hinsicht schreiben zwar weder Gesetz noch Verordnung eine Mindestanzahl von Bewerbungen vor. Allerdings werden nach der Verwaltungspraxis in der Regel durchschnittlich zehn bis zwölf Bewerbungen pro Monat als genügend erachtet, wobei die Umstände des Einzelfalls, so unter anderem das Alter, die Schulbildung, die Berufserfahrung und auch die Arbeitsmarktlage, zu berücksichtigen sind (BGE 139 V 524 E. 2.1.4; BGer C 258/06 vom 6. Februar 2007 E. 2.2; EVG C 351/05 vom 3. Juli 2006 E. 2 und C 144/05 vom 1. Dezember 2005 E. 2.2.3). Auch bei der Prüfung, ob die Arbeitsbemühungen in qualitativer Hinsicht genügen, sind die persönlichen Umstände und Möglichkeiten des Versicherten wie Schul- und Berufsbildung zu berücksichtigen. Die Bewerbungen dürfen nicht so oberflächlich und rudimentär abgefasst sein, dass von ernsthaften Bewerbungen nicht mehr gesprochen werden kann. Sodann ist unter der Qualität der Arbeitsbemühungen die Bewerbungsart – also ob es sich um telefonische oder schriftliche, ausführliche oder mit einem Standardbrief verfasste Bewerbungen handelt – zu verstehen (Chopard, a.a.O., S. 139 mit Hinweisen). Zum qualitativen Erfordernis der Bewerbungen gehört auch, dass die Höhe der Lohnforderung sowohl den aktuellen Verhältnissen des Arbeitsmarktes als auch den persönlichen Qualifikationen angepasst ist. Zu hohe Lohnforderungen können eine schuldhaftige Verletzung der Schadenminderungspflicht darstellen (AVIG-Praxis ALE B315).

2.5 Nach AVIG-Praxis ALE B316 steht der zuständigen Amtsstelle sodann bei der Behandlung der Frage, ob die Arbeitsbemühungen qualitativ und quantitativ genügend sind, ein gewisser Ermessensspielraum zu. Dabei sind die gesamten Umstände des Einzelfalls heranzuziehen. Die erforderliche Anzahl Bemühungen hängt u.a. ab vom Arbeitsmarkt, von den persönlichen Verhältnissen des Versicherten wie Alter, Bildung, geographische Mobilität und sprachliche Hindernisse. Solange der Versicherte Leistungen beansprucht, hat er sich genügend um Arbeit zu bemühen. Somit ist auch ein Versicherter mit einem unselbstständigen oder selbstständigen Zwischenverdienst gehalten, qualitativ und quantitativ ausreichende Arbeitsbemühungen nachzuweisen. Das Gleiche gilt auch während der Dauer von arbeitsmarktlichen Massnahmen, soweit er nicht ausdrücklich davon befreit ist. Auch bei pendenten Stellenbewerbungen ist der Versicherte von der Vornahme weiterer Stellenbemühungen bzw. von der Annahme einer ausserberuflichen Arbeit nicht entbunden (AVIG-Praxis ALE B317).

2.6 Verwaltungsweisungen richten sich an die Durchführungsstellen und sind für das Sozialversicherungsgericht 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 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). Ein Eingreifen des Sozialversicherungsrichters in das Ermessen der Verwaltung rechtfertigt sich mithin 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 weiteren Hinweisen).

3. Das AWA bestätigte mit Einspracheentscheid vom 9. März 2021 die verfügte Einstellung in der Anspruchsberechtigung um 4 Tage, weil die Arbeitsbemühungen des Monats September 2020 weder in quantitativer noch in qualitativer Hinsicht den gesetzlichen Anforderungen genügen würden. Der Versicherte hätte sich kontinuierlich und quantitativ genügend auf offene, passende Stellenangebote bewerben müssen (AWA-act. 15 E. 7b). Auch die Einstelldauer erachtete es gestützt auf die Weisung des Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO) als verhältnismässig (AWA-act. 15 E. 8). Der Einspracheentscheid ist ausführlich und sorgfältig begründet. Darauf wird verwiesen. Im Folgenden ist deshalb lediglich zu prüfen, ob die vom Beschwerdeführer erhobenen Einwände zu einer vom AWA abweichenden Beurteilung führen. Soweit der Beschwerdeführer keine Ausführungen zu einzelnen Punkten im Einspracheentscheid vorbringt und die diesbezüglichen Erwägungen des AWA mit den Akten vereinbar sind, hat es dabei sein Bewenden.

3.1 Insofern der Beschwerdeführer generelle Fragen zur geltenden Rechtsprechung aufwirft (act. 1 S. 2), ist nicht weiter darauf einzugehen. Die Pflichten einer versicherten Person, welche Arbeitslosenentschädigung beziehen will, sind klar umschrieben. Gefordert werden u.a. eine genügende Anzahl qualitativ ausreichender Bewerbungen auf konkret offene Stellen. Lediglich das Lesen von Inseraten ist nicht ausreichend (vgl. auch E. 2.1–2.6 hiavor).

3.2 Zur Qualität von Bewerbungen ist nochmals festzuhalten, dass bei der Beurteilung der Frage, ob die ausgewiesenen Arbeitsbemühungen in qualitativer Hinsicht genügen, die persönlichen Umstände und Möglichkeiten des Versicherten wie Alter, Schul- und Berufsausbildung sowie die Usanzen des für den Versicherten in Betracht fallenden Arbeitsmarktes zu berücksichtigen sind (BGE 120 V 74 E. 4a). Die Bewerbungen dürfen nicht so oberflächlich und rudimentär abgefasst sein, dass von ernsthaften Bewerbungen nicht mehr gesprochen werden kann und sie nur noch reine Alibifunktionen erfüllen, vor allem, wenn die versicherte Person fähig wäre, ordentliche Offerten einzureichen. Beispielsweise kann nicht von einer ernsthaften Bewerbung gesprochen werden, wenn ein auf einem Notizzettel abgefasstes und ausschliesslich in Stichworten gehaltenes Schreiben nicht einmal eine Unterschrift trägt. Unter der Qualität von Arbeitsbemühungen ist auch die Bewerbungsart zu verstehen, also ob es sich um telefonische oder schriftliche, ausführliche oder mit einem kurzen Standardbrief verfasste Bewerbungen handelt (Chopard, a.a.O., S. 139).

3.3 Wenn der Beschwerdeführer moniert, auf welche Summe sich der kausale Schaden der Arbeitslosenversicherung belaufe, wenn Fr. 1'230.20 eine angemessene Beteiligung für zwei nicht erbrachte Bewerbungen sei (act. 1 S. 2), ist ihm seine Schadenminderungspflicht entgegen zu halten. Jede versicherte Person hat alles zu unternehmen, um ihre Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen (vgl. statt vieler: BGer 8C_21/2015 vom 3. März 2015 E. 3.5). Dazu gehört, sich in genügender Weise zu bewerben. Eine höhere Anzahl an Bewerbungen vergrössert die Chancen, die Arbeitslosigkeit zu verkürzen. Kommt die versicherte Person dieser Pflicht nicht nach, trägt sie zu einer verlängerten Arbeitslosigkeit bei, wodurch der Arbeitslosenversicherung ein kausaler Schaden entsteht. Wie hoch dieser ist, ist nicht entscheidend, da bestimmte Verhaltensweisen bereits dann sanktioniert werden, wenn sie erst ein Schadensrisiko in sich bergen, wie insbesondere unzureichende Arbeitsbemühungen oder die Nichtbefolgung von Weisungen (vgl. E. 2.3 hiavor).

3.4 Die in Erwägung 3b des angefochtenen Entscheids aufgeführten Rechtsgrundlagen zur Quantität und Qualität der Bewerbungen sind korrekt. Dem gibt es nichts beizufügen. Diese Anforderungen gelten für sämtliche versicherten Personen, welche Arbeitslosenentschädigung beziehen wollen und sind seit Jahren gängige Praxis. Die aus Art. 17 AVIG fliessende Pflicht, von sich aus das Möglichste zur Verkürzung oder Vermeidung von Arbeitslosigkeit vorzukehren, hat auch ohne besondere Aufforderung

durch eine Amtsstelle oder Abgabe eines Merkblattes zu erfolgen (BGer 8C_21/2015 vom 3. März 2015 E. 3.5).

Ferner statuiert Art. 17 Abs. 1 Satz 3 AVIG, dass die versicherte Person ihre Arbeitsbemühungen nachweisen können muss. Dies hat laut Art. 26 Abs. 2 AVIV spätestens am fünften Tag des folgenden Monats oder am ersten auf diesen Tag folgenden Werktag mittels des Nachweisformulars zu geschehen. Die schriftlichen Angaben, die von Versicherten für den Nachweis verlangt werden, sollen die Verwaltung in die Lage versetzen, die Quantität und Qualität der Bemühungen abklären zu können (Barbara Kupfer Bucher, Rechtsprechung des Bundesgerichts zum Sozialversicherungsrecht, Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und Insolvenzenschädigung, 4. Aufl. 2013, Art. 17 S. 103). Überdies präzisiert Art. 26 Abs. 1 AVIV, dass sich die versicherte Person gezielt um Arbeit bemühen muss, in der Regel in Form einer ordentlichen Bewerbung. Dazu gehören die vom Beschwerdeführer genannten "anderen getätigten Aktivitäten bezüglich Stellensuche" nicht.

Insofern der Versicherte moniert, die geforderte Intensität könne nur erreicht werden, wenn die Anzahl offener Stellen im gesuchten Segment denn auch vorhanden wären, ist er darauf hinzuweisen, dass er alle sich bietenden und zumutbaren Möglichkeiten, eine Stelle zu finden, voll auszuschöpfen hat. Diese Eigeninitiative hat sich unter Beachtung der Zumutbarkeitsregeln nach Art. 16 AVIG – z.B. bei geringem Stellenangebot im eigenen, angestammten Berufsbereich – auch auf ausserberufliche Jobgelegenheiten zu erstrecken (Gerhards, a.a.O., Art. 17 N 12 f.).

Unbehelflich ist sein Einwand, woher er denn die aktuelle Verwaltungspraxis kennen könne (act. 1 S. 2). Ihm wurde nach seiner Anmeldung das Merkblatt "Arbeitsbemühungen" zugestellt (AWA-act. 2). Daraus gehen die von ihm geforderten Bemühungen in deutlicher Weise hervor. Laut Gesprächsprotokoll Erstgespräch (EG) hat er das Merkblatt Arbeitsbemühungen gesehen und verstanden (vgl. AWA-act. 7a S. 2). Es musste dem Beschwerdeführer somit klar sein, dass von ihm monatlich mindestens acht Bewerbungen gefordert wurden. Damit kam ihm das RAV entgegen, werden doch nach der ansonsten üblichen Verwaltungspraxis in der Regel durchschnittlich zehn bis zwölf Bewerbungen als genügend erachtet (vgl. statt vieler: EVG C 351/05 vom 3. Juli 2006 E. 2). Die versicherte Person muss den Nachweis der Arbeitsbemühungen für jede Kontrollperiode spätestens am fünften Tage des folgenden Monats oder am ersten auf diesen Tag folgenden Werktag einreichen. Die Arbeitsbemühungen werden nicht mehr

berücksichtigt, wenn diese Frist verstrichen ist und keine entschuldbaren Gründe vorgebracht werden können (Art. 26 Abs. 2 AVIV). Nach Abs. 3 der besagten Verordnungsbestimmung werden die Arbeitsbemühungen von der zuständigen Amtsstelle monatlich überprüft. Infolgedessen hat bei ungenügenden Arbeitsbemühungen während einer Kontrollperiode eine Sanktion zu erfolgen (vgl. Art. 30 Abs. 1 lit. c AVIG).

3.5 Der Versicherte beschwert sich ebenfalls, dass die Verfügung vom 15. Oktober 2020 mit dem Einspracheentscheid bestätigt, aber finanziell bereits vor der Zustellung der Entscheide vollzogen worden sei (act. 1 S. 3). Hierbei ist er darauf hinzuweisen, dass positive Verfügungen, mit welchen Rechte begründet oder aber auch Sanktionen ausgesprochen werden, der aufschiebenden Wirkung grundsätzlich zugänglich wären. Aus Art. 54 ATSG i.V.m. Art. 11 der Verordnung über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSV; SR 830.11) ergibt sich, dass eine Einsprache gegen eine positive Verfügung aufschiebende Wirkung hat, ausser wenn der Beschwerde gegen den Einspracheentscheid von Gesetzes wegen keine aufschiebende Wirkung zukommt. Von Gesetzes wegen keine aufschiebende Wirkung haben gemäss Art. 100 Abs. 4 AVIG Einsprachen und Beschwerden gegen Verfügungen nach den Art. 15 und 30. Überdies hat die Rechtsprechung erwogen, dass Einsprachen gegen Sanktionsverfügungen wegen der kurzen Verwirkungsfrist von sechs Monaten gemäss Art. 30 Abs. 3 Satz 4 AVIG keine aufschiebende Wirkung haben (BGE 124 V 82). Sanktionsverfügungen sind somit sofort vollstreckbar (vgl. AVIG-Praxis ALE E51 f.).

3.6 Was die Rüge hinsichtlich der Quantität der Bewerbungen anbelangt, so ist diese unbegründet (act. 1 S. 3). Im Merkblatt "Arbeitsbemühungen" wurde der Beschwerdeführer klar auf seine Pflicht hingewiesen, mind. 8–12 Arbeitsbemühungen über den ganzen Monat verteilt vorzunehmen (AWA-act. 2). Im Monat September 2020 bewarb er sich allerdings nur auf sechs Stellen, wovon eine vom RAV zugewiesen wurde (AWA-act. 8c). Selbst unter Berücksichtigung der zugewiesenen Stelle kann der Beschwerdeführer im Monat September 2020 lediglich sechs Bewerbungen vorweisen, was angesichts der Rechtsprechung (vgl. etwa BGE 141 V 365 E. 4.1) und der Verwaltungspraxis (vgl. E. 2.4 hiervor) deutlich zu wenig ist.

Hinzu kommt, dass sich der Versicherte nicht kontinuierlich über den gesamten Monat September 2020 verteilt beworben hat, obschon er das Merkblatt "Arbeitsbemühungen" erhalten hat, woraus die entsprechende Pflicht zu ersehen ist. Dieselbe Aufforderung geht auch aus dem Protokoll des Erstgesprächs vom 27. Mai 2020 hervor (AWA-act. 7a). Dem

Versicherten musste deshalb hinreichend klar sein, was von ihm erwartet wurde. Ausweislich des Formulars "Nachweis der persönlichen Arbeitsbemühungen" für den Monat September 2020 datieren die Bewerbungen vom 7., 21., 23., 27. und 29. September 2020 (AWA-act. 8c). Während zwei Wochen blieb er somit gänzlich untätig, was unter dem Titel Qualität der Arbeitsbemühungen ebenfalls zu beanstanden ist.

3.7 Sodann moniert der Beschwerdeführer, das RAV hätte ihn darüber informieren müssen, dass ab September 2020 die aufgrund der Covid-19-Situation verminderte Pflicht der Stellensuche aufgehoben worden sei (act. 1 S. 4). Hierzu ist ihm insoweit beizupflichten, als die Versicherungsträger und Durchführungsorgane der Sozialversicherungen verpflichtet sind, im Rahmen ihres Zuständigkeitsbereiches die interessierten Personen über ihre Rechte und Pflichten aufzuklären (Art. 27 ATSG). Allerdings hielt der Bundesrat in Art. 8d seiner Verordnung über Massnahmen im Bereich der Arbeitslosenversicherung im Zusammenhang mit dem Coronavirus (Covid-19-Verordnung Arbeitslosenversicherung; SR 837.033) fest, in Abweichung von Art. 26 Abs. 2 AVIV müsse die versicherte Person den Nachweis der Arbeitsbemühungen spätestens einen Monat nach Aufhebung der COVID-19-Verordnung 2 vom 13. März 2020 einreichen. Damit war auch für den Beschwerdeführer hinreichend klar, ab wann er wieder genügend Arbeitsbemühungen nachzuweisen hat.

3.8 Somit steht insgesamt fest, dass sich der Beschwerdeführer in der Kontrollperiode September 2020 in qualitativer und quantitativer Hinsicht ungenügend um zumutbare Arbeit bemüht hat, weshalb er in Anwendung von Art. 30 Abs. 1 lit. c AVIG in der Anspruchsberechtigung einzustellen ist.

4. Im Folgenden ist die Höhe der Einstelldauer zu prüfen.

4.1 Die Dauer der Einstellung richtet sich nach dem Grad des Verschuldens und beträgt 1 bis 15 Tage bei leichtem, 16 bis 30 Tage bei mittelschwerem und 31 bis 60 Tage bei schwerem Verschulden (Art. 30 Abs. 3 AVIG i.V.m. Art. 45 Abs. 3 AVIV). Die Bemessung der Einstelldauer richtet sich nach dem Verschulden unter Berücksichtigung der persönlichen Verhältnisse der versicherten Person, wobei alle Umstände des konkreten Einzelfalls zu berücksichtigen sind. Verschuldensmindernde Umstände können unter anderem Alter, familiäre Probleme, missliche finanzielle Verhältnisse, aber auch die begründete Hoffnung auf eine Neuanstellung sein (Chopard, a.a.O., S. 167).

4.2 Der AVIG-Praxis ALE ist unter D79 ein Einstellraster – Einstellraster KAST/RAV – für die Einstellung der Anspruchsberechtigung zu entnehmen. Ziffer 1 regelt die Sanktionen bei ungenügenden Arbeitsbemühungen; Ziff. 1.c konkretisiert diese für den Zeitraum während der Kontrollperiode. Für erstmals ungenügende Arbeitsbemühungen werden drei bis vier Einstelltage, bei zweitmals ungenügenden fünf bis neun Einstelltage, bei drittmals ungenügenden zehn bis neunzehn Einstelltage und beim vierten Mal ist die Überweisung zum Entscheid über die Vermittlungsfähigkeit an die kantonale Amtsstelle vorgesehen. In den ersten beiden Fällen wird bei diesen Einstelltatbeständen von einem leichten Verschulden im Sinne von Art. 45 Abs. 3 lit. a AVIV ausgegangen.

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)

4.3 Die Vorinstanz hat im vorliegenden Fall eine Einstelldauer von vier Tagen verfügt und damit eine Sanktion im Bereich des genannten Rasters angeordnet. Verschuldensmindernde Umstände – deren Vorhandensein sich aus den Akten nicht ergibt – können keine berücksichtigt werden. Weitere Kriterien, die vorliegend gar ein Unterschreiten des Einstellrahmens rechtfertigen würden, sind nicht ersichtlich. Die Einstellung für vier Tage ist demnach nicht zu beanstanden.

5. Zusammenfassend ist festzuhalten, dass das AWA mit dem angefochtenen Einspracheentscheid vom 9. März 2021 kein Recht verletzt. Damit gilt die Beschwerde als unbegründet und sie ist vollumfänglich abzuweisen.

6. Das Verfahren ist nach Art. 61 lit. f^{bis} ATSG kostenlos. Ausgangsgemäss ist keine Parteientschädigung zuzusprechen.

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 den Beschwerdeführer (mit ausführlicher Rechtsmittelbelehrung), 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, 18. August 2021

Im Namen der
SOZIALVERSICHERUNGSRECHTLICHEN KAMMER
Der Vorsitzende

Der Gerichtsschreiber

versandt am