



# VERWALTUNGSGERICHT DES KANTONS ZUG

---

## SOZIALVERSICHERUNGSRECHTLICHE KAMMER

Mitwirkende Richter: lic. iur. Adrian Willimann, Vorsitz  
Dr. iur. Matthias Suter und lic. iur. Ivo Klingler  
Gerichtsschreiberin: MLaw Miriam Habegger-Schneider

U R T E I L vom 12. Juni 2023 *[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)

S 2022 84

A. Der 1981 geborene A.\_\_\_\_\_ meldete sich am 28. Februar 2022 beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum Zug (RAV) zur Arbeitsvermittlung an (AWA-act. 20), nachdem er am 30. November 2021 sein Arbeitsverhältnis mit der B.\_\_\_\_\_ GmbH per 28. Februar 2022 gekündigt hatte (AWA-act. 18). Einen Antrag auf Arbeitslosenentschädigung ab 1. März 2022 reichte er am 31. März 2022 ein (AWA-act. 7). Bereits am 30. März 2022 hatte das Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zug (AWA) die Kürzung der Arbeitslosenentschädigung des Versicherten um elf Einstelltage infolge qualitativ und quantitativ ungenügender Arbeitsbemühungen vor der Anmeldung zum Bezug von Arbeitslosenentschädigung verfügt (AWA-act. 10). Die dagegen erhobene Einsprache vom 31. März 2022 (AWA-act. 9) wies das AWA mit Einspracheentscheid vom 31. Mai 2022 ab (AWA-act. 3).

B. Am 1. Juli 2022 erhob A.\_\_\_\_\_ Beschwerde gegen den Einspracheentscheid vom 31. Mai 2022 und beantragte dessen Aufhebung sowie die Neu Beurteilung und Reduktion der elf Einstelltage (act. 1).

C. Das AWA schloss mit Vernehmlassung vom 5. Oktober 2022 auf Abweisung der Beschwerde (act. 4).

Das Verwaltungsgericht erwägt:

1. Gemäss Art. 56 Abs. 1 des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG; SR 830.1) kann gegen Einspracheentscheide oder Verfügungen, gegen welche eine Einsprache ausgeschlossen ist, Beschwerde erhoben werden, wobei in der Regel das Versicherungsgericht desjenigen Kantons zuständig ist, in dem die versicherte Person zur Zeit der Beschwerdeerhebung Wohnsitz hat (Art. 58 Abs. 1 ATSG). Für die Beurteilung von Beschwerden gegen Verfügungen einer kantonalen Amtsstelle ist in Abweichung von Art. 58 Abs. 1 ATSG das Versicherungsgericht desselben Kantons zuständig (Art. 100 Abs. 3 des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung [AVIG; SR 837.0] i.V.m. Art. 128 Abs. 2 der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung [AVIV; SR 837.02]). Die Beschwerdefrist beträgt 30 Tage (Art. 60 Abs. 1 ATSG). Im Kanton Zug beurteilt das Verwaltungsgericht als einzige kantonale Instanz Beschwerden aus

dem Gebiet der eidgenössischen Sozialversicherung, für die das Bundesrecht eine kantonale Rechtsmittelinstanz vorsieht (§ 77 des Gesetzes über den Rechtsschutz in Verwaltungssachen [Verwaltungsrechtspflegegesetzes, VRG; BGS 162.1]). Der angefochtene Einspracheentscheid wurde vom AWA erlassen, weshalb das Verwaltungsgericht des Kantons Zug zur Beurteilung der vorliegenden Beschwerde örtlich und sachlich zuständig ist. Die Beschwerde gegen den Einspracheentscheid vom 31. Mai 2022 wurde am 1. Juli 2022 der Schweizerischen Post übergeben und somit rechtzeitig eingereicht (Art. 60 Abs. 1 ATSG). Der Beschwerdeführer ist durch die Einstellung in der Anspruchsberechtigung direkt betroffen und folglich zur Beschwerde legitimiert. Die Eingabe vom 1. Juli 2022 entspricht sodann 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. Insbesondere ist sie verpflichtet, Arbeit zu suchen, nötigenfalls auch ausserhalb ihres bisherigen Berufes. Sie muss ihre Bemühungen nachweisen können. Diese Bestimmung regelt allgemein die materiellen Pflichten der versicherten Personen. Mit der Formel, der Versicherte habe alles Zumutbare zu unternehmen, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen, wird die Pflicht zur Schadenminderung statuiert, aus welcher sich verschiedene Einzelpflichten ergeben, wie die Pflicht sich genügend um Arbeit zu bemühen. Die versicherte Person hat von sich aus, d.h. ohne besondere Aufforderung durch eine Amtsstelle oder Abgabe eines Merkblattes, ihr Möglichstes zur Schadenminderung vorzukehren (BGer 8C\_21/2015 vom 3. März 2015 E. 3.5 mit Hinweis auf EVG C 199/05 vom 29. September 2005 E. 2.2; Barbara Kupfer Bucher, Rechtsprechung des Bundesgerichts zum Sozialversicherungsrecht, Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und Insolvenzenschädigung, 5. Aufl. 2019, S. 129) und sie trägt die Beweislast dafür, dass sie alles Zumutbare unternommen hat.

2.2 Gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. c AVIG ist die versicherte Person in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn sie sich persönlich nicht genügend um zumutbare Arbeit bemüht. Diese Bestimmung sanktioniert eine Verletzung der in Art. 17 Abs. 1 AVIG statuierten Schadenminderungspflicht, insbesondere auch der Pflicht, sich genügend um Arbeit

zu bemühen. Mittels Einstellung in der Anspruchsberechtigung soll dieser Pflicht zum Durchbruch verholpen werden (BGE 139 V 524 E. 2.1.1).

Aus der Pflicht, den Eintritt der Arbeitslosigkeit zu verhindern, fliesst die Last für die versicherte Person, sich bereits vom Zeitpunkt der Kündigung des früheren Arbeitsverhältnisses an und damit vor Eintritt der Arbeitslosigkeit intensiv um eine neue Arbeit zu bemühen. Sie hat sich dementsprechend während einer allfälligen Kündigungsfrist, aber auch generell vor der Anmeldung, unaufgefordert – von sich aus – um Stellen zu bemühen. Sie kann sich insbesondere nicht damit exkulpieren, nicht gewusst zu haben, dass sie schon vor der Anmeldung zum Leistungsbezug zur ernsthaften Arbeitssuche verpflichtet war und nicht darauf aufmerksam gemacht worden sei. Bei der Anmeldung hat die arbeitslos gewordene Person den Nachweis ihrer Bemühung um Arbeit vorzulegen (Art. 20a Abs. 3 AVIV). Spätestens zu diesem Zeitpunkt wird sie sämtliche während der Kündigungsfrist getätigten Stellenbewerbungen einzureichen haben (BGE 139 V 524 E. 2.1.2). In diesem Sinne ist gemäss den Weisungen des Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO) über die Arbeitslosenentschädigung (AVIG-Praxis ALE, B314) jede versicherte Person grundsätzlich bereits vor der Anspruchsstellung zur Stellensuche verpflichtet, wobei diese Pflicht insbesondere während der Kündigungsfrist und bei einem befristeten Arbeitsverhältnis mindestens in den drei letzten Monaten zu erfüllen ist (BGE 141 V 365 E. 2.2 und 4.5).

2.3 Bei der Beurteilung der Frage, ob sich eine versicherte Person genügend um zumutbare Arbeit bemüht hat, ist sowohl die Quantität als auch die Qualität ihrer Bewerbungen von Bedeutung (BGE 139 V 524 E. 2.1.4 mit Hinweisen; 124 V 225 E. 4a; BGer 8C\_209/2018 vom 14. November 2018 E. 3.3). Massgebend ist dabei einzig die ausreichende Intensität der Bemühungen und nicht deren Erfolg (BGE 124 V 225 E. 6; EVG C 347/05 vom 13. März 2006 E. 4).

In quantitativer Hinsicht schreiben weder Gesetz noch Verordnung eine Mindestanzahl von Bewerbungen vor, praxisgemäss müssen allerdings in der Regel mindestens zehn bis zwölf geeignete Arbeitsbemühungen je Kontrollperiode nachgewiesen werden (BGE 141 V 365 E. 4.1 mit Hinweis auf BGE 139 V 524 E. 2.1.4). Bei der Beurteilung, ob die Quantität ausreichend ist, sind immer auch die konkreten Umstände des Einzelfalls wie Alter, Schulbildung und Berufserfahrung der versicherten Person sowie auch die Arbeitsmarktlage zu berücksichtigen (EVG C 351/05 vom 3. Juli 2006 E. 2 und C 144/05 vom 1. Dezember 2005 E. 2.2.3; Thomas Nussbaumer, Arbeitslosenversicherung, in: Schweizerisches Bun-

desverwaltungsrecht, Bd. XIV, Soziale Sicherheit, 3. Aufl. 2016, S. 2518 Rz. 845), ebenso die Qualität der getätigten Bemühungen.

Eine in qualitativer Hinsicht genügende Suchbemühung setzt voraus, dass mit dem möglichen Arbeitgeber tatsächlich ein Kontakt zustande kommt (EVG C 275/05 vom 6. November 2006 E. 3.2). Die versicherte Person muss sich gezielt um Arbeit bemühen, in der Regel in Form einer ordentlichen Bewerbung (Art. 26 Abs. 1 AVIV). Qualitativ nicht genügend ist die blossе Anmeldung bei einem Stellenvermittlungsbüro; diese kann allenfalls eine sinnvolle Ergänzung zu anderen Bemühungen darstellen, vermag jedoch systematische Bewerbungen auf offene Stellen nicht zu ersetzen (BGer 8C\_468/2020 vom 27. Oktober 2020 E. 5.3 mit Hinweisen); gleiches gilt für Blindbewerbungen (BGer C 16/07 vom 22. Februar 2007 E. 3.1). Weiter entbinden pendente Stellenbewerbungen die versicherte Person nicht von der Vornahme weiterer Stellenbemühungen (AVIG-Praxis ALE, B317). Qualifizierte Berufsleute dürfen ihre Suchbemühungen zudem nur zu Beginn der Arbeitslosigkeit auf den bisherigen Berufszweig beschränken (BGE 139 V 524 E. 2.1.3; vgl. zum Ganzen auch Kupfer Bucher, a.a.O., S. 132 ff. mit Hinweisen; Jacqueline Chopard, Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung, 1998, S. 139 f.).

3. Streitig und zu prüfen ist im vorliegenden Fall, ob der Beschwerdeführer vom AWA zu Recht wegen qualitativ und quantitativ ungenügenden Arbeitsbemühungen vor der Anmeldung zum Leistungsbezug für elf Tage in der Anspruchsberechtigung eingestellt worden ist.

3.1 Das AWA erwog im angefochtenen Einspracheentscheid vom 31. Mai 2022, dass der Beschwerdeführer im vorliegend relevanten Zeitraum vom 1. Dezember 2021 bis 28. Februar 2022 total sieben Bewerbungen vorgenommen habe. Diese Arbeitsbemühungen seien in qualitativer und quantitativer Hinsicht als klar ungenügend zu qualifizieren. Der Beschwerdeführer habe es unterlassen, regelmässig Bewerbungen zu tätigen (mindestens zwei bis drei Bewerbungen pro Woche). Im Monat Dezember 2021 habe er keine einzige Bewerbung und im Monat Januar 2022 nur zwei Bewerbungen vorgenommen. Er habe mit diesem Verhalten die allfällige Möglichkeit verpasst, eine Anstellung zu erhalten, die die Arbeitslosigkeit vermieden oder zumindest verkürzt hätte (AWA-act. 3 E. 5b). Es würden keine entschuldbaren Gründe für die ungenügende Arbeitssuche vorliegen. Der Beschwerdeführer habe zwar in der Einsprache vom 31. März 2022 auf die Angaben im Antrag auf Arbeitslosenentschädigung vom 31. März 2021 (recte: 2022; Punkt 20) hingewiesen: Während der Anstellung bei der B. \_\_\_\_\_ GmbH seien die Zusammenarbeit

mit seinem Vorgesetzten und dessen Verhalten toxisch, extrem belastend und für den Beschwerdeführer nicht mehr zumutbar gewesen, weshalb er krank geworden sei. Es sei für den Beschwerdeführer nicht möglich gewesen, sich zu 100 % um eine neue Arbeitsstelle zu bemühen und er sei vom 1. November 2021 bis 28. Februar 2022 in ärztlicher Behandlung gewesen. Es liege jedoch aus arbeitslosenversicherungsrechtlicher Sicht kein rechtsgenügendes ärztliches Attest vor, in welchem eine damit verbundene krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit von 100 % bestätigt worden wäre und der Beschwerdeführer deswegen von der Arbeitssuche befreit gewesen wäre. Im Arztzeugnis von Dr. med. C. \_\_\_\_\_, Facharzt für Psychiatrie und Psychotherapie, vom 22. März 2022 sei lediglich bestätigt worden, dass der Beschwerdeführer vom 1. November 2021 bis 28. Februar 2022 wegen der beruflichen Problematik in Behandlung gewesen sei. Der Arzt habe jedoch keine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit von 100 % attestiert. Der Beschwerdeführer habe denn auch im Antrag auf Arbeitslosenentschädigung vom 31. März 2022 (Punkt 23) bestätigt, während der Kündigungsfrist arbeitsfähig gewesen zu sein. Insofern hätte der Beschwerdeführer sich während den letzten drei Monaten des Arbeitsverhältnisses mit der B. \_\_\_\_\_ GmbH vermehrt bewerben sollen, auch wenn er – wie in der Einsprache vom 31. März 2022 geltend gemacht – aufgrund von Arbeitsbemühungen im November 2021 diverse Vorstellungsgespräche im Januar 2022 habe führen können. Eine versicherte Person habe sich auch bei pendenten Stellenbewerbungen weiterhin zu bewerben. Insofern sei zusammenfassend festzustellen, dass der Beschwerdeführer seiner sozialversicherungsrechtlichen Schadenminderungspflicht nicht genügend nachgekommen sei, weshalb eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung zu erfolgen habe (AWA-act. 3 E. 5c).

3.2 Dem hält der Beschwerdeführer in seiner Beschwerde entgegen, das Arztzeugnis liefere einen zusätzlichen entschuldbaren Grund für das Fehlen von Arbeitsbemühungen. Ferner berücksichtige das AWA die Problematik am Arbeitsplatz und die daraus entstandene psychische und physische Belastung nicht, welche einen entschuldbaren Grund für das Fehlen von Arbeitsbemühungen darstelle. Zeit für Arbeitsbemühungen, könne man sich nicht während der Arbeitszeit nehmen, der Arbeitnehmer sei verpflichtet, in dieser Zeit die zugewiesene Arbeit des Arbeitgebers auszuführen. Der Arbeitnehmer könne sich über die Mittagszeit, nach dem Feierabend oder während Ferientagen um neue Arbeit bemühen. Während der Arbeitszeit sei dies nicht möglich. Zu 100 % arbeitsfähig zu sein, heisse nicht, dass man auch zu 100 % fähig sei, sich neben der Arbeit um eine neue Arbeitsstelle zu bemühen. In seinem Fall sei die Belastung am Arbeitsplatz so hoch gewesen, dass er nach der Arbeit nicht fähig gewesen sei, sich zu 100 % um eine neue Stelle zu bemühen, sondern er habe auch Erholungszeit gebraucht, um 100 % arbeitsfähig zu

bleiben. Wie erwähnt habe er in dieser Zeit mehrere zeitintensive Bewerbungsprozesse durchlaufen, wo man mindestens drei Videocalls à eineinhalb bis zweieinhalb Stunden habe und sich darauf jeweils auch mindestens eine bis zwei Stunden vorbereiten müsse. Hinzu kämen noch ein bis zwei Besuche vor Ort, welche auch mindestens je einen halben oder ganzen Tag Zeit brauchen würden. Bei beispielsweise vier Bewerbungsprozessen komme man so schnell auf einen totalen Aufwand von 42 Stunden (Video und Vorbereitung) sowie viereinhalb Tagen (Besuch vor Ort). Der Einspracheentscheid trage diesem Umstand nicht Rechnung (act. 1).

3.3 Vernehmlassend erwiderte das AWA, dass nicht bestritten werde, dass – wie vom Beschwerdeführer geltend gemacht – die Problematik am Arbeitsplatz zu einer gesundheitlichen Belastung geführt habe, aufgrund welcher er auch in der vorliegend relevanten Zeitperiode in ärztlicher Behandlung gewesen sei. Dennoch sei die gesundheitliche Belastung nicht derart schwerwiegend gewesen, als dass der Beschwerdeführer deswegen arbeitsunfähig gewesen wäre. Insofern sei dem Beschwerdeführer auch unter Berücksichtigung der in der Beschwerde geschilderten Umstände zuzumuten gewesen, sich in der Zeit vom 1. Dezember 2021 bis 28. Februar 2022 regelmässiger als erfolgt und auch während pendenden Stellenbewerbungen zu bewerben. Dies habe er vor allem in den Monaten Dezember 2021 und Januar 2022 nicht genügend getan. Die im Einspracheentscheid bestätigten elf Einstelltage würden sich bei vorliegender Sachlage auch unter Berücksichtigung des Arztezeugnisses von Dr. C. \_\_\_\_\_ vom 22. März 2022 als angemessen erweisen (act. 4).

### 3.4

3.4.1 Von qualitativ und quantitativ genügenden Stellenbemühungen ist rechtsprechungsgemäss in der Regel dann aus auszugehen, wenn die versicherte Person ihre Suchbemühungen regelmässig und über die ganze Zeitspanne der jeweiligen Kontrollperiode verteilt erbringt, wenn sie pro Monat durchschnittlich zehn bis zwölf Bewerbungen lanciert, sowie wenn es sich dabei im Regelfall um schriftliche Bewerbungen auf ausgeschriebene Stellen handelt. Ob die Suchbemühungen als genügend qualifiziert werden können, ist sodann einzelfallweise zu beurteilen (vgl. E. 2.3 vorstehend). Von einer Stellensuchunfähigkeit kann grundsätzlich nur ausgegangen werden, wenn auch eine Arbeitsunfähigkeit vorliegt (vgl. Carina Oehri, in: Arbeitsunfähigkeit, Ferienunfähigkeit und Stellensuchunfähigkeit im Arbeitsrecht, 2017, S. 22; Matthias Meier, Rechte und Pflichten während der arbeitsvertraglichen Kündigungsfrist, SSA - Schriften zum schweizerischen Arbeitsrecht, 2022, Rz. 360).

3.4.2 Der Beschwerdeführer hat sein Arbeitsverhältnis bei der B.\_\_\_\_\_ GmbH am 30. November 2021 unter Einhaltung der dreimonatigen Kündigungsfrist per 28. Februar 2022 selbst aufgelöst (AWA-act. 18). Er wusste somit spätestens seit Ende November 2021, dass er ab März 2022 arbeitslos sein würde, wenn er nicht bis dann eine neue Arbeitsstelle findet. Angesichts der drohenden Arbeitslosigkeit per 1. März 2022 wäre der Beschwerdeführer mithin mindestens drei Monate im Voraus (ab 1. Dezember 2021) zur Vornahme intensiver Arbeitsbemühungen verpflichtet gewesen (E. 2.2 vorstehend). Folglich erstreckt sich der vorliegend relevante Zeitraum für die Beurteilung, ob der Beschwerdeführer vor der Anmeldung zum Leistungsbezug genügende Suchbemühungen erbracht hat, vom 1. Dezember 2021 bis 28. Februar 2022. Im Dezember 2021 hat der Beschwerdeführer gar keine Stellenbewerbungen vorgenommen, im Januar 2022 zwei und im Februar 2022 fünf (AWA-act. 11). Dementsprechend hat er sich über eine Periode von drei Monaten für nur sieben Stellen beworben, was markant weniger ist als die üblicherweise geforderten zehn bis zwölf Bewerbungen pro Monat. Dabei ist dem Beschwerdeführer offenbar selbst bewusst, dass dies grundsätzlich zu wenig Bemühungen sind. Er ist jedoch der Auffassung, dass ihm mehr nicht möglich gewesen sei infolge seiner psychischen und physischen Belastung aufgrund der Problematik am Arbeitsplatz (vgl. act. 1).

3.4.3 Das Arztzeugnis von Dr. C.\_\_\_\_\_ vom 22. März 2022 (AWA-act. 8) bestätigt lediglich, dass der Beschwerdeführer wegen der beruflichen Problematik vom 1. November 2021 bis 28. Februar 2022 bei ihm in Behandlung war. Das Zeugnis attestiert dem Beschwerdeführer keine Arbeitsunfähigkeit. Es legt auch nicht dar, wie intensiv die berufliche Problematik bzw. deren Behandlung gewesen war oder inwiefern sie einen Einfluss auf die Fähigkeit des Beschwerdeführers, sich in seiner Freizeit um eine neue Arbeitsstelle zu bemühen, gehabt haben soll. Folglich ist davon auszugehen, dass der Beschwerdeführer auch trotz seiner ärztlichen Behandlung in der Lage gewesen wäre, sich vermehrt um eine Stelle zu bemühen, insbesondere im Dezember 2021, wo er gar keine Bewerbung vornahm. Auch wenn die Situation für den Beschwerdeführer belastend war, entband ihn dies nicht von seiner Pflicht, alles Zumutbare zu unternehmen, um die Arbeitslosigkeit zu vermeiden (vgl. SVGer ZH AL.2015.00242 vom 23. September 2016 E. 3.3).

3.4.4 Soweit der Beschwerdeführer sich schliesslich darauf beruft, während seiner Kündigungsfrist "mehrere zeitintensive Bewerbungsprozesse durchlaufen" zu haben (act. 1), überzeugt dies nicht. Insbesondere ist darauf hinzuweisen, dass eine versicherte Person auch während pendenten Stellenbewerbungen nicht von der Vornahme weiterer Stellen-

bemühungen entbunden ist (E. 2.3 vorstehend). Der Einwand ist ferner vor dem Hintergrund unbehilflich, dass es gemäss dem von ihm ausgefüllten Nachweis der persönlichen Arbeitsbemühungen vom 19. März 2022 (Eingangsdatum) vor der Anmeldung lediglich zu zwei Bewerbungsgesprächen kam (AWA-act. 11) und diese gemäss eigener Aussage im Januar 2022 stattfanden (AWA-act. 9). Insofern erklärt dies nach wie vor nicht, weshalb es im Dezember 2021 zu gar keiner Stellenbewerbung kam, wobei die erwähnten Gespräche ebenfalls nicht vermögen, ihn von seinen mangelhaften Arbeitsbemühungen im Januar 2022 freizuzeichnen. Der Beschwerdeführer kann weiter auch nichts aus seiner Aufwandsrechnung ableiten, insbesondere da es gar nie zu vier Bewerbungsgesprächen kam.

3.4.5 Insgesamt sind dem Beschwerdeführer daher im Lichte der obgenannten Praxis und Rechtsprechung ungenügende Arbeitsbemühungen vor der Anmeldung zum Leistungsbezug vorzuwerfen. Für sein das Verhalten sind jedenfalls keine entschuldbaren Gründe ersichtlich. Der Beschwerdeführer ist seiner Schadenminderungspflicht nicht in genügendem Masse nachgekommen. Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung gestützt auf Art. 30 Abs. 1 lit. c AVIG ist demnach zu Recht erfolgt.

4. Im Folgenden ist die Höhe der Einstellungsdauer 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. 45 Abs. 3 AVIV). Die Bemessung der Einstellungsdauer 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 einer Neuanstellung sein (Chopard, a.a.O., S. 167).

4.2

4.2.1 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; Ziffer 1.A konkretisiert diese für den Zeitraum während der Kündigungsfrist. Für ungenügende Arbeitsbemühungen bei einer einmonatigen Kündigungsfrist werden drei bis vier Einstelltage, bei einer zweimonatigen Kündigungsfrist sechs bis acht Einstelltage und bei einer dreimonatigen Frist neun bis zwölf Ein-

stelltage vorgesehen. Generell wird bei diesen Einstelltatbeständen von einem leichten Verschulden im Sinne von Art. 45 Abs. 3 lit. a AVIV ausgegangen.

4.2.2 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 133 V 587 E. 6.1 und 133 V 257 E. 3.2 mit Hinweisen). Ein Eingreifen des Sozialversicherungsgerichts 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; vgl. auch: EVG C 127/06 vom 14. September 2006 E. 4.2).

4.3 Mit Verfügung vom 30. März 2022 setzte das AWA die Einstelltage in Anwendung des Einstellrasters für ungenügende Arbeitsbemühungen vor der Anmeldung bei einer Kündigungsfrist ab drei Monaten auf elf Tage fest (AWA-act. 10). Im angefochtenen Einspracheentscheid bestätigte das AWA die elf Einstelltage, welche es auch unter Berücksichtigung der in der Einsprache vom 31. März 2022 vorgebrachten Umstände als angemessen erachtete. Gründe für eine Reduktion dieser Einstelltage würden keine vorliegen. Die vor allem in den Monaten Dezember 2021 und Januar 2022 deutlich unter den Minimalanforderungen liegenden Arbeitsbemühungen seien auch unter Berücksichtigung der im Arzteugnis von Dr. C. \_\_\_\_\_ vom 22. März 2022 bestätigten Konsultation infolge Arbeitsplatzproblematik nicht nachzuvollziehen (AWA-act. 3 E. 5d; act. 4 S. 2).

4.4 Was der Beschwerdeführer dagegen vorbringt vermag nicht zu überzeugen. Vorliegend sind keine Gründe ersichtlich, welche die Anzahl der verhängter Einstelltage als willkürlich oder unverhältnismässig erscheinen liesse. Auch das Verschulden des Beschwerdeführers ist – trotz des Arzteugnisses – nicht leichter einzustufen. Der Beschwerdeführer hat während seiner Kündigungsfrist von drei Monaten lediglich sieben Bewerbungen vorgenommen, wobei im Dezember 2021 gar keine und im Januar 2022 le-

diglich zwei Arbeitsbemühungen vorgewiesen werden können. Das Arztzeugnis legt weiter gerade nicht dar, inwiefern der Beschwerdeführer daran gehindert gewesen war, sich mehr um eine neue Arbeitsstelle zu bemühen. Im Lichte dessen erweisen sich die verfügbaren elf Einstelltage als mit dem Ermessenspielraum von neun bis zwölf Tagen vereinbar. Es besteht für das Gericht kein Anlass, in das zulässig ausgeübte Ermessen der Verwaltung einzugreifen. Daran vermögen sämtliche Vorbringen des Beschwerdeführers nichts zu ändern.

5. Zusammenfassend ist somit festzuhalten, dass das AWA mit dem erlassenen Einspracheentscheid kein Recht verletzt hat. Die Beschwerde ist folglich als unbegründet abzuweisen.

6. Mangels einer entsprechenden Bestimmung im AVIG ist das Verfahren vor dem Versicherungsgericht kostenlos (Art. 61 lit. f<sup>bis</sup> ATSG). Eine Parteientschädigung wird dem ohnehin nicht vertretenen Beschwerdeführer bei diesem Verfahrensausgang nicht zugesprochen (Art. 61 lit. g ATSG, e contrario).

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, 12. Juni 2023

Im Namen der  
SOZIALVERSICHERUNGSRECHTLICHEN KAMMER  
Der Vorsitzende

Die Gerichtsschreiberin

versandt am