



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 4. November 2024
gemäss § 29 der Geschäftsordnung

in Sachen

A. _____
Beschwerdeführer

gegen

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

betreffend

Arbeitslosenversicherung
(Einstellung)

S 2024 40

A. Der 1984 geborene A._____ war vom 1. Juni bis 15. November 2023 (temporär) als Servicemitarbeiter im Gastrobetrieb der B._____ AG angestellt (AWA-act. 18). Noch während dieses befristeten Arbeitsverhältnisses, am 26. Oktober 2023, schloss er einen unbefristeten Arbeitsvertrag mit der B._____ AG. Als Vertragsbeginn wurde der 8. Januar 2024 vereinbart (AWA-act. 19). Am 6. November 2023 meldete er sich beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum Zug (RAV) zur Arbeitsvermittlung und zum Bezug von Arbeitslosenentschädigung per 16. November 2023 an (AWA-act. 23). Anlässlich des Erstgesprächs mit dem Personalberater des RAV wurde A._____ aufgefordert, die persönlichen Arbeitsbemühungen vor der Stellenlosigkeit nachzuweisen, und festgestellt, dass er sich einen Monat vor Stellenantritt nicht bewerben müsse (AWA-act. 17). In der Folge reichte er Nachweise der persönlichen Arbeitsbemühungen für die Monate Juni und August 2023 (je eine Bewerbung vom 7. Juni sowie vom 17. und 26. August 2023) und November 2023 (Bewerbungen vom 10., 12., 20. und 24. November 2023 [Total: 17]) ein (AWA-act. 9–11). Mit Verfügung vom 4. Januar 2024 kürzte ihm das Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zug (AWA) den Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung um elf Tage ab 16. November 2023 infolge qualitativ und quantitativ ungenügender Arbeitsbemühungen vor der Anmeldung zum Bezug von Arbeitslosenentschädigung (AWA-act. 3). Die dagegen erhobene Einsprache vom 26. Januar 2024 (AWA-act. 2) wies das AWA mit Einspracheentscheid vom 21. März 2024 ab (AWA-act. 1).

B. Am 29. April 2024 (Datum Poststempel) erhob A._____ Beschwerde gegen den Einspracheentscheid des AWA vom 21. März 2024 und beantragte sinngemäss dessen Aufhebung (act. 1).

C. Mit Vernehmlassung vom 27. Mai 2024 schloss der Beschwerdegegner mit Verweis auf den Einspracheentscheid auf Abweisung der Beschwerde (act. 5).

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 Einspracheentscheide oder 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 auf dem Gebiet der eidgenössischen Sozialversicherung, für die das Bundesrecht eine kantonale Rechtsmittelinstanz vorsieht (§ 77 des Gesetzes über den Rechtsschutz in Verwaltungssachen [Verwaltungsrechtspflegegesetz, VRG; BGS 162.1]).

1.2 Der angefochtene Einspracheentscheid vom 21. März 2024 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 wurde am 29. April 2024 der Schweizerischen Post übergeben und somit rechtzeitig eingereicht (Art. 60 Abs. 1 und 2 i.V.m. Art. 38 Abs. 4 lit. a ATSG). Der Beschwerdeführer ist durch die Einstellung in der Anspruchsberechtigung direkt betroffen und folglich zur Beschwerde legitimiert. Die Eingabe 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 hat Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung, wenn sie die Voraussetzungen gemäss Art. 8 Abs. 1 AVIG erfüllt, wozu insbesondere das Erfüllen der Kontrollvorschriften nach Art. 17 AVIG zählt. Gemäss Art. 17 Abs. 1 Satz 1 AVIG muss die versicherte Person, die Versicherungsleistungen beanspruchen will, 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 (Satz 2). Sie muss ihre Bemühungen nachweisen können (Satz 3).

2.2 Mit der vom Gesetz verwendeten Formel, der Versicherte habe alles Zumutbare zu unternehmen, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen, wird die Pflicht zur Schadenminderung statuiert (BGE 141 V 365 E. 4.1; 139 V 524 E. 2.1.1). Die Pflicht, sich genügend um Arbeit zu bemühen, setzt mit der Kündigung des bisherigen Arbeitsverhältnisses bzw. vor Ablauf eines befristeten Arbeitsverhältnisses und damit vor Eintritt der Arbeitslosigkeit ein (BGE 141 V 365 E. 2.2 mit Hinweisen). 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). Sie hat sich also vor der Anmeldung zum Leistungsbezug unaufgefordert um Stellen zu bemühen und kann sich insbesondere nicht damit exkulpieren, nicht gewusst zu haben, dass sie schon vor der Anmeldung zur ernsthaften Arbeitssuche verpflichtet war und nicht darauf aufmerksam gemacht worden sei (BGE 139 V 524 E. 2.1.2). In diesem Sinne ist auch gemäss den Weisungen des Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO) über die Arbeitslosenentschädigung (AVIG-Praxis ALE, Stand 1. Juli 2024, 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 mit Verweis auf die AVIG-Praxis ALE B314).

2.3 Die versicherte Person hat gemäss Art. 17 Abs. 1 AVIG i.V.m. Art. 20a Abs. 3 AVIV die von der zuständigen Amtsstelle verlangten Nachweise der Arbeitsbemühungen vorzulegen. Ausschlaggebend für den Zeitraum, den es für die Prüfung der Arbeitsbemühungen zu berücksichtigen gilt, ist der Zeitpunkt, ab dem die Person Kenntnis davon hat, dass sie objektiv von Arbeitslosigkeit bedroht ist. Liegt dieser Zeitpunkt mehr als drei Monate vor der Anmeldung, werden praxismässig nur die drei letzten Monate vor der Anmeldung überprüft (AVIG-Praxis ALE B314).

2.4 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 verholfen werden (BGE 139 V 524 E. 2.1.1). Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung setzt nicht (zwingend) den Nachweis eines Kausalzusammenhangs zwischen dem Verhalten der versicherten Person und der Verlängerung der Arbeitslosigkeit.

keit, mithin dem (auch) der Arbeitslosenversicherung entstandenen Schaden voraus. Vielmehr werden bestimmte Handlungen und Unterlassungen bereits dann sanktioniert, wenn sie ein Schadensrisiko in sich bergen (BGE 141 V 365 E. 2.1 mit weiteren Hinweisen).

2.5 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 weiteren Hinweisen; 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; BGer C 16/07 vom 22. Februar 2007 E. 3.1).

In quantitativer Hinsicht schreiben weder Gesetz noch Verordnung eine Mindestanzahl von Bewerbungen vor, praxismässig 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 die Arbeitsmarktlage zu berücksichtigen (vgl. EVG C 351/05 vom 3. Juli 2006 E. 2 und EVG C 144/05 vom 1. Dezember 2005 E. 2.2.3). Gleiches gilt für die Qualität der getätigten Bemühungen (Chopard, Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung, 1998, S. 139 f.). Eine in qualitativer Hinsicht genügende Suchbemühung setzt voraus, dass sich die versicherte Person gezielt um Arbeit bemüht, in der Regel in Form einer ordentlichen Bewerbung (Art. 26 Abs. 1 AVIV). Qualifizierte Berufsleute dürfen ihre Suchbemühungen zunächst auf die bisherige Tätigkeit ausrichten, unterstehen bei längerer Dauer der Arbeitslosigkeit indes einer erhöhten Pflicht für die Annahme einer ausserberuflichen Tätigkeit (BGE 139 V 524 E. 2.1.3).

2.6 Gelingt es einer versicherten Person, durch ihre Arbeitsbemühungen in der massgebenden Kontrollperiode ihre Arbeitslosigkeit innert nützlicher Frist zu beenden, hat keine Einstellung in der Anspruchsberechtigung zu erfolgen, selbst wenn sich die Quantität und Qualität der Arbeitsbemühungen an sich als ungenügend erweisen (BGer 8C_40/2016 vom 21. April 2016 E. 2.4 mit Hinweisen; EVG vom 28. Dezember 1990 E. 2.b, in: ARV 1990 Nr. 20 S. 134). Eine Einstellung ist aber dann gerechtfertigt, wenn nach den Umständen angenommen werden müsste, dass der Versicherte bei intensiveren und/oder qualitativ besseren Bemühungen früher eine Stelle gefunden hätte, als dies effektiv der Fall war (EVG vom 28. Dezember 1990 E. 2.b, in: ARV 1990 Nr. 20 S. 134; vgl. dazu auch

Chopard, a.a.O., S. 138). Der Umstand, dass die versicherte Person auf einen bestimmten Zeitpunkt eine die Arbeitslosigkeit beendende Erwerbstätigkeit aufnehmen kann, befreit praxisgemäss grundsätzlich nicht von der Pflicht zur Stellensuche. Die versicherte Person muss sich für diese Zeit um eine kurzfristige Stelle bemühen (AVIG-Praxis ALE B318). Dahingegen kann die Pflicht zur Stellensuche gemäss Art. 17 Abs. 1 AVIG – und damit die Grundlage für eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung – entfallen, wenn weitere Bemühungen nicht zu einem früheren Stellenantritt führen würden. Dies ist namentlich dann der Fall, wenn eine definitive Zusage für einen kurz bevorstehenden Stellenantritt vorliegt (BGer 8C_40/2016 vom 21. April 2016, E. 4.2, und 8C_800/2008 vom 8. April 2009, E. 2.1; AVIG-Praxis ALE B320). Bloss pendente Stellenbewerbungen entbinden die versicherte Person nicht von der Vornahme weiterer Stellenbemühungen (BGer 8C_271/2008 vom 25. September 2008 E. 2.1; EVG vom 8. August 1980 E. 3.b, in: ARV 1980 Nr. 43 S. 108; AVIG-Praxis ALE B317).

3. Streitig und zu prüfen ist, ob der Beschwerdeführer zu Recht wegen qualitativ und quantitativ ungenügender Arbeitsbemühungen vor der Anmeldung zum Leistungsbezug für elf Tage in der Anspruchsberechtigung eingestellt worden ist.

4.

4.1 Das AWA erwog im Einspracheentscheid vom 21. März 2024 im Wesentlichen, der Beschwerdeführer habe im für die Einstellung relevanten Bemessungszeitraum vom 16. August bis 15. November 2023 Nachweise für Bewerbungen an den Tagen des 17. und 26. August 2023 (je eine Bewerbung für eine Saisonstelle) sowie des 10. und 12. November 2023 (jeweils elf bzw. vier Bewerbungen als Servicemitarbeiter) erbracht. In der Zeit zwischen dem 16. August 2023 und dem Vertragsabschluss am 26. Oktober 2023 habe es der Beschwerdeführer mithin unterlassen, sich im erforderlichen Mass um eine Dauerstelle zu bemühen. Damit habe er in Kauf genommen, die Möglichkeit zu verpassen, eine Festanstellung mit einem noch früheren Arbeitsbeginn als dem 8. Januar 2024 zu finden und die am 16. November 2023 eingetretene Arbeitslosigkeit noch früher als erfolgt zu beenden oder sogar zu vermeiden. Nach Vertragsschluss am 26. Oktober 2023 habe der Beschwerdeführer am 10. November 2023 die Suche nach einer bis zum Arbeitsbeginn am 8. Januar 2024 dauernden Stelle aufgenommen und unbestrittenermassen zahlreiche Arbeitsbemühungen getätigt. Dennoch hätte er mit einer früher erfolgten Aufnahme der Suche nach einer bis 7. Januar 2024 dauernden und damit absehbaren kurzen Anstellung die Chancen erhöht, eine Anstellung zu finden und die Arbeitslosigkeit noch früher zu beenden bzw. durch eine Zwischenverdiensttätigkeit zu vermindern. Insofern sei zusammen-

fassend festzustellen, dass der Beschwerdeführer im relevanten Zeitraum vom 16. August bis 15. November 2023 insgesamt qualitativ und quantitativ ungenügende Arbeitsbemühungen nachgewiesen habe. Gründe für eine Reduktion der Einstelltage seien nicht ersichtlich (AWA-act. 1 E. 6.a ff.).

4.2 Der Beschwerdeführer machte im Verwaltungsverfahren geltend, es sei sein Plan gewesen, nach Beendigung des befristeten Arbeitsverhältnisses für die Wintermonate ab 1. Dezember 2023 "auf Saison" zu gehen und ab März/April 2024 als Saisonmitarbeiter zurückzukehren. Er habe vor Vertragsende drei Bewerbungen geschrieben für mögliche Winterstellen. Wenn man als sehr guter Gastronom eine Winterstelle suche, finde man in der Regel sofort etwas. Hätte er ab 1. Dezember 2023 saisonal gearbeitet, hätte er sich für die zwei Wochen nicht arbeitslos gemeldet. Da sich die Situation zum Besseren gewendet habe, habe er sich gedacht, dass er sich in den sieben Wochen arbeitslos melde. Für diese Zeit habe er auch nach einer befristeten Stelle gesucht. Er habe knapp über 20 Bewerbungen getätigt, aber kein Betrieb stelle eine Person für so eine kurze Zeit ein (AWA-act. 2). Beschwerdeweise brachte der Beschwerdeführer vor, drei Bewerbungen für eine mögliche Wintersaison seien absolut ausreichend. Als Person wie er, mit 18 Jahren Berufserfahrung in der Gastronomie und seinen Rezensionen, benötige man nur wenige Bewerbungen, um eine passende Wintersaison-Stelle zu bekommen (act. 1).

4.3 Der Beschwerdeführer war vom 1. Juni bis 15. November 2023 befristet bei der B. _____ AG angestellt. Demzufolge war der Beschwerdeführer grundsätzlich verpflichtet, sich mindestens während der letzten drei Monate des Arbeitsverhältnisses intensiv um Arbeit zu bemühen (vgl. E. 2.2). Der vorliegend relevante Zeitraum für die Beurteilung, ob der Beschwerdeführer genügende Arbeitsbemühungen vor der Anmeldung zum Leistungsbezug erbracht hat, erstreckt sich vom 16. August bis 15. November 2023 (vgl. E. 2.3). Aktenkundig sind 20 Bewerbungsnachweise des Beschwerdeführers gegenüber dem RAV, wovon 17 in den besagten Beurteilungszeitraum fallen (AWA-act. 9–11): Am 17. und 26. August 2023 erfolgte je eine Bewerbung, am 10. November 2023 erfolgten elf und am 12. November 2023 vier Bewerbungen. Gesamthaft betrachtet erweisen sich die getätigten Arbeitsbemühungen mit dem Beschwerdegegner als klar ungenügend. Bis Anfang November 2023 tätigte der Beschwerdeführer lediglich drei Bewerbungen (die Bewerbung vom Juni 2023 wird zugunsten des Beschwerdeführers mitgezählt) anstatt der geforderten zehn bis zwölf pro Woche (vgl. E. 2.5). Auch in der Folge tätigte der Beschwerdeführer lediglich in der zweiten Novemberwoche (quantitativ) genügende Arbeitsbemühungen. Bei quantitativ derart klar ungenügenden Arbeitsbemühungen kann die vom

Beschwerdeführer ins Feld geführte Berufserfahrung von vornherein nicht in Betracht fallen.

Gesondert zu würdigen ist der Umstand, dass der Beschwerdeführer am 26. Oktober 2023 einen unbefristeten Arbeitsvertrag schloss, mit welchem die Arbeitslosigkeit per 8. Januar 2024 beendet wurde: Wenngleich damit die Leistungspflicht der Arbeitslosenversicherung verkürzt wurde, ist mit dem Beschwerdegegner anzunehmen, dass, hätte sich der Beschwerdeführer in der fraglichen Kontrollperiode in der erforderlichen Weise um Stellen beworben, die Arbeitslosigkeit bereits früher als auf den 8. Januar 2024 hätte beendet werden können, und mithin im Optimalfall gar kein Versicherungsfall eingetreten wäre. Dies leuchtet für die Zeit bis zum 26. Oktober 2023 ohne Weiteres ein. Auch danach war er aber verpflichtet, sofort – spätestens innert Wochenfrist (vgl. EVG vom 30. November 1979 E. 2, in: ARV 1980 Nr. 7 S. 18) – eine Stelle für die Zeit zwischen dem 15. November 2023 und dem 8. Januar 2024 zu suchen (vgl. E. 2.6). Erste Stellenbewerbungen verschickte der Beschwerdeführer hingegen erst zwei Wochen später, am 10. November 2023. Von der Pflicht, sich zu bewerben, war er erst nach dem 7. Dezember 2023 befreit. Soweit der Beschwerdeführer sinngemäss geltend macht, das Finden einer entsprechenden Anstellung sei unmöglich gewesen und es habe mithin an der Kausalität zwischen seiner Untätigkeit und dem dadurch verursachten Schaden gefehlt, so ist darauf hinzuweisen, dass ein entsprechender Kausalitätsnachweis für das Aussprechen einer Einstellung nicht erforderlich ist (vgl. E. 2.4)

Zusammenfassend kann dem Beschwerdeführer der Vorwurf der ungenügenden Arbeitsbemühungen vor der Anmeldung zum Leistungsbezug nicht erspart bleiben. Für sein Verhalten sind jedenfalls keine entschuldbaren Gründe ersichtlich. Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung gestützt auf Art. 30 Abs. 1 lit. c AVIG ist demnach zu Recht erfolgt.

5. Im Folgenden ist sodann die Rechtmässigkeit der Einstelldauer zu prüfen.

5.1 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). 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).

5.2

5.2.1 Der AVIG-Praxis ALE ist unter D79 ein Einstellraster (Einstellraster KAST / RAV) für die Einstellung der Anspruchsberechtigung zu entnehmen. Ziffer 1 des Einstellrasters regelt die Sanktionen bei ungenügenden Arbeitsbemühungen; Ziffer 1.A konkretisiert den Sanktionsrahmen anhand der Dauer 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 Einstelltage vorgesehen. Generell wird bei diesen Einstellatbeständen von einem leichten Verschulden im Sinne von Art. 45 Abs. 3 lit. a AVIV ausgegangen. Das Einstellraster trägt dem Umstand Rechnung, dass zwischen der Dauer der Kündigungsfrist bzw. der Dauer der befristeten Anstellung einerseits, sowie der Verpflichtung, ausreichende Arbeitsbemühungen vor Eintritt der Arbeitslosigkeit vorzunehmen, bzw. dem Verschulden bei Unterlassen von Arbeitsbemühungen andererseits, eine Relation besteht (vgl. auch E. 2.2). Allerdings lässt das Abstellen auf die Sanktionsrahmen des Einstellrasters nur dann ein sachgerechtes – weil verschuldensadäquates – Ergebnis erwarten, wenn die Pflicht zur Stellensuche während der gesamten Dauer der Kündigungsfrist verletzt wird, andernfalls bloss auf die Dauer der Kündigungsfrist und nicht – wie von Art. 30 Abs. 3 Satz 3 AVIG verlangt – auf das Mass des Verschuldens abgestellt wird und die Sanktion im Ergebnis zu hoch ausfällt. Auch die Lehre kritisiert, dass das Einstellraster für unzureichende oder nicht vorhandene Arbeitsbemühungen vor Eintritt der Arbeitslosigkeit zu schematisch sei. Wichtiger als die Gesamtdauer der Kündigungsfrist sei vielmehr die Anzahl Monate, in denen der Versicherte effektiv ungenügende Arbeitsbemühungen erbracht habe (Boris Rubin, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, 2014, N 125 zu Art. 30 AVIG).

5.2.2 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 141 V 365 E. 2.4 und 133 V 587 E. 6.1 mit Hinweisen).

5.3 Der Beschwerdegegner legte die Dauer der Einstellung – in analoger Anwendung des Einstellrasters für ungenügende Arbeitsbemühungen während einer Kündigungsfrist von drei Monaten – auf elf Tage fest (AWA-act. 1 E. 6.c). Unter Berücksichtigung der Umstände ist die vorinstanzliche Ermessensbetätigung nicht zu beanstanden. Wie oben dargelegt hat es der Beschwerdeführer – gesehen über die gesamte Kontrollperiode – versäumt, rechtsgenügende Arbeitsbemühungen zu tätigen. Die Bewerbungen vom 10. und 12. November 2023 hat der Beschwerdegegner offenbar insofern berücksichtigt, als er von der Maximalsanktion von zwölf Tagen gemäss AVIG-Praxis ALE abgesehen hat.

6. Im Ergebnis erweist sich die von der Vorinstanz vorgenommene Einstellung des Beschwerdeführers in der Anspruchsberechtigung im Umfang von elf Tagen als rechtmässig, was zur Abweisung der Beschwerde führt.

7. Mangels einer entsprechenden Bestimmung im AVIG ist das Verfahren vor dem Versicherungsgericht kostenlos (Art. 61 lit. f^{bis} 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, 4. November 2024

Im Namen der
SOZIALVERSICHERUNGSRECHTLICHEN KAMMER
Der Vorsitzende

Der Gerichtsschreiber

versandt am