



VERWALTUNGSGERICHT DES KANTONS ZUG

SOZIALVERSICHERUNGSRECHTLICHE KAMMER

Mitwirkende Richter: lic. iur. Adrian Willimann, Vorsitz

lic. iur. Sarah Schneider und lic. iur. Judith Fischer

Gerichtsschreiber: MLaw Mauriz Müller

U R T E I L vom 13. Juli 2026 *[rechtskräftig]*
gemäss § 29 der Geschäftsordnung

in Sachen

A. _____

Beschwerdeführer

gegen

Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA), vertreten durch den Rechtsdienst der Arbeitslosenkasse des Kantons Zug, Baarerstrasse 131, 6301 Zug

Beschwerdegegner

betreffend

Arbeitslosenversicherung

(Vermittlungsfähigkeit)

S 2025 121

A. Der 1988 geborene A. _____, ausgebildeter Arbeitsagoge, meldete sich am 19. Mai 2025 per 1. Oktober 2025 beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) zur Arbeitsvermittlung und beantragte Arbeitslosenentschädigung ab dem 1. Oktober 2025 (AWA pag. 6–9, 104 und 131). Zuletzt arbeitete er in einem bis zum 30. September 2025 befristeten Arbeitsverhältnis beim B. _____ als Mitarbeiter Betreuung in einem 100 %-Pensum (AWA pag. 97 f.). In der Checkliste "Förderung der selbständigen Erwerbstätigkeit" vom 25. Juni 2025 gab er an, dass er im Dezember 2025 eine Yoga-Lehrerausbildung in Indien machen werde, danach ein Jahr reise und nach seiner Rückkehr die Selbstständigkeit anstrebe (AWA pag. 92–95). Auf Rückfrage seines RAV-Beraters teilte der Versicherte am 6. August 2025 mit, dass er am 14. November 2025 abreise und seine Rückkehr auf den 28. Februar 2027 geplant sei (AWA pag. 75). Angesichts der Verfügbarkeit unter drei Monaten verneinte das Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA) mit Verfügung vom 11. August 2025 die Vermittlungsfähigkeit des Versicherten ab 1. Oktober 2025 (AWA pag. 68–72). Die dagegen erhobene Einsprache wies das AWA mit Einspracheentscheid vom 30. Oktober 2025 ab (AWA pag. 36–42).

B Mit Beschwerde vom 7. November 2025 (Poststempel) an das Verwaltungsgericht verlangte der Beschwerdeführer sinngemäss die Aufhebung des Einspracheentscheids vom 30. Oktober 2025 sowie die Ankerkennung seiner Vermittlungsfähigkeit ab dem 1. Oktober 2025 und somit des Anspruchs auf Taggelder (act. 1).

C. Mit Vernehmlassung vom 19. Dezember 2025 beantragte das AWA die Abweisung der Beschwerde (act. 5).

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. In der Regel ist das Versicherungsgericht desjenigen Kantons zuständig, 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 zu-

ständig (Art. 100 Abs. 3 des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzentschädigung [AVIG; SR 837.0], i.V.m. Art. 128 Abs. 2 der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzentschädigung [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]). Der angefochtene Einspracheentscheid wurde vom Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zug erlassen, weshalb das Verwaltungsgericht des Kantons Zug zur Beurteilung der vorliegenden Beschwerde örtlich und sachlich zuständig ist. Der Einspracheentscheid vom 30. Oktober 2025 ging dem Beschwerdeführer frühestens am Folgetag zu. Die Beschwerde wurde am 7. November 2025 an die Post übergeben und erfolgte daher fristgerecht in der 30-tägigen Frist gemäss Art. 60 Abs. 1 ATSG. Der Beschwerdeführer ist durch die Verneinung seiner Vermittlungsfähigkeit direkt betroffen und somit zur Beschwerde legitimiert. Die Eingabe entspricht schliesslich den formellen Anforderungen an eine Laienbeschwerde, weshalb sie zu prüfen ist. Die Beurteilung erfolgt auf dem Zirkulationsweg gemäss § 29 des Verwaltungsgerichts (GO VG; BGS 162.11).

2. Streitig ist, ob dem Beschwerdeführer die Vermittlungsfähigkeit ab dem 1. Oktober 2025 zu Recht abgesprochen wurde.

3.

3.1 Gemäss Art. 8 Abs. 1 AVIG hat die versicherte Person Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung, wenn sie ganz oder teilweise arbeitslos ist (lit. a), einen anrechenbaren Arbeitsausfall erlitten hat (lit. b), in der Schweiz wohnt (lit. c), die obligatorische Schulzeit zurückgelegt und weder das Rentenalter der AHV erreicht hat noch eine Altersrente der AHV bezieht (lit. d), die Beitragszeit erfüllt hat oder von der Erfüllung der Beitragszeit befreit ist (lit. e), vermittlungsfähig ist (lit. f) und die Kontrollvorschriften erfüllt (lit. g).

3.2 Nach Art. 15 Abs. 1 AVIG gilt als vermittlungsfähig, wer bereit, in der Lage und berechtigt ist, eine zumutbare Arbeit anzunehmen und an Eingliederungsmassnahmen teilzuhaben. Die allgemeine Vermittlungsfähigkeit setzt sich somit aus drei Elementen zusammen. Davon sind die Arbeitsfähigkeit sowie die Arbeitsberechtigung objektiver und die Vermittlungsbereitschaft subjektiver Natur. Unter Arbeitsfähigkeit als "in der Lage sein" ist primär die körperliche und geistige Leistungsfähigkeit, aber auch die Verfügbarkeit in räumlicher sowie in zeitlicher Hinsicht zu verstehen. Wesentlich ist dabei die kurzfristige

Verfügbarkeit, denn die arbeitslose Person muss jederzeit erreichbar und täglich zum Antritt einer Beschäftigung oder arbeitsmarktlichen Massnahme in der Lage sein (Thomas Nussbaumer, Arbeitslosenversicherung, in: Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht, Band XIV, Soziale Sicherheit, 3. Aufl. 2016, S. 2347 Rz. 268). Die Vermittlungsbereitschaft schliesslich umfasst die Bereitschaft, die Arbeitskraft entsprechend den persönlichen Verhältnissen während der üblichen Arbeitszeit einzusetzen. Dazu genügt die Willenshaltung oder die bloss verbal erklärte Vermittlungsbereitschaft nicht; die versicherte Person ist vielmehr gehalten, sich der öffentlichen Arbeitsvermittlung zur Verfügung zu stellen, angebotene zumutbare Arbeit anzunehmen und sich selbst intensiv nach einer zumutbaren Stelle umzusehen. Inhalt der Vermittlungsbereitschaft ist sodann auch die Bereitschaft, an Eingliederungsmassnahmen teilzunehmen und die Weisungen der Durchführungsorgane zu befolgen. Massgebend ist das gesamte Verhalten der versicherten Person (zum Ganzen vgl. Nussbaumer, a.a.O., S. 2344 ff. Rz. 259 ff.). Damit die Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind, müssen die drei Elemente kumulativ erfüllt sein (Nussbaumer, a.a.O., S. 2345 Rz. 261). Als Anspruchsvoraussetzung schliesst der Begriff der Vermittlungsfähigkeit graduelle Abstufungen aus. Entweder ist die versicherte Person vermittlungsfähig, insbesondere bereit, eine zumutbare Arbeit anzunehmen, oder nicht (BGE 125 V 51 E. 6a; 146 V 210 E. 3.2).

3.3 Hat eine versicherte Person auf einen bestimmten Termin anderweitig disponiert und steht deshalb für eine neue Beschäftigung nur noch während einer relativ beschränkten Zeit zur Verfügung, ist sie in der Regel nicht vermittlungsfähig (BGE 126 V 520 E. 3a; 146 V 210 E. 3.1, je mit Hinweisen). Zeitliche Einschränkungen auf einen bestimmten Zeitpunkt ergeben sich z.B. bei Auslandsreisen, Rückkehr von Ausländern in ihren Heimatstaat, Militärdienst, Ausbildung, Aufnahme und Ausübung einer selbständigen Erwerbstätigkeit usw. (vgl. AVIG-Praxis ALE/B227; BGE 146 V 210 E. 5.2). Die AVIG-Praxis nimmt dabei Vermittlungsfähigkeit einer versicherten Person an, wenn diese dem Arbeitsmarkt für mindestens drei Monate zur Verfügung steht. Entscheidend für die Beurteilung des Einzelfalles sind dabei nicht in erster Linie der Arbeitswille und die Arbeitsbemühungen der versicherten Person oder gar die Frage, ob sie in dieser Zeit effektiv eine Beschäftigung gefunden hat. Massgebend ist vielmehr, ob mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit angenommen werden kann, dass ein Arbeitgeber die versicherte Person für die konkret zur Verfügung stehende Zeit noch einstellen würde (BGE 126 V 520 E. 3a; 146 V 210 E. 3.1, je mit Hinweisen). Dabei beurteilt sich die Vermittlungsfähigkeit prospektiv, somit aufgrund der tatsächlichen Verhältnisse, wie sie bis zum Erlass des Einspracheentscheids bestanden haben (BGer 8C_809/2017 vom 6. Februar 2018 E. 3.2). Bei Verfügbarkeit unter drei

Monaten kann die Vermittlungsfähigkeit bejaht werden, wenn aufgrund der Arbeitsmarktsituation und der Flexibilität der versicherten Person – der Bereitschaft zur Annahme von Arbeiten ausserhalb des erlernten Berufes bzw. von Temporärstellen – eine gewisse Wahrscheinlichkeit besteht, dass letztere von einem Arbeitgeber angestellt wird (AVIG-Praxis ALE/B227).

4.

4.1 Der Beschwerdegegner begründete seinen Einspracheentscheid vom 30. Oktober 2025 damit, dass die für die Bejahung der Vermittlungsfähigkeit von der versicherten Person zu erfüllenden Voraussetzungen nicht gegeben seien. Es werde vorliegend nicht bestritten, dass sich der Beschwerdeführer um Arbeit bemüht und dabei ebenso eine gewisse Flexibilität gezeigt habe. Er habe Stellen in seinem erweiterten Berufsfeld und vereinzelt im Event-/Gastrobereich gesucht und drei Zwischenverdiensttätigkeiten erhalten (C._____, D._____, E._____). Insofern werde auch nicht bestritten, dass es dem Beschwerdeführer nicht möglich gewesen sei, eine auf einzelne Tage begrenzte Aushilfsstelle oder eine befristete Stelle auf Abruf ohne grossen Einarbeitungsbedarf bis zu seinem Auslandsaufenthalt ab 14. November 2025 zu finden. In einem wie vorliegend gegebenen Fall, in welchem die versicherte Person nur für die kurze Zeit von rund eineinhalb Monaten aufgrund einer vorab definitiv getroffenen und in der Folge dann auch wahrgenommene persönlichen Disposition dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehe, genügten jedoch Arbeitsbemühungen der versicherten Person allein nicht, um seine Vermittlungsfähigkeit für diesen Zeitraum zu bejahen. Massgebend sei, ob mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit angenommen werden könne, dass ein neuer Arbeitgeber tatsächlich eine die Arbeitslosigkeit beendende Stelle anbieten würde – im Wissen darum, dass die versicherte Person in Kürze eine mehr als einjährige Auslandsreise antrete. Dies sei zu verneinen (AWA pag. 36–42; vgl. auch die Vernehmlassung vom 19. Dezember 2025; act. 5).

4.2 Mit Beschwerde vom 7. November 2025 (Poststempel) machte der Beschwerdeführer im Wesentlichen geltend, er habe sich während der gesamten Zeit seiner Anmeldung aktiv um Arbeit bemüht und seine Bewerbungsnachweise stets fristgerecht eingereicht. Es sei nicht gerechtfertigt, seine Vermittlungsfähigkeit zu verneinen, obwohl er neue Arbeitsstellen bei C._____ (vier Einsätze à 11 Stunden am Herbstmarkt) und der D._____ und E._____ (32 Einsätze à zwei bis vier Stunden) gefunden habe. Es sei nicht erwähnt worden, dass nur eine 100 %-Stelle zur Ankerkennung der Vermittlungsfähigkeit führen würde. Diese Begründung scheine ihm weder nachvollziehbar noch gerechtfertigt. Er habe von Beginn an transparent kommuniziert, sich stets um Arbeit bemüht

und seine Pflichten erfüllt. Er empfinde es als ungerecht, dass ihm nun die Vermittlungsfähigkeit aberkannt werde (act. 1; vgl. auch die Eingaben im Zuge des Einspracheverfahrens [AWA pag. 10, 13 und 22]).

5.

5.1 Aus den Akten ist ersichtlich, dass der Beschwerdeführer im Erstgespräch vom 24. Juni 2025 mitteilte, eine längere Auslandsreise ab Mitte November zu planen (AWA pag. 89). Ebenso erklärte er in der von ihm am 25. Juni 2025 ausgefüllten Checkliste zur Förderung der Selbstständigkeit, dass er im Dezember 2025 eine Yoga-Lehrerbildung in Indien beginnen werde und anschliessend eine Einzelfirma gründen wolle (AWA pag. 92–95). Mit E-Mail vom 6. August 2025 präzisierte der Beschwerdeführer sodann, dass seine Abreise am 14. November 2025 erfolge und die Rückkehr in die Schweiz erst Ende Februar 2027 vorgesehen sei (AWA pag. 75). Fest steht somit und vom Beschwerdeführer unbestritten ist, dass er dem Arbeitsmarkt ab Beginn der Arbeitslosigkeit lediglich während rund sechs Wochen, nämlich vom 1. Oktober bis 13. November 2025, zur Verfügung stand. Er hat mit seiner selbst getroffenen und definitiv festgelegten Disposition seine Verfügbarkeit für den Arbeitsmarkt, ab dem 14. November 2025 eine mehr als einjährige Auslandsreise anzutreten, eigens erheblich eingeschränkt.

5.2

5.2.1 Dem Beschwerdeführer ist zugutezuhalten, dass er sich um verschiedene Zwischenverdienste bemühte und seine Auskunftspflicht erfüllte, indem er bereits im Erstgespräch auf seinen geplanten Auslandsaufenthalt hingewiesen hat. Daraus vermag er jedoch nichts zu seinen Gunsten abzuleiten. Entgegen seiner Auffassung ist vorliegend nicht massgeblich, ob er Arbeitsbemühungen nachgewiesen hat oder ob sein Arbeitswille grundsätzlich vorhanden war. Die Arbeitsbemühungen sind nicht massgeblich und auch der Umstand, dass er Teilzeitbeschäftigungen im Zwischenverdienst gefunden hat, vermag von sich aus keine Vermittlungsfähigkeit zu begründen. Für die Beurteilung der Vermittlungsfähigkeit im vorliegenden Fall spielt daher einzig eine Rolle, ob mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit angenommen werden kann, dass ein Arbeitgeber den Beschwerdeführer für die konkret verbleibende Dauer von ca. sechs Wochen (1. Oktober bis 13. November 2025) unter den gegebenen Umständen – die Arbeitslosigkeit beendend und nicht lediglich für kurzzeitige Einsätze – eingestellt hätte (E. 3.3 vorstehend).

5.2.2 Der Beschwerdeführer beantragte eine Arbeitslosenentschädigung mit dem Hinweis bereit und in der Lage zu sein, Vollzeit – also zu 100 % – zu arbeiten (AWA pag. 6),

was bedeutet, um die Arbeitslosigkeit zu beenden, hätte es einen oder mehrere Arbeitgeber bedurft, welcher bzw. welche mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit, den Beschwerdeführer für die sechs Wochen zu 100 % angestellt hätte bzw. hätten. Dabei spielt es keine Rolle, ob es ein Arbeitgeber oder mehrere Arbeitgeber in Kombination gewesen wären, was vom Beschwerdegegner – entgegen der Behauptung des Beschwerdeführers (E. 4.2 vorstehend) – so auch nie geäußert wurde (vgl. die Begründung im Einspracheentscheid [AWA pag. 36–42; insbesondere E. 7]). Die Variante mit mehreren Arbeitgebern für die besagten sechs Wochen zu finden, damit diese in sich perfekter Ergänzung die Arbeitslosigkeit beendende Anstellungen ergeben hätten – und entsprechend von einer Vermittlungsfähigkeit hätte ausgegangen werden können – erscheint jedoch noch weitaus unwahrscheinlicher als diejenige Variante mit lediglich einem Arbeitgeber.

5.2.3 Der Beschwerdeführer als ausgebildeter Arbeitsagoge war vor der Arbeitslosigkeit in diesem wie in anverwandten Gebieten tätig (u.a. Mitarbeiter Betreuung bei B. _____ vom 1. Oktober 2024 bis 30. September 2025, Arbeitsagoge in der Fachstelle F. _____ vom 1. Oktober 2023 bis 30. September 2024, Moderator, Realisator und Event-Begleiter bei G. _____ vom 1. September 2022 bis 31. August 2023, Arbeitsagoge bei der Gemeinnützigen Gesellschaft H. _____ vom 1. Mai 2021 bis 31. August 2022, etc. [AWA pag. 97 und 106 ff.]). Entsprechend suchte er in erster Linie in seinem angestammten Berufsfeld nach Arbeit, wie sich unschwer aus den Formularen zu den Arbeitsbemühungen für die Zeit von September bis November 2025 zeigt (u.a. Stellenbewerbungen als Sozialpädagoge, Teamleiter, Mitarbeiter Wohnen, Fachperson Atelier, Job Coach, Arbeitsagoge, Betreuung, Lehrperson, Co-Leitung, Fachperson berufliche Integration, Fachperson Arbeitsintegration, Fachperson Sozialpädagogik, Fachmann Betreuung, Berufsbeistand, Case Manager, Gärtner mit agogischem Auftrag in sozialen Institutionen [AWA pag. 30, 33 f. und 48–51]). Bei den besagten Stellen bzw. deren Berufsbildern handelt es sich um Positionen, bei welchen jeweils ein längeres – bzw. über ein maximal sechswöchiges (ein Arbeitsbeginn nach dem 1. Oktober 2025 hätte die Arbeitsdauer entsprechend verkürzt) – Engagement erforderlich ist. So ist es in diesen vornehmlich sozialen Tätigkeiten wichtig, ein Vertrauensverhältnis zu den Betroffenen aufzubauen und zu unterhalten sowie müssen zudem die in den Institutionen geläufigen internen Abläufe angeeignet werden, was beides wesentlich mehr Zeit bedarf als lediglich sechs Wochen. Es ist daher schwer vorstellbar, dass ein Arbeitgeber bei einer solchen Tätigkeit einen Arbeitssuchenden einstellen würde, welcher nach längstens sechs Wochen wieder ginge.

Keine der Bewerbungen im gesuchten Arbeitsfeld des Beschwerdeführers, welche als eine die Arbeitslosigkeit beendende Tätigkeit hätte qualifiziert werden können, hat denn auch zu einer Stelle geführt oder wäre der Beschwerdeführer als möglicher Kandidat auch nur in Betracht gezogen worden (vermerkt als Absagen oder noch offene Rückmeldungen; AWA pag. 30, 33 f. und 48–51). Dies kann als eindeutiges Indiz dafür gewertet werden, dass eine gewisse Wahrscheinlichkeit für eine Anstellung und damit eine Vermittlungsfähigkeit für die kurze Zeit von sechs Wochen eben nicht gegeben war. Bei der einzigen Bewerbung im gesuchten Berufsfeld, welche in Anstellungen mündete, kann nicht von Arbeitsstellen gesprochen werden, welche als Indiz für eine Vermittlungsfähigkeit im Sinne einer die Arbeitslosigkeit beendenden Tätigkeit dienen könnte. Es handelt sich dabei um die Bewerbung bei der D. _____ als Springer Familienhilfe (AWA pag. 50). Die beiden daraus resultierenden Anstellungen als Familienhelfer bei der E. _____ und als Alltagssassistent Springer bei der D. _____ sahen einen Lohn auf Stundenbasis vor und in den beiden nahezu deckungsgleichen Arbeitsverträgen wurde festgelegt, dass kein Anspruch auf eine Mindestzahl von Einsätzen bestehen würde (Arbeitsverträge vom 25. September 2025; AWA pag. 23 f. und 25 f.). Ein existenzsicherndes Einkommen, welches das Ende der Arbeitslosigkeit vermuten liesse, wäre so nicht gesichert.

In sehr geringem Ausmass bewarb sich der Beschwerdeführer auch ausserhalb des angestrebten Berufsfeldes (drei von insgesamt 42 Bewerbungen in der Zeit von September bis November und dies lediglich für den September [AWA pag. 30, 33 f. und 48–51]). Selbst aber, wenn von einem erweiterten Berufsfeld im Sinne der getätigten Bewerbungen auszugehen wäre und dem Beschwerdeführer eine gewisse Flexibilität zugestanden würde, zeigen gerade auch diese getätigten Arbeitsbemühungen auf, dass selbst dann nicht von einer Vermittlungsfähigkeit auszugehen wäre. Eine dieser Bewerbungen führte zwar gar zu einer Anstellung, jedoch handelt es sich dabei um eine Stelle bei der C. _____ als Verkäufer am Herbstmarkt im Stundenlohn (AWA pag. 51) und damit augenscheinlich um eine Stelle, die aufgrund ihrer zeitlichen Beschränktheit zwar als Zwischenverdienst dienen mag, aber keinerlei Aussagekraft bezüglich einer Vermittlungsfähigkeit aufweist bzw. eine solche nicht zu begründen vermag. Dass aber diese geringfügige Ausweitung des Berufsfelds gerade keine Vermittlungsfähigkeit erstellen konnte, zeigt sich exemplarisch an der Absage der Firma I. _____, wo sich der Beschwerdeführer als Springer für Events / Aushilfe beworben hatte, und wonach ihm mit der Begründung abgesagt wurde, dass keine Zeit für eine Ausbildung vorhanden wäre und ohne eine solche keine Anstellung erfolgen würde (AWA pag. 50).

5.3 Nach dem Ausgeführten hat das AWA die Vermittlungsfähigkeit des Beschwerdeführers für die Zeit ab 1. Oktober 2025 aufgrund der konkreten Umstände (getroffene Disposition mit der Abreise per 14. November 2025 und der daraus resultierende kurze Zeit der Verfügbarkeit; angestrebtes Vollzeitpensum; Stellenprofil) zu Recht verneint. Die Beschwerde ist demnach abzuweisen.

5.4 Zu ergänzen ist angesichts der bundesrechtlichen Rechtsprechung, wonach der Versicherungsträger die versicherte Person darauf aufmerksam zu machen hat, dass ihr Verhalten eine der Voraussetzungen des Leistungsanspruches gefährden kann, der Beschwerdeführer frühzeitig darauf hingewiesen worden ist, dass durch seine Disposition ab Mitte November ins Ausland zu verreisen, sein Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung aufgrund mangelnder Vermittlungsfähigkeit gefährdet ist. So wurde der Beschwerdeführer bei einem geltend gemachten Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung ab 1. Oktober 2025 bereits mit Verfügung 11. August 2025 darauf hingewiesen, dass seine Vermittlungsfähigkeit für die Zeit ab dem 1. Oktober 2025 – und damit ein Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung – zu verneinen ist (AWA pag. 68–72).

6. Mangels einer entsprechenden Bestimmung im AVIG ist das Verfahren vor dem kantonalen Versicherungsgericht kostenlos (Art. 61 lit. f^{bis} ATSG). Eine Parteientschädigung ist dem unterliegenden Beschwerdeführer nicht zuzusprechen, ebenso wenig wie der obsiegenden Sozialversicherung (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 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, 13. Juli 2026

Im Namen der
SOZIALVERSICHERUNGSRECHTLICHEN KAMMER
Der Vorsitzende

Der Gerichtsschreiber

versandt am