

NW_GERICHTE SV 24 1 vom 6. Mai 2024

NW Gerichte, 2024-05-06, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/nw_gerichte_SV 24 1](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/nw_gerichte_SV_24_1)

FR: NW_GERICHTE SV 24 1 du 6 mai 2024

IT: NW_GERICHTE SV 24 1 del 6 maggio 2024

Erwägungen

E. 1.1

Anfechtungsobjekt des vorliegenden Verfahrens bildet der Einspracheentscheid der Ausgleichskasse Nidwalden vom 20. November 2023 (AK-act. 136). Gemäss Art. 1 Abs. 1 ELG i.V.m. Art. 56 Abs. 1 und Art. 58 Abs. 1 ATSG (SR 830.1) kann gegen diesen Entscheid Beschwerde beim Versicherungsgericht desjenigen Kantons erhoben werden, in welchem die versicherte Person oder der Beschwerde führende Dritte zur Zeit der Beschwerdeerhebung Wohnsitz hat. Der Beschwerdeführer ist im Kanton Nidwalden wohnhaft (AK-act. 9), womit die örtliche Zuständigkeit des Verwaltungsgerichts Nidwalden gegeben ist. Sachlich zuständig für die Beurteilung ist die Sozialversicherungsabteilung des Verwaltungsgerichts, die in Dreierbesetzung entscheidet (Art. 39 i.V.m. Art. 33 Ziff. 2 GerG [Gerichtsgesetz; NG 261.1]).

E. 1.2

Zur Beschwerde ist berechtigt, wer durch die angefochtene Verfügung oder den Einspracheentscheid berührt ist und ein schutzwürdiges Interesse an deren Aufhebung oder Änderung hat (Art. 1 Abs. 1 ELG i.V.m. Art. 59 ATSG). Der Beschwerdeführer ist als Adressat des angefochtenen Einspracheentscheids davon berührt und hat – nachdem seine Einsprache teilweise abgewiesen worden ist – ein schutzwürdiges Interesse an dessen Aufhebung, womit er zur Beschwerde berechtigt ist. Nachdem auch Frist und Form (Art. 1 Abs. 1 ELG i.V.m. Art. 60 und Art. 61 lit. b ATSG) eingehalten sind, ist auf die Beschwerde vom 8. Januar 2024 einzutreten.

E. 2.1

Die jährliche Ergänzungsleistung entspricht dem Betrag, um den die anerkannten Ausgaben die anrechenbaren Einnahmen übersteigen (Art. 9 Abs. 1 ELG). Ebenfalls als Einkommen anzurechnen sind Einkünfte und Vermögenswerte, auf die verzichtet worden sind (Art. 11a Abs. 1 ELG). Eine solche Verzichtshandlung liegt nach konstanter bundesgerichtlicher Rechtsprechung unter anderem vor, wenn die versicherte Person aus von ihr zu verantwortenden Gründen von der Ausübung einer möglichen und zumutbaren Erwerbstätigkeit absieht (BGE 140 V 267 E. 2.2; BGE 134 I 65 E. 3.2; BGE 121 V 204 E. 4a, je m.w.V.).

E. 2.2

Bei Invaliden ist grundsätzlich derjenige Betrag als Erwerbseinkommen anzurechnen, den sie im massgebenden Zeitabschnitt tatsächlich verdient haben (Art. 14a Abs. 1 ELV i.V.m. Art. 9 Abs. 5 lit. c ELG). Teilinvaliden unter 60 Jahren ist je nach Invaliditätsgrad mindestens ein bestimmter Betrag anzurechnen, der sich nach dem Höchstbetrag für den

Lebensbedarf von Alleinstehenden bemisst (vgl. Art. 14a Abs. 2 ELV i.V.m. Art. 10 Abs. 1 lit. a Ziffer 1 ELG). Bei einem Invaliditätsgrad von 50 bis 60% ist mindestens der Höchstbetrag für den Lebensbedarf von alleinstehenden Personen, der seit dem 1. Januar 2023 Fr. 20'100.– beträgt, anzurechnen (Art. 14a Abs. 2 lit. b i.V.m. Art. 10 Abs. 1 lit. a Ziff. 1 ELG). Damit wird die widerlegbare Vermutung aufgestellt, dass es teilinvaliden Versicherten möglich und zumutbar ist, im Rahmen des von der IV-Stelle festgestellten verbliebenen Leistungsvermögen die darin festgelegten Grenzbeträge im Sinne eines hypothetischen Erwerbseinkommens zu erzielen (BGE 141 V 343 E. 5.1; Urteil des Bundesgerichts 8C_576/2023 vom 29. April 2024 E. 5.1.1). Erreicht ein Teilinvalidler unter 60 Jahren diesen anzurechnenden Grenzbetrag nicht, wird ein freiwilliger Verzicht auf die Ausübung einer zumutbaren Erwerbstätigkeit vermutet, womit ein entsprechendes hypothetisches Einkommen als anrechenbare Einnahme zu berücksichtigen ist (Art. 11a Abs. 1 ELG; BGE 140 V 267 E. 2.2).

E. 2.3

In verfahrensrechtlicher Hinsicht zieht die Vermutung gemäss Art. 14a Abs. 2 ELV eine Umkehr der Beweislast nach sich: Bei unbewiesen gebliebener Unmöglichkeit, die verbleibende Erwerbsfähigkeit zu verwerten, wird das entsprechende Einkommen angerechnet. Die versicherte Person hat den Beweis des Gegenteils zu erbringen, wenn sie diese Rechtsfolge verhindern will. Dabei muss die Unverwertbarkeit mit dem Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit erstellt sein, was in der Regel ernsthafte, aber erfolglos gebliebene Arbeitsbemühungen voraussetzt (Urteile des Bundesgerichts 9C_759/2017 vom 29. November 2017 E. 2.2; 9C_549/2016 vom 13. Juli 2017 E. 5.3; 9C_426/2021 vom 29. November 2021 E. 3.1 und 8C_576/2023 vom 29. April 2024 E. 5.1.2, je m.w.V.). Ein hypothetisches Erwerbseinkommen darf daher nicht angerechnet werden, wenn die betroffene Person trotz ausreichender Arbeitsbemühungen keine Stelle findet. Diese Voraussetzung gilt grundsätzlich als erfüllt, wenn die

7■14 Person beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) zur Arbeitsvermittlung angemeldet ist sowie qualitativ und quantitativ ausreichende Stellenbemühungen nachweist (Urteile des Bundesgerichts 9C_759/2017 vom 29. November 2017 E. 2.2 und 9C_549/2016 vom 13. Juli 2017 E. 5.3, je m.w.V.). Nach der Rechtsprechung dürfen von versicherten Personen rund zehn bis zwölf Stellenbewerbungen pro Monat verlangt werden (BGE 141 V 365 E. 4.1; Urteil 9C_376/2021 vom 19. Januar 2022 E. 4.3.3). Die Arbeitsbemühungen müssen sich auf Stellen beziehen, die für die versicherte Person hinsichtlich Umfang und Anforderungen in Frage kommen (AVIG-Praxis ALE Rz. B254 [Stand 1. Januar 2024]). Bei der Beurteilung der Frage, ob die Arbeitsbemühungen qualitativ und quantitativ genügend sind, steht der zuständigen Amtsstelle ein gewisser Ermessensspielraum zu (AVIG-Praxis ALE Rz. B316 [Stand 1. Januar 2024]).

E. 3

5 Bewerbungen pro Monat als genügend erachte. Damit unterschreite er die quantitativen Vorgaben in der Verfügung vom 8. September 2022 nur knapp. Die Ausgleichskasse widerspreche ihren eigenen Anforderungen in dieser Verfügung, indem sie im Einspracheentscheid auf die Rechtsprechung verweise, wonach rund 10 – 12 Stellenbewerbungen pro Monat

8■14 verlangt werden dürften. In quantitativer Hinsicht könne dem Beschwerdeführer kein Vorwurf gemacht werden, er habe für den Zeitraum von Januar bis Juni 2023 insgesamt 38

Bewerbun- gen eingereicht, was durchschnittlich 8 – 9 Bewerbungen pro Monat ergebe, nachdem er für Mai und Juni von der Pflicht zu Arbeitsbemühungen entbunden gewesen sei (amtl. Bel. 1 Ziff. II./5.). In qualitativer Hinsicht würden Stellenbemühungen als unzureichend gelten, wenn sich die versicherte Person zwar um Arbeit bemühe, ihre Bewerbungsschreiben aber so oberflächlich und rudimentär abfasse, dass nicht von ernsthaften Bewerbungen gesprochen werden könne. Dies sei vorliegend eindeutig nicht der Fall. Er habe sein Interesse an der ausgeschriebenen Stelle jeweils begründet und seine Fähigkeiten für das gewünschte Stellenprofil ausführlich dargelegt. Für den Monat Januar 2023 habe die Ausgleichskasse als Grund für die nicht er- füllten Anforderungen einzig das hohe Arbeitspensum in 9 von 11 der eingereichten Bewer- bungen angegeben. Dabei übersehe sie, dass er zu diesem Zeitpunkt noch gar nicht gewusst habe, welche qualitativen Anforderungen die Ausgleichskasse überhaupt stelle. Für die Monate Februar bis April 2023 habe die Ausgleichskasse im Einzelnen aufgezeigt, weshalb der Be- schwerdeführer das Anforderungsprofil der Stellenausschreibungen, auf die er sich beworben habe, nicht erfülle. Die Ausgleichskasse werfe ihm hauptsächlich vor, er verfüge nicht über die nötige Berufserfahrung in einer vergleichbaren Funktion. Diese Beanstandung sei vor allem bei Stellenausschreibungen für Mitarbeiter in der Reinigung und Küche nicht nachvollziehbar. Gemäss dem ergonomischen Zumutbarkeitsprofil der IV könne er noch körperlich leichte, wechselbelastete Tätigkeiten mit einer Gewichtslimite von 8 kg ausführen. Deshalb müsse er sich für Hilfsarbeiten bewerben, könne aber immerhin auf seinen ausgezeichneten Leistungs- ausweis in seinem früheren und langjährig ausgeübten Beruf als gelernter Plattenleger beru- fen. Angesichts der Bemerkungen der Ausgleichskasse zu den eingereichten Bewerbungen erscheine fraglich, welche Stellenausschreibung als adaptiert erachtet würde. Es gebe für ein derart eingeschränktes Anforderungsprofil, wie es die Ausgleichskasse von ihm verlange, kein (ausreichendes) Angebot für (Hilfsarbeiter-)Stellen. Nachdem er in seiner angestammten Tä- tigkeit als Plattenleger nicht mehr arbeitsfähig sei, würden ihm nur noch ungelernete Tätigkeiten offenstehen, wie sie typischerweise in der Reinigung oder als Küchenhilfe zu finden seien. Natürlich könne er bei dieser Ausgangslage in den neuen Tätigkeiten noch keine Berufserfah- rung vorweisen, weshalb sich die Stellensuche auch schwierig gestalte (amtl. Bel. 1 Ziff. II./

E. 3.1

Die Ausgleichskasse hat im angefochtenen Entscheid auf die Anrechnung eines hypotheti- schen Einkommens vom 1. Mai 2023 bis 30. Juni 2023 verzichtet und nur noch für den Zeit- raum vom 1. Januar 2023 bis 30. April 2023 ein hypothetisches Einkommen angerechnet (AK-act. 136).

E. 3.2

Der Beschwerdeführer macht in seiner Beschwerde geltend, er habe von Januar 2023 bis April 2023 qualitativ und quantitativ ausreichende Stellenbemühungen nachgewiesen, wes- halb auch für diesen Zeitraum auf die Anrechnung eines hypothetischen Einkommens zu ver- zichten sei (amtl. Bel. 1 Ziff. II./8.). Zur Begründung bringt er zusammengefasst vor, er habe für die Zeitperiode Oktober 2022 bis Januar 2023 nicht gewusst, welche qualitativen Ansprüche die Ausgleichskasse an seine Ar- beitsbemühungen stelle. Deshalb habe er sich wie vorher beim RAV weiterhin auf alle Stellen beworben, die er finden konnte, in der Hoffnung, er könne bei einem Vorstellungsgespräch allenfalls ein tieferes Arbeitspensum aushandeln. Erst im Schreiben vom 31. Januar 2023 habe die Ausgleichskasse auf qualitative Mängel hingewiesen und mitgeteilt, dass sie nur

E. 3.3

Die Ausgleichskasse bestreitet nicht, dass der Beschwerdeführer für den Zeitraum Januar bis Mai 2023 mehr als die geforderte Anzahl an Suchbemühungen getätigt und damit die quantitativen Anforderungen erfüllt hat (AK-act. 136 Ziff. B./3.; amtl. Bel. 3 Ziff. Ad 5.). Damit erübrigen sich weitere Ausführungen zu dieser Thematik. Sie stellt sich hingegen auf den Standpunkt, der Beschwerdeführer habe nicht die geforderten

E. 3.4

Im Januar 2023 hat der Beschwerdeführer am 2. Februar 2023 elf Bewerbungen eingereicht (AK-act. 99). Davon bezogen sich 8 auf Inserate mit einem 80 – 100% Pensum ([AG]; 100%; [AG] 100%; [AG] 80%; [AG] 100%; [] 80- 100 %; [] 100 %; [AG] 100%; [AG] 100%), 2 auf Inserate mit 60 – 80 resp. 100% Pensum ([] 60 – 100%; [AG] 60 – 80%) und eine auf ein Inserat ohne Pensumangabe, was für eine Vollzeitstelle spricht ([]). Der Beschwerdeführer ist teilinvalid und gemäss IV-Verfügung vom 14. März 2022 zu 60% arbeitsfähig (AK-act. 144 f.). Somit hat sich der Beschwerdeführer im Januar 2023 nur auf 2 Stellen beworben, deren Pensen er mit seiner verfügbaren Restarbeitsfähigkeit leisten könnte. Die übrigen Bewerbungen bezogen sich auf Vollzeitstellen oder solchen mit einem 80 % Pensum, womit keine realistischen Chancen auf einen Bewerbungserfolg bestanden. Wenn der Beschwerdeführer nun geltend macht, er habe im Januar 2023 noch nicht gewusst, welche Anforderungen die Ausgleichskasse an die Bewerbungen stelle, kann ihm nicht gefolgt

10■14 werden. Der Beschwerdeführer wusste, dass er nur teilweise arbeitsfähig ist. In den Bewerbungsschreiben hat er jeweils angegeben, er könne zu 50% arbeiten (AK-act. 99). Ihm musste damit klar sein, dass er bei Bewerbungen auf Vollzeitstellen oder Stellen mit einem Pensum von mindestens 80% keine realistischen Erfolgchancen hat. Es ist folglich nicht zu beanstanden, dass die Ausgleichskasse davon ausging, der Beschwerdeführer habe im Januar 2023 keine qualitativ ausreichenden Stellenbemühungen nachgewiesen und ihm deshalb ein hypothetisches Einkommen angerechnet hat.

E. 3.5

Für den Monat Februar 2023 hat der Beschwerdeführer am 30. Juni 2023 rund acht Arbeitsbemühungen eingereicht (AK-act. 114). Bei einer Stellenausschreibung der [AG] für einen Lagermitarbeiter wird als erste Anforderung Berufserfahrung in einer vergleichbaren Funktion verlangt. Bei zwei Stellenausschreibungen als Mitarbeiter Reinigung ([AG]) bzw. Mitarbeiter Hauswirtschaft ([AG]) wird ebenfalls als erste Anforderung Berufserfahrung in der Reinigung erwartet. Bei einer weiteren Stellenausschreibung als Team-Mitarbeiter Office / Küchenhilfe ([AG]) wird als erste Anforderung Erfahrung im Bereich Hauswirtschaft/Office/Küche vorausgesetzt. Es ist nicht zu beanstanden, dass die Ausgleichskasse davon ausging, diese Bewerbungen seien keine qualitativ ausreichenden Stellenbemühungen, weil der Beschwerdeführer mangels Berufserfahrung die zwingenden Anforderungen nicht erfülle. Die Arbeitsbemühungen müssen sich auf Stellen beziehen, die für die versicherte Person hinsichtlich Anforderungen in Frage kommen (vgl. vorstehend E. 2.3). Bei den vorgenannten Stellen erfüllte der Beschwerdeführer die Anforderungen nicht: In sämtlichen beanstandeten Stellenausschreibungen wird als erste und damit wichtigste Anforderung Berufserfahrung in einer vergleichbaren Tätigkeit (Lager, Reinigung, Hauswirtschaft/Office/Küche) vorausgesetzt. Über solche Berufserfahrungen verfügt der Beschwerdeführer nicht. Wie die Ausgleichskasse im Einspracheentscheid richtig aus-

geführt hat, sind private Erfahrungen nicht ausreichend (AK-act. 136 Ziff. B./3.4). In seiner aktuellen Beschwerde behauptet der Beschwerdeführer nicht mehr explizit, die entsprechenden Anforderungen zu erfüllen. Vielmehr macht er im Wesentlichen geltend, er sei in seinem angestammten Beruf als Plattenleger nicht mehr arbeitsfähig und aufgrund seines ergonomischen Zumutbarkeitsprofils eingeschränkt. Ihm würden deshalb nur noch ungelernete Tätigkeiten offenstehen, die typischerweise in der Reinigung oder als Küchenhilfe zu finden seien und für die er naturgemäss keine Berufserfahrung vorweisen könne, weshalb sich die Stellensuche schwierig gestalten würde. Für das eingeschränkte Anforderungsprofil, das die

11■14 Ausgleichskasse von ihm verlange, gebe es in der freien Wirtschaft kein (ausreichendes) Angebot für (Hilfsarbeiter-)Stellen (amtl. Bel. 1 Ziff. //./7.). Aus dieser Argumentation kann der Beschwerdeführer nichts zu seinen Gunsten ableiten: Bis zur Vollendung des 60. Altersjahres wird die Verwertbarkeit der Restarbeitsfähigkeit vermutet (Art. 14a Abs. 2 lit. b ELV; vgl. Urteil des Bundesgerichts 9C_426/2021 vom 29. November 2021 E. 3.1 m.w.V.). Die pauschale Berufung auf die angeblich schlechte Ausgangslage entbindet ihn nicht von konkreten, ernsthaften Arbeitsbemühungen (Urteil des Bundesgerichts 8C_576/2023 vom 29. April 2024 E. 5.2; vgl. auch Urteil des Bundesgerichts 9C_255/2023 vom 8. Juni 2023 E. 3.1 m.w.V., wonach die Vermutung der Verwertbarkeit der Erwerbsfähigkeit des Ehepartners eines EL-Bezügers nicht unter Hinweis auf fehlende Arbeitserfahrung umgestossen werden kann, zumindest nicht in Bezug auf Hilfstätigkeiten). Solche liegen aber – wie die Ausgleichskasse richtig ausgeführt hat – nicht vor, soweit sich der Beschwerdeführer auf Stellen bewirbt, für die er die zwingend geforderte Berufserfahrung nicht besitzt. Es ist überdies notorisch, dass auf dem freien Arbeitsmarkt regelmässig (Hilfsarbeiter-)Stellen mit Teilzeitpensen ausgeschrieben werden, für die keine Berufserfahrungen vorausgesetzt werden. Teilweise hat sich der Beschwerdeführer auf solche Stellen beworben. Die Ausgleichskasse ist ihm überdies entgegengekommen, indem sie nur 6 – 8 und nicht 10 – 12 Bewerbungen verlangt, wozu sie nach der Rechtsprechung berechtigt wäre (vgl. vorstehend E. 2.3). Schliesslich trifft es nicht zu, dass der Beschwerdeführer nur über Berufserfahrungen als Plattenleger verfügt. Wie schon früher ausgeführt, war der Beschwerdeführer in der Vergangenheit auch als Verkaufsberater und freiwilliger Fahrer tätig (vgl. Urteil SV 23 11 des Verwaltungsgerichts Nidwalden vom 4. September 2023 E. 4.3.2). Der Beschwerdeführer hat somit für den Februar 2023 bloss vier Bewerbungen mit Erfolgsaussichten eingereicht. Es ist folglich nicht zu beanstanden, dass die Ausgleichskasse auch für den Februar 2023 davon ausging, der Beschwerdeführer habe keine qualitativ ausreichenden Stellenbemühungen nachgewiesen und ihm deshalb ein hypothetisches Einkommen angerechnet hat.

E. 3.6

Für den Monat März 2023 hat der Beschwerdeführer am 30. Juni 2023 sieben Bewerbungen eingereicht (AK-act. 115). In zwei der eingereichten Stellenausschreibungen wird körperliche Fitness gefordert (Randstad: körperlich fit / körperliche Arbeit in kälterer Umgebung; [AG]: teilweise schwere Produkte, gute Grundfitness). In zwei wird als erstes Anforderungskriterium (Berufs-)Erfahrung in der Reinigung (Mitarbeiter Reinigung [Luzern]) oder in der Zubereitung

12■14 von Snack / im Service oder als Barista (Mitarbeiter Restaurant/Bistro bei ___) verlangt. Bei einer Bewerbung wird körperliche Fitness und Erfahrung in der Reinigung (Aushilfsmitarbeiter Reinigung ___) gefordert. Der Beschwerdeführer beanstandet in seiner

aktuellen Beschwerde zu Recht nicht, dass die Ausgleichskasse bei drei Stellenausschreibungen das Anforderungsprofil nicht als erfüllt erachtet hat, weil körperliche Fitness gefordert war. Damit würden im Monat März 2023 selbst dann keine ausreichenden Bewerbungsbemühungen vorliegen, wenn den anderen vier Bewerbungen hinreichende Erfolgsaussichten attestiert würden. Dies ist aber bei den zwei Bewerbungen nicht der Fall, welche als erstes Kriterium Berufserfahrungen fordern, über welche der Beschwerdeführer nicht verfügt. Zur Begründung kann auf die zuvor gemachten Ausführungen verwiesen werden (vgl. vorstehend E. 3.5). Der Beschwerdeführer hat für den März 2023 bloss zwei Bewerbungen mit Erfolgsaussichten eingereicht, womit es nicht zu beanstanden ist, dass die Ausgleichskasse zum Schluss kam, er habe keine qualitativ ausreichenden Stellenbemühungen nachgewiesen und ihm ein hypothetisches Einkommen angerechnet hat.

E. 3.7

Für den Monat April 2023 hat der Beschwerdeführer am 30. Juni 2023 acht Bewerbungen eingereicht (AK-act. 116). Bei einem wird eine körperlich gute Verfassung vorausgesetzt (Mitarbeiter Abfallbewirtschaftung Gemeinde __), bei drei anderen wird (Berufs-)Erfahrung in ähnlicher Funktion (Hilfskoch bei __ AG), respektive in der Raumpflege/Reinigung (Raumpfleger Gemeinde __; Reinigungsmitarbeiter Kantonsschule __) vorausgesetzt. Damit liegen für den April 2023 nur vier Bewerbungen mit Erfolgsaussichten vor (vgl. vorstehend E. 3.5). Folglich ist die Schlussfolgerung der Ausgleichskasse nicht zu beanstanden, der Beschwerdeführer habe auch für den April 2023 keine qualitativ ausreichenden Stellenbemühungen nachgewiesen und dass sie ihm auch für diesen Monat ein hypothetisches Einkommen angerechnet hat.

E. 3.8

Demnach hat die Ausgleichskasse dem Beschwerdeführer für den Zeitraum vom 1. Januar 2023 bis 30. April 2023 zu Recht ein hypothetisches Einkommen angerechnet. Seine dagegen erhobene Beschwerde ist deshalb abzuweisen.

13■14 4. Das Verfahren ist kostenlos (Art. 61 lit. a ATSG). Ausgangsgemäss wird keine Parteientschädigung zugesprochen (Art. 61 lit. g ATSG e contrario). Weil das Gesuch um unentgeltliche Rechtspflege abgewiesen wurde (vgl. amtl. Bel. 5), besteht auch keinen Anspruch der beschwerdeführerischen Rechtsvertreterin auf Entschädigung durch den Kanton (Art. 124e Abs. 1 Ziff. 1 VRG [NG 265.1] e contrario).

14■14 Demnach erkennt das Verwaltungsgericht: 1. Die Beschwerde wird abgewiesen. 2. Das Verfahren ist kostenlos. 3. Es wird keine Parteientschädigung zugesprochen. 4. [Zustellung]. Stans, 6. Mai 2024 VERWALTUNGSGERICHT NIDWALDEN Sozialversicherungsabteilung Die Vizepräsidentin lic. iur. Barbara Brodmann Der Gerichtsschreiber MLaw Reto Rickenbacher Versand: Rechtsmittelbelehrung: Gegen diesen Entscheid kann innert 30 Tagen seit Zustellung beim Schweizerischen Bundesgericht, Schweizerhofquai 6, 6004 Luzern, Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten eingereicht werden (Art. 82 ff. i.V.m. Art. 90 ff. BGG). Die Beschwerde hat die Begehren, deren Begründung mit Angabe der Beweismittel und die Unterschrift des Beschwerdeführers oder seines Vertreters zu enthalten; der angefochtene Entscheid sowie die als Beweismittel angeführten Urkunden sind beizulegen, soweit die Partei sie in Händen hat (Art. 42 BGG). Für den Fristenlauf gilt Art. 44 ff. BGG.

E. 6

8 Arbeitsbemühungen eingereicht, die auch die qualitativen Anforderungen erfüllen würden. Für den Januar 2023 seien 9 von 11 Bewerbungen auf Stellen mit einem Arbeitspensum von 80 – 100% erfolgt, die er mit seiner Arbeitsfähigkeit nicht zu leisten vermöge. Für die Monate Februar bis Mai 2023 seien maximal 4 Bewerbungen auf eine dem Profil des Beschwerdeführers entsprechende Stelle (Pensum, Berufserfahrung, Ausbildung, körperliches Anforderungsprofil) erfolgt. Die übrigen Bewerbungen hätten sich auf offensichtlich ungeeignete oder unpassende Stellenausschreibungen bezogen, weil sie insbesondere nicht der geforderten Berufserfahrung oder dem von der IV-Stelle ermittelten ergonomischen Zumutbarkeitsprofil entsprochen hätten (AK-act. 136 Ziff. B./3.). Demnach ist nachfolgend zu prüfen, ob der Beschwerdeführer für die Monate Januar bis April 2023 jeweils mindestens 6 Arbeitsbemühungen eingereicht hat, welche die qualitativen Anforderungen erfüllen. Diesfalls könnte auf die Anrechnung eines hypothetischen Einkommens für diese Monate verzichtet werden, andernfalls nicht.

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.