

ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT IV.2018.00945 vom 22. Januar 2019

ZH Sozialversicherungsgericht, 2019-01-22, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_sozialversicherungsgericht_IV.2018.00945

FR: ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT IV.2018.00945 du 22 janvier 2019

IT: ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT IV.2018.00945 del 22 gennaio 2019

Erwägungen

E. 1.1

Invalide oder von einer Invalidität (Art. 8 des Bundesgesetz es über den Allge meinen Teil des Sozialversicherungsrechts [ATSG]) bedrohte Versicherte haben gemäss Art. 8 Abs. 1 des Bundesgesetz es über die Invalidenversicherung (IVG) Anspruch auf Eingliederungsmassnahmen, soweit: a.

diese notwendig und geeignet sind, die Erwerbsfähigkeit oder die Fähigkeit, sich im Aufgabenbereich zu betätigen, wieder herzustellen , zu erhalten oder zu verbessern; und b.

die Voraussetzungen für den Anspruch auf die einzelnen Massnahmen erfüllt sind.

Der Anspruch auf Eingliederungsmassnahmen besteht unabhängig von der Aus übung einer Erwerbstätigkeit vor Eintritt der Invalidität. Bei der Festlegung der Massnahmen ist die gesamte noch zu erwartende Dauer des Erwerbslebens zu berücksichtigen (Abs. 1 bis). Nach Massgabe der Art. 13 und 21 IVG besteht der Anspruch auf Leistungen unabhängig von der Möglichkeit einer Eingliederung ins Erwerbsleben oder in den Aufgabenbereich (Abs. 2). Nach Massgabe von Art. 16 Abs. 2 lit . c IVG besteht der Anspruch auf Leistungen unabhängig davon, ob die Eingliederungsmassnahmen notwendig sind oder nicht, um die Erwerbs fähigkeit oder die Fähigkeit, sich im Aufgabenbereich zu betätigen, zu erhalten oder zu verbessern (Abs. 2 bis).

Die Eingliederungsmassnahmen bestehen gemäss Abs. 3 in medizinischen Mass nahmen (lit . a), Integrationsmassnahmen zur Vorbereitung auf die berufliche Ein gliederung (lit . a bis), Massnahmen beruflicher Art (Berufsberatung, erstmalige beruf liche Ausbildung, Umschulung, Arbeitsvermittlung, Kapitalhilfe; lit . b) und in der Abgabe von Hilfsmitteln (lit . d).

E. 1.2

Arbeitsunfähige (Art.

E. 1.3

Als erste dieser Anspruchsvoraussetzungen genügt der Eintritt einer (teilweisen) Arbeitsunfähigkeit, welche sich nicht bereits zu einer Erwe r bsunfähigkeit oder gar einer Invalidität verdichtet haben muss . Die Arbeitsunfähigkeit muss so be schaffen sein, dass sie die versicherte Person bei der Arbeitssuche erheblich be hindert. Zwischen dem Gesundheitsschaden und der Notwendigkeit der Arbeit s vermittlung muss demnach ein Kausalzusammenhang bestehen (Urteil des Bun desgerichts 9C_966/2011 vom 4. Mai 2012 E. 3.2 mit Hinweisen, vgl. auch Urteil des Bundesgerichts 9C_142/2015 vom 5. Juni 2015 E. 4.3).

Ist die fehlende berufliche Eingliederung dagegen nicht auf gesundheitlich bedingte Schwierigkeiten bei der Stellensuche zurückzuführen, fällt die Zuständigkeit nicht in den Bereich der Invalidenversicherung, sondern gegebenenfalls in die Zuständigkeit der Arbeitslosenversicherung (vgl. zum Ganzen Meyer/ Reichmuth , Rechtsprechung des Bundesgerichts zum Sozialversicherungsrecht, Bundesgesetz über die Invalidenversicherung, 3. Auflage, Zürich/Basel/Genf 2014, N 3-6 zu Art. 18 IVG

E. 1.4

Weiter muss eine Eingliederungsfähigkeit bestehen , es braucht demnach die objektive Möglichkeit und die subjektive Bereitschaft der versicherten Person von einem durchschnittlichen Arbeitgeber angestellt zu werden. Vorausgesetzt ist immer der Eingliederungswille der versicherten Person, das heisst ihre Bereitschaft und das entsprechende Verhalten ,

arbeiten zu wollen . Erschwert oder verunmöglicht die versicherte Person die Eingliederung , kann diese eingestellt werden. Dies ist etwa der Fall, wenn die versicherte Person das Ergebnis der Vermittlung aus eigenem Verschulden vereitelt, seine Arbeitssuche zu passiv angeht oder überhaupt kein Interesse an der Vermittlung zeigt (Meyer/ Reichmuth , Rechtsprechung des Bundesgerichts zum Sozialversicherungsrecht, Bundesgesetz über die Invalidenversicherung, 3. Auflage, Zürich/Basel/Genf 2014, N 5 und 8 zu Art. 18 IVG). Nach der Rechtsprechung ist nur dann von fehlendem Eingliederungswillen bzw. fehlender subjektiver Eingliederungsfähigkeit auszugehen, wenn er mit dem Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit feststeht. Dabei sind insbesondere die gegenüber der Verwaltung und den medizinischen Experten gemachten Aussagen betreffend Krankheitsüberzeugung bzw. Arbeitsmotivation zu berücksichtigen. Ebenfalls von Belang sein können die im Vorbescheidverfahren und vor kantonalem Versicherungsgericht gemachten Ausführungen bzw. gestellten Anträge (Urteil des Bundesgerichts 9C_231/2015 vom 7. September 2015 E. 4.2) .

Fehlt es am Eingliederungswillen respektive der subjektiven Eingliederungsfähigkeit, so entfällt der Anspruch auf Eingliederungsmassnahmen ohne Weiteres (das heisst , ohne dass zunächst ein Mahn- und Bedenkzeitverfahren durchzuführen ist [vgl. Urteils des Bundesgerichts 8C_19/2016 vom 4. April 2016 E. 5.2.3]). Geht es jedoch um die Einstellung einmal zugesprochener beruflicher Eingliederungsmassnahmen aufgrund fehlender subjektiver Eingliederungsbereitschaft , ist diese zwingend erst nach Durchführung eines Mahn- und Bedenkzeitverfahrens anzuordnen (Urteil des Bundesgerichts 9C_783/2015 vom 7. April 2016 E. 4.8.2

m.w.H. ; Urteil des Bundesgerichts 9C_765/2013 vom 21. Januar 2014 E. 3.4 m.w.H.). Im Rahmen des Mahn- und Bedenkzeitverfahrens ist der versicherten Person unter substantiiertes Bezugnahme auf das von ihr geforderte Verhalten schriftlich mitzuteilen, welche Folgen ihre Widersetzlichkeit nach sich ziehen kann, und sie ist aufzufordern, ihrer Schadenminderungspflicht nachzukommen (Kieser , ATSG-Kommentar, 3. Auflage 2015, Art. 21 N 133 ff.

m.w. H.).

E. 1.5

Solange die materiellen Voraussetzungen erfüllt sind, ist der Anspruch auf Arbeitsvermittlung grundsätzlich in zeitlicher Hinsicht nicht begrenzt, sondern besteht bis zur

erfolgreichen Eingliederung. Er wird indessen nach Massgabe des Verhältnismässigkeitsprinzips begrenzt. Der Verhältnismässigkeitsgrundsatz ist in Form des angemessenen Mitteleinsatzes wegleitend für die Frage, wie lange der Anspruch auf Arbeitsvermittlung dauert, und zwar grundsätzlich so lange, wie der Versicherte nicht platziert und eingegliedert ist (Urteil des Bundesgericht 8C_19/2011 vom 9. Juni 2011 E. 2.2 mit Hinweisen).

Die Arbeitsvermittlung ist aber nur solange zu erbringen, als der dafür notwendige Aufwand nicht unverhältnismässig ist . Der Gesichtspunkt, dass die Arbeitsvermittlung keine besonders kostspielige Eingliederungsmassnahme darstellt, weshalb zur Anspruchsbegründung bereits ein relativ geringes Mass an gesundheitlich bedingten Schwierigkeiten bei der Suche einer neuen Arbeitsstelle genügt, ist auch im Hinblick auf die Dauer des Anspruches zu berücksichtigen. Die Gewährung der Arbeitsvermittlung wird allerdings dann unverhältnismässig, wenn von weiteren Bemühungen der Verwaltung keinerlei Erfolg mehr erwartet werden kann, obwohl sich die IV-Stelle vorher intensiv bemüht hat (Urteil des Bundesgerichts 9C_1

E. 2

Hiergegen erhob der Versicherte am 28. Oktober 2018 Beschwerde (Urk. 1) und beantragte sinngemäss die Aufhebung der angefochtenen Verfügung und die Verlängerung der Arbeitsvermittlungsmassnahmen. Mit Beschwerdeantwort vom 10. Dezember 2018 (Urk. 9) schloss die Beschwerdegegnerin auf Abweisung der Beschwerde, was dem Beschwerdeführer am 13. Dezember 2018 (Urk. 11) mitgeteilt wurde.

E. 2.1

Die Beschwerdegegnerin führte in der angefochtenen Verfügung (Urk. 2) aus, dem Beschwerdeführer sei bis zum 7. September 2018 mittels Kostengutsprache Unterstützung bei der Stellensuche angeboten worden. Dem von ihm bemängelten Engagement der mit der Arbeitsvermittlung beauftragten Z.____ könne nicht beigepflichtet werden. Diese habe kurz vor Ablauf der Massnahme eine Verlängerung beantragt, da eine Option bei einem potentiellen Arbeitgeber weiterhin pendent gewesen sei. Der Versicherte habe sich trotz entsprechender Aufforderung jedoch weder bei der Z.____ noch bei diesem potentiellen Arbeitgeber gemeldet. Während der Zusammenarbeit habe die schwierige Kontaktaufnahme respektive ein zeitnahes Antworten auf telefonische oder schriftliche Anfragen ein zusätzliches Erschwernis dargestellt. Dieses Verhalten habe der Beschwerdeführer im Übrigen auch gegenüber dem Sozialamt Küsnacht gezeigt. Bereits am 20. Dezember 2016 sei der Versicherte daher auf seine Mitwirkungspflicht hingewiesen worden, wobei es ihm auch im Anschluss nicht gelungen sei, im notwendigen Ausmass an den Massnahmen teilzunehmen. Die ferienbedingte Abwesenheit des Job Coaches sei demnach für das Nichtgelingen der Integration nicht ins Gewicht gefallen. Trotz den seit 8. Januar 2018 andauernden Bemühungen sei es nicht gelungen, den Versicherten in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Durch das vorgängig durchgeführte Arbeitstraining, die ausgewiesene Arbeitsfähigkeit von 80% und das durch die Unterstützung der Z.____ auf den heutigen Stand gebrachte Bewerbungsdossier sei der Beschwerdeführer für die selbständige Stellensuche ausreichend vorbereitet.

E. 2.2

Demgegenüber machte der Beschwerdeführer geltend (Urk. 1), er habe sich 1993 mit 23 Jahren erstmals aufgrund seiner psychischen Verfassung in Behandlung begeben müssen.

Seither habe er trotz zweifacher Erholung wiederholt depressive Episoden erlitten. Im Jahr 2012 habe er sich aufgrund eines verschlechterten psychischen Gesundheitszustandes in stationäre Behandlung begeben. Im Jahr 2015 habe er erneut einen Rückfall erlitten und sei wiederum stationär behandelt worden. Im Anschluss habe sich seine Gesundheitssituation verbessert, sodass er von März bis Dezember 2017 ein Arbeitstraining bei der A.____ AG habe absolvieren können. Eine Anschlusslösung habe sich daraus jedoch nicht ergeben. Aufgrund der erneut resultierenden Arbeitslosigkeit sei seit anfangs 2018 wiederum eine depressive Episode aufgetreten. Ab August 2018 habe sich sein Gesundheitszustand derart verschlechtert, dass er nicht mehr in der Lage gewesen sei, seine Alltagsaktivitäten zu bewältigen, was seine damals schlechte Erreichbarkeit begründete. Im Juni 2018 habe er zudem seinen Job Coach darum gebeten, mit drei Firmen Kontakt aufzunehmen, woraufhin dieser ihm eine Kontaktaufnahme in den nächsten Tagen zugesichert habe. Im August 2018 habe ihm sein Job Coach dann aber mitgeteilt, dass er noch nicht dazu gekommen sei, zu diesen Firmen Kontakt aufzunehmen und nun ferienhalber abwesend sein werde. Im gesamten Zeitraum der Arbeitsvermittlung sei es zu keinem Vorstellungsgespräch gekommen. Eine fehlende Mitwirkung könne ihm – mit Ausnahme der unterbliebenen Rückmeldung im September 2018, welche sich infolge seines verschlechterten Gesundheitszustandes ergeben habe – nicht vorgeworfen werden. Er habe stets Vorschläge für mögliche Arbeitsstellen einbracht und um Kontaktaufnahme seitens der Beschwerdegegnerin gebeten. Dies sei auch im Falle des Arbeitstrainings bei der A.____ AG der Fall gewesen. Die Inkonsistenzen seines Lebenslaufs, welche auf seine gesundheitlichen Beschwerden basierten, würden es ihm verunmöglichen, auf konventionellem Weg im Bewerbungsprozess zu bestehen. Er sei darauf angewiesen, dass er im Sinne einer Türöffnung bei der Bewerbung unterstützt werde. Bei guter Gesundheit würde er sehr gerne wieder arbeiten gehen. 3.

E. 3

Auf die Vorbringen der Parteien sowie die eingereichten Unterlagen wird, soweit erforderlich, im Rahmen der nachstehenden Erwägungen eingegangen. Das Gericht zieht in Erwägung: 1.

E. 3.1

Der Beschwerdeführer hatte sich erstmals am 28. September 2012 bei der Beschwerdegegnerin zum Leistungsbezug angemeldet (Urk. 10/2). Vom 26. Juli bis 14. August 2012 hatte er sich aufgrund einer rezidivierenden depressiven Störung in der psychiatrischen Universitätsklinik in stationärer Behandlung befunden (Urk. 10/19/1). Nachdem Dr. med. B.____, Fachärztin für Allgemeine Innere Medizin, RAD, mit zwei den Beschwerdeführer behandelnden Psychiaterinnen telefonisch Kontakt aufgenommen hatte, hielt sie fest, es müsse beim Beschwerdeführer von einer relevanten psychischen Problematik ausgegangen werden, welche zumindest das Zumutbarkeitsprofil tangiere, da er trotz guter Ausbildung wiederholt seine Anstellung verliere. Betroffen sei insbesondere die Fähigkeit im interpersonellen Umgang (Teamfähigkeit) und es sei eine Tätigkeit ohne Ansprüche an das Kommunikationsvermögen, die Teamfähigkeit und ohne vermehrten Kundenkontakt angezeigt (Urk. 10/8/2). In der Folge (Dezember 2012) gewährte die Beschwerdegegnerin daher Unterstützung in Form von Arbeitsvermittlung (Urk. 10/12), welche sie kurz darauf (Februar 2013) wieder beendete, da der Beschwerdeführer nicht mehr erreichbar war (Urk. 10/17). Einen Rentenanspruch wies sie ab (Urk. 10/27).

E. 3.2.1

Am 24. November 2015 meldete sich der Beschwerdeführer wiederum zum Leistungsbezug an (Urk. 10/29). Zuvor war er vom 21. Mai 2013 bis 8. April 2015 bei der Y. AG als Kundendienstmitarbeiter angestellt gewesen (Urk. 10/48). Nach einem stationären Aufenthalt im Sanatorium C. vom 24. April bis zum 22. Mai 2015 (Urk. 10/40) berichtete seine behandelnde Psychiaterin Dr.

med. D. , Fachärztin für Allgemeinmedizin, im Dezember 2015, dass sich der Gesundheitszustand des Beschwerdeführers stabilisiert habe

und er nun zu 20 % arbeitsfähig sei (Urk. 10/39). Am 19. April 2016 bezifferte Dr. D. die zumutbare Arbeitsfähigkeit mit 50 % (Urk. 10/55).

E. 3.2.2

Ab Mai 2016 wurde zusammen mit dem schweizerischen Arbeiterhilfswerk Z. und dem Beschwerdeführer dessen berufliche Eingliederung geplant, wobei er sich erneut teilweise nicht erreichbar zeigte (vgl. Urk. 10/92/3 ,

Urk. 10/92/5 , Urk. 10/92/6-9). Mit Schreiben vom 20. Dezember 2016 wurde der Beschwerdeführer daher auf seine Mitwirkungspflicht aufmerksam gemacht und seine mangelnde Erreichbarkeit beanstandet. Er wurde darauf hingewiesen, dass Leistungen bei ungenügender Mitwirkung gekürzt oder verweigert werden können und er wurde aufgefordert, künftig erreichbar zu sein und an der Integrationsmassnahme aktiv mitzuwirken (Urk. 10/62).

E. 3.2.3

Im Januar und Februar 2017 teilte die Z. mit, dass sie für den Kunden einen Trainingsarbeitsplatz bei der A. habe vermitteln können und Kommunikation sowie Rückmeldung mit dem Beschwerdeführer im Vorfeld dazu geklappt hätten (Urk. 10/92/10-11). Das Arbeitstraining wurde für die Dauer vom 14. März bis 13. September 2017 vereinbart (Urk. 10/67) und um weitere drei Monate bis zum 13. Dezember 2017 verlängert (Urk. 10/76). Ab September 2017 kam es erneut dazu, dass der Beschwerdeführer teilweise nicht erreichbar war (vgl. Urk. 10/92/13-14 ,

Urk. 10/92/22,

Urk. 10/92/23,

Urk. 10/92/27,

Urk. 10/92/31 , Urk. 10/92/32).

E. 3.2.4

Für den Zeitraum vom 8. Januar bis 7. September 2018 wurde dem Beschwerdeführer sodann Unterstützung bei der Arbeitssuche gewährt (Urk. 10/83). Am 10. Januar 2018 meldete die Z. der Beschwerdegegnerin, dass der Beschwerdeführer einen Termin krankheitshalber kurzfristig abgesagt habe (Urk. 10/92/33). Am 26. März 2018 teilte die Z. mit, dass der Beschwerdeführer seine Termine regelmässig wahrnehme und die Aufträge mehrheitlich erfülle, wenngleich er sie nicht immer genau nach Abmachung umsetze. Die Stellensuche werde nun intensiviert respektive umgesetzt (Urk. 10/92/38). Am 24. Mai 2018 informierte die Z. , dass der Beschwerdeführer die Termine weiterhin regelmässig wahrnehme oder sich frühzeitig davon abmelde. Er bewerbe sich aktiv und

tausche sich regelmässig mit Arbeitgebern aus. Er wirke im Bewerbungsprozess sehr aktiv und bemüht. Bislang habe er nur Absagen erhalten, was vermutlich an seinem ausserordentlichen Lebenslauf liege (Urk. 10/92/39). Anfangs September 201

E. 6

/2008 vom 2. September 2008 E. 3.1 mit Hinweisen), was nicht für alle Fälle generell festgelegt werden kann, sondern einer Einzelfallprüfung unterliegt (vgl. Urteil des eidgenössischen Ver s icherungsgerichts I 412/04 vom 2 2. Dezem ber 2004 E. 2.4). Die Verhältnismässigkeit einer Fortführung der Arbeit s vermittlung beurteilt sich nicht anhand der Erledigung von vorgängig f estgele gten abstrakten Vorgaben, vielmehr besteht Anspruch auf das situativ Notwen dige . Entscheidend ist dabei, ob im Zeitpunkt der fraglichen Leistungseinstellung aufgrund einer prognostischen Beurteilung von weiterer aktiver Unterstützung bei der Suche nach einem geeigneten Arbeitsplatz noch ein Erfolg erwartet werden kann

(Urteil des Bundesgerichts 9C_16 /2008 vom 2. September 2008 E.

3.3.2 und 3.3.3). 2.

E. 8

sagte der Beschwerdeführer ein Gespräch bei der Z.____ kurzfristig ab. Als Begrün dung gab er an, dass es ihm gesundheitlich schlecht gehe (Urk. 10/92/43). Eine – wie vom Beschwerdeführer in Aussicht gestellte - Rückmeldung fand in der Folge nicht statt und der Beschwerdeführer war weder telefonisch noch per Email erreichbar (Urk. 10/92 / 44). Am 2 0. September 2018 teilte die Z.____ mit, dass weder der Beschwerdeführer noch Dr. D.____ (aufgrund ferienbedingter Abwesenheit) erreichbar seien (Urk. 10/92/46). Gleichentags teilte der Beschwerdeführer mit, dass es ihm gesundheitlich schlecht gehe und er sich in der nächsten Woche bei der Z.____ melden werde (Urk. 10/92/47). Am 2 7. September 2018 bat die Z.____ den Beschwerdeführer um dringende Kontaktaufnahme, da ein potentieller Arbeit geber Interesse an seinem Dossier bekundet habe (Urk. 10/92/49). Am 3. Oktober 2018 teilte die Z.____ der Beschwerdegegnerin mit, dass sich der Beschwerdeführer nicht gemeldet habe und das Angebot der Arbeitsvermittlung ihr erseits damit ausgeschöpft sei (Urk. 10/92/51). Mit Schreiben denselben Datums wurde dem Beschwerdeführer der Abschluss der Arbeitsvermittlung angezeigt (Urk. 10/91). 4.

4.1

Strittig und zu prüfen ist, ob die Voraussetzungen für einen Anspruch des Beschwerdeführers auf weitere Arbeitsvermittlung erfüllt sind oder ob die Beschwer degegnerin berechtigt war dieselbe einzustellen. 4.2

V on den Parteien

wird nicht bestritten, dass der Beschwerdeführer unter einem Gesundheitsschaden leidet, welcher ihn bei der Arbeitssuche behindert (vgl. E.

1.3). Dr. B.____ stellte fest, dass von einer relevanten psychischen Problematik auszugehen sei, welche zumindest das Zumutbarkeitsprofil des Beschwerde füh rers tangiere. Da auch Dr. D.____ als behandelnde Psychiaterin mehrfach eine Arbeitsunfähigkeit attestierte (vgl. E. 3.2.1) , ist diese Fest st ellung nicht zu bean standen und es ist mit überwiegender Wahrscheinlichkeit davon auszugehen, dass der Beschwerdeführer unter einem Gesundheitsschaden leidet, welcher ihn bei der Stellensuche behindert. 4. 3

4.3.1

Die Beschwerdegegnerin verneinte in ihrer Verfügung jedoch die subjektive Eingliederungsfähigkeit, indem sie dem Beschwerdeführer aufgrund seines Verhaltens mit schwieriger Erreichbarkeit den Eingliederungswillen aberkannte (vgl. Urk. 2).

Demgegenüber bekundet der Beschwerdeführer seine Bereitschaft und den Willen einer Erwerbstätigkeit nachzugehen und eine Anstellung zu finden (vgl. Urk. 1).

Den aufliegenden Akten kann eine teilweise schwierige bis fehlende Kooperationsbereitschaft des Beschwerdeführers entnommen werden. Seit den ersten Eingliederungsmassnahmen im Jahr 2013 war der Beschwerdeführer wiederholt schwierig zu erreichen, er unterliess Rückmeldungen oder versäumte Termine respektive sagte diese kurzfristig ab (vgl. E. 3.2.2-3.2.3). Dieses Verhalten ist an sich geeignet, die notwendige Mitwirkung im Hinblick auf eine Integration im Arbeitsmarkt in Frage zu stellen, erschwert oder verunmöglicht der Beschwerdeführer dadurch doch seine Eingliederung in den Arbeitsmarkt (vgl. E. 1.4). Zu beachten ist jedoch, dass dem früheren Verhalten des Beschwerdeführers nicht dasselbe Gewicht beizumessen ist, wie jenem, welches er kurz vor Einstellung der Massnahme an den Tag legte. Im Rahmen der Arbeitsvermittlung zeigte der Beschwerdeführer ab März 2018 ein kooperatives Verhalten, die Kommunikation funktionierte und die Termine wurden seinerseits wahrgenommen. Zudem

wirkte er im Bewerbungsprozess aktiv mit. Erst im September 2018 – was der Beschwerdeführer einer Verschlechterung seines Gesundheitszustandes zuschreibt – kam es erneut zu Versäumnissen (vgl. E. 3.2.4). In Würdigung der gesamten Umstände und insbesondere unter Berücksichtigung des aktiven und kooperativen Verhaltens im Frühjahr und Sommer 2018 kann im Zeitpunkt der Einstellung der Eingliederungsmassnahmen trotz der (insbesondere früher) wiederholt aufgetretenen Kommunikationsversäumnisse seitens des Beschwerdeführers nicht mit dem massgebenden Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit ohne Weiteres auf einen fehlenden Eingliederungswillen geschlossen werden. 4.3.2

Darüber hinaus wäre für die Einstellung der Eingliederungsmassnahme zufolge mangelnder subjektiver Eingliederungsfähigkeit zwingend ein (neues) vorgängiges Mahn- und Bedenkzeitverfahren durchzuführen (vgl. E. 1.4). Das Schreiben vom 20. Dezember 2016 (Urk. 10/62),

mit welchem der Beschwerdeführer auf seine Mitwirkungspflicht aufmerksam gemacht worden war, vermag für die Leistungseinstellung im Oktober 2018 nicht zu genügen. Zwischen dem Verhalten der versicherten Person und dem Schaden, den der Versicherungsträger dadurch erleidet, muss ein Kausalzusammenhang bestehen. Ändert die versicherte Person ihr Verhalten und kommt den Anforderungen fortan nach, entfällt der Kausalzusammenhang und die Sanktion kann nicht mehr greifen (vgl. Kieser, ATSG-Kommentar, 3. Auflage 2015, Art. 21 N 147). Da der Beschwerdeführer sowohl im Zusammenhang mit dem Arbeitstraining bei der A.____, als auch ab dem Frühjahr 2018 im Rahmen der Arbeitsvermittlung den Anforderungen an Erreichbarkeit und Kommunikation über einen längeren Zeitraum nachkam, entfiel mit dieser Verhaltensänderung ein allenfalls zuvor bestehender Kausalzusammenhang. Des Weiteren ist ein Schreiben, welches rund 22 Monate vor der leistungseinstellenden Verfügung erlassen wurde,

kaum geeignet, dem Beschwerdeführer die Folgen seines Verhaltens vor Augen zu führen und damit den Zweck des Mahn- und Bedenkzeitverfahrens zu erfüllen (vgl. E. 1.4).

Dass sonstwie ein Mahn- und Bedenkzeitverfahren stattgefunden hätte, ist den aufliegenden Akten nicht zu entnehmen. 4. 4

Zu prüfen bleibt, ob die Einstellung der Eingliederungsmassnahmen unter dem Aspekt der (fehlenden) Verhältnismässigkeit hätte erfolgen dürfen ; denn

erweist sich eine Massnahme als nicht (mehr) verhältnismässig, ist sie einzustellen (E. 1.5). Insgesamt wurde der Beschwerdeführer während beinahe drei Jahren durch die Beschwerdegegnerin unterstützt. Im Jahr 2016 wurde für ihn nach einem Praktikum oder Trainingsarbeitsplatz gesucht (vgl. E. 3.2.2), im Jahr 2017 konnte er während neun Monaten ein Arbeitstraining bei der A. ___ absolvieren (E. 3.2.3) und im Jahr 2018 wurde er während rund neun Monaten mittels Arbeitsvermittlung unterstützt (E. 3.2.4). Dennoch gelang es der Beschwerdegegnerin nicht, den Beschwerdeführer in den Arbeitsmarkt einzugliedern. Diesen Umstand führte sie auf den aussergewöhnlichen Lebenslauf des Beschwerdeführers zurück (E. 3.2.4).

Dass von der Weiterführung der Arbeitsvermittlung keinerlei Erfolg mehr zu erwarten wäre und mithin ein weiterer Aufwand unverhältnismässig erschiene, ist allein damit jedoch nicht erstellt. Bei prognostischer Beurteilung ist von weiterer aktiver Unterstützung bei der Suche nach einem geeigneten Arbeitsplatz noch ein Erfolg zu erwarten. Dies verdeutlicht sich insbesondere durch das kurz vor Abschluss der Massnahme geäusserte Interesse eines potentiellen Arbeitgebers (E. 3.2.4). Zu Gunsten des Beschwerdeführers wirkt sich zudem aus, dass die Z. ___ die Arbeitsvermittlung nicht immer zeitnah vorantrieb und beispielsweise eine Anfrage an potentielle Arbeitgeber während rund zwei Monaten unterliess (vgl. Urk. 3/1 und 3/2). Eine intensive Betreuung, welche die Massnahme als unverhältnismässig erscheinen liesse, kann den Akten damit nicht entnommen werden. Trotz der langen Dauer der Massnahme lässt die Abwägung zwischen den potentiellen Erfolgsaussichten und dem Aufwand der Beschwerdegegnerin diese daher (noch) nicht als unverhältnismässig erscheinen. 4.5

Zusammenfassend ist ein mangelnder Eingliederungswille resp. eine fehlende subjektive Eingliederungsfähigkeit nicht mit überwiegender Wahrscheinlichkeit erstellt und es wurde kein ordentliches

Mahn- und Bedenkzeitverfahren durch geführt. Des Weiteren erweist sich die Eingliederungsmassnahme (noch) nicht als unverhältnismässig, womit die Einstellung der Arbeitsvermittlung zu Unrecht erfolgte. Die Beschwerde ist

nach dem Gesagten gutzuheissen, die angefochtene Verfügung ist aufzuheben und es ist festzustellen, dass der Beschwerdeführer weiterhin Anspruch auf Arbeitsvermittlung (Art. 18 IVG) hat. 5 .

Da es um die Bewilligung oder Verweigerung von Versicherungsleistungen geht, ist das Verfahren kostenpflichtig. Die Gerichtskosten sind nach dem Verfahrensaufwand und unabhängig vom Streitwert festzulegen (Art. 69 Abs. 1 bis IVG) und ermessensweise auf Fr. 600. anzusetzen. Entsprechend dem Verfahrensausgang sind sie der Beschwerdegegnerin aufzuerlegen. Das Gericht erkennt: 1.

Die Beschwerde wird gutgeheissen. Die Verfügung vom 19. Oktober 2018 wird aufgehoben und es wird festgestellt, dass der Beschwerdeführer weiterhin Anspruch auf Arbeitsvermittlung hat. 2.

Die Gerichtskosten von Fr. 600.-- werden der Beschwerdegegnerin auferlegt.

Rechnung und Einzahlungsschein werden der Kostenpflichtigen nach Eintritt der Rechtskraft zu gestellt. 3.

Zustellung gegen Empfangsschein an: - X.____ - Sozialversicherungsanstalt des Kantons Zürich, IV-Stelle - Bundesamt für Sozialversicherungen sowie an: - Gerichtskasse (im Dispositiv nach Eintritt der Rechtskraft) 4.

Gegen diesen Entscheid kann innert 30 Tagen seit der Zustellung beim Bundesgericht Beschwerde eingereicht werden (Art. 82 ff. in Verbindung mit Art. 90 ff. des Bundesgesetzes über das Bundesgericht, BGG). Die Frist steht während folgender Zeiten still: vom siebten Tag vor Ostern bis und mit dem siebten Tag nach Ostern, vom 1 5. Juli bis und mit 1 5. August sowie vom 1 8. Dezember bis und mit dem 2. Januar (Art. 46 BGG).

Die Beschwerdeschrift ist dem Bundesgericht, Schweizerhofquai 6, 6004 Luzern, zuzu stellen.

Die Beschwerdeschrift hat die Begehren, deren Begründung mit Angabe der Beweis mittel und die Unterschrift des Beschwerdeführers oder seines Vertreters zu enthalten; der angefochtene Entscheid sowie die als Beweismittel angerufenen Urkunden sind beizulegen, soweit die Partei sie in Händen hat (Art. 42 BGG). Sozialversicherungsgericht des Kantons Zürich Der VorsitzendeDie Gerichtsschreiberin HurstMeier

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