

ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT IV.2019.00262 vom 31. Oktober 2019

ZH Sozialversicherungsgericht, 2019-10-31, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_sozialversicherungsgericht_IV.2019.00262

FR: ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT IV.2019.00262 du 31 octobre 2019

IT: ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT IV.2019.00262 del 31 ottobre 2019

Erwägungen

E. 1.1

Invalide oder von einer Invalidität (Art. 8 des Bundesgesetzes über den Allge meinen Teil des Sozialversicherungsrechts, ATSG) bedrohte Versicherte haben gemäss Art. 8 Abs. 1 des Bundesgesetzes 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 Erwerbsunfähigkeit 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 Arbeits ver mittlung muss demnach ein Kausalzusammenhang bestehen (Urteil des Bun des gerichts 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 beruf liche 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 beziehungsweise 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 beziehungsweise Arbeitsmotivation zu berücksichtigen. Ebenfalls von Belang sein können die im Vorbeurteilungsverfahren und vor kantonalem Versicherungsgericht gemachten Ausführungen beziehungsweise 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 nach Art. 21 Abs. 4 des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG) 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.).

Sinn und Zweck des Mahn- und Bedenkzeitverfahrens ist einerseits, den Versicherten nicht Folgen eines Verhaltens tragen zu lassen, über dessen Auswirkungen er sich möglicherweise keine Rechenschaft abgelegt hat. Andererseits soll er innerhalb der gesetzten Frist und im Wissen um die angedrohten Folgen seine bisherige Verweigerungshaltung aufgeben können (Urteil des Bundesgerichts 9C_494/2007 vom 6. Mai 2008 E. 2.2.2 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_16/2008 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 Versicherungsgerichts I 412/04 vom 22. Dezember 2004 E.

2.4). Die Verhältnismässigkeit einer Fortführung der Arbeitsvermittlung beurteilt sich nicht anhand der Erledigung von vorgängig festgelegten abstrakten Vorgaben, vielmehr besteht Anspruch auf das situativ Notwendige. Entscheidend ist dabei, ob im Zeitpunkt der fraglichen Leistung ein Stellung 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. 2

Hiergegen erhob

X. am 1. April 2019 Beschwerde und beantragte, er sei unter Aufhebung der angefochtenen Verfügung vom 1. März 2019 wieder in das Massnahmeprogramm Arbeitsvermittlung aufzunehmen. In prozessualer Hinsicht ersuchte er um die Gewährung der unentgeltlichen Prozessführung sowie um Sistierung des Prozesses bis zum Abschluss eines vermittelnden Verfahrens beim Ombudsmann des Kantons Zürich (Urk. 1). Die Beschwerdegegnerin schloss mit Beschwerdeantwort vom 17. Mai 2019 auf Abweisung der Beschwerde (Urk. 6, unter Beilage ihrer Akten, Urk. 7/1-451). Mit Eingabe vom 29. Juni 2019 reichte der Beschwerdeführer das Formular zur Abklärung der prozessualen Bedürftigkeit ein (Urk. 10-12/2-7).

E. 2.1

Gemäss Art. 126 Abs. 1 der Schweizerischen Zivilprozessordnung (ZPO) in Verbindung mit § 28 lit. a des Gesetzes über das Sozialversicherungsgericht (GSVGer) kann das Verfahren sistiert werden, wenn die Zweckmässigkeit dies verlangt, namentlich wenn der

Entscheid vom Ausgang eines anderen Verfahrens abhängt. Bei der Beurteilung der Frage, ob ein Verfahren sistiert werden soll, ist allerdings zu beachten, dass das Bundesrecht im Sozialversicherungsrecht ein einfaches und rasches Verfahren vorschreibt (Art. 61 lit. a ATSG). Entsprechend müssen die Gründe, welche eine einstweilige Einstellung des Verfahrens rechtfertigen, von beträchtlichem Gewicht sein.

E. 2.2

Der Beschwerdeführer führte zur Begründung seines Sistierungsgesuchs lediglich aus (Urk. 1 S. 2 und S. 7), dass nach einer Besprechung mit dem zuständigen Ombudsmann des Kantons Zürich eine Vermittlung zwischen den Parteien in Aussicht gestellt worden sei (vgl. § 87 ff. Verwaltungsrichtspfleugesetz, VRG). Ein Nachweis für ein solches hängiges Verfahren liegt hingegen nicht in den Akten.

Vorliegend besteht kein Anlass für die beantragte Verfahrenssistierung, zumal ein solches Vermittlungsverfahren keinerlei Bindungswirkung gegenüber der Invalidenversicherung entfaltet. Vielmehr ist eine Einmischung der Ombudsperson

in hängige Rechtsmittelverfahren explizit ausgeschlossen (§ 90 VRG). 3.

3.1

Die Beschwerdegegnerin führte in der angefochtenen Verfügung (Urk. 2) aus, dass dem Beschwerdeführer mittels Kostengutsprache Unterstützung bei der Stellensuche (Arbeitsvermittlung) angeboten worden sei. Eine gesundheitlich angepasste Tätigkeit sei auch gefunden worden, doch habe er die Stelle abgelehnt, da diese nicht seinen Wunschvorstellungen entspreche. Mit der Ablehnung einer solchen Tätigkeit sei die Mitwirkungs- und Schadenminderungspflicht wesentlich verletzt worden, weshalb die Arbeitsvermittlung beendet worden sei. 3.2

Der Beschwerdeführer hielt in seiner Beschwerde (Urk. 1) dagegen, er sei durchaus gewillt, eine ihm zumutbare Arbeitsstelle anzutreten. Die ihm von der Beschwerdegegnerin vermittelte Tätigkeit sei für ihn unzumutbar gewesen, da diese mit grösster Wahrscheinlichkeit den Komplex der neurologischen, somatischen und psychologischen Symptome verschärft und damit eine Integration sogar behindert hätte. Er sei auch nicht umfassend und seinen persönlichen Fähigkeiten entsprechend über seine Rechte und Pflichten aufgeklärt worden. Die Beendigung der Arbeitsvermittlung sei unverhältnismässig. 4.4.1

Im polydisziplinären (allgemein-internistischen, psychiatrischen und neurologischen) Z.____-Gutachten vom 7.

August 2009 (Urk. 7/162) wurden folgende zusammenfassende Diagnosen mit Auswirkung auf die Arbeitsfähigkeit gestellt:

-

Leichte bis mittelschwere Hirnleistungsstörung auf hirnorganischer

Grundlage: kongenitales POS

-

Lumbovertebrales Schmerzsyndrom

-

Hüftdysplasie beidseits

-

Nicht näher bezeichnete organische Persönlichkeits- und Verhaltensstörung (ICD-10: F07.9)

Ohne Einfluss auf die Arbeitsfähigkeit verblieben folgende Diagnosen:

-

Knick-/Senkfüsse

-

Status nach kurzdauerndem probatorischen Polysubstanzgebrauch ohne Abhängigkeit

Die neurologische Beurteilung durch Dr. med. H.____, FMH für Neurologie, zeige aufgrund der klinischen Untersuchung sowie der neuropsychologischen Abklärung, dass der Beschwerdeführer unter einer leichten bis mittel schweren Hirnleistungsstörung auf hirnorganischer Grundlage leide. Aus diesem Grunde seien dem Beschwerdeführer keine Tätigkeiten auf dem freien Arbeitsmarkt mehr zumutbar. Er sei überdies nicht in der Lage, im freien Markt eine reguläre berufliche Ausbildung zu absolvieren (S. 21). Aus neurologischer Sicht sei eine Zustandsverbesserung durch medizinische Massnahmen nicht möglich. Hingegen seien berufliche Massnahmen angezeigt. Zu empfehlen seien eine praktische Arbeits-/Berufs-Abklärung und gegebenenfalls weiterführende Integrationsmassnahmen in einer entsprechend spezialisierten Institution wie beispielsweise die Abklärungsstelle A.____ (S. 19).

Nebst den neurologischen Problemen beständen noch Probleme von Seiten des Bewegungsapparates; der Beschwerdeführer dürfe keine wiederkehrenden mittel schweren bis schweren Trage- und Hebelbelastungen ausführen (S. 21).

Im engeren Sinn zeige sich kein Hinweis auf eine gravierende psychiatrische Störung. Es bestehe eine hirnorganische kognitive Beeinträchtigung, wodurch der Beschwerdeführer verlangsamt sei und auch Lernschwierigkeiten aufweise, was sich bei jeder Tätigkeit auswirke. Aus psychiatrischer Sicht könne keine Quantifizierung der Arbeitsunfähigkeit vorgenommen werden (S. 15).

Gesamtmedizinisch sei deshalb festzuhalten, dass der Beschwerdeführer aufgrund der diagnostizierten Hirnleistungsstörung im freien Arbeitsmarkt nicht mehr vermittelbar sei und auch eine berufliche Ausbildung im freien Markt nicht möglich sei (S. 21). 4.2

Dr. C.____ hielt in ihrem neuropsychologischen Abklärungsbericht vom 27. September 2010 (Urk. 7/197) folgende Diagnose fest: Kognitives Niveau leicht unter der Norm (nicht im Bereich der Intelligenzminderung) mit ausgeprägten Teilleistungsschwächen, die das Kurzzeitgedächtnis (vor allem das Arbeitsgedächtnis), die Lernfähigkeit, die Reaktionsgeschwindigkeit und die kognitive Flexibilität betreffen.

Das kognitive Potenzial des Beschwerdeführers zu beurteilen, falle nicht leicht. Er zeige aber mehrheitlich durchschnittliche Leistungen bei allen Aufgaben, die das Erfassen von Zusammenhängen und von Kategorien sowie das Prüfen der Abstraktionsfähigkeit betreffen, das heisse die höheren kognitiven Funktionen. Schwächen seien deutlich im

Bereich der Aufnahme- und Erfassungsspanne (sprachlich deutlicher ausgeprägt als im visuell-räumlichen), der Lernfähigkeit (sowohl sprachlich wie auch visuell-räumlich), der Umstellfähigkeit. Er zeige eine verzögerte Verarbeitung, allgemein eine eher verlangsamte Reaktionsbereitschaft und ein deutlich reduziertes Arbeitsgedächtnis. Diese ausgeprägten Teilleistungschwächen führten dazu, dass er sein wohl noch im Bereich einer leichten Lernbehinderung respektive noch knapp im Durchschnittsbereich liegendes kognitives Potenzial nicht entsprechend nutzen könne. So werde er stark verunsichert und sei blockiert. Dies führe immer zu Versagen, zu Fehlern, zu Unsicherheiten in der Einschätzung seiner Möglichkeiten. Insofern sei es aktuell wichtig, dass er am jetzigen Arbeitsplatz allmählich wieder zu mehr Selbstvertrauen geführt werden könne. Entsprechend sei es sicherlich auch möglich, die Arbeitsleistung sukzessive zu steigern. Wie weit diese Steigerung möglich sein werde, könne zurzeit nicht festgelegt werden. Erst danach werde es möglich sein, seine Interessen für eine Ausbildung zu beurteilen. Aufgrund der verschiedenen ausgeprägten Teilleistungsschwächen müsse dies sicherlich in einem geschützten Rahmen stattfinden. Dies sei wichtig, damit seine Interessen und seine kognitiven Funktionen nicht unterschätzt würden und damit er nicht überfordert werde. Die Prognose sei zurzeit schwer einzuschätzen. Da der Beschwerdeführer sehr viele Ressourcen habe, sei es - wenn die Stabilisierung in der jetzigen Arbeitssituation gelinge - sehr wohl möglich, dass er eine Ausbildung im geschützten Rahmen erfolgreich abschließen könne. 4.3

Im interdisziplinären (allgemein-internistischen, rheumatologischen, neurologischen, psychiatrischen und neuropsychologischen) E.____-Gutachten vom 7. November 2016 (Urk. 7/328) wurden folgende Diagnosen mit Auswirkung auf die Arbeitsfähigkeit gestellt:

-

Kongenitales POS im Sinne einer organischen Persönlichkeits- und Verhaltensstörung mit Intelligenzminderung

-

Chronisches thorako-lumbovertebrales Syndrom

-

Fehlform der Wirbelsäule und Rundrücken

-

degenerative Veränderungen der Wirbelsäule

Ohne Einfluss auf die Arbeitsfähigkeit verblieben folgenden Diagnosen:

-

Rezidivierendes tendomyotisch betontes zerviko-vertebrales Syndrom

-

Knick-/Senk-/Spreizfüsse beidseits

-

Hüftdysplasie beidseits

Der Beschwerdeführer weise ein ausgeprägtes kongenitales psychoorganisches Syndrom mit organischer Persönlichkeits- und Verhaltensstörung bei deutlich verminderten intellektuellen Fähigkeiten auf. Er erweise sich als verstimmbare, wenig frustrationstolerant und scheine seine eigenen Möglichkeiten und Fähigkeiten bei Weitem zu überschätzen. Hier finde sich ein gewisser Reaktivitätsverlust. Trotz bestandenen Lehrabschluss als EFZ-Fachmann Betriebsunterhalt habe sich der Beschwerdeführer äusserst schwer getan, im ersten Arbeitsmarkt eine Stelle zu finden. Seit Juli 2016 arbeite er als Gartenbau-Arbeiter, wobei abzuwarten bleibe, ob er die Probezeit tatsächlich bestehe. An früheren Arbeitsstellen sei er durch eine stark verlangsamte Arbeitsweise aufgefallen. Im Bereich des Bewegungsapparates beständen Hinweise für ein chronisches thorako-lumbovertebrales Syndrom. Die klinische Untersuchung erbringe einen mobilen Beschwerdeführer mit Rundrücken, wobei die Beweglichkeitsparameter der Wirbelsäule weitgehend erhalten seien. Hinweise für radikuläre Reiz- oder Ausfallphänomene fehlten. Die neu erstellten Röntgenbilder der Brust- und Lendenwirbelsäule inklusive Becken-Hüft-Aufnahmen beidseits zeigten mässige degenerative Veränderungen. Die Hüftgelenke beidseits zeigten dysplastische Elemente. Aufgrund des psychischen Leidens beständen mittelgradige Beeinträchtigungen

bei der Anpassung an Regeln und Routinen, der Planung und Strukturierung von Aufgaben, der Flexibilität und Umstellfähigkeit, der Anwendung fachlicher Kompetenzen und bei der Entscheidungs- und Urteilsfähigkeit. Die Durchhaltefähigkeit und Selbstbehauptungsfähigkeit seien schwer beeinträchtigt, die Kontaktfähigkeit zu Dritten und die Gruppenfähigkeit seien leicht beeinträchtigt. Gleichermassen seien die familiären beziehungsweise intimen Beziehungen sowie die Spontanaktivitäten beeinträchtigt. Aus somatischer Sicht bestehe eine verminderte Belastbarkeit des Achsenorgans, sodass Tätigkeiten, die mit repetitivem Heben schwerer Lasten und mit körperlichen Zwangshaltungen einhergingen, als eher ungeeignet zu beurteilen seien. In allen untersuchten Fachgebieten hätten sich nicht die geringsten Hinweise für Dramatisierungs- oder Ausgestaltungsneigungen, Aggravation oder gar Simulation ergeben. Es erscheine vielmehr so, dass der Beschwerdeführer eher dissimuliere, als dass er seine Beschwerden ausgestalte oder übertreibe. Die erlernte Tätigkeit als Betriebsfachmann Unterhalt dürfte für den Beschwerdeführer eine Überforderung darstellen, da es bei dieser Tätigkeit eine selbständige Planung und ein selbständiges Handeln erfordere. Mit derartigen Aufgaben wäre der Beschwerdeführer zweifellos überfordert, sodass hier eine Arbeitsfähigkeit von 0% seit dem Eintritt ins Erwerbsalter vorliege. In einfachen, überschaubaren Tätigkeiten, bei welchen der Beschwerdeführer geführt und kontinuierlich angeleitet werde, bestehe rein medizinisch-theoretisch eine Arbeitsfähigkeit von 60%. Die Reduktion der Arbeitsfähigkeit ergebe sich aufgrund des verlangsamten Arbeitstempos im Rahmen des psychischen Leidens. Ideal wäre eine Präsenzzeit von 100%. Die Beurteilung der Arbeitsfähigkeit sei äusserst schwierig, zumal der Beschwerdeführer erst seit zwei Monaten als Gartenbau-Arbeiter tätig sei und noch in der Probezeit stehe. Es würden Kräftigungsgymnastik und Haltungsinstruktion empfohlen. Aus psychiatrischer Sicht könnten keine medizinischen Massnahmen vorgeschlagen werden, welche die Arbeitsfähigkeit des Beschwerdeführers verbessern könnten. Berufliche Massnahmen seien erst angezeigt, wenn der Beschwerdeführer die Probezeit am aktuellen Arbeitsplatz nicht bestehen sollte. Dann müsste eine Beschäftigung im geschützten Rahmen erwogen werden. Nach Durchführung allfälliger beruflicher Massnahmen dürfte der Beschwerdeführer in seinem

Selbstwertgefühl gefestigt werden. Der Beschwerdeführer habe offenbar sehr darunter gelitten, während eines Jahres keine geeignete Arbeitsstelle gefunden zu haben. Dieser Umstand habe auch zu einer schweren psychischen Dekompensation geführt, welche eine teilstationäre psychiatrische Behandlung erfordert habe. 5 .

5 .1

Im Schlussbericht B.____ vom 18. März 2010 (Urk. 7/180), wo sich der Beschwerdeführer vom 11. Januar bis 5. Februar 2010 in der beruflichen Abklärung befand, nachdem bereits diverse berufliche Eingliederungsmassnahmen erfolglos geblieben waren, wurde zusammenfassend festgehalten, dass sich beim Beschwerdeführer eine vorbekannte leichte bis mittelschwere Hirnleistungsstörung bei einem vorbekannten kongenitalen POS und einer organischen Persönlichkeits- und Verhaltensstörung bei selbstunsicher-narzisstischen und dependenten Anteilen und einem auffälligen Sozialverhalten (ICD-10: F07.9) finde. Unter der Tatsache «anders zu sein als die anderen», die dem Beschwerdeführer durchaus bewusst sei, leide er schon seit seiner Jugend. Ebenfalls seit der Jugend sei er stark gefördert worden, um die vorhandenen (stark eingeschränkten) geistigen Ressourcen optimal zu nutzen. Durch die in einem solchen Milieu vorherrschende wohlwollende Grundhaltung scheine sich beim Beschwerdeführer eine Ablehnung der Realität (Ausbildung und Anstellung auf dem ersten Arbeitsmarkt nicht möglich) verfestigt zu haben, die es ihm heute verunmögliche, seine kognitiven Einschränkungen realistisch einzuschätzen beziehungsweise die Einschätzung anderer bezüglich seiner Fähigkeiten anzunehmen, was dazu führe, dass er soziale Hilfeleistungen (beispielsweise IV-Berentung, welche er vor dem Ausbildungsbeginn bereits einmal gehabt habe) ablehne. Kritikfähigkeit sei kaum bis gar nicht vorhanden: einerseits möchte er «wie

alle anderen behandelt werden», andererseits nehme er sich selbst vor an deren sehr stark in Schutz, wenn er auf Fehler aufmerksam gemacht werde. Zusammengefasst lasse sich dies als organische Persönlichkeits- und Verhaltensstörung fassen mit selbstunsicher-narzisstischen und dependenten Anteilen und einem auffälligen Sozialverhalten, das ihm den Umgang mit anderen erheblich erschwere. Der schädliche Gebrauch von Suchtmitteln in der Vergangenheit habe am ehesten dem Bedürfnis «dazu zu gehören» und «wie andere sein zu wollen» und ausserdem der Stimmungsregulation nach dem Suizid der Schwester gedient. Es sei zudem davon auszugehen, dass die belastenden Ereignisse in der Adoleszenz mit Trennung der Eltern und Suizid der Schwester die vorbestehende beeinträchtigte Persönlichkeitsentwicklung zusätzlich nachhaltig behindert hätten. Die Arbeitsfähigkeit des Beschwerdeführers sei sowohl durch seine organisch bedingt stark akzentuierten Persönlichkeitszüge als auch durch die stark eingeschränkten kognitiven Fähigkeiten erheblich gemindert. Die aufgrund der kognitiven Einschränkungen erschwerte bis unmögliche Umsetzung von auch einfachsten Aufgabenstellungen bei fehlender Kritikfähigkeit erschwerten auch Vorgesetzten den Umgang mit ihm erheblich, sodass eine Beschäftigung in der freien Wirtschaft nur bei einfachen seriellen Hilfstätigkeiten stattfinden könne (dabei eine 50-60%ige Leistungsfähigkeit bei ganztägiger Präsenz). 5 .2

Im Abschlussbericht Eingliederungsmassnahmen der Stiftung D.____ vom 4. Juni 2015 (Urk. 7/287) wurden die Integrationsmöglichkeiten des Beschwerdeführers eingeschätzt, nachdem er dort seine (verspätete) erstmalige Ausbildung zum Fachmann Betriebsunterhalt EFZ absolviert hatte. Als Tätigkeit im ersten Arbeitsmarkt würden Gebäudereinigungen

oder allgemeine Reinigungsarbeiten empfohlen. Dabei liege die Leistungsfähigkeit bei 50-100 % bei einer 100%igen Präsenz. Der Beschwerdeführer weise hohe Kompetenzen in Gebäudereinigungen auf. Seine Leistungsfähigkeit im technischen Dienst sei dagegen eingeschränkt. Er sei offen, freundlich und bemühe sich, mit Teamkollegen gut auszukommen, wobei es dennoch immer wieder zu kleineren Disputen komme. Der Beschwerdeführer schaffe es nicht, vernetzt oder über den Rand hinaus zu denken. Handwerkliche Arbeiten fielen ihm sehr schwer, weshalb seine Stärke im Reinigungsbereich liege. Bei technischen Aufgaben falle es ihm schwer, sich die Abläufe zu merken und sich an die Zeitvorgaben zu halten. Stresssituationen blockierten ihn stark. Er benötige gute Führung, Begleitung, Kontrolle, Verständnis und Zeit. Er müsse in allen Arbeiten ohne Zeitdruck eingearbeitet werden. Der Beschwerdeführer sollte weiterhin an seinem Umgang mit Druck und Stress arbeiten, damit die starken Blockaden nicht mehr auftreten. So könne er ruhiger an die Arbeiten gehen und seine Nervosität unter Kontrolle halten. Empfohlen sei ein Arbeitstraining im ersten Arbeitsmarkt in der Reinigungsbranche. 5.3

5.3.1

Für den Zeitraum vom 14. August 2018 bis 13. April 2019 wurde dem Beschwerdeführer sodann Unterstützung bei der Stellensuche durch die G.____ Arbeitsintegration gewährt (Urk. 7/409). Dem fortgesetzten Verlaufsprotokoll der Eingliederungsberatung vom 4. Oktober 2018 (Urk. 7/419) ist zu entnehmen, dass die G.____ bereits am 5. September 2019 einen Arbeitsplatz für den Beschwerdeführer bei folgender Anstellungsoption vorschlug: Firma I.____, 80%ige Anwesenheit (33 Stunden pro Woche) bei 50 %-Lohn, umsichtiges Umfeld mit viel Verständnis und fairem Lohnangebot (S. 15). Der Beschwerdeführer reagierte bereits am 6. September 2018 mit Vorbehalt gegen die im vorgeschlagenen Produktions-Tätigkeit und hoffte auf eine Festanstellung im Vollpensum als Hauswart in einem Schulhaus (S. 16), nahm aber dennoch am Vorstellungsgespräch bei der I.____

GmbH am 11. September 2018 teil und arbeitete an zwei Probetagen (18./19. September 2018) dort. Sein Eingliederungsberater J.____ äusserte gegenüber dem Beschwerdeführer anlässlich eines Telefonats (6. September 2018, S. 17 f.) Bedenken über seine erhoffte Anstellung als Betriebsunterhalts-Mitarbeiter in einem Schulhaus, da er sich gemäss ärztlicher Einschätzung in seinem Können teilweise überschätze und das Risiko eingehe, dass er sich wieder Drucksituationen aussetze und damit direkt auf eine Überforderung hinziele, wie er sie bereits bei seinem früheren Arbeitgeber erfahren habe. So sei die Teilrente ja unter anderem aus diesen vorgenannten Gründen zugesprochen worden. Nach den beiden Probetagen bei der I.____ GmbH am 18. und 19.

September 2018 informierte der Beschwerdeführer seinen Eingliederungsberater telefonisch darüber, dass er sich gegen die dortige Anstellungsmöglichkeit in der Produktion entschieden habe, da er sich damit nicht identifizieren könne und er lieber im Freien arbeite. Daraufhin wurde für den 3. Oktober 2018 ein Standortgespräch vereinbart mit dem Ziel, Rechte und Pflichten aller Parteien aufzuzeigen, insbesondere, um zu klären, wer welche Unterstützung unter welchen Umständen anbieten könne und wo die Unterstützung beziehungsweise welche Konsequenzen der Beschwerdeführer zu erwarten habe, wenn er ein zumutbares und den medizinischen Rahmen bedingungen entsprechendes Arbeitsangebot ablehne (S. 30).

Anlässlich des Abschlussgesprächs vom 3. Oktober 2018 mit dem Beschwerdeführer und seinem Vertreter K.____, dem G.____-Job Coach und dem Eingliederungsberater (S. 41)

wurde besprochen, dass die Stelle bei der I.____ GmbH adaptiert sei, der Beschwerdeführer diese aber ablehne, da er sich nicht in dieser Firma sehe und er sich mit den dortigen Tätigkeiten nicht identifizieren könne. Er könne nicht immer nur monotone Tätigkeiten ausführen. Er benötige Bewegung. Trotz Überzeugungsversuchen durch den Eingliederungsberater und den G.____ -Job Coach entschied sich der Beschwerdeführer klar gegen diese Stelle. Der Eingliederungsberater informierte daraufhin, dass das Dossier in der Eingliederung nun geschlossen werde und ihm der Abschluss entsprechend mitgeteilt werde. Die weitere Stellensuche erfolge nun mit dem RAV. 5.3.2

Im Schlussbericht « Arbeitsvermittlung » direkt der G.____ vom 18. Oktober 2018 (Urk. 7/424) wurde nach einem durchgeführten Assessment (14. August bis 11. September 2018) zur Vermittelbarkeit des Beschwerdeführers ausgeführt, dass eine solche Vermittelbarkeit gegeben sei, sofern er sich dafür öffne, einen transparenten Weg (Erwähnung seiner Leistungseinschränkung gegenüber möglichem Arbeitgeber) zu gehen und nebst seinen guten Ressourcen auch seine Grenzen zu akzeptieren und entsprechend einen passenden Arbeitsplatz zu suchen. Ansonsten könnte es passieren, dass er zwar vermittelbar sei, jedoch wiederum am Leistungsanspruch des allgemeinen Arbeitsmarktes scheitere. Eine erneute Enttäuschung wäre nicht hilfreich. Die Stellenoption bei der I.____ GmbH betreffe die Funktion als Betriebsmitarbeiter Produktion, Verpackung, Reinigung, wobei er einen 50%igen Leistungslohn bei einer 80%igen Präsenz erzielen könnte. Der Betrieb bevorzuge Personen mit IV-Renten und ermögliche explizit Arbeitsplätze (im allgemeinen Arbeitsmarkt) mit mehr Zeit für die Umsetzung der Aufgaben, mit der Möglichkeit, die (wechselbelastenden) Arbeiten selbständig zu wechseln etc. Nach den Probetagen in der Firma habe sich der Beschwerdeführer aber gegen die Stelle entschieden, da er lieber draussen oder auf verschiedenen Stockwerken arbeiten möchte und nicht immer im selben Raum. Die Rückmeldung des Arbeitgebers sei sehr positiv gewesen, so würde sich der Beschwerdeführer eignen und ins Team passen. Er könnte gut alle einfacheren Tätigkeiten (Verpacken, Aufräumen, Entsorgen, Schleifen, Fräsen) umsetzen und später (je nach Eignung) in weitere Arbeiten eingearbeitet werden (falls er das möchte). Man würde ihm viel Raum lassen, um sich in die Aufgaben einzuleben. Beim runden Tisch am 3. Oktober 2018 sei dem Beschwerdeführer insbesondere nochmals die einmalige Chance bei der I.____ GmbH sowie die Schwierigkeit, im vom Beschwerdeführer gewünschten Arbeitsbereich eine mögliche Festanstellung zu finden («Nischenarbeitsplätze seien rar»), aufgezeigt worden. Leider sei der Beschwerdeführer bei seinem Entscheid geblieben, was alle Beteiligten bedauerten. Es habe sich deutlich gezeigt, dass der Beschwerdeführer seine Idee respektive Wunschvorstellung ins Zentrum stelle und ihm dies klar prioritär sei. Die Arbeitsvermittlung werde entsprechend abgeschlossen.

E. 3

Auf die Vorbringen der Parteien und die eingereichten Unterlagen wird - soweit erforderlich - im Rahmen der nachfolgenden Erwägungen eingegangen. Das Gericht zieht in Erwägung: 1.

E. 6

.2

Von den Parteien wird nicht bestritten, dass der Beschwerdeführer unter einem Gesundheitsschaden leidet, welcher ihn bei der Arbeitssuche behindert (vgl. E. 1.3). Im interdisziplinären E.____ -Gutachten vom 7. November 2016 wurde denn auch festgestellt,

dass aufgrund des kongenitalen POS im Sinne einer organischen Persönlichkeits- und Verhaltensstörung mit Intelligenzminderung von einer relevanten psychischen Problematik auszugehen sei (vgl. E. 4.3). Seit August 2015 sei in einer angepassten Tätigkeit von einer 60%igen Arbeitsfähigkeit auszugehen.

E. 6.3.1

Die Beschwerdegegnerin verneinte in ihrer Verfügung (sinngemäss) jedoch die subjektive Eingliederungsfähigkeit, indem sie dem Beschwerdeführer den Eingliederungswillen aberkannte, da er die von der G.____ gefundene behinderungsangepasste Stelle bei der I.____ GmbH abgelehnt habe (vgl.

Urk. 2). Demgegenüber bekundet der Beschwerdeführer seine Bereitschaft und den Willen einer - ihm zumutbaren - Erwerbstätigkeit nachzugehen und eine Anstellung zu finden (vgl. Urk. 1).

Die Ablehnung der dem Beschwerdeführer angebotenen Stelle 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 sich der Beschwerdeführer im Rahmen der Arbeitsvermittlung ab August 2018 sehr motiviert und kooperativ zeigte, die Kommunikation funktionierte und Termine seinerseits wahrgenommen wurden.

Den aufliegenden Akten kann sodann

entnommen werden, dass der Beschwerdeführer bereits seit den ersten Eingliederungsmassnahmen im Jahr 1995 wiederholt Mühe damit bekundet, seine eigenen Möglichkeiten und Fähigkeiten richtig einzuschätzen und sich eher überschätzt, sodass er dem Leistungsanspruch des allgemeinen Arbeitsmarktes nicht zu genügen vermochte. Diese Schwierigkeiten sind durch die festgestellten (kognitiven) Einschränkungen bei einem diagnostizierten ausgeprägten kongenitalen POS mit organischer Persönlichkeits- und Verhaltensstörung bei deutlich verminderten intellektuellen Fähigkeiten erklärbar. Folglich ist davon auszugehen, dass der Beschwerdeführer vor allem krankheitsbedingt nicht in der Lage war, die von der G.____ gefundene und auf seine Bedürfnisse angepasste Stelle als solche zu erkennen und anzunehmen (vgl. E. 4.2-3 und E. 5.1-3). Deshalb kann in Würdigung der gesamten Umstände und insbesondere unter Berücksichtigung des ansonsten aktiven und kooperativen Verhaltens des Beschwerdeführers im Zeitpunkt der Einstellung der Eingliederungsmassnahmen nicht mit dem massgebenden Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit auf einen fehlenden Eingliederungswillen geschlossen werden.

E. 6.3.2

Darüber hinaus wäre für die Einstellung der Eingliederungsmassnahme zufolge mangelnder subjektiver Eingliederungsfähigkeit zwingend ein vorgängiges schriftliches Mahn- und Bedenkzeitverfahren durchzuführen (vgl. E. 1.4). Das persönliche Standortgespräch vom 3. Oktober 2018 (vgl. E. 5.3.1), bei welchem der Beschwerdeführer nochmals - offenbar nur in groben Zügen - auf seine Mitwirkungspflicht aufmerksam gemacht worden war, vermag für die Leistungseinstellung im November 2018 nicht zu genügen. Auch der telefonische Hinweis des Eingliederungsberaters vom 6. September 2018 (Urk. 7/419 S. 17 f.) erfüllt die gesetzlichen Anforderungen an Art. 21 Abs. 4 ATSG nicht. Dass sonstwie ein Mahn- und

Bedenkzeitverfahren stattgefunden hätte, ist den aufliegenden Akten nicht zu entnehmen.

Zwischen der Verhaltensweise 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 für tan nach, entfällt der Kausalzusammenhang und die Sanktion kann nicht mehr greifen (vgl. Kieser, ATSG-Kommentar, 3. Auflage 2015, Art. 21 N 147). Beim Beschwerdeführer, der krankheitsbedingt seine eigenen Möglichkeiten und Fähigkeiten nicht einzuschätzen vermag, wäre es umso entscheidender gewesen, dass er mit einem förmlichen Mahn- und Bedenkzeitverfahren auf die Konsequenzen seiner Ablehnung der ihm angebotenen angepassten Stelle hingewiesen worden wäre, da es gerade der Sinn und Zweck von Art. 21 Abs. 4 ATSG ist, über die Folgen eines Verhaltens umfassend informiert zu sein.

E. 6.4

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 seit dem Jahr 1995 immer wieder durch die Beschwerdegegnerin unterstützt (vgl. Sachverhalt E. 1.1-4). Beispielsweise wurde er im Jahr 2012 bei der (verspäteten) erstmaligen beruflichen Ausbildung zum Fachmann Betriebsunterhalt EFZ unterstützt, welche er erfolgreich absolvierte. Im Jahr 2018 wurde er schliesslich

mittels Arbeitsvermittlung unterstützt, nachdem er seine 100%-Stelle als Mitarbeiter im Bereich Hauswartung/Gartenbau bei der F.____ AG verloren hatte, da eben eine solche angestammte Tätigkeit dem gutachterlich formulierten Anforderungsprofil (60%ige Arbeitsfähigkeit in einer angepassten Tätigkeit) widersprach und er deshalb daran scheiterte (vgl. wiedererwägungsweise Aufhebung der Verfügung vom 20. Juni 2017, Urk. 7/375).

Dass von der Weiterführung der Arbeitsvermittlung keinerlei Erfolg mehr zu erwarten wäre und mithin ein weiterer Aufwand unverhältnismässig erschiene, ist mit der einmaligen Ablehnung einer angebotenen Stelle

durch den Beschwerdeführer nicht erstellt. Bei prognostischer Beurteilung ist von weiterer aktiver Unterstützung bei der Suche nach einem geeigneten Arbeitsplatz und unter Berücksichtigung der behinderungsbedingten Schwierigkeiten bei der realistischen Einschätzung der eigenen Möglichkeiten noch ein Erfolg zu erwarten. Dies verdeutlicht sich insbesondere durch das geäusserte Interesse des potentiellen Arbeitgebers I.____ GmbH. Zudem dauerte die Massnahme relativ kurz und die Stellensuche inklusive Vorstellungsgespräch und Probetagen bei der potentiell anstellenden Firma erfolgte während eines relativ kurzen Zeitraums (ab 5. September bis 3. Oktober 2018). Damit lässt die Abwägung zwischen den potentiellen Erfolgsaussichten und dem Aufwand der Beschwerdegegnerin diese daher (noch) nicht als unverhältnismässig erscheinen.

E. 6.5

Zusammenfassend ist ein mangelnder Eingliederungswille respektive 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.

E. 7.1

Die Gerichtskosten werden nach dem Verfahrensaufwand und unabhängig vom Streitwert im Rahmen von Fr. 200.-- und Fr. 1'000.-- festgelegt (Art. 69 Abs. 1 bis IVG). Vorliegend sind die Gerichtskosten auf Fr. 600.-- anzusetzen und der Beschwerdegegnerin als unterliegende Partei aufzuerlegen.

E. 7.2

Entsprechend erweist sich das Gesuch des Beschwerdeführers um unentgeltliche Prozessführung als gegenstandslos. Das Gericht beschliesst: Das Gesuch des Beschwerdeführers vom 1. April 2019 um Sistierung des Beschwerdeverfahrens bis zum Abschluss eines vermittelnden Verfahrens beim Ombudsmann des Kantons Zürich wird abgewiesen. und erkennt: 1.

Die Beschwerde wird gutgeheissen. Die Verfügung vom 1. März 2019 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: - Y.____ - 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. Juli bis und mit 1. August sowie vom 1. Dezember bis und mit dem 2. Januar (Art. 46 BGG).

Die Beschwerdeschrift ist dem Bundesgericht, Schweizerhofquai 6, 6004 Luzern, zuzustellen.

Die Beschwerdeschrift 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 angerufenen Urkunden sind beizulegen, soweit die Partei sie in Händen hat (Art. 42 BGG). Sozialversicherungsgericht des Kantons Zürich
Der Vorsitzende
Die Gerichtsschreiberin
Hurst-Geiger

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