

## M. Wiedereingliederung in den Dienst nach längerer Erkrankung

### Inhaltsverzeichnis

- |       |  |
|-------|--|
| 1     | Wiedereingliederung bei tarifbeschäftigten Lehrkräften                           |
| 1.1   | Sachverhalt  |
| 1.2   | Rechtliche Grundlagen  |
| 1.2.1 | SGB V  |
| 1.2.2 | SGB IX   |
| 1.2.3 | Richtlinien zum SGB IX   |
| 1.2.4 | Runderlass zur stufenweisen Wiedereingliederung                                  |
| 1.3   | Verfahren der Wiedereingliederung in Abhängigkeit von der Krankenversorgung      |
| 1.3.1 | Wiedereingliederung im Rahmen der Gehaltsfortzahlungsphase (Krankenbezüge)       |
| 1.3.2 | Wiedereingliederung während des Krankengeldbezuges                               |
| 1.3.3 | Wiedereingliederung mit Übergangsgeld  |
| 1.3.4 | Beendigung der Wiedereingliederung   |
| 1.3.5 | Folgen des Scheiterns der Wiedereingliederung am Ende der Krankengeldbezugsfrist |
| 1.3.6 | Schematische Übersicht des Verfahrens bei stufenweiser Wiedereingliederung       |
| 2     | Wiedereingliederung bei Beamten  |
| 2.1   | Rechtliche Grundlagen  |
| 2.1.1 | Verordnung über die Arbeitszeit der Beamten im Lande Nordrhein-Westfalen (AZVO)  |
| 2.1.2 | Richtlinien zum SGB IX   |
| 2.1.3 | Runderlass zur stufenweisen Wiedereingliederung                                  |
| 2.2   | Verfahren der Wiedereingliederung (Eingliederungsmanagement)                     |

### 1 Wiedereingliederung bei tarifbeschäftigten Lehrkräften

Die Wiedereingliederung in den Dienst nach Erkrankungen wird bei tarifbeschäftigten und beamteten Lehrkräften unterschiedlich behandelt. Das ergibt sich daraus, dass bei beamteten Lehrkräften im Gegensatz zu tarifbeschäftigten Lehrkräften das Land NRW sowohl die Funktion des Dienstherrn als auch die des Reha-Trägers ausübt. Aus diesem Grund werden die Wiedereingliederung von Tarifbeschäftigten und Beamten im folgenden gesondert dargestellt.

Mit Urteil vom 13.06.2006 – 9 AZR 229/05 – hat das BAG einen ersten Schritt unternommen, sich von der früheren Rechtsprechung abzusetzen, dass die Arbeitgeber im Allgemeinen nicht verpflichtet sind, stufenweise Wiedereingliederungen zu ermöglichen. Dieses neue Urteil des BAG enthält im Wesentlichen folgende Aussagen:

- Der schwerbehinderte Arbeitnehmer kann nach § 81 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 SGB IX die Beschäftigung zur stufenweisen Wiedereingliederung verlangen.
- Ein solcher Anspruch setzt voraus, dass der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung seines behandelnden Arztes vorlegt, aus der sich Art und Weise der empfohlenen Beschäftigung, Beschäftigungsbeschränkungen, Umfang der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit sowie die Dauer der Maßnahme ergeben.
- Die ärztliche Bescheinigung muss zudem eine Prognose enthalten, wann „voraussichtlich“ mit einer vollständigen oder teilweisen Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit zu rechnen ist.

Die Entscheidung betrifft zunächst nur schwerbehinderte Arbeitnehmer.

## 1.1 Sachverhalt

Die stufenweise Wiedereingliederung dient dazu, arbeitsunfähige Versicherte nach längerer Krankheit schrittweise an die volle Arbeitsbelastung heranzuführen und so den Übergang zur vollen Berufstätigkeit zu erleichtern. Durch die Steigerung der Arbeitszeit und evtl. der Arbeitsbelastung im Rahmen eines medizinisch, arbeitsphysiologisch und psychologisch begründeten sowie ärztlich überwachten Stufenplanes wird angestrebt, den Rehabilitationsprozess günstig zu beeinflussen.

## 1.2 Rechtliche Grundlagen

### 1.2.1 SGB V

#### § 74 Stufenweise Wiedereingliederung

Können arbeitsunfähige Versicherte nach ärztlicher Feststellung ihre bisherige Tätigkeit teilweise verrichten und können sie durch eine stufenweise Wiederaufnahme ihrer Tätigkeit voraussichtlich besser wieder in das Erwerbsleben eingegliedert werden, soll der Arzt auf der Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit Art und Umfang der möglichen Tätigkeiten angeben und dabei in geeigneten Fällen die Stellungnahme des Betriebsarztes oder mit Zustimmung der Krankenkasse die Stellungnahme des Medizinischen Dienstes (§ 275) einholen.

### 1.2.2 SGB IX

#### § 28 Stufenweise Wiedereingliederung

Können arbeitsunfähige Leistungsberechtigte nach ärztlicher Feststellung ihre bisherige Tätigkeit teilweise verrichten und können sie durch eine stufenweise Wiederaufnahme ihrer Tätigkeit voraussichtlich besser wieder in das Erwerbsleben eingegliedert werden, sollen die medizinischen und die sie ergänzenden Leistungen entsprechend dieser Zielsetzung erbracht werden.

### 1.2.3 Richtlinien zum SGB IX

#### Richtlinie I 14 Rehabilitation

##### 14.4

Ist nach längerer Erkrankung die Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess auf ärztliches Anraten nur stufenweise möglich, soll dieses im Einvernehmen mit dem zuständigen Reha-Träger vereinbart werden. Während des Wiedereingliederungsverfahrens besteht für Arbeitnehmer weiterhin Arbeitsunfähigkeit. Beamten soll eine reduzierte Arbeitszeit entsprechend der notwendigen Wiedereingliederungsmaßnahme bis zur Dauer von höchstens 6 Monaten (§ 2 Abs. 4 AZVO) eingeräumt werden.

## 1.2.4 Runderlass zur stufenweisen Wiedereingliederung in das Berufsleben nach schwerer Erkrankung (BASS 21 – 01 Nr. 28)

### 1. Lehrerinnen und Lehrer im Tarifbeschäftigungsverhältnis

Die stufenweise Wiedereingliederung in das Berufsleben von arbeitsunfähigen Lehrerinnen und Lehrern im Tarifbeschäftigungsverhältnis, die bei einer gesetzlichen Krankenkasse (§ 4 Abs. 2 SGB V) pflicht- oder freiwillig versichert sind, richtet sich nach dem in § 74 SGB V geregelten Verfahren und bedarf der Zustimmung durch die personalaktenführende Dienststelle.

Die Wiedereingliederung ist auch während der Zeit des Zahlungsanspruchs von Krankenbezügen zulässig. Erstreckt sich die Wiedereingliederung im Einzelfall über den im Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) bzw. Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der Länder in den TV-L (TVÜ-L) geregelten Anspruchszeitraum hinaus oder beginnt die Wiedereingliederung während des Bezugs von Krankengeld, ist bzw. bleibt die betroffene Lehrerin bzw. der betroffene Lehrer auf die zustehenden Krankengeldleistungen angewiesen.

Während der Dauer des stufenweisen Wiedereingliederungsverfahrens besteht fortlaufende Arbeitsunfähigkeit; Anspruch auf Entgeltzahlung besteht nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (z. B. Urteil vom 29.1.1992 – 5 AZR 37/91) nicht, weil die arbeitsvertraglich vereinbarte Leistung nicht erbracht wird.

Die vorstehenden Hinweise gelten entsprechend auch für krankenversicherungsfreie Lehrerinnen und Lehrer im Tarifbeschäftigungsverhältnis, die nicht in einer gesetzlichen Krankenkasse versichert sind.

## 1.3 Verfahren der Wiedereingliederung in Abhängigkeit von der Krankenversorgung

Die Wiedereingliederungsverfahren können unterschiedlich ablaufen, je nachdem, ob sich die Tarifbeschäftigten noch in der Gehaltsfortzahlungsphase (Krankenbezüge) oder in der Krankengeldphase befinden.

### 1.3.1 Wiedereingliederung im Rahmen der Gehaltsfortzahlungsphase (Krankenbezüge) nach der Übergangsregelung des § 13 TVÜ-Länder

Befindet sich der dienstunfähige Tarifbeschäftigte noch in der Gehaltsfortzahlungsphase und/oder soll die Wiedereingliederung innerhalb der Gehaltsfortzahlungsphase abgeschlossen werden, kann das Wiedereingliederungsverfahren mit der Dienststelle abgewickelt werden, **sofern ein Gehaltsfortzahlungsanspruch nach der Übergangsregelung des § 13 TVÜ-Länder aufgrund vor dem 1. Juli 1994 geschlossener Angestelltenverträge besteht**. Es müssen jedoch auch hierbei die Erfordernisse des § 74 SGB V erfüllt sein. Der behandelnde Arzt soll auf der Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit Art und Umfang der möglichen Tätigkeiten angeben.

Während der stufenweisen Wiedereingliederung ist die tarifbeschäftigte Lehrkraft weiterhin arbeitsunfähig. Sie erhält in dieser Phase weiter Krankenbezüge. Die Dauer der Wiedereingliederung wird auf den maximalen Zeitraum der Krankenbezüge (Gehaltsfortzahlung) und des Krankengeldbezuges von 78 Wochen (inklusive Zeitraum der Gehaltsfortzahlung) innerhalb von drei Jahren angerechnet.

Die stufenweise Wiedereingliederung eines arbeitsunfähigen Versicherten erfolgt freiwillig und bedarf daher immer seiner sowie der Zustimmung des Arbeitgebers. In Zusammenarbeit mit dem behandelnden Arzt, dem Arbeitgeber und der Schwerbehindertenvertretung und gegebenenfalls mit den betreuenden Diensten der Hauptfürsorgestelle (z. B. Psychosozialer Dienst) soll für die Wiedereingliederung ein Wiedereingliederungsplan erstellt werden.

Solange eine tarifbeschäftigte Lehrkraft Gehaltsfortzahlung bezieht (siehe N Krankenversicherung), sind die Bezirksregierungen in der Regel bereit, eine Wiedereingliederung in Form der Stundenreduzierung für den Zeitraum der Gehaltsfortzahlung durchzuführen, ohne dass sich dieser Zeitraum verlängert. Eine **Zusammenarbeit mit der jeweiligen Krankenkasse ist dringend zu empfehlen**. Im Wiedereingliederungsplan wird dann i. d. R. festgelegt:

- a) Umfang und Dauer der Stundenreduzierung
- b) gegebenenfalls Einzelheiten über einzelne Stufen
- c) Hinweis auf die fortdauernde Arbeitsunfähigkeit und das Ruhen der entgegenstehenden Bestimmungen des Arbeitsvertrages während der Wiedereingliederung

→ **Die tarifbeschäftigte Lehrkraft gilt bei dieser Form der Wiedereingliederung weiterhin als arbeitsunfähig. Dieser Zeitraum wird deshalb auf die Entgeltfortzahlungsfrist und die Krankengeldbezugsfrist angerechnet.**

### 1.3.2 Wiedereingliederung während des Krankengeldbezuges

**Soll die stufenweise Wiedereingliederung innerhalb des Krankengeldbezugsphase durchgeführt werden, sind die Krankenkasse und gegebenenfalls die DRV als zuständige Reha-Träger einzuschalten.**

Diese werden einer Wiedereingliederung in der Regel nur zustimmen, nachdem ihr medizinischer Dienst eingeschaltet worden ist. Außerdem werden die Reha-Träger engere Maßstäbe an die Begleitung der Wiedereingliederung legen. Sie wollen i. d. R. den Fortschritt der Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers während der Wiedereingliederung von ihrem medizinischen Dienst prüfen lassen, um unter anderem auch die Belastungsstufen entsprechend dem Reha-Fortschritt anpassen oder die Wiedereingliederung abbrechen zu können. Deshalb ist eine Dauer schlecht festzulegen. Die Reha-Träger haben allerdings zeitliche Grenzen für die Wiedereingliederung gesetzt. Sie gehen davon aus, dass in der Regel sechs Monate nicht überschritten werden sollten.

Die Reha-Träger haben Arbeitshilfen für die stufenweise Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess herausgegeben. Danach soll ein Wiedereingliederungsplan mindestens folgendes enthalten:

- a) Beginn und Ende des Stufenplanes,
- b) Einzelheiten über die verschiedenen Stufen (Art und Dauer)
- c) Rücktrittsrechte und -gründe vor dem vereinbarten Ende
- d) Hinweis auf die medizinische Betreuung
- e) Hinweis auf die fortdauernde Arbeitsunfähigkeit und das Ruhen der entgegenstehenden Bestimmungen des Arbeitsvertrages während der Wiedereingliederung.

### 1.3.3 Wiedereingliederung mit Übergangsgeld

Seit dem 1. Mai 2004 können Tarifbeschäftigte während der Wiedereingliederung auch Übergangsgeld erhalten, wenn sie nach einer abgeschlossenen medizinischen Rehabilitation zunächst eine stufenweise Wiedereingliederung benötigen. Voraussetzung hierfür ist, dass die stufenweise Wiedereingliederung:

- Vom Arzt der Reha-Einrichtung verordnet wurde und
- Innerhalb von 14 Tagen nach Ende der Reha-Maßnahme beginnt.

In allen anderen Fällen (z. B. wenn die stufenweise Wiedereingliederung nach Ablauf der 14-Tage-Frist beginnt, oder der Gehaltsfortzahlungszeitraum überschritten ist) ist die Krankenkasse zuständig.

### 1.3.4 Beendigung der Wiedereingliederung

Wenn die stufenweise Wiedereingliederung erfolgreich war, die volle Dienstfähigkeit wieder hergestellt ist, kann die reguläre Unterrichtsverpflichtung wieder aufgenommen werden. Falls nicht oder falls ein Abbruch der Wiedereingliederung notwendig war, ist der Tarifbeschäftigte zunächst weiter arbeitsunfähig.

Nun muss geprüft werden, ob weiterführende medizinische oder berufsfördernde Maßnahmen (Umschulung) sinnvoll sind oder eine vorzeitige Verrentung in Frage kommt.

### 1.3.5 Folgen des Scheiterns der Wiedereingliederung am Ende der Krankengeldbezugsfrist

Nach 78 Wochen Krankheitszeit innerhalb von drei Jahren droht die „Aussteuerung“, d. h. es wird kein Krankengeld mehr bezahlt. Wenn die Aufnahme der Arbeit nicht möglich ist (unter Einbeziehung der Ferien), um die Zahlung von Krankenzuzügen (Entgeltfortzahlung) aufleben zu lassen, und ein Bescheid des Rentenversicherungsträgers vorhanden ist, aus dem hervorgeht, dass keine Erwerbsminderung vorliegt, sollte der Tarifbeschäftigte sich bei der Agentur für Arbeit melden. Nach § 125 SGB III besteht dann unter Umständen ein Anspruch auf Arbeitslosengeld.

#### **SGB III § 125**

(1) Anspruch auf Arbeitslosengeld hat auch, wer allein deshalb nicht arbeitslos ist, weil er wegen einer mehr als sechsmonatigen Minderung seiner Leistungsfähigkeit versicherungspflichtige, mindestens 15 Stunden wöchentlich umfassende Beschäftigungen nicht unter den Bedingungen ausüben kann, die auf dem für ihn in Betracht kommenden Arbeitsmarkt ohne Berücksichtigung der Minderung der Leistungsfähigkeit üblich sind, wenn verminderte Erwerbsfähigkeit im Sinne der gesetzlichen Rentenversicherung nicht festgestellt worden ist. Die Feststellung, ob verminderte Erwerbsfähigkeit vorliegt, trifft der zuständige Träger der gesetzlichen Rentenversicherung. Kann sich der Leistungsgeminderte wegen gesundheitlicher Einschränkungen nicht persönlich arbeitslos melden, so kann die Meldung durch einen Vertreter erfolgen. Der Leistungsgeminderte hat sich unverzüglich persönlich bei der Agentur für Arbeit zu melden, sobald der Grund für die Verhinderung entfallen ist.

(2) Die Agentur für Arbeit soll den Arbeitslosen unverzüglich auffordern, innerhalb eines Monats einen Antrag auf Leistungen zur medizinischen Rehabilitation oder zur Teilhabe am Arbeitsleben zu stellen. Stellt der Arbeitslose diesen Antrag fristgemäß, so gilt er im Zeitpunkt des Antrags auf Arbeitslosengeld als gestellt. Stellt der Arbeitslose den Antrag nicht, ruht der Anspruch auf Arbeitslosengeld vom Tage nach Ablauf der Frist an bis zum Tage, an dem der Arbeitslose einen Antrag auf Leistungen zur medizinischen Rehabilitation oder zur Teilhabe am Arbeitsleben oder einen Antrag auf Rente wegen Erwerbsminderung stellt. Kommt der Arbeitslose seinen Mitwirkungspflichten gegenüber dem Träger der medizinischen Rehabilitation oder der Teilhabe am Arbeitsleben nicht nach, so ruht der Anspruch auf Arbeitslosengeld von dem Tag nach Unterlassen der Mitwirkung bis zu dem Tag, an dem die Mitwirkung nachgeholt wird. Satz 4 gilt entsprechend, wenn der Arbeitslose durch sein Verhalten die Feststellung der Erwerbsminderung verhindert.

(3) Wird dem Arbeitslosen von einem Träger der gesetzlichen Rentenversicherung wegen einer Maßnahme zur Rehabilitation Übergangsgeld oder eine Rente wegen Erwerbsminderung zuerkannt, steht der Bundesagentur ein Erstattungsanspruch entsprechend [§ 103 des Zehnten Buches](#) zu. Hat der Träger der gesetzlichen Rentenversicherung Leistungen nach Satz 1 mit befreiender Wirkung an den Arbeitslosen oder einen Dritten gezahlt, hat der Bezieher des Arbeitslosengeldes dieses insoweit zu erstatten.

### 1.3.6 Schematische Übersicht des Verfahrens bei der stufenweise Wiedereingliederung



## 2 Wiedereingliederung bei Beamten

Grundsätzlich gilt auch für Beamte **Reha geht vor Pensionierung**, auch wenn es keinen den Tarifbeschäftigten vergleichbaren Reha-Träger gibt. Reha-Umfang und -Leistungen sind im Beamtenrecht nicht so deutlich geregelt wie im Sozialrecht der Tarifbeschäftigten. Der § 84 SGB IX hat den Vorrang der Reha bzw. der Prävention betont (vgl. Abschnitt T). Die Wiedereingliederung kann eine präventive Maßnahme im Sinne der Betrieblichen Wiedereingliederung nach § 84 Abs. SGB IX sein.

Nach dem Urteil des BAG vom 13.06.2006 – 9 AZR 229/05 – können schwerbehinderte Arbeitnehmer nach § 81 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 SGB IX die Beschäftigung zur stufenweisen Wiedereingliederung verlangen. Diese Entscheidung für die Tarifbeschäftigten muss in ihrer Kernaussage auch für Beamte gelten. Auch sie können diesen „Anspruch“ aus § 81 herleiten.

### 2.1 Rechtliche Grundlagen

#### 2.1.1 Verordnung über die Arbeitszeit der Beamten im Lande Nordrhein-Westfalen (AZVO)

##### § 2 Regelmäßige Arbeitszeit (Absatz 6)

Einer Beamtin oder einem Beamten kann im Anschluss an eine länger dauernde Erkrankung vorübergehend für die Dauer von bis zu sechs Monaten, eine Ermäßigung der regelmäßigen Arbeitszeit unter Fortzahlung der Dienstbezüge bewilligt werden, wenn dies nach ärztlicher Feststellung aus gesundheitlichen Gründen zur Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess geboten ist (Arbeitsversuch). In begründeten Ausnahmefällen kann der Arbeitsversuch nach Satz 1 für die Dauer von bis zu zwölf Monaten erfolgen, wenn dies nach amtsärztlicher Feststellung aus gesundheitlichen Gründen zur Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess geboten ist.

#### 2.1.2 Richtlinien zum SGB IX

##### Richtlinie I 14 Rehabilitation

###### 14.4

Ist nach längerer Erkrankung die Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess auf ärztliches Anraten nur stufenweise möglich, soll dieses im Einvernehmen mit dem zuständigen Reha-Träger vereinbart werden. Während des Wiedereingliederungsverfahrens besteht für Arbeitnehmer weiterhin Arbeitsunfähigkeit. Beamten soll eine reduzierte Arbeitszeit entsprechend der notwendigen Wiedereingliederungsmaßnahme bis zur Dauer von höchstens 6 Monaten (§ 2 Abs. 4 AZVO) eingeräumt werden.

*Anmerkung der Herausgeber: Eine Anpassung an die novellierte AZVO hat noch nicht stattgefunden.*

#### 2.1.3 Runderlass zur stufenweisen Wiedereingliederung in das Berufsleben nach schwerer Erkrankung (BASS 21 – 01 Nr. 28)

##### 2. Lehrerinnen und Lehrer im Beamtenverhältnis

Für die stufenweise Wiedereingliederung in das Berufsleben nach schwerer Krankheit von Lehrerinnen und Lehrern an öffentlichen Schulen im Beamtenverhältnis ist § 2 Abs. 6 der Verordnung über die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten im Lande Nordrhein-Westfalen (Arbeitszeitverordnung – AZVO), SGV.NRW 20302 anzuwenden. (§ 1 Abs. 3 i. V. m. Abs. 2 Nr. 2 AZVO).

## 2.2 Verfahren der Wiedereingliederung (Eingliederungsmanagement)

Die Wiedereingliederung der Beamten ist in § 2 Abs. 6 AZVO geregelt. Für die schwerbehinderten Beamten enthält darüber hinaus die Ziffer 14.4 der Richtlinie Durchführungshinweise. Ein Unterschied zwischen schwerbehinderten und nicht schwerbehinderten Beamten besteht formal nicht mehr.

Wenn absehbar ist, dass die volle Leistungsfähigkeit nach sechs Monaten wieder hergestellt ist, kann gemäß § 2 Abs. 6 AZVO die Pflichtstundenzahl bis zu sechs Monaten reduziert werden. Diese Reduzierung ist an das ärztliche Urteil gebunden. In der entsprechenden **ärztlichen Bescheinigung** sollten folgende Punkte enthalten sein:

- **Feststellung, dass die Leistungsfähigkeit vorübergehend eingeschränkt ist,**
- **Diagnose (Verzicht hierauf ist unter Umständen möglich),**
- **Entlastungsumfang in der Stundenhöhe und der Zeit bzw. Stufung (maßgeblich ist hier die individuelle Pflichtstundenzahl),**
- **Prognose, dass voraussichtlich die volle Dienstfähigkeit spätestens nach sechs Monaten wieder hergestellt ist.**

Bei diesem ärztlichen Attest reicht das Urteil eines Facharztes aus.

**Ob eine Verlängerung der Wiedereingliederung möglich ist, muss im Einzelfall geprüft werden. Durchaus denkbar ist sie unserer Auffassung nach z. B., wenn**

- während der Wiedereingliederungsphase eine andere Krankheit den Eingliederungsprozess behindert oder verlangsamt;
- alle am „Eingliederungsmanagement“ gemäß § 84 Abs. 2 SGB IX Beteiligten zu dem Ergebnis kommen, dass nach den sechs Monaten nur noch ein überschaubarer Zeitraum nötig ist, um das Eingliederungsziel zu erreichen;
- der Amtsarzt am Ende des Wiedereingliederungszeitraumes von sechs Monaten eine Verlängerung der Wiedereingliederung empfiehlt.

Wenn von vornherein absehbar ist, dass **das Wiedereingliederungsziel nicht innerhalb von sechs Monaten zu erreichen ist**, kann gemäß § 2 Abs. 6 Satz 2 AZVO in begründeten Ausnahmefällen der Arbeitsversuch für die Dauer von bis zu zwölf Monaten erfolgen, wenn dies nach **amtsärztlicher Feststellung** aus gesundheitlichen Gründen zur Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess geboten ist.

Wenn nach der Wiedereingliederung die Erteilung von Unterricht wegen der Art der Behinderung noch eine so erhebliche Erschwernis darstellt, dass diese durch die Regelermäßigung nicht ausgeglichen wird, kann eine zusätzliche Pflichtstundenermäßigung in Betracht kommen. Denn nach § 84 SGB IX sind alle Möglichkeiten, die helfen die Arbeitsunfähigkeit und eingeschränkte Arbeitsfähigkeit zu überwinden und einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen zu nutzen.