

## **Schwerbehinderte Menschen: für Kündigungsschutz Dreiwochenfrist einhalten**

Die Klägerin ist schwerbehindert. Sie macht die Unwirksamkeit einer betriebsbedingten Kündigung geltend. Diese Kündigung vom 29. November 2006 (zugegangen am 30. November 2006) erfolgte ohne Zustimmung des Integrationsamts. Die Klägerin berief sich mit Schriftsatz vom 20. Dezember 2006, der am 21. Dezember 2006 bei Gericht einging und der Beklagten am 28. Dezember 2006 zugestellt wurde, auf den gesetzlichen Sonderkündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen.

Der Sonderkündigungsschutz ist nicht davon abhängig, dass dem Dienstgeber bekannt war, dass ein(e) Mitarbeiter(in) als

schwerbehindert anerkannt ist oder ein(e) Mitarbeiter(in) einen dahingehenden Antrag gestellt hat. Der Sonderkündigungsschutz kann aber verwirkt sein, wenn er nicht innerhalb der Klagfrist des § 4 Satz 1 KSchG (drei Wochen) geltend gemacht wird.

Hier hat die Klägerin sich rechtzeitig (21. Dezember 2006) innerhalb der Dreiwochenfrist nach Zugang der Kündigung (30. November 2006) auf den Sonderkündigungsschutz als schwerbehinderte Mitarbeiterin berufen (BAG, Urteil vom 23. Februar 2010 – 2 AZR 659/08, ZTR 2010, 542).