

# Strukturierung als Gedächtnisstrategie

## Beispiel 1: „Kündigungsschutzgesetz“

„Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses gegenüber einem Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis in demselben Betrieb ohne Unterbrechung länger als sechs Monate bestanden hat, ist rechtsunwirksam, wenn sie sozial ungerechtfertigt ist. Sozial ungerechtfertigt ist eine Kündigung dann, wenn Sie nicht durch Gründe, die in der Person oder im Verhalten des Arbeitnehmers liegen oder durch dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers entgegenstehen, bedingt sind.“<sup>1</sup>

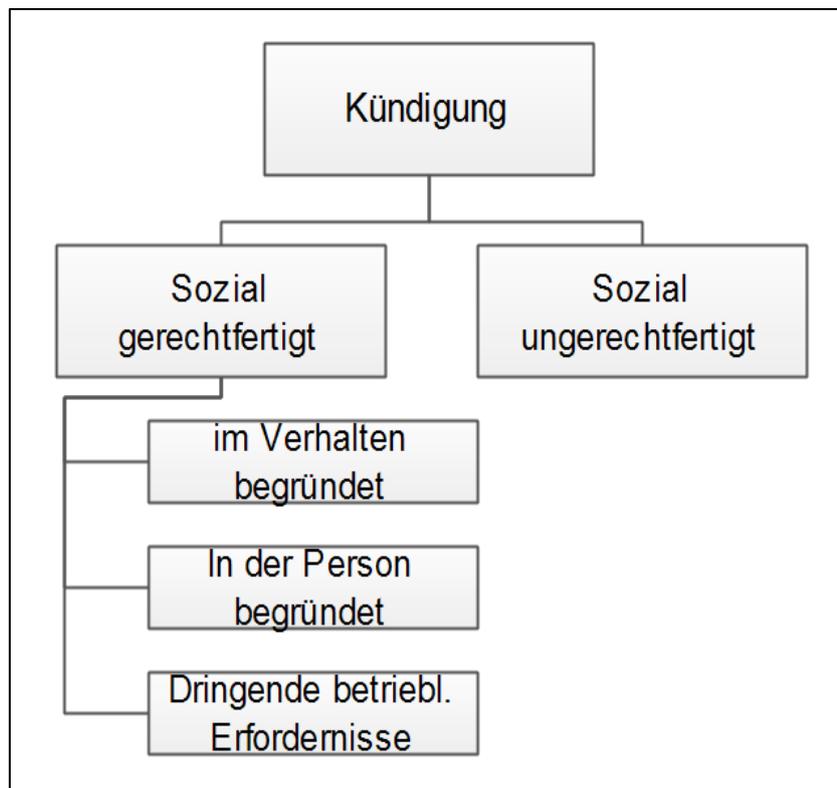


Abb. 1: Kündigung nach Kündigungsschutzgesetz

## Beispiel 2: „Nonverbale Kommunikation“

„Die nonverbale Kommunikation hat im Rahmen der Gesamtkommunikation vielerlei Funktionen. Sie kann sprachersetzend sein. Wenn man z.B. jemanden den „Vogel“ zeigt, so ersetzt diese Geste die Aussage: „Du Idiot“. Die nonverbale Kommunikation kann auch sprachbegleitend sein, indem sie das Gesagte durch entsprechende Gestik und Mimik unterstützt. Diese sprachbegleitende Funktion fehlt z.B. dann, wenn man telefoniert. Weiterhin kann die nonverbale Kommunikation eine regulierende Funktion haben, indem die Gesprächspartner z.B. signalisieren, dass sie etwas sagen möchten. Die Eindeutigkeit der nonverbalen Kommunikation nimmt in der oben dargestellten Reihenfolge ab, die Freiheit und somit auch die Schwierigkeit der Interpretation nimmt dagegen zu.“<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Hofmann, E./ Löhle, M.: Erfolgreich lernen. Effiziente Lern- und Arbeitsstrategien für Schule, Studium und Beruf. Hogrefe Verlag GmbH & CO KG, Göttingen, 2004, S.49f

<sup>2</sup> Hofmann, E./ Löhle, M.: Erfolgreich lernen. Effiziente Lern- und Arbeitsstrategien für Schule, Studium und Beruf. Hogrefe Verlag GmbH & CO KG, Göttingen, 2004, S.49f

# Strukturierung als Gedächtnisstrategie

Oder anders dargestellt mit Hilfe einer Strukturierung/Hierarchisierung:

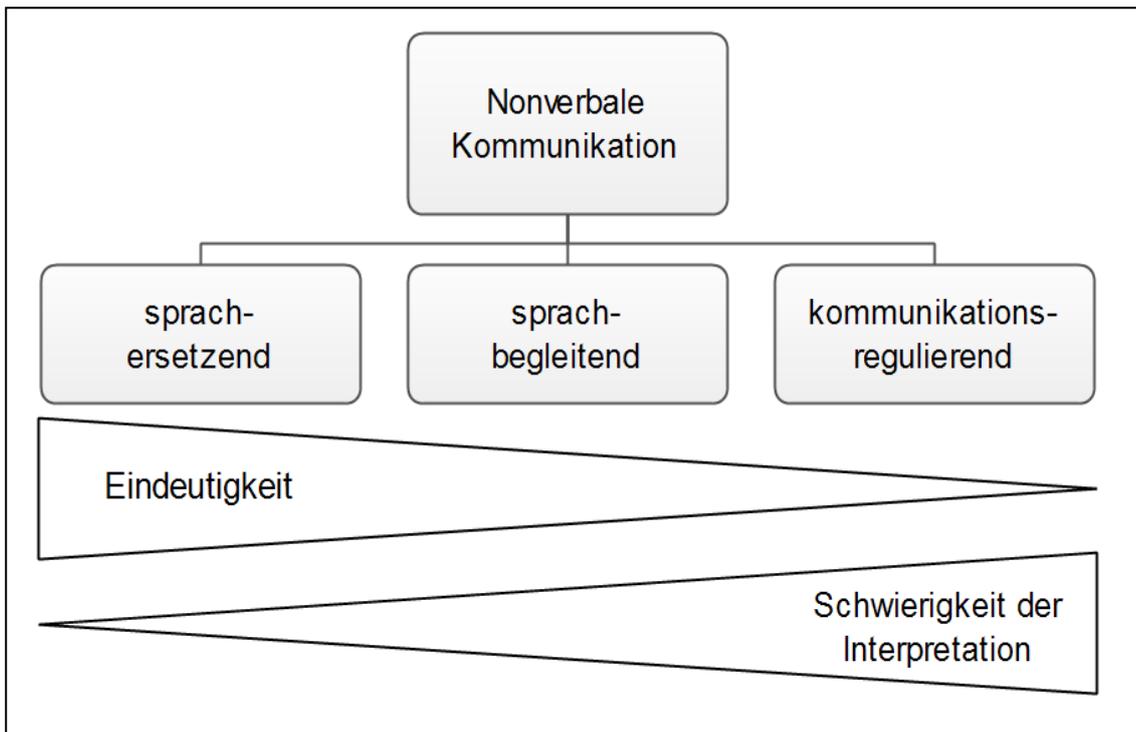


Abb. 2 Nonverbale Kommunikation

## Beispiel 3: „Beteiligung des Betriebsrates bei Kündigung“

„Der Betriebsrat ist vor jeder Kündigung zu hören. Der Arbeitgeber hat ihm die Gründe für die Kündigung mitzuteilen. Eine ohne Anhörung des Betriebsrates ausgesprochene Kündigung ist unwirksam. Hat der Betriebsrat gegen eine ordentliche Kündigung Bedenken, so hat er dies unter Angabe der Gründe dem Arbeitgeber spätestens innerhalb einer Woche schriftlich mitzuteilen. Äußert er sich innerhalb dieser Frist nicht, gilt seine Zustimmung zu der Kündigung als erteilt. Hat der Betriebsrat gegen eine außerordentliche Kündigung Bedenken, so hat er diese unter Angabe der Gründe dem Arbeitgeber unverzüglich, spätestens jedoch innerhalb von drei Tagen mitzuteilen.“<sup>3</sup>

Versuchen Sie sich selbst und erstellen Sie eine Struktur des vorangegangenen Textes zur Beteiligung des Betriebsrates bei Kündigung:

<sup>3</sup> Hofmann, E./ Löhle, M.: Erfolgreich lernen. Effiziente Lern-und Arbeitsstrategien für Schule, Studium und Beruf. Hogrefe Verlag GmbH & CO KG, Göttingen, 2004, S.49f