

Zwischenzeugnis

Frau Maria Müller, geboren am 23.8.1981, ist seit dem 1.5.2004 in unserer Einrichtung als Pflegefachkraft beschäftigt.

Wir sind eine Einrichtung der Altenhilfe. In unserer Trägerschaft stehen ein Altenheim mit 60 Pflegeplätzen, 30 Wohnungen für betreutes Wohnen und 100 Altenwohnungen.

Frau Müller ist in einem Wohnbereich unseres Altenheimes eingesetzt, in dem 34 Bewohner unterschiedlichster Pflegebedürftigkeit wohnen.

Zu den Aufgaben von Frau Müller gehören:

- die Durchführung der Grund und Behandlungspflege,*
- die Pflegeprozesse der ihr anvertrauten Bewohner,*
- Dokumentation der erbrachten Leistungen in der EDV-gestützten Pflegedokumentation,*
- Vorbereitung und Verteilung der Mahlzeiten an die Bewohner,*
- Teilnahme an innerbetrieblichen Fortbildungen,*
- Teilnahme an Teamgesprächen,*
- Gespräche mit Angehörigen,*
- Begleitung von Arztvisiten und deren Nachbereitung*

Frau Müller arbeitet selbstständig, verantwortungsbewusst und zuverlässig. Die ihr übertragenen Aufgaben erledigt sie stets zu unserer vollen Zufriedenheit. Im täglichen Dienstablauf beweist sie neben Pünktlichkeit und Ehrlichkeit auch Flexibilität.

Ihr Verhalten gegenüber Kollegen und Vorgesetzten ist jederzeit höflich, korrekt und einwandfrei.

*Musterstadt, 5. April 2016
Heinz Schmitz (Pflegedienstleiter)*

Analyseschritt 1: Formale Anfangsangaben

Das Zwischenzeugnis ist auf dem Briefbogen der Einrichtung geschrieben. Es ist als „Zwischenzeugnis“ in der Überschrift als solches gekennzeichnet. Diese Anforderung entspricht der ständigen Rechtsprechung.⁷ Die Mitarbeiterin ist korrekt mit ihren Statusangaben benannt. Ihr Geburtsdatum ist ebenfalls erwähnt.⁸ Der Beschäftigungszeitraum ist richtig angegeben. Die Funktion der Zeugnisempfängerin (Pflegefachkraft) ist in den Anfangsangaben enthalten.

Ergebnis: Formell weist das Zeugnis keine Mängel aus.

Analyseschritt 2: Tätigkeitsbeschreibung

Die Stellung der Zeugnisempfängerin in der Hierarchie der Einrichtung wird durch die Berufsbezeichnung „*Pflegefachkraft*“ deutlich. Es wird auch der konkrete Einsatzbereich („*Wohnbereich*“) benannt. Die Tätigkeitsbeschreibung ist mit einer Aufzählung von nur 8 Aufgabenfeldern allerdings etwas kurz. Sollten betriebliche oder außerbetriebliche Fortbildungen absolviert worden sein, wären zumindest die wichtigsten zu nennen. Hier sind aber gar keine Weiterbildungsmaßnahmen erwähnt. In der Aufgabenbeschreibung heißt es nur: „*Teilnahme an innerbetrieblichen Fortbildungen*“.

Ergebnis: In der Tätigkeitsbeschreibung finden sich Mängel. Hier gilt es vor allem, diejenigen Tätigkeiten und Tätigkeitsbereiche aufzuführen, die bei einem beruflichen Fortkommen wichtig sind. Wichtige absolvierte Fortbildungen sind namentlich aufzunehmen.

Analyseschritt 3: Leistungs- und Führungsbeurteilung

In der Leistungsbeurteilung wird in den überwiegenden Fällen auf bestimmte Standardformulierungen zurückgegriffen, um eine Entsprechung zur

⁷ Zu diesem Formerfordernis ► Seite 67

⁸ Zur Nennung des Geburtsdatums ► Seite 26

Notenskala zu finden. Der sog. „Zufriedenheitskatalog“, der vor allem durch die Rechtsprechung geprägt wurde, ist dabei der am häufigsten verwendete.⁹ In diesem Zeugnis wird dabei auf die Formulierung „*stets zu unserer vollen Zufriedenheit*“ zurückgegriffen. Deshalb ist hier von einer guten Leistung (Note 2) auszugehen.

Bei den Einzelleistungsbewertungen ergibt sich ein lückenhaftes Bild: Das Fachwissen wird nicht bewertet. Ohne Bewertung bleiben auch Auffassungsgabe und Problemlösungsfähigkeit, Leistungsbereitschaft und Eigeninitiative, Belastbarkeit sowie das Denk- und Urteilsvermögen. Auch zur Zuverlässigkeit der Zeugnispfängerin finden sich keine Angaben. Das Fachkönnen wird mit den Formulierungen: „*selbstständig, verantwortungsbewusst und zuverlässig*“ beschrieben. Das sind aber Selbstverständlichkeiten. Das gilt auch für die Aussage zu Pünktlichkeit, Ehrlichkeit und Flexibilität. Ansonsten finden sich in diesem Zeugnis, das nach 12 (!) Jahren Betriebszugehörigkeit ausgestellt wird, keinerlei Angaben. Das ist zu kurz und wird der langen Beschäftigungsdauer nicht gerecht! Der Umgang mit Bewohnern, der im Berufsfeld der Pflegefachkraft zu den berufsspezifischen Pflichtinhalten¹⁰ gehört, findet keine Erwähnung.

Für das Führungsverhalten wird der Satz „*Ihr Verhalten gegenüber Kollegen und Vorgesetzten ist jederzeit höflich, korrekt und einwandfrei.*“ verwendet. Diese Aussagen sind nicht mit „gut“ zu bewerten, zumal auffällt, dass die Kollegen vor den Vorgesetzten genannt werden. Das weist auf Konflikte hin.¹¹

Ergebnis: Die Bewertung des Leistungs- und Führungsverhaltens führt insgesamt zu dem Schluss, dass es sich hier um ein sehr schlechtes und lückenhaftes Zwischenzeugnis mit einer Note „gut“ in der Gesamtleistungsbewertung handelt, die aber nicht von den Einzelleistungsbewertungen getragen wird. Sehr widersprüchlich! Daher ist die zusammenfassende Leistungsbeurteilung mit „gut“ keine überzeugende Darstellung des Gesamteindrucks.

⁹ Vgl. Seite 39 f.

¹⁰ Vgl. Seite 51 ff.

¹¹ Siehe dazu Seite 47 ff. (► Erster Teil VI.)