

§ 7 TierwMeistPrV — Anforderungen im Prüfungsteil „Berufsausbildung und Mitarbeiterführung“

Tierwirtmeisterprüfungsverordnung

Stand: 10.06.2019 (konsolidierte Textfassung, kein amtliches Inkrafttretensdatum)

(1) Der Prüfling soll nachweisen, dass er Zusammenhänge der Berufsbildung und Mitarbeiterführung erkennen, Auszubildende ausbilden und Mitarbeiter führen kann sowie über entsprechende fachliche, methodische und didaktische Fähigkeiten verfügt.

(2) Der Nachweis der Qualifikation nach Absatz 1 ist in folgenden Handlungsfeldern zu führen:

1. Ausbildungsvoraussetzungen prüfen und Ausbildung planen,
2. Ausbildung vorbereiten und Auszubildende einstellen,
3. Ausbildung durchführen,
4. Ausbildung abschließen,
5. Personalbedarf ermitteln, Mitarbeiter auswählen, einstellen und Aufgaben auf diese übertragen sowie
6. Mitarbeiter anleiten, führen, fördern und motivieren sowie deren berufliche Weiterbildung unterstützen.

(3) Das Handlungsfeld nach Absatz 2 Nummer 1 umfasst die Kompetenzen:

1. die Vorteile und den Nutzen betrieblicher Ausbildung darstellen und begründen zu können,
2. Planungen hinsichtlich des betrieblichen Ausbildungsbedarfs auf der Grundlage der rechtlichen, tarifvertraglichen und betrieblichen Rahmenbedingungen durchzuführen und Entscheidungen zu treffen,
3. die Strukturen des Berufsbildungssystems und seine Schnittstellen darzustellen,
4. Ausbildungsberufe für den Betrieb auszuwählen und dies zu begründen,
5. die Eignung des Betriebs für die Ausbildung in dem angestrebten Ausbildungsberuf zu prüfen sowie zu prüfen, ob und inwieweit Ausbildungsinhalte durch Maßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte, insbesondere durch Ausbildung im Verbund sowie durch überbetriebliche und außerbetriebliche Ausbildung, vermittelt werden müssen,
6. die Möglichkeiten des Einsatzes von auf die Berufsausbildung vorbereitenden Maßnahmen einzuschätzen sowie
7. die Aufgaben der an der Ausbildung Mitwirkenden unter Berücksichtigung ihrer Funktionen und Qualifikationen im Betrieb abzustimmen.

(4) Das Handlungsfeld nach Absatz 2 Nummer 2 umfasst die Kompetenzen:

1. auf der Grundlage einer Ausbildungsordnung einen betrieblichen Ausbildungsplan zu erstellen, der sich insbesondere an berufstypischen Arbeits- und Geschäftsprozessen orientiert,
2. die Möglichkeiten der Mitwirkung und Mitbestimmung der betrieblichen Interessenvertretungen in der Berufsbildung zu berücksichtigen,
3. den Kooperationsbedarf zu ermitteln und sich inhaltlich sowie organisatorisch mit den Kooperationspartnern, insbesondere der Berufsschule, abzustimmen,
4. Kriterien und Verfahren zur Auswahl von Auszubildenden, auch unter Berücksichtigung ihrer Verschiedenartigkeit, anzuwenden,
5. den Berufsausbildungsvertrag vorzubereiten und die Eintragung des Vertrags bei der zuständigen Stelle zu veranlassen sowie
6. die Möglichkeiten zu prüfen, ob Teile der Berufsausbildung im Ausland durchgeführt werden können.

(5) Das Handlungsfeld nach Absatz 2 Nummer 3 umfasst die Kompetenzen:

1. lernförderliche Bedingungen und eine motivierende Lernkultur zu schaffen, Rückmeldungen zu geben und zu empfangen,
2. die Probezeit zu organisieren, zu gestalten und zu bewerten,
3. aus dem betrieblichen Ausbildungsplan und den berufstypischen Arbeits- und Geschäftsprozessen betriebliche Lern- und Arbeitsaufgaben zu entwickeln und zu gestalten,
4. Ausbildungsmethoden und -medien zielgruppengerecht auszuwählen und situationsspezifisch einzusetzen,
5. Auszubildende bei Lernschwierigkeiten durch individuelle Gestaltung der Ausbildung und Lernberatung zu unterstützen, bei Bedarf ausbildungsunterstützende Hilfen einzusetzen und die Möglichkeit zur Verlängerung der Ausbildungszeit zu prüfen,
6. Auszubildenden zusätzliche Ausbildungsangebote, insbesondere in Form von Zusatzqualifikationen, zu machen und die Möglichkeit der Verkürzung der Ausbildungsdauer und die der vorzeitigen Zulassung zur Abschlussprüfung zu prüfen,
7. die soziale und persönliche Entwicklung von Auszubildenden zu fördern, Probleme und Konflikte rechtzeitig zu erkennen sowie auf Lösungen hinzuwirken,
8. Leistungen festzustellen und zu bewerten, Leistungsbeurteilungen Dritter und Prüfungsergebnisse auszuwerten, Beurteilungsgespräche zu führen, Rückschlüsse für den weiteren Ausbildungsverlauf zu ziehen sowie
9. interkulturelle Kompetenzen zu fördern.

(6) Das Handlungsfeld nach Absatz 2 Nummer 4 umfasst die Kompetenzen:

1. Auszubildende auf die Abschlussprüfung unter Berücksichtigung der Prüfungstermine vorzubereiten und die Ausbildung zu einem erfolgreichen Abschluss zu führen,
2. für die Anmeldung der Auszubildenden zu Prüfungen bei der zuständigen Stelle zu sorgen und diese auf durchführungsrelevante Besonderheiten hinzuweisen,
3. an der Erstellung eines schriftlichen Zeugnisses auf der Grundlage von Leistungsbeurteilungen mitzuwirken sowie
4. Auszubildende über betriebliche Entwicklungswege und berufliche Weiterbildungsmöglichkeiten zu informieren und zu beraten.

(7) Das Handlungsfeld nach Absatz 2 Nummer 5 umfasst die Kompetenzen:

1. rechtliche Grundlagen des Arbeits-, Tarif- und Sozialrechts im Betrieb umzusetzen,
2. Konzepte der Personalplanung anzuwenden,
3. Mitarbeiter auszuwählen, einzustellen und einzuarbeiten,
4. Leistungsfähigkeit, Qualifikation und Eignung von Mitarbeitern zu beurteilen und Aufgaben auf diese entsprechend der Beurteilung zu übertragen,
5. zur Krankheitsprävention anzuleiten und Maßnahmen organisieren sowie
6. Beendigung von Arbeitsverhältnissen durchzuführen.

(8) Das Handlungsfeld nach Absatz 2 Nummer 6 umfasst die Kompetenzen:

1. Mitarbeiter anzuleiten, Leistungen und Verhalten gegebenenfalls unter Hinzuziehung von Leistungsbeurteilungen Dritter festzustellen und zu bewerten,
2. Mitarbeiter- und Beurteilungsgespräche zu führen und Entwicklungsmöglichkeiten aufzeigen,
3. Mitarbeiter zu motivieren und zu fördern,
4. Mitarbeiter zu qualifizieren und bei der Weiterbildung zu unterstützen,
5. soziale Zusammenhänge und Konflikte zu erkennen,

6. Maßnahmen zur Konfliktbewältigung anzuwenden, Teamarbeit zu organisieren und zu unterstützen sowie

7. Führungsstile zu kennen und das eigene Führungsverhalten kritisch zu reflektieren.

(9) Die Prüfung gliedert sich in die Abschnitte Berufsausbildung und Mitarbeiterführung. Der Abschnitt Berufsausbildung besteht aus einem praktischen Teil nach Absatz 10 und einem schriftlichen Teil nach Absatz 11. Der Abschnitt Mitarbeiterführung besteht aus einer Fallstudie nach Absatz 12.

(10) Der praktische Teil besteht aus der Durchführung einer vom Prüfling in Abstimmung mit dem Prüfungsausschuss auszuwählenden Ausbildungssituation und einem Fachgespräch. Die Ausbildungssituation ist schriftlich zu planen und praktisch durchzuführen. Auswahl und Gestaltung der Ausbildungssituation sind im Fachgespräch zu erläutern. Für die schriftliche Planung der Ausbildungssituation steht ein Zeitraum von sieben Tagen zur Verfügung. Für die praktische Durchführung der Ausbildungssituation stehen 60 Minuten zur Verfügung. Das Fachgespräch soll nicht länger als 30 Minuten dauern.

(11) Im schriftlichen Teil soll der Prüfling fallbezogene Aufgaben zu den in den Absätzen 3 bis 6 aufgeführten Kompetenzen bearbeiten. Die Prüfungszeit beträgt 150 Minuten.

(12) In der Fallstudie soll der Prüfling eine vom Prüfungsausschuss vorgegebene Situation der Mitarbeiterführung, die sich auf die in den Absätzen 7 und 8 aufgeführten Kompetenzen bezieht, analysieren, Handlungsoptionen entwickeln, schriftlich darlegen und diese in einem Fachgespräch erläutern. Für die Bearbeitung der Fallstudie stehen 120 Minuten zur Verfügung. Das darauf aufbauende Fachgespräch soll nicht länger als 20 Minuten dauern.

Zitiervorschlag: § 7 TierwMeistPrV

Quelle: Bundesamt für Justiz, abgerufen 02.07.2026

Nicht-amtliche Lesefassung — verbindlich ist das Bundesgesetzblatt

Provided by nu:legal (<https://recht.nulegal.eu>), the leading open legal database: AI-first, expanding daily, German and European law and case law in full text, free, with an open API for AI agents. Text and data mining expressly permitted.

Herausgeber: Nulegal GmbH, Potsdam.

Dieses Dokument: <https://recht.nulegal.eu/gesetze/TierwMeistPrV/7>