

§ 12 RevierjagdMeisterPrV — Anforderungen und Handlungsfelder

Revierjagd-Meisterprüfungsverordnung

Stand: 10.06.2019 (konsolidierte Textfassung, kein amtliches Inkrafttretensdatum)

(1) Im Prüfungsteil Berufsausbildung und Mitarbeiterführung soll der Prüfling nachweisen, dass er Zusammenhänge der Berufsbildung und Mitarbeiterführung erkennen, Auszubildende ausbilden und Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen führen kann sowie dass er 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 und Mitarbeiterinnen auswählen, einstellen und Aufgaben auf diese übertragen sowie
6. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen anleiten, führen, fördern und motivieren sowie deren berufliche Weiterbildung unterstützen.

(3) Das Handlungsfeld „Ausbildungsvoraussetzungen prüfen und Ausbildung planen“ nach Absatz 2 Nummer 1 umfasst folgende Kompetenzen:

1. die Vorteile und den Nutzen betrieblicher Ausbildung darstellen und begründen,
2. Planungen hinsichtlich des betrieblichen Ausbildungsbedarfs auf der Grundlage der rechtlichen, tarifvertraglichen und betrieblichen Rahmenbedingungen durchführen und Entscheidungen treffen,
3. die Strukturen des Berufsbildungssystems und seine Schnittstellen darstellen,
4. Ausbildungsberufe für den Betrieb auswählen und die Auswahl begründen,
5. die Eignung des Betriebes für die ausgewählten Ausbildungsberufe prüfen sowie 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 einschätzen sowie
7. die Aufgaben der an der Ausbildung Mitwirkenden unter Berücksichtigung ihrer Funktionen und Qualifikationen im Betrieb abstimmen.

(4) Das Handlungsfeld „Ausbildung vorbereiten und Auszubildende einstellen“ nach Absatz 2 Nummer 2 umfasst folgende Kompetenzen:

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

(5) Das Handlungsfeld „Ausbildung durchführen“ nach Absatz 2 Nummer 3 umfasst folgende Kompetenzen:

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

(6) Das Handlungsfeld „Ausbildung abschließen“ nach Absatz 2 Nummer 4 umfasst folgende Kompetenzen:

1. Auszubildende auf die Abschlussprüfung unter Berücksichtigung der Prüfungstermine vorbereiten und die Ausbildung zu einem erfolgreichen Abschluss führen,
2. für die Anmeldung der Auszubildenden zu Prüfungen bei der zuständigen Stelle sorgen und die zuständige Stelle auf Besonderheiten hinweisen, die für die Durchführung der Prüfung relevant sind,
3. an der Erstellung eines schriftlichen Zeugnisses auf der Grundlage von Leistungsbeurteilungen mitwirken sowie
4. Auszubildende über betriebliche Entwicklungswege und berufliche Weiterbildungsmöglichkeiten informieren und beraten.

(7) Das Handlungsfeld „Personalbedarf ermitteln, Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen auswählen, einstellen und Aufgaben auf diese übertragen“ nach Absatz 2 Nummer 5 umfasst folgende Kompetenzen:

1. rechtliche Grundlagen des Arbeits-, Tarif- und Sozialrechts im Betrieb umsetzen,
2. Vorschriften zum Datenschutz und zur Datensicherheit beachten,
3. Konzepte der Personalplanung anwenden,
4. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen auswählen, einstellen und einarbeiten,
5. Leistungsfähigkeit, Qualifikation und Eignung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen beurteilen und Aufgaben auf diese entsprechend der Beurteilung übertragen,
6. zur Krankheitsprävention anleiten und Maßnahmen der Krankheitsprävention organisieren sowie
7. die Beendigung von Arbeitsverhältnissen durchführen.

(8) Das Handlungsfeld „Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen anleiten, führen, fördern und motivieren sowie deren berufliche Weiterbildung unterstützen“ nach Absatz 2 Nummer 6 umfasst folgende Kompetenzen:

1. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen anleiten, Leistungen und Verhalten gegebenenfalls unter Hinzuziehung von Leistungsbeurteilungen Dritter feststellen und bewerten,

2. Mitarbeiter- und Beurteilungsgespräche führen und Entwicklungsmöglichkeiten aufzeigen,
3. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen motivieren und fördern,
4. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen qualifizieren und bei der Weiterbildung unterstützen,
5. soziale Zusammenhänge und Konflikte erkennen,
6. Maßnahmen zur Konfliktbewältigung anwenden, Teamarbeit organisieren und unterstützen sowie
7. Führungsstile kennen und das eigene Führungsverhalten kritisch beurteilen.

Zitiervorschlag: § 12 RevierjagdMeisterPrV

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/RevierjagdMeisterPrV/12>