



# publicus

Amtliches Veröffentlichungsorgan  
der Hochschule Trier -  
Trier University of Applied Sciences



<b>2013</b>	<b>Veröffentlicht am 13.12.2013</b>	<b>Nr. 8/S.55</b>
-------------	-------------------------------------	-------------------

Tag	Inhalt	Seite
13.12.2013	<b>Ordnung über die Vergabe von Leistungsbezügen sowie Forschungs- und Lehrzulagen an der Hochschule Trier</b>	56-60

**Ordnung über die Vergabe von  
Leistungsbezügen sowie Forschungs- und  
Lehrzulagen an der Hochschule Trier  
vom 27. November 2013**

Aufgrund des § 7 Abs. 1 in Verbindung mit § 74 Abs. 2 Nr. 1 und § 76 Abs. 2 Nr. 1 des Hochschulgesetzes in der Fassung vom 19. November 2010, zuletzt geändert durch Gesetz vom 18. Juni 2013 (GVBl. S. 157) und aufgrund des § 3 Abs. 1 Satz 2, § 4 Abs. 2 Satz 2, § 5 Abs. 1 Satz 2 und Abs. 5, § 8 Abs. 2 Satz 1 und des § 9 der Landesverordnung über Leistungsbezüge sowie Forschungs- und Lehrzulagen im Hochschulbereich (LeistBezügeVO) vom 16. Juni 2004 (GVBl. S. 364) in der derzeit geltenden Fassung, hat der Senat der Hochschule Trier am 27. November 2013 die nachfolgende Ordnung über die Vergabe von Leistungsbezügen sowie von Forschungs- und Lehrzulagen beschlossen. Sie wird hiermit bekannt gemacht.

**Inhaltsübersicht**

§ 1 Geltungsbereich

**I Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge**

§ 2 Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge

**II Besondere Leistungsbezüge**

§ 3 Besondere Leistungsbezüge nach Entwicklungsstufen

§ 4 Besondere Leistungsbezüge mit Zielvereinbarungen

§ 5 Besondere Leistungsbezüge mit retrospektiver Leistungsdarstellung

§ 6 Leistungsbewertung

§ 7 Kriterien

§ 8 Verfahren zur Gewährung von Besonderen Leistungsbezügen

**III Funktionsleistungsbezüge**

§ 9 Funktionsleistungsbezüge

**IV Forschungs- und Lehrzulage**

§ 10 Forschungs- und Lehrzulage

**V Sonstiges**

§ 11 Wechsel aus der Besoldungsordnung C in die Besoldungsordnung W

§ 12 Finanzierungsvorbehalt

§ 13 Bericht über die Vergabe von Leistungsbezügen

§ 14 Übergangsbestimmungen

§ 15 Inkrafttreten

**Anlagen**

Leitlinien

**§ 1 Geltungsbereich**

Diese Ordnung regelt die Vergabe von Leistungsbezügen sowie Forschungs- und Lehrzulagen in der Landesbesoldungsordnung W gemäß Landesverordnung über Leistungsbezüge sowie Forschungs- und Lehrzulagen im Hochschulbereich (LeistBezügeVO).

**I Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge**

**§ 2 Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge**

(1) Aus Anlass von Berufungs- und Bleibeverhandlungen können gemäß § 3 LeistBezügeVO Berufungs- oder Bleibeleistungsbezüge vereinbart werden. Die Berufungs- oder Bleibeleistungsbezüge sollen die bisher erbrachten und zukünftig erwarteten Leistungen angemessen würdigen. Bei der Bemessung der Berufungsleistungsbezüge kann die Höhe der in der bisherigen hauptberuflichen Tätigkeit erzielten Einkünfte berücksichtigt werden.

(2) Die Berufungs- oder Bleibeleistungsbezüge werden in der Regel unbefristet gewährt. Werden sie ganz oder teilweise befristet gewährt, sind sie mit einer Zielvereinbarung zu verknüpfen. Bei einer Berufung ist die Zielvereinbarung von der Dekanin oder dem Dekan des Fachbereichs vorzuschlagen, bei Bleibeverhandlungen ist § 8 entsprechend anzuwenden. Nach fünf Jahren wird entsprechend der Regelung in § 8 über eine unbefristete Vergabe entschieden.

(3) Über die Gewährung und über die Höhe der Berufungs- oder Bleibeleistungsbezüge entscheidet die Präsidentin oder der Präsident unter Einhaltung des Professorenbesoldungsvolumens.

(4) Die Präsidentin oder der Präsident legt im Benehmen mit dem Senat die Leitlinie für die in der Regel maximal erreichbaren Berufungsleistungsbezüge fest.

**II Besondere Leistungsbezüge**

**§ 3 Besondere Leistungsbezüge nach Entwicklungsstufen**

(1) Im Abstand von jeweils fünf Jahren nach dem Dienstantritt an der Hochschule Trier können die Professorinnen und Professoren die Gewährung einer weiteren Entwicklungsstufe beantragen. Voraussetzung dafür sind mindestens sehr gute Leistungen in den zurückliegenden fünf Jahren. Insgesamt werden höchstens fünf Entwicklungsstufen gewährt. Bei Beantragung einer neuen Entwicklungsstufe hat die Antragstellerin bzw. der Antragsteller eine Selbstbewertung vorzulegen, in der dargestellt wird, welche Leistungen in den zurückliegenden fünf Jahren erbracht wurden. Die

Besonderen Leistungsbezüge werden zunächst befristet gewährt. Nach Ablauf eines Jahres werden sie wiederholt und unbefristet vergeben, ohne dass es eines weiteren Antrags bedarf.

(2) Die Präsidentin oder der Präsident legt im Benehmen mit dem Senat die Leitlinie für die in der Regel maximal zu vergebenden Besonderen Leistungsbezüge nach Entwicklungsstufen fest.

#### **§ 4 Besondere Leistungsbezüge mit Zielvereinbarungen**

(1) Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer können jeweils nach mindestens fünf Jahren seit der letzten Gewährung Besonderer Leistungsbezüge mit der Präsidentin oder dem Präsidenten eine Zielvereinbarung über die Vergabe von weiteren Besonderen Leistungsbezügen gem. § 4 LeistBezügeVO abschließen. Bei der Zielvereinbarung ist ein hoher Qualitätsstandard einzuhalten. In dieser werden die Erwartungshaltung der Hochschule, Zielgrößen nach Inhalt und Umfang sowie Messkriterien festgelegt. Mit der Zielvereinbarung können Schwerpunkte für die Erbringung Besonderer Leistungen gesetzt werden.

(2) Besondere Leistungsbezüge, die durch eine anspruchsvolle Zielvereinbarung oder eine herausragende Zielvereinbarung begründet sein können, werden in der Regel befristet gewährt.

(3) Besondere Leistungsbezüge mit Zielvereinbarungen und Besondere Leistungsbezüge mit retrospektiver Leistungsdarstellung gemäß § 5 werden insgesamt maximal fünf Mal gewährt.

(4) Die Präsidentin oder der Präsident legt im Benehmen mit dem Senat die Leitlinie für die in der Regel maximal zu vergebenden Besonderen Leistungsbezüge mit Zielvereinbarungen fest.

#### **§ 5 Besondere Leistungsbezüge mit retrospektiver Leistungsdarstellung**

(1) Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer in der W-Besoldung, die keine Zielvereinbarung abgeschlossen haben, können nach Ablauf von fünf Jahren auf der Basis einer retrospektiven Leistungsdarstellung zukünftig Besondere Leistungsbezüge erhalten. Voraussetzung sind mindestens sehr gute Leistungen in den zurückliegenden fünf Jahren. Erforderlich ist die Abgabe einer Selbstbewertung, die einer Überprüfung unterzogen wird. Bei der Bewertung der Leistungsdarstellung ist § 6 analog anzuwenden. Je nach Bewertung können befristete Besondere Leistungsbezüge gewährt werden. Nach Ablauf eines Jahres werden diese Besonderen Leistungsbezüge erneut und unbefristet gewährt, ohne dass es einer weiteren Antragstellung bedarf.

(2) Besondere Leistungsbezüge mit retrospektiver Leistungsdarstellung und Besondere Leistungsbezüge mit Zielvereinbarungen gemäß § 4 werden insgesamt maximal fünf Mal gewährt.

(3) Die Präsidentin oder der Präsident legt im Benehmen mit dem Senat die Leitlinie für die in der Regel maximal zu vergebenden Besonderen Leistungsbezüge mit retrospektiver Leistungsdarstellung fest.

#### **§ 6 Leistungsbewertung**

(1) Die Leistungsbewertung ergibt sich (1) aus der Bewertung

- i. der Qualität der Erfüllung der Dienstaufgaben gemäß § 48 HochSchG aus der Sicht der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer,
- ii. der Qualität der Lehre und der Betreuung der Studierenden aus deren Sicht,
- iii. der retrospektiven Leistungsdarstellung nach § 5 bzw. des Erfüllungsgrads der Zielvereinbarung nach § 4 sowie
- iv. der Qualität der Erfüllung von Aufgaben für die Hochschule als Ganzes in Forschung, Lehre, Kunst, Weiterbildung und Nachwuchsförderung.

Bei der Leistungsbewertung werden die Kriterien gemäß § 7 angewandt. Bei der Bewertung einer Leistung ist zu berücksichtigen, inwieweit hierfür ein Deputatnachlass gewährt wurde.

(2) Die Qualität der Erfüllung der Dienstaufgaben wird vom Ältestenrat des Fachbereichs bewertet. Die Dekanin oder der Dekan stellt dem Ältestenrat die zur Bewertung der Dienstaufgaben notwendigen Informationen zur Verfügung. Evaluierungsergebnisse sind zu berücksichtigen. Der Ältestenrat wird vom Fachbereichsrat gewählt. Er besteht aus vier Professorinnen und Professoren, wobei ein Mitglied aus einer anderen Hochschule berufen werden kann. Die Amtszeit beträgt ein Kalenderjahr. Wiederwahl ist zulässig. Die Mitglieder des Ältestenrats dürfen aktuell nicht selbst zur Bewertung anstehen.

(3) Die Qualität der Lehre und der Betreuung der Studierenden wird durch die studentischen Mitglieder des Fachbereichsrats bewertet. Evaluierungsergebnisse sind zu berücksichtigen.

(4) Der Erfüllungsgrad einer Zielvereinbarung gemäß § 4 oder die Qualität einer retrospektiven Leistungsdarstellung gemäß § 5 wird von der Präsidentin oder dem Präsidenten auf Vorschlag der Dekanin oder des Dekans festgestellt. Evaluierungsergebnisse sind zu berücksichtigen.

(5) Die Qualität der Erfüllung von Aufgaben für die Hochschule als Ganzes in Forschung, Lehre, Kunst, Weiterbildung und Nachwuchsförderung

wird von der Präsidentin oder dem Präsidenten beurteilt.

(6) Die Präsidentin oder der Präsident legt auf der Basis der Einzelbewertungen gemäß Abs. 2 - 5 eine Gesamtbewertung fest.

### § 7 Kriterien

(1) Bei der Leistungsbewertung sind insbesondere die folgenden Kriterien zu berücksichtigen:

1. das besondere Engagement bei der Planung, Vorbereitung und Durchführung von Lehrveranstaltungen,
2. das besondere Engagement bei der Betreuung zukünftiger, derzeitiger und ehemaliger Studierender, Hochbegabter sowie von Doktorandinnen und Doktoranden,
3. das besondere Engagement bei der Entwicklung von Weiterbildungsangeboten, beim Fernstudium und bei der Einführung von multimedialen Lehr- und Lernformen,
4. das besondere Engagement bei der Studienreform, bei der Entwicklung innovativer Studiengänge und bei der Qualitätssicherung,
5. Lehrtätigkeiten, die über die gesetzliche Lehrverpflichtung einschließlich der vom Lehrdeputat umfassten Weiterbildung hinaus geleistet werden,
6. das besondere internationale Engagement in Wissenschaft, Forschung und Kunst, bei der Betreuung und Integration ausländischer Studierender sowie beim internationalen Austausch,
7. das besondere Engagement in Forschung und Entwicklung, beim Wissenstransfer einschließlich Existenzgründungen und Erfinderverwertungen sowie bei Ausstellungen, Konzerten, Aufführungen und bei künstlerischen Entwicklungsvorhaben und Projekten,
8. das besondere Engagement im Bereich von Forschung und Wissenschaft durch Veröffentlichungen in wissenschaftlichen Zeitschriften oder juristischen Kommentaren, Vorträge und Veröffentlichungen auf wissenschaftlichen Konferenzen und Workshops, das Organisieren von wissenschaftlichen Konferenzen und Workshops, Mitgliedschaft in Programmkomitees und Editorial Boards, Gutachtertätigkeit für wissenschaftliche Zeitschriften, das Erstellen von Anträgen für öffentlich geförderte Forschung,
9. das besondere Engagement bei der Kooperation innerhalb der Hochschule, mit anderen Hochschulen, mit Schulen sowie mit Einrichtungen von Wissenschaft, Kunst und Praxis und
10. ein besonders hoher Anteil an Drittmitteln, Weiterbildungseinnahmen und Sponsorenmitteln,
11. Mitwirkung in der Selbstverwaltung: Mitgliedschaft und Übernahme von Leitungsfunktionen in Gremien der Hochschule und deren Ausschüssen, akad. Leitung Zentraler Einrichtungen der Hochschule,
12. Hochschulentwicklung: Übernahme übergeordneter Aufgaben der Hochschule wie Senatsbeauftragte, Zentrale Arbeitsgemeinschaft, hochschulstrategische Entscheidungsaufgaben, Marketing, Sponsoring,
13. Außendarstellung: Durchführung von interdisziplinären, fachbereichsübergreifenden Veranstaltungen oder Veranstaltungen mit großer Öffentlichkeitswirksamkeit und Imagegewinn für die Hochschule,
14. das besondere Engagement für die Gleichstellung der Mitglieder der Hochschule.

(2) Die Kriterien für die Bewertung nach Abs. 1 können von der Präsidentin oder dem Präsidenten ergänzt und inhaltlich näher ausgestaltet werden. Vor Anwendung ist der Senat zu hören. Eine rückwirkende Anwendung neuer oder geänderter Kriterien ist nicht zulässig.

(3) Professorinnen und Professoren, die Funktionsleistungsbezüge erhalten, sind bei der Bemessung und Gewährung von Besonderen Leistungsbezügen nicht schlechter zu stellen, als dies bei ausschließlicher Tätigkeit in Lehre, Forschung und Weiterbildung zu erwarten wäre.

### § 8 Verfahren zur Gewährung von Besonderen Leistungsbezügen

(1) Besondere Leistungsbezüge nach § 3, § 4 und § 5 werden nur auf Antrag der Professorin bzw. des Professors gewährt. Der Antrag ist schriftlich jeweils bis zum 30. April über die Dekanin oder den Dekan an die Präsidentin oder den Präsidenten zu stellen. Er kann frühestens in dem Jahr, in dem das vierte Dienstjahr an der Hochschule Trier vollendet wird, bzw. frühestens im fünften Jahr seit der letzten Gewährung Besonderer Leistungsbezüge gestellt werden. Dem Antrag kann der Vorschlag einer Zielvereinbarung gemäß § 4 bzw. eine retrospektive Leistungsdarstellung gemäß § 5 beigelegt werden. Ein Antrag kann auch während einer Elternzeit gestellt werden.

(2) Wenn gemäß Abs. 1 Satz 4 eine Zielvereinbarung oder eine retrospektive Leistungsdarstellung vorgelegt wird, sendet die Dekanin oder der Dekan bis zum 30. Juni eine Stellungnahme dazu an die Präsidentin oder den Präsidenten. Entspricht die vorgeschlagene Zielvereinbarung nicht den Zielen des Fachbereichs bzw. der Hochschule

oder ist sie nicht ausreichend anspruchsvoll, ist der Antragstellerin oder dem Antragsteller Gelegenheit zur Nachbesserung zu geben. Nach Abschluss des Verfahrens entscheidet die Präsidentin oder der Präsident über die Gewährung und über die Höhe der Besonderen Leistungsbezüge.

(3) Die Zahlung Besonderer Leistungsbezüge beginnt am 1. Januar des auf die Antragsstellung folgenden Jahres.

(4) Ändern sich während der Laufzeit der befristeten Besonderen Leistungsbezüge die maßgeblichen Ziele des Fachbereichs oder der Hochschule wesentlich oder bieten sich neue unerwartete Chancen, kann die Zielvereinbarung auf Antrag der Antragstellerin oder des Antragstellers mit Zustimmung der Dekanin oder des Dekans und der Präsidentin oder des Präsidenten geändert werden.

(5) In dem Jahr vor Ablauf der Befristung wird die Leistung gemäß § 6 bewertet. Dazu kann die Antragstellerin oder der Antragsteller eine Selbstbewertung zur Qualität der Erfüllung der Dienstaufgaben, zum Erfüllungsgrad der Zielvereinbarung, falls eine solche abgeschlossen wurde, und zum Einsatz für die gesamte Hochschule bis zum 30. April über die Dekanin oder den Dekan an die Präsidentin oder den Präsidenten senden. Die Stellungnahme des Ältestenrates zur Qualität der Erfüllung der Dienstaufgaben, der studentischen Mitglieder des Fachbereichsrats zur Qualität der Lehre und der Betreuung der Studierenden sowie der Dekanin oder des Dekans zum Erfüllungsgrad der Zielvereinbarung ist bis zum 30. Juni bei der Präsidentin oder dem Präsidenten einzureichen. Die Präsidentin oder der Präsident entscheidet dann über die wiederholte und unbefristete Vergabe der Leistungsbezüge.

### **III Funktionsleistungsbezüge**

#### **§ 9 Funktionsleistungsbezüge**

Außer den in § 5 Abs. 2 LeistBezügeVO festgelegten Funktionsleistungsbezügen werden folgende Funktionsleistungsbezüge gewährt:

1. Dekaninnen und Dekane: bis zu 7 %
2. Prodekaninnen und Prodekane: bis zu 3 %
3. Fachrichtungsleiterinnen und -leiter: bis zu 3 %
4. Studiengangsleiterinnen und -leiter: bis zu 3 %

des Grundgehaltes aus der Besoldungsgruppe W3. Pro Fachbereich stehen für die oben genannten Funktionen maximal 14 % des Grundgehaltes aus der Besoldungsgruppe W3 zur Verfügung.

### **IV Forschungs- und Lehrzulage**

#### **§ 10 Forschungs- und Lehrzulage**

(1) Die Präsidentin oder der Präsident kann bei Vorliegen der Voraussetzungen des § 8 Abs. 1 LeistBezügeVO Professorinnen und Professoren der Besoldungsgruppen W2 und W3 Forschungs- und Lehrzulagen gewähren.

(2) In den jeweiligen Anträgen ist darzulegen, dass die Voraussetzungen des § 8 der LeistBezügeVO sowie des § 21 des Landesbesoldungsgesetzes gegeben sind. Den Anträgen ist die Drittmittelzusage beizufügen, aus der sich die Höhe der Zulage sowie Beginn und Ende des Zeitraums ergeben muss, für den diese bewilligt wurde.

(3) Forschungs- und Lehrzulagen werden erst gewährt, nachdem entsprechende Zahlungen auf den Hochschulkonten eingegangen sind.

### **V Sonstiges**

#### **§ 11 Wechsel aus der Besoldungsordnung C in die Besoldungsordnung W**

(1) Der Übergang von einem Amt der Landesbesoldungsordnung C in ein Amt der Landesbesoldungsordnung W kann auf einem der nachfolgend beschriebenen drei Wege erfolgen:

1. Bleibeverhandlungen nach externem Ruf oder glaubhaft belegtem externem Angebot,
2. Berufung auf eine extern ausgeschriebene W2- oder W3-Professur gemäß § 50 Abs. 2 HochSchG,
3. auf Antrag der Professorin oder des Professors.

(2) Orientierungsrahmen für die Festlegung der Höhe und der Dauer der Befristung der Leistungsbezüge gemäß §§ 2 - 5 ist es, die Professorin oder den Professor so zu stellen, als sei sie bzw. er seit Beginn der Dienstzeit an der Hochschule Trier in der Besoldungsordnung W gewesen. Dazu wird das Gehaltsniveau berücksichtigt, das zum Wechselzeitpunkt in der Besoldungsordnung W erreicht wäre. Die letzten fünf Jahre vor dem Wechselzeitpunkt werden gemäß § 3 Abs. 1 und § 5 Abs. 1 bewertet; die Verfahren nach § 6 und § 8 werden angewendet. Für die Zeit davor wird in der Regel unterstellt, dass mindestens sehr gute Leistungen erbracht wurden.

(3) Beim Wechsel wird festgelegt, wie viele weitere Besondere Leistungsbezüge nach §§ 3 -5 noch gewährt werden können.

## § 12 Finanzierungsvorbehalt

Ist abzusehen, dass das Professorenbesoldungsvolumen wesentlich überschritten würde, kann die Präsidentin oder der Präsident die neu zu vereinbarenden Leistungsbezüge entsprechend reduzieren. Die Leistungsbezüge gemäß § 3 Abs. 1 Satz 6, § 5 Abs. 1 Satz 6 und § 8 Abs. 5 Satz 4 bleiben unberührt.

## § 13 Bericht über die Vergabe von Leistungsbezügen

Die Präsidentin oder der Präsident berichtet dem Senat jährlich über die Vergabe von Leistungsbezügen.

## § 14 Übergangsbestimmungen

(1) Die nach der Grundordnung vom 27. März 2006 besoldeten Professorinnen und Professoren werden bei der nächsten Leistungsbewertung entsprechend dieser Grundordnung bzw. bei der erstmaligen Beantragung von Besonderen Leistungsbezügen in die Ordnung vom 27. November 2013 (neu) überführt. Hierbei wird die bisher erreichte Besoldung berücksichtigt. Unbefristet gewährte Leistungsbezüge werden bei der Überführung in voller Höhe weiter gewährt. Es wird eine Günstigerprüfung der nach der Grundordnung vom 27. März 2006 erreichten Besoldung und der Besoldung durchgeführt, die zum Zeitpunkt der Überführung erreicht worden wäre, wenn die Professorin oder der Professor seit Beginn der Dienstzeit an der Hochschule Trier in der W-Besoldung nach der Ordnung vom 27. November 2013 (neu) gewesen wäre.

(2) Beim Übergang nach Abs. 1 wird festgelegt, wie viele weitere Besondere Leistungsbezüge nach §§ 3 - 5 noch gewährt werden können.

## § 15 Inkrafttreten

(1) Diese Ordnung tritt am Tage nach ihrer Veröffentlichung im Veröffentlichungsorgan der Hochschule in Kraft.

(2) Die Grundordnung zur Bemessung und Gewährung von Leistungsbezügen vom 27. März 2006 tritt unbeschadet der Regelung in § 14 mit Ablauf des 31.12.2013 außer Kraft.

Trier, den 27.11.2013  
gez.: Prof. Dr. Norbert Kuhn  
Präsident der Hochschule Trier

**Anlagen**  
Leitlinien

## Leitlinie für die in der Regel maximal erreichbaren Berufsleistungsbezüge

Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, die bei der Berufung 35 Jahre alt oder jünger sind, erhalten lediglich das Grundgehalt der W-Besoldung.

Sind die Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer bei der Berufung zwischen 36 und 39 Jahre alt, werden die Leistungsbezüge wie folgt berechnet:  $(\text{Alter}-35) \cdot 30 \text{ €}$ .

Ist die oder der zu Berufende 40 Jahre alt oder älter, werden die Leistungsbezüge auf  $100 \text{ €} + (\text{Alter}-35) \cdot 10 \text{ €}$  festgesetzt. In der Regel werden maximal 300 € / Monat gezahlt.

Die oben genannten Beträge werden unbefristet gewährt. Darüber hinaus können befristete Berufsleistungsbezüge gewährt werden; diese sind mit einer Zielvereinbarung zu verknüpfen. Die Regelung in der Leitlinie für die in der Regel maximal zu vergebenden Besonderen Leistungsbezüge mit Zielvereinbarungen wird in analoger Weise angewandt.

## Leitlinie für die in der Regel maximal zu vergebenden Besonderen Leistungsbezüge nach Entwicklungsstufen

Pro Entwicklungsstufe werden in der Regel maximal 150 € / Monat zusätzliche Besondere Leistungsbezüge gewährt.

## Leitlinie für die in der Regel maximal zu vergebenden Besonderen Leistungsbezüge mit Zielvereinbarungen

Bei Abschluss einer anspruchsvollen Zielvereinbarung gemäß § 4 Abs. 2 LeistBezO erhält die Antragstellerin bzw. der Antragsteller in der Regel bis zu 200 € / Monat zusätzliche Besondere Leistungsbezüge, bei einer herausragenden Zielvereinbarung in der Regel bis zu 400 € / Monat. Die Besonderen Leistungsbezüge werden zunächst befristet vergeben. Nach 5 Jahren wird der Erfüllungsgrad der jeweiligen Zielvereinbarung bewertet. Abhängig vom Ergebnis der Leistungsbewertung gemäß § 8 Abs. 5 LeistBezO werden bei einer anspruchsvollen Zielvereinbarung in der Regel maximal 125 € / Monat erneut und unbefristet vergeben, bei einer herausragenden Zielvereinbarung maximal 200 € / Monat.

## Leitlinie für die in der Regel maximal zu vergebenden Besonderen Leistungsbezüge mit retrospektiver Leistungsdarstellung

Bei der Vergabe von Besonderen Leistungsbezügen nach retrospektiver Leistungsdarstellung gemäß § 5 Abs. 1 LeistBezO werden in der Regel maximal 125 € / Monat bzw., bei herausragender Leistung, maximal 200 € / Monat vergeben.