

Niederschrift

über die Sitzung des Arbeitskreises

„Haupt- und Personalamtsleiter/-innen (Nord)“

am Donnerstag, den 08. 07.2013

im Verwaltungsgebäude der Gemeinde Möser,
Brunnenbreite 7/8, 39291 Möser

Beginn: 10:00 Uhr

Ende: 12:27 Uhr

Teilnehmer: (siehe beigefügte Anwesenheitsliste)

Tagesordnung:

1. Eröffnung der Sitzung, Feststellung der Tagesordnung
2. Genehmigung der Niederschrift über die 58. Sitzung am 07.03.2013 in Schönebeck (Elbe)
(versandt per E-Mail am 19.06.2013)
3. Organisation des Gebäudemanagements;
Erfahrungsaustausch
4. Erarbeitung von Personalentwicklungskonzepten;
Erwartungen der überörtlichen Kommunalprüfung
5. Korruptionsprävention;
Erfahrungsaustausch
6. Soldatenversorgungsgesetz – Ausweisung und Besetzung von Soldatenvorbehaltsstellen;
Erfahrungsaustausch
7. Aktuelle Mitteilungen der Landesgeschäftsstelle
8. Anfragen und Anregungen
9. Zeit und Ort der nächsten Sitzung

Zu TOP 1 - Eröffnung der Sitzung, Feststellung der Tagesordnung

Herr Hell eröffnet die Sitzung des Arbeitskreises. Die Sitzung war geplant auf den 04.07.2013, wurde wegen der Hochwasserkatastrophe und der Erarbeitung einer Fluthilfe (Schadensermittlung, Verteilung von Spenden etc.) auf den 08. Juli 2013 verschoben.

Herr Liebenehm berichtet zu der geplanten Aufnahme eines TOP „Zusatzversorgungskasse“, insbesondere zur Entwicklung der Ausgleichsbeträge. Die Satzung wird derzeit überarbeitet und voraussichtlich im Aug./Sept. im Kassenausschuss verabschiedet.

Vorschlag: Thematik als TOP in der nächsten Sitzung aufnehmen

Die mit der Einladung versandte Tagesordnung wird festgestellt.

Zu TOP 2 - Genehmigung der Niederschrift über die 58. Sitzung am 07.03.2013 in Schönebeck (Elbe) (versandt per E-Mail am 19.06.2013)

Die Niederschrift der 58. Sitzung des Arbeitskreises vom 07.03.2013 in Schönebeck wird genehmigt.

Zu TOP 3 - Organisation des Gebäudemanagements; Erfahrungsaustausch

Herr Hell erläutert, dass in Stendal zurzeit umstrukturiert wird, d. h. Hoch- und Tiefbauamt werden zusammengelegt zu einem Bauamt. Die technischen Bereiche Hausmeister-/Reinigungsdienste und Bauhof werden aus dem Tiefbauamt heraus gelöst. Zum August wird ein Amt für technische Dienste eingerichtet. Für den Hausmeister- und Reinigungsbereich wird es zwei Verantwortliche geben. Die komplette Eigenreinigung wird über 40 Reinigungskräfte gewährleistet. Im Baubereich gibt es Gebäudebeauftragte d. h. einzelne Gebäude sind bestimmten Personen zugewiesen. Auswirkungen der Umstrukturierungen sind abzuwarten. KGST sagt: Eigenleistung Reinigung ist dann kostenmäßig vertretbar u. wirtschaftlich, wenn die Beschäftigten in EG 1 eingestuft werden. Momentan sind Beschäftigte von 2005 sowie die ausgebildeten Kräfte noch in EG 2 eingestuft. Qualifizierte Arbeit sollte weiterhin mit der EG 2 eingestuft sein, jedoch die reine Unterhaltsreinigung ist eine EG 1. Herr Kuschel äußert sich dahingehend, dass Hausmeister ein Auslaufmodell ist. Die gestellte Frage zur Wochenarbeitszeit wurde beantwortet mit 40 h/Woche. Problem ist noch umstritten und nicht ganz ausdiskutiert, der Bereich möchte gern 30 h Verträge vergeben, Personalrat plädiert auf 40 h/Woche.

Herr Hohl spricht die Problematiken wie zeitliche Einsatzmöglichkeiten, Tarifbezahlung, unrealistische Richtwerte der Innung, Unzufriedenheit bei Fremdfirmen etc. an. Realisieren derzeit in der Stadt Bernburg die komplette Reinigung über Fremdreinigung und merkt an, dass an manchen Tagen eigene Arbeitskräfte wünschenswert wären. Ansonsten läuft alles über eine dezentrale Gebäudeverwaltung, Hochbau ist zuständig für die Bauunterhaltung, Objekte werden durch Hausmeister betreut, stundenmäßige Aufteilung in den Schulen 30 h, Kita's 20 – 25 h, für die 4 Rathäuser sind 2 Hausmeisterstellen besetzt, mit dem Hintergrund kleinere Reparaturleistungen selber durchzuführen.

Wortmeldung Herr Hell, Stendal – Gliederung nach Sachgebiet in gleichberechtigte Ämter, Dezernat rausgenommen, Reinigung tagsüber (sinnvoll wenn Gebäude leer sind), Hausmeister (Hausmeisterpool) sind bestimmten Objekten zugeordnet (Schule, Kita), Besetzung des Bauamtes durch einen Ingenieur mit der E 14.

Frau Krawzoff informiert, in der Gemeinde Möser ist das Gebäudemanagement dem Bauamt untergliedert und zum technischen Bereich gehört der Bauhof sowie die Hausmeister (E 1 – 5), die objektbezogen in Kita und Schule eingesetzt sind.

Frau Bartels führt aus, in der Gemeinde Calbe/Saale ist das Gebäudemanagement der Bauverwaltung (6 Beschäftigte) zugeordnet, die Zuordnung (Übertragung Personal) im Zuge der Umstellung auf Doppik ist noch nicht abgeschlossen. Geplant ist, die Hausmeister dem Gebäudemanagement einzugliedern. Der Bauingenieurin (Leiterin der Bauverwaltung, E 10) für Hochbau und Gebäudemanagement ist eine Sachbearbeiterin (E 6) beigestellt, langfristig gesehen sollte diese Stelle durch einen Techniker ersetzt werden.

Frau Elsner zur Verwaltungsstruktur in der Stadt Genthin, Umstrukturierung der Ämter in Fachbereiche, Baubereich wurde getrennt in Gebäude-, Liegenschaftsmanagement mit eigenen Fachbereichsleiter. Der Hausmeisterbereich war objektbezogen und wurde jetzt in den Pool mit hinein gegeben. Bisher sind teilweise noch eigene Reinigungskräfte eingesetzt, bei altersbedingten Ausscheiden wird es keine Neubesetzung geben, sondern es wird eine objektweise Ausschreibung der Leistungen angestrebt.

- Erfahrung mit dem FB Bau (Bauhof) und dem Bereich Investition Unterhaltungsmaßnahmen - Bei der Trennung was ist Unterhaltung und was Investition ist noch Verbesserungsbedarf.

Herr Hell - Zusammenfassend: Reinigung tendenziell über Firmen, Hausmeister bis auf Ausnahmen über einen Pool, vorzugsweise im Baubereich einzugliedern

Herr Liebenehm - Stichwort zentrales Gebäudemanagement - Er fragt nach Überlegungen, die Nutzung der Liegenschaften nach dem Vermieter-/Mietermodell zu organisieren.

Diskussion - Nutzen/Vorteil mit dem Ergebnis: kein wirtschaftlicher Effekt, nicht praktikabel

Zu TOP 4 - Erarbeitung von Personalentwicklungskonzepten; Erwartungen der überörtlichen Kommunalprüfung

Herr Hell einleitend zum TOP

Herr Liebenehm - Grundsätzliche Anmerkungen

- zur Problematik, wenn Landesrechnungshof seine Jahresberichte vorstellt, gibt er diese dann auch in die Beratung der Landtagsausschüsse (Finanzausschuss – Unterausschuss Rechnungsprüfung), dieser Unterausschuss befasst sich intensiv mit Jahresberichten, Prüfbemerkungen münden dann in Beschlüssen des Unterausschusses, dabei wird vergessen das die Kommunalaufsicht eine Aufgabe der Exekutive ist, der Landtag hat keine Zuständigkeiten

- eingehend auf das Schreiben vom Ministerium für Inneres und Sport (s. beigefügte Unterlagen) zum Personalentwicklungskonzept - Entwicklung Personal, Nachwuchsgewinnung, welche Aufgaben

sind wahrzunehmen und wie intensiv, Erstellen von Gutachten um Rahmenbedingungen ableiten zu können etc. folgende Frage zur Diskussion:

Wie sieht es vor Ort mit dem Personalentwicklungskonzept aus und in welcher Form liegen sie vor?

Frau Goldbeck – Stadt Quedlinburg, berichtet u. a. dass sie sich mit dem Personalentwicklungskonzept in der dritten Fortschreibung befinden (Zeitraum bis 2020), hatten im vorletzten Jahr die Prüfung des Landesrechnungshofes im Haus, demzufolge hat sich der Landesrechnungshof mit den Vorläuferkonzepten beschäftigt und auch damit das 2011 der Stadtrat die vorgegebene Fortschreibung abgelehnt hat, festgestellt wurde aber das dieses Konzept aus seiner Sicht grundsätzlich den Anforderungen gerecht wird, zur Analysesituation aus der Aufgabensituation heraus ist es schwierig zu erfassen wie es im Jahr 2018 aussehen könnte

- Personal optimieren, Kosten reduzieren
- Personalgewinnung u. Erhalt
- Arbeitsfähigkeit
- Reduzierung Krankenstand u. ä.

Landesrechnungshof hat ins Stammbuch geschrieben das der Personal-Ist-Bestand bis 2025 zu analysieren ist

- grundsätzlich vom Entwicklungstendenz was den Ist-Bestand angeht möglich
- hinsichtlich dem Aufgabenbestand nach wie vor nicht

Tatsache ist, es gibt keine Rechtspflicht zur Erarbeitung eines Personalentwicklungskonzeptes, aber auf der anderen Seite gibt es den Grunderlass zur Haushaltskonsolidierung, in dem es gefordert wird ein Konzept aufzustellen.

- Kommunalaufsicht drängt auf diese Darstellungen aus dem Personalentwicklungskonzept und darauf das sich die Ergebnisse auf den Stellenplan dahingehend niederschlagen das entsprechende KU und KW Vermerke angebracht wären, Aspekt schwierig zu analysieren und auf welcher Rechtsgrundlage

Frage: Wie oft und in welchen Zeitabständen soll ein Personalentwicklungskonzept fortgeschrieben werden? Aufwand-/Nutzenverhältnis - bedenklich

Herr Liebenehm - Es gibt keine Rechtsvorschrift für ein Personalentwicklungskonzept.

Herr Kuschel: Entwicklungskonzept Stadt Halberstadt wurde von Kommunalaufsicht und Stadtrat als nicht auskömmlich bezeichnet, ein formal ähnliches konstruiertes Konzept wurde anerkannt, lt. Forderung der Stadträte ist eine jährliche Fortschreibung erwünscht, jedes Jahr Aktualisierung der Tabellen (kleines Zeitfenster 24 Monate), versucht werden sollte ob diese als Fortschreibung akzeptiert werden, Mittelweg finden ist lebensnaher

Frau Dr. Neshau – Stadt Wanzleben-Börde

- 2011 wurde dieses Thema ganz intensiv angesprochen, mit dem Schwerpunkt Vw - Kernverwaltung insbesondere die Maßgabe unter 3,0
- Kosten sollten ebenfalls sinken, 2023/24 Aussicht auf Abbau (Renten)
- unter diesen Blickwinkel wurde versucht die Wiedereingliederung insbesondere von selbst ausgebildete Kräfte mit einzubringen
- zu merken ist allerdings jetzt schon das die Stellen (Altersteilzeit/Freizeitphase) ohne Wiederbesetzung fehlen, gerade im Bauamt bestehen Schwierigkeiten Aufgaben zu erfüllen

- Erarbeitung einer professionellen Studie (Konzept) über Fördermittel
- z. Z. großer Streit darüber Schulen behalten oder nicht, hoffen das Kinderzahlen stabil bleiben, haben die Pflicht als Personalamt den Stadtrat halbjährlich zu unterrichten
- vom Stadtrat wurde mehrfach gefordert ein Leitbild zu entwickeln

Herr Liebenehm - gemeinsam mit dem Umweltministerium und Landesentwicklung und Verkehr läuft ein Modellprojekt zur Erarbeitung integrierter gemeindlicher Entwicklungskonzepte. 10 Städte und Gemeinden, darunter 2 Verbandsgemeinden, entwickeln ihre Vorstellungen mit Blick auf 2020/2025. Im Ergebnis soll dieses integrierte gemeindliche Konzept Grundlage dafür bieten, davon abgeleitet ein Leitbild zu entwickeln. Dies wird gefördert vom Umwelt- und Entwicklungsministerium und in nächster EU-Förderperiode sollen voraussichtlich Mittel bereit stehen, damit alle übrigen Städte und Gemeinden Sachsen-Anhalt mit Landesförderung ein solches Konzept erstellen können

anschl. Diskussion der Anwesenden zu den Themen: Stadtentwicklungskonzept, Erhalt der Schulen, Wertigkeit der Ortschaften und Gemeinden, Ausnahmeregelungen und Alternativmöglichkeiten

Herr Hohl – Stadt Bernburg (S.) zur Personalentwicklung

- 2010/2011 wurde Personalentwicklungskonzept aufgestellt bis zur Perspektive 2015, begründet dahingehend unter Beachtung der Altersteilzeit/Ruhephasen, demokratische Entwicklung
- Landesrechnungshof war 2012 zur Prüfung und befand Konzept zu Ist-bezogen, Augenmerk legen auf Entwicklung vom Personal und Qualifikation hinsichtlich Neueinstellungen oder Wiedereinstellung
- Problem, das Ansinnen des Landesrechnungshofes kollidiert mit Haushaltskennzahlensystem
- Bedarf besteht Personal auszubilden und einzustellen, wegen Überalterung des bestehenden Personals, zu beachten ist die Situation vor Ort

Herr Hell – Stadt Stendal

- Entwicklungsbetrachtung zwei Jahre voraus, darüber hinaus ist schemenhaft, Problematik ist Relationen an der Bevölkerung festzumachen
- z. B. im Kindergartenbereich - Bevölkerung geht zurück, aber in den nächsten Jahren nehmen die Kinderzahlen nehmen zu, demnach wäre Personal einzustellen

Frau Bartels – Stadt Calbe/Saale

- derzeit liegt die 4. bzw. 5. Fortschreibung vor (2002 bis 2020)
- 2012 Auseinandersetzung mit Stadtrat darüber, das Personalentwicklungskonzept nicht zu beschließen
- Gespräche mit der Kommunalaufsicht ergaben: Stadtrat muss nicht beschließen
- Konzept als Informationsvorlage in den Stadtrat
- seit 2009 keinen ausgeglichenen Haushalt und somit auch keinen beschlossenen Stellenplan
- Perspektive: Werte von Kommunalaufsicht 3,0 und 2.6 in 2020
- Stadtrat hat entschieden eine von zwei Grundschulen zu schließen, reine Konsolidierungsmaßnahme so dass jetzt Fördermittel für die eine Schule über Stark III in Anspruch genommen werden können

Herr Liebenehm - Diskussion ist ein Dauerthema in den Verwaltungen, denen nicht unterstellt werden kann, dass sie sich nicht perspektivisch mit dem Personalbestand und der Nachwuchsgewinnung beschäftigen.

Zu TOP 5 - Korruptionsprävention; Erfahrungsaustausch

Herr Liebenehm: Thema ist nach längerer Zeit wieder einmal in Erinnerung zu bringen
(Hinweis auf Runderlass: Verbot der Annahme von Belohnungen und Geschenken v. 22.02.2010)
Frage an die Anwesenden: Ist das Thema auf der Agenda?

Herr Kuschel

Im regelmäßigen Turnus Schulungen, Belehrungen gegen Korruption, die auch aktenkundig gemacht werden um im Bewusstsein zu erhalten.

Herr Hohl

Verankert in Dienstanweisung, regelmäßige Belehrungen, bewusste Korruptionsfälle sind nicht bekannt, Auftragsvergabe über zentrale Vergabestelle, allerdings wird auf einen regionalen Bezug bei der Firmenwahl geachtet, Ausnahme bei Stadtsanierungen wegen identischen Stils auf einen Planer konzentriert

Frau Bartels

Allgemeine Dienstanweisung bezugnehmend auf Runderlass, weitere Vorkehrungen nicht vorgesehen

Herr Hell

Einrichtung einer Vergabestelle, keine weiteren aktiven Vorkehrungen

Frau Elsner

Schließt sich den Worten an und spricht die Gradwanderung bei Entscheidungen an.

Zu TOP 6 - Soldatenversorgungsgesetz – Ausweisung und Besetzung von Soldatenvorbehaltsstellen; Erfahrungsaustausch

Herr Hell

In Vergangenheit war es kein Problem da nur Stellen abgebaut wurden.

Bei Ausbildung ist es unproblematisch, man weiß im nächsten Jahr werden z. B. 2 Verwaltungsfachangestellte, 2 Beamte mittlerer Dienst, 2 Gebäudereiniger ausgebildet, aber bei Ersatz durch Kündigung, Umzug etc. muss ad hoc entschieden werden.

Wie funktioniert es in anderen Kommunen?

Herr Hohl - bisher stellte sich die Frage nicht

Frau Krawzoff - Besteht die Verpflichtung bei einer zu besetzenden Stelle einen Soldaten zu nehmen? Herr Hell: ja, verweist auf das Soldatenversorgungsgesetz, vorausgesetzt Eignung des Bewerbers

Frau Bartels - Im Normalfall werden wir einmal jährlich angeschrieben ob Stellen zu besetzen sind.

Ergebnis der Diskussion:

Ausbildungsstellen werden genannt, wenn zum Zeitpunkt der Anfrage keine Stelle zu besetzen sind, besteht kein Bedarf einer Soldatenvorbehaltsstelle.

Herr Hell - Die Kommunalaufsicht hat vor mehreren Jahren mitgeteilt, Altersteilzeitstellen sind im Stellenplan als Stellen voll auszuweisen. Bei Wiederbesetzung der Stellen wurden die Stellen gedoppelt, was den Stellenplan zu voluminös werden ließ. Überraschend war im Runderlass für das Land die Regelung zu lesen, dass nur 70 % der Altersteilzeitstelle vorzuhalten ist und 30 % (zusammengefasst) wiederbesetzt werden können. Es ist in der Tat so, dass die Kommunen (gilt alte Regelung) schlechter gestellt sind als das Land. Es wäre deshalb erforderlich, dass die Landesregelung künftig auch auf die Kommunen Anwendung findet.

Zu TOP 7 - Aktuelle Mitteilungen der Landesgeschäftsstelle

Herr Liebenehm informiert:

Rundfunkbeitrag aktueller Stand

Belastung im Kommunalbereich Mehrausgaben waren so nicht absehbar

- Rücksprache der kommunalen Spitzenverbände auf Bundesebene mit ZDF, Südwest Rundfunk für ARD federführen, Deutsche Welle
- Darstellung erheblicher Mehrausgaben im Kommunalbereich
- u.a. wurde behauptet, dass die Geräte in den Gemeinden nicht ordnungsgemäß angemeldet waren, dies wurde strikt zurückgewiesen, auch auf Bundesebene
- lt. Vereinbarung soll jetzt überprüft werden, weshalb höhere Kosten als bisher entstehen, es soll eine Erhebung vom GEZ-Nachfolger durchgeführt werden
- Rundfunkanstalten sagten zu, bei der nächsten Novelle des Rundfunkstaatsvertrages (verhandelt von den Staatskanzleien der Länder) das Thema anzusprechen, jedoch nicht vor 2015, da der Rechtsrahmen bis dahin wirksam ist

Diskussion zur Beitragssteigerung rückzuführen an Anrechnung pro Betriebsstätte

Haushaltbegleitgesetz, dienstrechtliche Regelung – Sachstand

- Land bereitet Haushalt 2014 vor
- im Rahmen des Haushaltbegleitungsgesetzes sollen dienstrechtliche Regelungen umgesetzt werden, es bestand mit Fristsetzung die Möglichkeit zur Stellungnahme

Beamtenbereich

1. Möglichkeit mit 60 in den Ruhestand zu gehen
 2. Festschreibung reisekostenrechtlicher Tagessatz (wird auch für Tarifbereich gelten)
 3. Kostendämpfungspauschale im Beihilferecht - zukünftig ist ein Teilbetrag zu zahlen, erst dann greift die Beihilfe – dieser Pkt. wurde abgelehnt, Landesregierung hat Entwurf unverändert gelassen, es ist noch nicht im Landtag beraten, Ergebnis ist abzuwarten
- anschl. Diskussion und Fragestellungen zur Heilfürsorge bzw. Beihilfe für Abgeordnete, werden sie wie Beamte krankerechtlich behandelt

Herr Liebenehm wird Hinweis - Krankenkostensituation der Abgeordneten - prüfen

Anhebung der Dienstbezüge – um jeweils ein halbes Jahr zeitlich versetzte Anhörung (1. Juli 2,65%,

1. Juli 2014 2,95 %), keine Gelegenheit zur Stellungnahme, Beschwerde beim Finanzminister

Informationszugangsgesetz – Verbandsmitglieder wurden Ende April zum Thema angeschrieben, weil das Innenministerium u. a. mitgeteilt hatte, dass die dort bekannten Fallzahlen über Anträge Informationszugang deutlich höher liegen als die Rückmeldebögen

Bitte an die Verwaltungen - Erfassungsbogen auszufüllen und zum Innenministerium zu schicken

Haushaltskennzahlensystem

- am 10.06. wurden mehrere Dokumente verschickt aus der sich aktuelle Zahlen aus dem Haushaltskennzahlensystem zu den abgefragten Bereichen ergeben, unter Nennung der jeweils am System beteiligten Verbandsmitglieder,
- Zahlen sollten nicht an die Öffentlichkeit, wurden aber weitergereicht, um den Kommunen untereinander eine Möglichkeit zum Erfahrungsaustausch zu geben
- Überlegungen für 2015 sind einen interkommunalen Kostenleistungsvergleich flächendeckend den Verbandsmitglieder anzubieten

Zu TOP 8 - Anfragen und Anregungen

Die Frage zum derzeitigen Stand der Entgeltordnung wurde beantwortet mit dem Hinweis - im Rahmen der nächsten Tarifverhandlung in 2014. Es wird wieder A, B und C Gruppen geben.

Die Anfrage, ob es Festlegungen in einer Kommune darüber gibt welche Mitarbeiter zur Höhen- oder Fahrtauglichkeit geschickt werden sollen wurde bejaht. Informationen wurden ausgetauscht.

Personalrat und Gleichstellung wünschen sich eine Dienstvereinbarung mit ihren Arbeitgeber zur Stellenausschreibung, um mit AG Zugangsvoraussetzungen zur Stellenausschreibung abzustimmen und zu formulieren.

Frau Bartels bedankt sich für die Bemühungen, Solidarität und Reaktion der Kollegen über die Unterstützung durch Amtshilfe.

Anfrage: Momentan wird maschinelle Straßenreinigung in Eigenregie mit geleasteten Kehrmaschinen und eigenen Personal durchgeführt. Auf Grund der Änderung der Straßenreinigungssatzung bekamen wir den Auftrag, eine Fremdvergabe maschineller Straßenreinigung zu prüfen. Wie wird das in anderen Kommunen realisiert. Herr Hohl: überwiegend über Fremdvergabe, Herr Kuschel: Bauhof

12.20 Uhr Herr Liebenehm verabschiedet sich

Die Anfrage ob in anderen Kommunen die Feuerwehrleute gegen Hepatitis geimpft wurden, wurde beantwortet und diskutiert u.a.

- Frau Bartels - Einsatzkräfte wurden geimpft, über KAT-Stab abgerechnet
- Herr Hell - Amtsärztin verneinte, da es keinen Sinn macht
- Herr Hohl - Impfung wurde empfohlen, wird realisiert bei Kindergärtnerinnen, Mitarbeitern Obdachlosenheim etc. und demnächst auch die Feuerwehr

Frau Bartels Anfrage zum Haushaltsbegleitgesetz, Änderung Beamte mit 60 in den Ruhestand bis 2016, und ob diese vorzeitige Versetzung in den Ruhestand einen Stadtratsbeschluss bedarf, wurde eingehend diskutiert.

Zu TOP 9 - Zeit und Ort der nächsten Sitzung

Die nächste Sitzung des Arbeitskreises findet am 14.11.2013 um 10.00 Uhr in Köthen statt.

gez. Gabriele Krüger
Protokollantin

der Sitzung des Arbeitskreises Haupt- und Personalamtsleiter/-innen (Nord)
am Donnerstag, 04.07.2013, 10:00 Uhr, in Möser

[illegible]