

Schriften zum Sozial- und Arbeitsrecht

Band 105

Tarifautonomie und Gestaltungsfreiheit des Arbeitgebers

**Dargestellt anhand der gewerkschaftlichen
Forderungen nach tarifvertraglicher Regelung der
Bemessungsvorgaben bei der Deutschen Bundespost**

Von

Prof. Dr. Karl-Georg Loritz



Duncker & Humblot · Berlin

KARL-GEORG LORITZ

Tarifautonomie und Gestaltungsfreiheit des Arbeitgebers

Schriften zum Sozial- und Arbeitsrecht

Band 105

Tarifautonomie und Gestaltungsfreiheit des Arbeitgebers

**Dargestellt anhand der gewerkschaftlichen
Forderungen nach tarifvertraglicher Regelung der
Bemessungsvorgaben bei der Deutschen Bundespost**

Von

Prof. Dr. Karl-Georg Loritz



Duncker & Humblot · Berlin

CIP-Titelaufnahme der Deutschen Bibliothek

Loritz, Karl-Georg:

Tarifautonomie und Gestaltungsfreiheit des Arbeitgebers:
dargestellt anhand der gewerkschaftlichen Forderungen nach
tarifvertraglicher Regelung der Bemessungsvorgaben bei der
Deutschen Bundespost / von Karl-Georg Loritz. — Berlin:
Duncker und Humblot, 1990

(Schriften zum Sozial- und Arbeitsrecht; Bd. 105)

ISBN 3-428-06955-2

NE: GT

Alle Rechte vorbehalten

© 1990 Duncker & Humblot GmbH, Berlin 41

Fremddatenübernahme: Berliner Buchdruckerei Union GmbH, Berlin 61

Druck: Druckerei Gerike GmbH, Berlin 36

Printed in Germany

ISSN 0582-0227

ISBN 3-428-06955-2

Vorwort

Die Deutsche Postgewerkschaft hat erst vor kurzem erneut einen Tarifvertrag über Bemessungsvorgaben für die Angestellten und Arbeiter der Deutschen Bundespost bzw. der Unternehmen der Deutschen Bundespost gefordert. Dies würde, was von der Deutschen Postgewerkschaft auch bezweckt ist, dazu führen, daß die *gesamte* Personalbemessung und damit auch die mit Beamten zu besetzenden Personalposten tarifvertraglich geregelt würden. Die Personalbedarfsfeststellung sollte ebenfalls in einen solchen Tarifvertrag einbezogen werden.

All diese Forderungen zielen auf einen massiven Eingriff in die bislang im öffentlichen Dienst dem Dienstherrn und in der Privatwirtschaft dem Arbeitgeber vorbehaltenen Entscheidungssphäre. Die durch entsprechende Tarifforderungen bzw. -regelungen aufgeworfenen Fragen haben deshalb für den öffentlichen Dienst und in weiten Bereichen auch für die Privatwirtschaft fundamentale Bedeutung.

Der Herr Bundesminister für Post und Telekommunikation hat mich gebeten, diese Fragen in einem Rechtsgutachten zu klären*.

Würzburg, im März 1990

Karl-Georg Loritz

* Die Drucklegung erfolgte vor dem Abschluß des Tarifvertrages über die Regelung der Pausenzeiten, so daß die Arbeit nicht speziell auf diesen Tarifvertrag eingehen konnte

Inhaltsverzeichnis

1. Kapitel

Die Bemessungsvorgaben bei der Deutschen Bundespost — zugleich ein Überblick über die Rechtsprobleme einer tarifvertraglichen Regelung der Bemessungsvorgaben

	15
I. Das Erfordernis der Bemessungsvorgaben	15
II. Einzelheiten bei Bemessungsvorgaben	16
III. Die besondere Situation der öffentlichen Hand und insbesondere der Deutschen Bundespost	19
IV. Die Auswirkungen einer Regelung der Bemessungsvorgaben durch Tarifvertrag und Überblick über die rechtlichen Probleme	22
1. Forderungen der Deutschen Postgewerkschaft	22
2. Die tatsächlichen Auswirkungen der tariflichen Regelung von Bemessungsvorgaben	23
3. Überblick über die rechtlichen Probleme und den weiteren Gang der Darstellung	24
a) Überblick über die rechtlichen Probleme	24
b) Der weitere Gang der Darstellung	25

2. Kapitel

Allgemeine Überlegungen zu den Grenzen der Tarifmacht und zu ihrer speziellen Konkretisierung im Postverfassungsgesetz bzw. im Postverwaltungsgesetz

	26
I. Allgemeine Überlegungen zu den Grenzen der Tarifmacht	26
1. Der Meinungsstand zu den Grenzen der Tarifautonomie	27
2. Würdigung und eigener Ansatz	28
3. Die Grenzen der Tarifautonomie und das Koalitionsgrundrecht des Art. 9 Abs. 3 GG	30
II. Die speziellen Regelungen des § 53 Abs. 1 PostVerfG und des § 26 PostVwG	32

3. Kapitel

**Die rechtliche Qualifizierung
der tarifvertraglichen Bemessungsvorgaben und
die personellen Grenzen der Tarifmacht**

	34
I. Allgemeines	34
II. Die Rechtsnatur tarifvertraglicher Bemessungsvorgaben — normative Regelungen (i. S. d. § 4 Abs. 1 S. 1 TVG) oder Regelungen über betriebliche Fragen (i. S. d. §§ 3 Abs. 2, 4 Abs. 1 S. 2 TVG)?	35
1. Bemessungsvorgaben als Betriebsnormen	37
2. Tarifvertragliche Bemessungsvorgaben als sonstige normative oder schuldrechtliche Regelungen?	39
III. Die Diskussion um die personellen Grenzen der Tarifautonomie bei Betriebsnormen	41
1. Die bisherige Lösung des Spannungsverhältnisses zwischen Tarifautonomie und Freiheit der Außenseiter	42
a) Die Problematik im Rahmen einer gewandelten Funktion der Tarifautonomie	42
b) Die Literaturansichten zur Legitimation der Tarifparteien für die Schaffung von Betriebsnormen auch für Außenseiter	44
aa) Die vor Erlaß des Tarifvertragsgesetzes von 1949 vertretenen Ansichten	44
bb) Die zum Tarifvertragsgesetz von 1949 vertretenen Meinungen, namentlich die Ansicht Richardis	45
cc) Die Ansicht Zöllners	48
dd) Die Ansicht Reuters	49
ee) Die Ansicht Kollers	51
ff) Die Ansicht Biedenkopfs	52
2. Würdigung der bestehenden Ansichten und weiterführender Ansatz	52
IV. Schranken der Repräsentation der Außenseiter durch die Gewerkschaften im Wege betrieblicher Normen	55
1. Erwägungen für eine Rechtfertigung gewerkschaftlicher Repräsentation der Außenseiter	55
a) Historische Aspekte und systematische Überlegungen	55
b) Gesamtrepräsentationsfunktion der Gewerkschaften?	56
c) Die Ordnungsfunktion des Tarifvertrages	58
d) Begründung der Wirkung auf Außenseiter mit einer Annexkompetenz der Gewerkschaften	59
2. Zwischenergebnis	60
V. Die personellen Grenzen der Tarifautonomie bei unvermeidbarer Mitgestaltung der Rechtsverhältnisse der Beamten	61

4. Kapitel

Die sachlichen Grenzen der tariflichen Regelungsbefugnis	64
I. Tarifaufonomie und unternehmerische Planung zum Zwecke der Arbeitsplatzeinrichtung und -gestaltung	65
1. Bemessungsvorgaben als Teil interner Planung	65
2. Die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen als Ausgangspunkt tariflicher Regelungsbefugnisse	67
a) Die funktionelle Bestimmung der Grenzen durch die Literatur	67
b) Würdigung der Literaturmeinungen	72
c) Bemessungsvorgaben und Unternehmensautonomie	73
d) Die Erörterung und Würdigung der Urteile des Arbeitsgerichts Frankfurt und des Landesarbeitsgerichts Frankfurt	75
II. Der Gesichtspunkt der Unternehmensautonomie im Bereich der Deutschen Bundespost	78
III. Zwischenergebnis	79
IV. Die Geltung der Bemessungsvorgaben zugleich für Beamte	80

5. Kapitel

Tarifaufonomie und staatliche Organisationsgewalt unter Berücksichtigung der Beamtenverhältnisse	82
I. Die bisherige Diskussion um die Besonderheiten der Tarifaufonomie im öffentlichen Dienst	82
II. Die Organisationsgewalt der Exekutive — allgemeine Grundsätze	85
1. Die verfassungsrechtlichen Vorgaben für die Personalstruktur der Deutschen Bundespost	87
2. Die für die vorliegende Problematik wichtigen Aspekte der hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtenrechts und ihre Regelung durch das einfache Gesetzesrecht	91
III. Zwischenergebnis	93
IV. Die Kontrolle der Wirtschaftsführung durch den Bundesrechnungshof	94
1. Allgemeine Aufgabenbeschreibung des Bundesrechnungshofes	94
2. Die Überprüfung der Deutschen Bundespost und ihrer Unternehmen durch den Bundesrechnungshof	96
3. Folgerungen für die Grenzen tariflicher Regelungsmöglichkeiten	97

6. Kapitel

Einzelne Rechtsnormen und -prinzipien als Schranken der Tarifautonomie	99
I. Die Mitsprache der Bediensteten im Rahmen der Personalvertretung und die Mitbestimmung der Vertreter des Personals in den Aufsichtsräten der Unternehmen der Deutschen Bundespost	100
1. Die Mitbestimmung des Personals bei den Unternehmen der Deutschen Bundespost	100
2. Die Problematik im Bereich der Privatwirtschaft	101
3. Die Mitbestimmung bei der Deutschen Bundespost	103
a) Die Mitbestimmung auf der Ebene der Postunternehmen	104
b) Die Mitbestimmung in Form der Personalvertretung	106
4. Zwischenergebnis	108
II. Tragende Grundsätze des Arbeitsrechts	108
III. Die Beschränkung der Tarifautonomie durch gesamtgesellschaftliche und gesamtwirtschaftliche Zielsetzungen	111
1. Die bisherigen Ansätze	111
2. Konsequenzen für tarifvertragliche Bemessungsvorgaben bei den Unternehmen der Deutschen Bundespost	114
IV. Die Gemeinwohlbindung der Tarifparteien bei besonderer Berücksichtigung der Arbeitsverhältnisse des öffentlichen Dienstes	116
V. Die Unzumutbarkeit als tarifliche Schranke	119

7. Kapitel

Bemessungsvorgaben als schuldrechtliche Regelungen?	123
I. Der schuldrechtliche Teil des Tarifvertrages — Allgemeine Bemerkungen	123
II. Die bei Betriebsnormen geltenden Unzulässigkeitsgründe als Maßstäbe für schuldrechtliche Regelungen	125
1. Die personellen Grenzen der Tarifmacht	126
2. Die sachlichen Grenzen der Tarifmacht	126
3. Die dem öffentlichen Recht, namentlich dem Verfassungsrecht entspringenden Schranken der Tarifautonomie	127
4. Die sonstigen Schranken der Tarifautonomie.....	127
5. Zusammenfassung	128

8. Kapitel

Ergebnisse	129
-------------------	-----

Literaturverzeichnis	134
-----------------------------	-----

Abkürzungsverzeichnis

a. A.	= anderer Ansicht
a. a. O.	= am angegebenen Ort
Abs.	= Absatz
ÄndG	= Änderungsgesetz
AöR	= Archiv des öffentlichen Rechts
AP	= Arbeitsrechtliche Praxis
AR-Blattei	= Arbeitsrecht-Blattei
ArbRGeg.	= Das Arbeitsrecht der Gegenwart
Art.	= Artikel
Aufl.	= Auflage
AuR	= Arbeit und Recht
AZO	= Arbeitszeitordnung
BAG	= Bundesarbeitsgericht
BAG GS	= Bundesarbeitsgericht - Großer Senat
BAT	= Bundes-Angestellentarifvertrag
BB	= Der Betriebs-Berater
BBG	= Bundesbeamtengesetz
Bd.	= Band
BGB	= Bürgerliches Gesetzbuch
BGBI.	= Bundesgesetzblatt
BGHZ	= Entscheidungen des Bundesgerichtshofs in Zivilsachen
BHO	= Bundeshaushaltsordnung
BLV	= Bundeslaufbahnverordnung
BPersVG	= Bundespersonalvertretungsgesetz
BR-Drs.	= Drucksachen des Bundesrats
BremPersVG	= Bremisches Personalvertretungsgesetz
BRRG	= Rahmengesetz zur Vereinheitlichung des Beamtenrechts
BVerfGE	= Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts
BVerwG	= Bundesverwaltungsgericht
bzw.	= beziehungsweise
DA BemÄ	= Dienstanweisung für die Bemessung der Ämter des Post- und Fernmeldewesens
DB	= Der Betrieb
dens.	= denselben
ders.	= derselbe
d. h.	= das heißt
Diss. jur.	= juristische Dissertation
DJT	= Deutscher Juristentag

DÖD	= Der öffentliche Dienst
DÖV	= Die Öffentliche Verwaltung
DVBl.	= Deutsches Verwaltungsblatt
DVP	= Deutsche Verwaltungspraxis
f.	= folgende
FAG	= Fernmeldeanlagenengesetz
ff.	= fortfolgende
Fn.	= Fußnote
gem.	= gemäß
GG	= Grundgesetz
Gr.	= Gründe
GWB	= Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen
Hrsg.	= Herausgeber
insbes.	= insbesondere, insbesondere
i. S. d.	= im Sinne des, im Sinne der
JA	= Juristische Arbeitsblätter
JurA	= Juristische Analysen
JurJb	= Juristisches Jahrbuch
JuS	= Juristische Schulung
JZ	= Juristenzeitung
KSchG	= Kündigungsschutzgesetz
LAG	= Landesarbeitsgericht
LS	= Leitsatz
MitbestG	= Mitbestimmungsgesetz
m. w. N.	= mit weiteren Nachweisen
NJW	= Neue Juristische Wochenschrift
NZA	= Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht
OVG	= Oberverwaltungsgericht
PersV	= Die Personalvertretung
PostG	= Gesetz über das Postwesen
PostVerfG	= Postverfassungsgesetz
PostVwG	= Postverwaltungsgesetz
RdA	= Recht der Arbeit
RGBL.	= Reichsgesetzblatt
RiA	= Das Recht im Amt
Rn.	= Randnummer
S.	= Seite
s.	= siehe
sog.	= sogenannt
StuR	= Staat und Recht
StWG	= Gesetz zur Förderung der Stabilität und des Wachstums der Wirtschaft
TVG	= Tarifvertragsgesetz
u. a.	= unter anderem, und andere
usw.	= und so weiter

u. U.	= unter Umständen
VerfGH	= Verfassungsgerichtshof
VGH	= Verwaltungsgerichtshof
vgl.	= vergleiche
VL-Info	= Informationsbroschüre des Hauptvorstandes der Deutschen Postgewerkschaft
VVDStRL	= Veröffentlichungen der Vereinigung der Deutschen Staatsrechtslehrer
WuW	= Wirtschaft und Wettbewerb
ZAS	= Zeitschrift für Arbeitsrecht und Sozialrecht
z. B.	= zum Beispiel
ZBR	= Zeitschrift für Beamtenrecht
ZfA	= Zeitschrift für Arbeitsrecht
Ziff.	= Ziffer
zit.	= zitiert
z. T.	= zum Teil

1. Kapitel

Die Bemessungsvorgaben bei der Deutschen Bundespost — zugleich ein Überblick über die Rechtsprobleme einer tarifvertraglichen Regelung der Bemessungsvorgaben

I. Das Erfordernis der Bemessungsvorgaben

Überall wo Menschen in abhängiger Stellung beschäftigt werden, muß vom Arbeitgeber die zu leistende Tätigkeit festgelegt werden. Ehe aber die Vereinbarung der Arbeitsleistung mit den einzelnen Beschäftigten in deren Arbeitsverträgen erfolgen kann, bedarf es einer auf den Organisationsstrukturen aufbauenden Planung. Der Arbeitgeber muß ermitteln, welche Tätigkeiten in welchem Umfang anfallen und wieviele Arbeitnehmer zu deren Verrichtung benötigt werden. Von besonderer Bedeutung ist die Planung auch im öffentlichen Dienst und somit auch bei den Unternehmen der Deutschen Bundespost. Dort ist nämlich die Beschäftigung von Beamten ebenso wie die von Arbeitnehmern nur möglich, wenn im Wirtschaftsplan eine entsprechende Zahl von Kräften etatisiert ist. Um festlegen zu können, wieviele Dienstkräfte beschäftigt werden müssen und unter Berücksichtigung der Haushaltslage beschäftigt werden können, bedarf jeder öffentliche Dienstherr eines Konzepts, mit dessen Hilfe er den Personalbedarf ermitteln kann.

Ein grundlegender Unterschied zwischen der Personalwirtschaft im öffentlichen Dienst und derjenigen in der Privatwirtschaft besteht darin, daß im öffentlichen Dienst aufgrund der Verfassung, aber auch nach Maßgabe einfachrechtlicher Gesetze zwingende Vorgaben bestehen. Ohne daß an dieser Stelle im einzelnen hierauf eingegangen wird — die Problematik wird noch umfassend angesprochen¹ —, sei nur darauf hingewiesen, daß die Verfassung dem Bund die Erfüllung bestimmter Aufgaben, wie z. B. den Straßenbau, die innere Verwaltung, die Versorgung des Landes mit den Dienstleistungen der Post und Bahn, vorschreibt. Der Personalbedarf und die Organisationsstrukturen (Aufbau- und Ablauforganisation) müssen sich deshalb in vielen Bereichen nach dem Umfang dieser Aufgaben richten.

Ferner sind die öffentlichrechtlichen Körperschaften, soweit sie sich zur Erfüllung ihrer Aufgaben der Beamten bedienen, in der Gestaltung von deren Rechts-

¹ Unten 5. Kapitel II.

verhältnissen nicht frei. Art. 33 Abs. 5 GG schreibt vor, daß das Recht des öffentlichen Dienstes „unter Berücksichtigung der hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums zu regeln ist“. Der Bundesgesetzgeber hat diesem Verfassungsgebot insbesondere durch den Erlaß des Beamtenrechtsrahmengesetzes und für die Bundesbeamten durch das Bundesbeamtengesetz Rechnung getragen. Diese beiden Gesetze regeln unter Beachtung der hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums die Ämter im statusrechtlichen und im abstrakt-funktionellen Sinn. Ein Dienstherr ist von Gesetzes und Verfassungs wegen verpflichtet, bei seiner Aufgabenerfüllung all diese Grundsätze zu beachten. Auch müssen den Ämtern im konkret-funktionellen Sinn, also den einzelnen Dienstposten, die jeweils zu bewältigenden Aufgaben in geordneter Weise unter Beachtung der realen Gegebenheiten zugeordnet werden. Die jedem öffentlichen Dienstherrn obliegende Pflicht, den Grundsatz der sparsamen Haushaltsführung zu beachten, gebietet ihm, die Zahl der erforderlichen Dienstkräfte und die hierfür auszuweisenden Planstellen — im Bereich der Deutschen Bundespost und ihrer Unternehmen als Personalposten bezeichnet — sorgfältig und zuverlässig zu ermitteln.

Die Deutsche Bundespost bezeichnet dies als Personalbemessung. Sie versteht darunter das Verfahren, die Zahl der Arbeitsposten zu ermitteln und festzulegen, die erforderlich ist, um bestimmte Aufgaben unter Beachtung der dienstlichen bzw. betrieblichen Erfordernisse und der gerechten und gleichmäßigen Belastung der Arbeitskräfte zu erfüllen². Die Personalbemessung, in der freien Wirtschaft z.T. auch als Personalbedarfsermittlung, Personalbedarfsberechnung, Personalbedarfsfeststellung bezeichnet — wobei allerdings diese inhaltlich nur einen Teil des Begriffs „Personalbemessung“ umfassen —, ist eine unabdingbare Voraussetzung für eine wirtschaftliche Unternehmensführung, weil nur so einerseits die Beschäftigung nicht benötigter oder zumindest nicht vollausgelasteter Bediensteter vermieden, andererseits aber auch der Gefahr des Personalmangels vorgebeugt werden kann.

Das derzeit bei der Deutschen Bundespost praktizierte Personalbemessungssystem gilt seit dem 31. 3. 1971³. Es ist in der „Dienstanweisung für die Personalbemessung bei den Ämtern der Deutschen Bundespost (DA BemÄ)“ festgehalten.

II. Einzelheiten bei Bemessungsvorgaben

Der rechnerische Maßstab für den Personalbedarf ist die Personaleinheit, die wieder in die Arbeitseinheit und die Vertreterereinheit unterteilt wird. Die Arbeitseinheit ist die Recheneinheit für die Gesamtarbeitszeit, welche der Wochenarbeitszeit einer vollbeschäftigten Arbeitskraft entspricht. Die Vertreterereinheit ist

² *Dohmen*, Jahrbuch des Postwesens, 1972, S. 174.

³ Zu den bis dahin geltenden Systemen, die seit 1896 praktiziert wurden, *Dohmen*, Jahrbuch des Postwesens, 1972, S. 175 ff.

die Recheneinheit für die Ausfallzeiten, für die eine Arbeitskraft nötig ist. In organisatorischer Hinsicht wird der Personalbedarf in Personalposten ausgedrückt. Das sind Arbeitsposten, also Soll-Stellen für den Einsatz einer Arbeitskraft⁴, und Vertreterposten⁵. Um nun die Zahl der Arbeitsposten in den einzelnen Dienststellen ermitteln zu können, werden die von den Ämtern zu erledigenden Aufgaben in Bemessungsbereiche eingeteilt. Solche sind z. B. der Briefeingang, die Paketzustellung, die Annahme von Telegrammen usw. Um sodann den Zeitbedarf zu berechnen, müssen die Aufgaben festgelegt werden, auf die sich die Bemessungswerte beziehen. So kann z. B. festgelegt werden, daß 1 000 Kurzbriefe in einer bestimmten Zeit abzufertigen sind (man spricht hier von einer Verkehrseinheit) oder daß etwa ein Münzfernsprecher zu betreuen ist (man spricht hier von einer Bestandseinheit).

Die Bemessungswerte geben den Zeitbedarf für die Bearbeitung einer bestimmten Arbeitsmenge wieder. Der wöchentliche Zeitbedarf wird berechnet, indem der Bemessungswert mit der Bezugseinheit multipliziert wird. Der für die Erledigung einer bestimmten Aufgabe erforderliche Zeitbedarf wird je Woche angegeben. Es wird z. B. festgestellt, daß in einer Woche, die 40 bzw. 38,5 Arbeitsstunden hat, eine bestimmte Zahl von Kurzbriefsendungen zu verteilen ist oder daß in den 40 bzw. 38,5 Arbeitsstunden einer Woche eine bestimmte Zahl von Münzfernsprechern betreut werden muß.

Im Bemessungswert sind aber auch z. B. die zur Erledigung der Aufgaben üblicherweise anfallenden Wegeleistungen enthalten, ebenso wie Tätigkeiten, die nur unregelmäßig auftreten, wie etwa Dienstgespräche mit dem Vorgesetzten oder das Bedienen eines Fernsprechers, um Telefongespräche zu führen. Man spricht hier von *sachlichen Verteilzeiten*. In den Bemessungswert mit eingerechnet werden weiterhin die sog. *persönlichen Verteilzeiten*. Das sind Zeiten, die den Arbeitskräften für persönliche Bedürfnisse, wie etwa das Händewaschen, zugestanden werden. Auch die Erholungszeiten sind mit eingerechnet, nicht aber die Pausen. Denn eine Pause ist eine von vornherein festgelegte Zeit der Arbeitsunterbrechung von mindestens 15-minütiger Dauer innerhalb einer Dienstschrift. In dieser Zeit ist die Dienstkraft von der Pflicht zur Arbeitsleistung und Bereithaltung zur Arbeit befreit⁶. Eine Pause sagt nichts darüber aus, wieviel Personal für die Erledigung einer bestimmten Arbeitsmenge benötigt wird und hat deshalb mit der Personalbemessung als solcher und mit dem Bemessungswert nichts zu tun. Sie betrifft nur die mögliche Verweildauer am Arbeitsplatz, nicht aber die Arbeitsleistung in einer bestimmten Arbeitszeit.

⁴ Zu weiteren Unterteilungen des Arbeitspostens *Dohmen*, Jahrbuch des Postwesens, 1972, S. 192. Es gibt Dienstposten, Aushilfsposten, Teildienstposten, Teilaushilfsposten, Tagesdienstposten, Tagesaushilfsposten, Teiltagesdienstposten und Teiltagesaushilfsposten.

⁵ Diese werden in Dauervertreterposten, andere Vertreterposten und Teilvertreterposten unterteilt, vgl. *Dohmen*, Jahrbuch des Postwesens, 1972, S. 192.

⁶ Vgl. *Dohmen*, Jahrbuch des Postwesens, 1972, S. 195.