

Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes
Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund
Band: 64 (1972)
Heft: 9

Rubrik: Gesetz und Recht

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 16.04.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Gesetz und Recht

Rechtsfragen und Gerichtsurteile

Verantwortlich: Prof. Dr. Edwin Schweingruber

Rechtliche und arbeitsrechtliche Aspekte des Streiks¹

I. Begriffliches, zugleich Andeutung unserer Betrachtungsweise.

Wir befassen uns mit dem Streik im Arbeitsleben und somit mit den arbeitsrechtlichen Aspekten, wohl wissend, dass Erscheinungsformen in der heutigen Gesellschaft ebenfalls als Streiks bezeichnet werden und äusserlich dem arbeitsrechtlichen Streik mehr oder weniger ähneln, insbesondere insofern sie als kollektive Niederlegung von «Arbeit» sichtbar werden. Gleichwohl bemüht sich der Jurist, sie vom arbeitsrechtlichen Streik abzugrenzen und sie allenfalls besonderen rechtlichen Gesichtspunkten zu unterstellen.

Beispiele: «Streik» von Schülern, Studenten, Dozenten, Einstellung von Dienstleistungen, aber nicht zur Wahrung eigener Interessen, die das «Arbeitsverhältnis» betreffen.

Was in der Folge hier erörtert wird, soll bezogen sein auf den arbeitsrechtlichen Streik. Unsere Definition deckt sich weitgehend mit derjenigen in der Ihnen vorliegenden Arbeitsunterlage des Aargauischen Arbeitgeberverbandes vom Mai 1972, wo auch neuzeitliche Formen der Arbeitsverweigerung erwähnt werden. Unter Streik versteht man die *«gemeinsame Arbeitsniederlegung seitens einer Mehrzahl von Arbeitnehmern zur Erreichung eines bestimmten, arbeitsrechtlich relevanten Zwecks.»* Es handelt sich um Kampf, Schädigung des Partners (Gegners) im Arbeitsverhältnis. Der Streik ist eine von drei klassischen Kampfformen:

- Streik;
- Aussperrung (Lock-out);
- arbeitsrechtlicher Boykott (Verruf des Gegners, Sperre des Arbeitsplatzes, unter einbezug der Kunden und einer weiteren Öffentlichkeit).

¹ Der Autor, Prof. Dr. Edwin Schweingruber, hielt dieses Referat am 8. Juni 1972 anlässlich einer Veranstaltung für Personalchefs und Personalbeauftragte im Tagungszentrum Reformierte Heimstätte auf dem Rügel. Das Thema dieser Tagung lautete: Das Problem des Streiks.

Eine geschichtliche Betrachtung ergibt eine verblüffende Paralleli-
tät zwischen der Entwicklung der Gewerkschaften als zuerst verbo-
tenen, wirtschaftsfeindlichen und verfassungswidrigen «Verschwörun-
gen» zu später tolerierten, noch später rechtlich anerkannten und
teilweise durch Verfassungen und Menschenrechtserklärungen ge-
währleisteten Koalitionen. Die Streiks erfuhren die gleiche Behand-
lung als zunächst verbotene, später tolerierte, noch später (teil-
weise) im Sinne von sozialen Grundrechten gewährleistete Aktio-
nen. Dies mit gewissen noch zu behandelnden Vorbehalten. Die
Koalitionen, die Koalitionsfreiheit, die Arbeitskämpfe sind ge-
schichtlich gesehen Früchte der prinzipiell freien Marktwirtschaft
(Mayer-Maly), jedenfalls mehr, als Ausdruck eines Menschenrechts
– es sei denn als erlaubte Selbsthilfe einer ursprünglich in ihrer
Existenz notleidenden und in der Vereinzelung ohnmächtigen
Industriearbeiterschaft. Die Arbeitskämpfer beriefen sich auf den
Wirtschaftskampf des Liberalismus, nahmen deren Theoretiker
«beim Wort» und konnten insoweit durch jene nicht widerlegt wer-
den. Der geschichtliche Werdegang trägt zum Verständnis bei, doch
entbindet er nicht, je und je zur Rechtmässigkeit Stellung zu
nehmen.

II. Ein Randgebiet der Rechtsordnung

Das «Streikrecht» ist ein seltenes Beispiel eines Problemkreises, das
in der Gesetzgebung (Legislative), Verwaltung und Polizei (Exeku-
tive) und in der Justiz mit äusserster Behutsamkeit angegangen
worden ist, und dies seit 130 Jahren bis zum heutigen Tag in der
sogenannten freien Welt. Das trifft zu auf den anglikanischen
Rechtskreis mit einer an sich zurückhaltenden Gesetzgebung gegen-
über dem common law mit seiner naturrechtlichen Grundauffas-
sung, wie auf den europäischen Rechtskreis mit grösserer Gesetzes-
freudigkeit und der Neigung, mit sozialen Problemen bis in die Ver-
fassung vorzustossen und von dort her die Gesetzgebung wieder zu
rechtfertigen. Die erstaunliche Behutsamkeit ist auch der Schweiz
eigen. Wir können den Begriff «Streikrecht» (*droit de grève*) nur
verwenden als Sammelbegriff für die vielen rechtlichen Gesichts-
punkte, die sich mit Bezug auf Zulässigkeit, Unzulässigkeit und
praktische Behandlung des Streiks (und der andern Arbeitskampf-
formen) in der Zivilgesetzgebung, im Strafrecht, in der Verwaltung,
bei der Polizei, bei den Sozialversicherungen, in der Fürsorge stel-
len.

Was die Justiz, insbesondere die Ziviljustiz betrifft, mag hier die
eindrucksvolle Feststellung genügen, dass von unserem obersten Ge-
richt und unseren oberen Gerichten in den vergangenen hundert
Jahren kein einziges Mal eine Streikorganisation für die Durchfüh-
rung eines arbeitsrechtlichen Streiks haftbar gemacht, also «aus un-

erlaubter Handlung» schadenersatzpflichtig erklärt worden ist. Und dies durch die Jahrzehnte eines verbitterten Zusammenpralls der Arbeitnehmergruppen mit den Arbeitgebern, durch die Krisenzeiten und die heutigen Zeiten hindurch.

III. Die rechtlichen Gesichtspunkte im Einzelnen

Im Zusammenhang mit den rechtlichen Aspekten des Streiks sollen neun Punkte herausgegriffen und nacheinander behandelt werden:

Verfassungsmässigkeit;
Nichtanwendbarkeit von Artikel 41 des Obligationenrechts;
Ausschreitungen bei Streiks;
gesamtarbeitsvertragliche Friedenspflicht;
Streik und Einzelvertrag;
Polizei;
Stellenvermittlung, Arbeitslosenversicherung, Fürsorge;
öffentliche Dienste;
Schlichtung von Arbeitskonflikten.

1. *Verfassung*

Die Bundesverfassung (1874) enthält kein Streikrecht als ein garantiertes individuelles oder kollektives Grundrecht, aber auch kein Streikverbot. Es gibt auch keine (eidgenössischen, kantonalen) Streikgesetze. Soweit es sie gegeben hat, sind sie samt und sonders als «Ausnahmegesetze» bekämpft und beseitigt worden; ausgenommen beim Beamtenrecht, siehe Ziffer 8.

Das Ausland verfügt zum Teil über ein verfassungsmässiges «Streikrecht im Rahmen der Gesetzgebung» (Frankreich, Italien, die BRD indirekt in Auslegung anderer Verfassungsnormen des Grundgesetzes; vgl. Entscheide des Bundesarbeitsgerichtes vom 28.1.55/21.4.71/26.10.71, daneben ausdrückliche Streikanerkennungen in einzelnen Verfassungen der «Länder»).

2. In der Privatwirtschaft gilt der Streik als eine zulässige Form der wirtschaftlichen Auseinandersetzungen (Wirtschaftskämpfe), insbesondere als eine Form des wirtschaftlichen Boykotts: Ablehnung Dienste zu leisten bzw. entgegenzunehmen (Aussperrung) mit wirtschaftspolitischer (arbeitsrechtlich relevanter) Zielsetzung. In der hundertjährigen Boykottrechtsprechung des Bundesgerichtes ungeachtet einer leichten Schwenkung vor 20 Jahren (BGE 82 II 292, 86 II 365, Prof. Merz SJZ 1956 Heft 21) ist der Streik an sich nie als «widerrechtlich» und somit nicht als unerlaubte Handlung im Sinne von OR 41 bezeichnet worden. Eine Antistreikgesetzgebung oder Antistreikrechtssprechung kommt, politisch betrachtet, nicht in Frage.

Das Gesagte gilt für die Teilnahme des einzelnen Arbeitnehmers an einem Streik, wie für die Organisierung und Leitung eines solchen (Anstiftung, Begünstigung).

Vorbehalten bleibt meines Erachtens ein Streik oder Boykott in der Absicht, nichtorganisierte Kollegen zum Eintritt in einen Berufsverband zu zwingen. Das ist unzulässiger Organisationszwang (neues OR 356a Absatz 1). Das eidg. Kartellgesetz 1962 findet im Gebiete der Arbeitsverhältnisse nicht Anwendung (Art. 1).

3. Bei Anwendung unerlaubter Mittel in Verbindung mit einem Streik, also bei Ausschreitungen besteht zivilrechtliche und strafrechtliche Verantwortlichkeit der Schuldigen für die einzelnen begangenen unerlaubten Handlungen; zivilrechtlich Schadenersatz (OR 41, 50) und strafrechtlich Bestrafung für die strafbaren Tatbestände. Es mag zutreffen, dass die ganze Streikaktion dann eine unerlaubte Handlung bedeutet, wenn illegale Mittel zum vornherein geplant und gemeinsam eingesetzt werden. Für die Strafbarkeit von Ausschreitungen ist es in der Schweiz typisch, dass «Ausnahmegesetze» fehlen. Das allgemeine Strafrecht (StGB seit 1942 und kant. Polizeirecht) muss genügen: Sachbeschädigung, Hausfriedensbruch, Körperverletzung, Störung des öffentlichen Verkehrs usw.

4. Streik und GAV-Friedenspflicht

Kampfhandlungen in Missachtung einer vereinbarten Friedenspflicht (Friedenspflichtklausel im GAV) oder sinngemäss bestehenden Friedenspflicht (357a Absatz 2 neues OR) sind vertragswidrig und machen den fehlbaren Vertragspartner schadenersatzpflichtig (OR 97, Konventionalstrafe, Inanspruchnahme einer Kautions).

In der GAV-Friedenspflicht liegt eine der wirksamsten Garantien für den Arbeitsfrieden, wenn auch auf die Laufzeit des GAV beschränkt und mit zwei praktisch bedeutsamen Schwierigkeiten: Wann beginnt die vertragswidrige «Kampfhandlung» (Streikparole, Abstimmung, Datum des Streikbeginnes)? Kann eine Organisation als Vertragspartei verantwortlich gemacht werden für einen «wilden Streik» (durchgeführt gegen den Willen und gegen die Anordnungen der Organisation)?

5. Streik und Einzelarbeitsvertrag

Die bezüglichlichen rechtlichen Probleme sind interessant. Sie dürfen unseres Erachtens nicht überbewertet werden. Vorweg wird behauptet, dass, wenn bei einem Streik oder einer Aussperrung die Kündigungsfristen eingehalten würden, alles in Ordnung sein würde. In der Praxis wird aber eben nicht gekündigt, um die Wirkung der Massnahme zu verstärken. Dann wird oft konstruiert (Frankreich,

Deutschland), beim Streik bestehe auf seiten der Arbeitnehmer nicht die Absicht, den Arbeitsvertrag völlig aufzuheben, im Gegenteil bestehe die Absicht, ihn nach Beendigung der Aktion weiterzuführen. Die Juristen konstruieren eine «Suspension» des Arbeitsverhältnisses, wobei der Partner allerdings das Recht zur fristlosen völligen Auflösung habe. Mit der herrschenden Auffassung in der Schweiz nehme ich an, der Streikende verletze bewusst seine persönliche arbeitsvertragliche Pflicht, wenn er die Arbeit verweigert. Also ist er zivilrechtlich verantwortlich, d. h. schadenersatzpflichtig und riskiert fristlose Entlassung. Er nimmt aber erfahrungsgemäss diese Nachteile neben dem Lohnausfall in Kauf um des (für ihn wichtigeren) Streikzieles willen. Also ist die Verletzung einer Vertragspflicht zu bejahen, auch wenn im übrigen die Streikaktion objektiv nicht widerrechtlich ist. Das trifft man auch etwa bei der Durchführung eines wirtschaftlichen Boykottes auf dem Gütermarkt an (Lieferungssperre, Abbruch von vertraglichen Geschäftsbeziehungen).

In Ländern, wo «Recht auf den Streik» in die Verfassungen gehoben worden ist, geraten die Juristen in ein schwer lösbares Dilemma. Wie kann jemand für die Ausübung eines verfassungsmässigen Grundrechtes, für den Dienstvertragsbruch, verantwortlich gemacht werden, da doch der Streik nicht ohne diesen durchgeführt werden kann? Ist der Streikende nicht in der Ausübung seines verfassungsmässigen Rechtes hinreichend «entschuldigt»?

Wie eingangs angedeutet, dürfen diese Konstruktionen nicht überbewertet werden. Praktisch gesehen kommt es kaum je zu einer Einzelklage des Arbeitgebers gegen seinen Arbeitnehmer; denn bei der Beendigung des Streiks wird die Rechtslage durch Vereinbarung geklärt (Wiedereinstellungsklausel, Entlassung, Verzicht auf Repressalien).

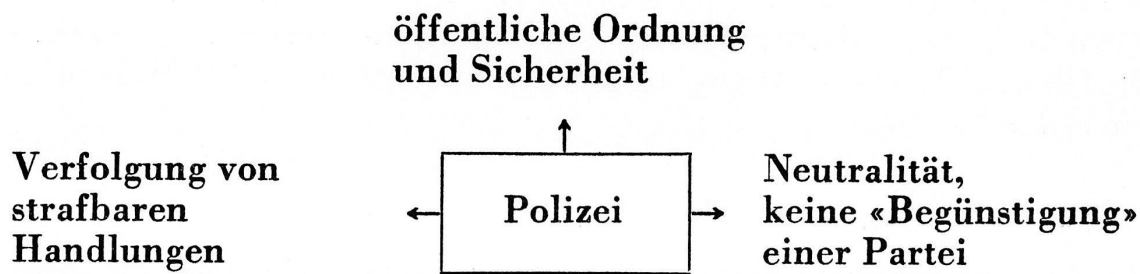
Folgeschwerer mag in der Zukunft die Frage der Ansprüche auf die Leistungen von Fürsorgeeinrichtungen, Pensionskassen oder auf eine Abgangsentschädigung sein.

6. Polizei

Die Polizei hat bei ihrer Stellungnahme zu einer Streiksituation zwei weitere Aufgaben zu erfüllen. Sie ist die Hüterin der öffentlichen Sicherheit und Ordnung (Publikum, Verkehr) und hat strafbare Handlungen, die sich gegen geschützte Rechtsgüter richten, zu verfolgen und zu verhindern (Leib und Leben, Eigentum, persönliche Freiheit). Das allgemeine Straf- und Polizeirecht genügt, muss aber auch angewendet werden. Die altenglische Gerichtspraxis, wonach das «peaceful picketing», d. h. die Inanspruchnahme öffentlichen Bodens zum gewaltlosen Streikpostenstehen bis an das Fabriktor, die Beeinflussung von Arbeitskollegen mit Wort und

Schrift, der Öffentlichkeit mit Flugblättern und Sandwichmännern erlaubt ist, dürfte auch bei uns gelten. Der dritte Gesichtspunkt dürfte in Zweifelsfällen vielleicht den Ausschlag geben, dass sich eine an sich zulässige (legale) arbeitspolitische Auseinandersetzung abspielt, der gegenüber die Polizei nicht Partei zu nehmen hat, sondern Neutralität übt. Entsprechend taktisches Verhalten ist angezeigt, etwa den allenfalls Arbeitswilligen (Streikbrechern) gegenüber.

Hier ein Schema, unter Verzicht auf viele Einzelfragen:



Einsatz von Militär ist bei Streikbewegungen in der Schweiz seit 54 Jahren (Generalstreik 1918) nicht mehr vorgekommen. Vgl. die BRV über den Ordnungsdienst vom 6.12.65 in Ablösung einer veralteten Vorschrift von 1936.

7. *Die Staatsmaxime der Neutralität* kann, ohne dass sie in der Gesetzgebung wörtlich ausgedrückt wird, auch in der Verwaltung und im Sozialversicherungssektor erkannt werden. Wir heben vier hübsche Beispiele hervor:

a) Die Arbeitslosenversicherung: Die Kassen dürfen die gesetzlichen Taggelder nicht entrichten während eines Streiks (Aussperrung) und in den nachfolgenden 12 (früher 30) Tagen (BG 1951 Art. 27).

b) Bei der Stellenvermittlung an streikende Arbeitnehmer sowie im umgekehrten Fall bei der Zuweisung von Arbeitnehmern an bestreikte Betriebe gilt eine merkwürdige «neutrale» Regelung (BG 1951 über die Arbeitsvermittlung Art. 21).

c) Ein Arbeitsloser darf «Streikbrecherarbeit» als «unzumutbar» ablehnen, ohne im Taggeldbezug gesperrt zu werden (Arbeitslosenversicherungsgesetz Art. 29f und Art. 9 IV der VVO).

d) Keine finanzielle Sonderhilfe (der Gemeindefürsorge) an ausgesperrte Arbeitnehmer. Die allgemeine Soziale Fürsorge muss genügen. Altes, aber interessantes Beispiel aus dem Jahr 1925 in BGE 51 I 137 (Streik und Aussperrung bei Escher-Wyss, Zürich).

8. Der Streik beim Personal im öffentlichen Dienst

Im Bund wie in den meisten Kantonen und Gemeinden steht das Personal unter einem formellen Streikverbot. Die eidgenössischen Beamten und Angestellten dürfen nicht streiken (Beamtengesetz 1927 Art. 23) und auch nicht einer Organisation angehören, die den Streik anwendet oder (in ihren Statuten) vorsähen (Beamtengesetz Art. 13, zu denken an den VPOD und den Föderativverband). Ähnlich im Personalrecht der Kantone und der Gemeinden. Es zeigt sich auch hier die Behutsamkeit des Gesetzgebers darin, dass bei Verletzung des Streikverbots nicht Strafen angedroht sind. Beim Beamtengesetz wurden sie diskutiert, aber aus referendumpolitischen Gründen fallen gelassen. Die Beteiligung an einem Streik gilt als Dienstpflichtverletzung und kann disziplinarische Massnahmen zur Folge haben.

9. Die Schlichtung von Arbeitskonflikten

Sie darf in unserem Schema nicht übersehen werden. Zu denken wäre an die Einigungsämter der Kantone, an die eidgenössische Einigungsstelle (über die Beilegung von kollektiven Arbeitsstreitigkeiten 1949), die über die Grenzen eines Kantons hinausreichen, und, last but not least, die auf den Kollektivverträgen beruhenden paritätischen Schlichtungsstellen und Schiedsgerichte.

IV. Wie können Streiks und Aussperrungen vermieden oder verhütet werden?

Ohne nähere Begründungen seien hier die Ergebnisse eines Seminars mit Studenten des Rechts und der Nationalökonomie knapp zusammengestellt – zugleich als Abschluss unseres Ueberblicks:

- 1. Wirtschaftlich:** Durch Bemühungen zur Herbeiführung und Aufrechterhaltung einer befriedigenden Wirtschaftslage unter Beseitigung von ökonomischen Notzuständen bei der Lohnarbeiterschaft.
- 2. Menschlich-psychologisch:** Durch gegenseitige Achtung, gegenseitiges Vertrauen in die intellektuellen und moralischen Fähigkeiten des Sozialpartners, dann aber auch durch Pflege von Verhandlungstechnik und Verhandlungsbereitschaft und praktische Erfahrungen der Sozialpartner auf der beruflichen und betrieblichen Ebene.
- 3. Vor allem durch eine GAV-Politik** mit vereinbarter Friedenspflicht, vereinbarter Konfliktserledigung sowie gemeinsamen Einrichtungen (Kommissionen, Kassen, Fonds), die die Tendenz haben, die Zusammenarbeit auch zeitlich zu stabilisieren. Die gemeinsame Lösung der Aussenseiterfrage gehört dazu.

4. Durch vertrauenswürdige *staatliche Schlichtungsstellen* (Einigungsämter der Kantone, eidgenössische Einigungsstelle), die aber aufgrund gesetzlicher Anordnung und bewährter Praxis den paritätischen Schlichtungsstellen die Priorität zu lassen haben.

5. Die «*Institutionalisierung*» des Streiks und der zugehörigen andern Arbeitskämpfe, d. h. ihre rechtliche Einordnung in die Verfassung, als eine Einrichtung zur Erfüllung von Ordnungsaufgaben im Gebiete der Arbeit ist im nicht totalitären Staat bis heute nicht gelungen (Gysin in einer Rezension zu Siebrecht, ZSR 1965), ungeachtet der Erwähnungen in einzelnen Verfassungen und in der Europa-Charta 1965; ebensowenig eine praktikable Grenzziehung zwischen legalen und illegalen Streiks (official/inofficial strikes). Gleichwohl gilt der arbeitsrechtliche Streik in Zusammenfassung der aufgezählten Gesichtspunkte und mit den entsprechenden Vorbehalten als eine zulässige und somit legale Form der Auseinandersetzung zwischen den Koalitionen der Arbeitnehmer und ihren Arbeitgebern: Insofern als erlaubte Selbsthilfe.

6. *Streikverbote* nützen erfahrungsgemäss nichts, wobei der Vorbehalt des Streiks beim öffentlichen Personal mit der bezüglichen Problematik bestehen bleibt.

Edwin Schweingruber

Anhang: Literaturangaben

Schwittau, Die Formen des wirtschaftlichen Kampfes (Streik, Boykott, Aussperrung), Berlin 1912 (klassisches Standardwerk).

Dünner, Josef, Die Gewerkschaften im Arbeitskampf, Ein Beitrag zur Typologie des Streiks, Basler Diss. 1946.

Vogt Werner, Die Widerrechtlichkeit im sozialen Wirtschaftskampf, Zürcher Diss. 1923.

Schweingruber Edwin, Die wirtschaftlich schwächere Vertragspartei insbesondere nach den allgemeinen Bestimmungen des OR, Berner Abhandlungen und Diss. 1930.

Schlatter Roland, Zum Begriff des Arbeitskonflikts, Diss. rer. pol., Bern 1950.

Prof. *Berenstein Alex*, Le droit de grève dans la législation suisse in: Zeitschrift Wirtschaft und Recht 1951.

Prof. *Tschudi Hanspeter*, Die Sicherung des Arbeitsfriedens durch das schweizerische Recht, Festgabe Prof. Ruck 1952.

Laissue Albert, La grève et ses effets sur le contrat de travail 1954 (en vente chez l'auteur).

Madjidi Mohamer, Le droit de grève, Etude de législations françaises et suisses, Genfer Diss. 1955.

Huber Herbert, Der Boykott im Arbeitskampf, Rechtsvergleich Deutschland/Schweiz, Basler Diss. 1963.

Richter, Staatsanwälte und Gewerkschaften, Streikrecht der Demokratie, 2. Auflage 1955, Deutscher Gewerkschaftsbund, Vorderhessen Westfalen.

Prof. *Sinay Hélène*, Strassburg, La grève, Dalloz, 1966.

Siebrecht Fritz, Das Recht im Arbeitskampf, 3. Auflage Köln 1964 (Schriftenreihe der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände) (Rezension dazu: Gysin, in ZSR 1965, 92).

Prof. *Ramm Thilo*, Giessen, Das Recht des Arbeitskampfes in der Rechtsprechung des Bundes-Arbeits-Gerichtes, Deutsche Juristenzeitung 1961

- Der Arbeitskampf und die Gesellschaftsordnung des Grundgesetzes, Gustav Fischer Stuttgart 1965 (Rezension dazu von Gottfried Winkler, in: Zeitschrift für Arbeitsrecht und Sozialrecht, Wien 1969, Heft 6).
- Begriff Arbeitskampf, Archiv für die zivilistische Praxis, Band 160, Heft 4/5, 336 1962.
- Kampfmassnahmen und Friedenspflicht im deutschen Recht, Gustav Fischer Stuttgart 1962.
- Der wilde Streik, in: Zeitschrift Arbeit und Recht 1964/XII 353.

Lohse Volker Heinrich, Streik und Staatsnotstand (unter Berücksichtigung der Rechtslage in der Schweiz) Duncker und Humblot, Berlin 1969.

Prof. *Ardau Giorgio*, Mailand, Div. Publikationen 1952 - 1957 über: Lo sciopero.

- Ob der Dienstvertrag ruht oder aufgehoben ist, 1952.
- Begrenzung im Streikrecht, gemäss Art. 51 Costituzione 1953.
- Ruhen die Arbeitsverträge während Streik? (Dienstjahre, Gratifikation) 1954.
- Der Streik, seine provisorische Regelung im Recht, 1952.
- Politischer Streik ist nicht Streik im Sinne von Art. 40 der Costituzione - illegittimità 1953.
- Bemerkungen über den Streik nach allgemeinem Recht, 1957.

Report Lord Donovan, Royal Commission on Trade Unions and employers' Associations 1965 - 1968, London, Amtliche Ausgabe (Kap. VII z. B. über: official strikes and unofficial strikes).

Prof. *Kahn-Freund Otto*, London, The shifting frontiers of the law, Law and custom in labour relations 1969.

- Collective bargaining and legislation, Festschrift für Prof. Max Rheinstein, ICB Mohr Tübingen (1969?).

Prof. *Wedderburn K. W.*, The Worker and the Law, Penguin Books, England, 1965/1968 (Kap. 8: The right to strike, 245 ff).

Brügel I. W., Politisch bewegter Britischer Gewerkschaftskongress, mit Abschnitt «Streikrecht», in Gewerkschaftlicher Rundschau, Heft 10/1969.

Heinimann Armin, (nicht publizierte Seminararbeit) Massnahmen der Gewerkschaften bei «Wilden Streiks», 1966.

Kägi Alexander, Koalitionsfreiheit und Streikfreiheit, Zürcher Diss., Schulthess Verlag 1969.

Däubler Wolfgang, Der Streik im öffentlichen Dienst, I. C. B. Mohr, Tübingen, 2. Auflage 1971.

Beiträge zum Recht des Wilden Streiks in Europa, in: Recht der Arbeit, November/Dezember 1970.

Aktuelle Fragen des Arbeitskampfrechts, in Recht der Arbeit 1971, Heft 11/12 (verschiedene Autoren).

Prof. *Mayer-Maly*, Salzburg, Oesterreichisches Arbeitsrecht, Verlag Springer 1970 (spez. S. 206).