



Sitzen statt stehen: Flint 1936/37

Gewerkschaft Underdog · Fassung 1.0 · 7. Oktober 2026

Im Winter 1936/37 besetzten Beschäftigte von General Motors in Flint 44 Tage lang zwei, später drei Werke. Sie streikten nicht vor dem Tor, sondern im Werk — und machten damit Streikbrecher nutzlos. Am Ende erkannte der größte Industriekonzern der Welt eine Gewerkschaft an, wenn auch nur für ihre Mitglieder und befristet. Zwei Jahre später erklärte der Oberste Gerichtshof das Mittel für nicht geschützt.

Der Streik ist ein einfacher Vorgang: Beschäftigte stellen die Arbeit ein und verlassen den Betrieb. Der zweite Teil dieses Satzes ist allerdings keine Notwendigkeit, sondern eine Gewohnheit. Aufgegeben wurde sie nicht zuerst in Flint — Sitzstreiks hatte es 1934 bei General Tire und 1936 bei Firestone und Goodyear in Akron gegeben, im Sommer 1936 flächendeckend in Frankreich. In Flint aber wurde sie in einem Maßstab aufgegeben, der den größten Industriekonzern der Welt zur Anerkennung zwang. Die Folgen reichten weit über einen Tarifkonflikt hinaus, denn mit dem Verbleib im Betrieb steht auch die Frage im Raum, wem der Betrieb eigentlich gehört.

Die Lage vor dem Streik

Die Fließbandarbeit der 1930er-Jahre

General Motors war Mitte der 1930er-Jahre der größte Industriekonzern der Welt. Die Arbeitsbedingungen waren geprägt von Taktverdichtung, willkürlicher Entlassungspraxis und saisonaler Beschäftigung: Wer im Sommer nicht gebraucht wurde, wurde entlassen und im Herbst vielleicht wieder eingestellt.

Ein wesentlicher Streitpunkt war die Geschwindigkeit des Bandes. Sie wurde einseitig festgelegt und konnte jederzeit erhöht werden. Ein Tarifvertrag hätte genau das verhandelbar gemacht — und das war der Grund, weshalb der Konzern keinen wollte.

Der rechtliche Rahmen: Der Wagner Act

1935 war der National Labor Relations Act, nach seinem Initiator meist Wagner Act genannt, in Kraft getreten. Er garantierte das Recht, sich zu organisieren und kollektiv zu verhandeln, und verpflichtete Arbeitgeber zur Verhandlung mit der von der Mehrheit gewählten Vertretung.

Die großen Konzerne hielten das Gesetz für verfassungswidrig und verhielten sich entsprechend. Diese Rechnung schien aufzugehen, bis der Oberste Gerichtshof das Gesetz am 12. April 1937 — also nach dem Streik — in *NLRB v. Jones & Laughlin Steel Corp.* bestätigte.

Eine neue Art von Gewerkschaft

Die United Automobile Workers waren Teil des 1935 gegründeten Committee for Industrial Organization, das sich von der auf Facharbeiter ausgerichteten American Federation of Labor abgrenzte. Der Ansatz: Organisiert wird der gesamte Betrieb, unabhängig von Beruf und Qualifikation.

Das heißt nicht, dass es in der Automobilindustrie keine Facharbeit mehr gegeben hätte — die Werkzeug- und Formenbauer waren hochqualifiziert, unentbehrlich und gewerkschaftlich früh organisiert. Für die angelernte Montagearbeit am Band hatte die Facharbeitergewerkschaft der AFL jedoch kein Modell. Dort waren die Beschäftigten einzeln ersetzbar und gemeinsam nicht.

Der Streik

Die Idee und der Auslöser

Der Streik begann nicht in Flint, sondern am 28. Dezember 1936 im Fisher-Body-Werk in Cleveland. In Flint folgte er am 30. Dezember: Fisher Body Nr. 2 wurde um 7 Uhr morgens besetzt, Fisher Body Nr. 1 um 22 Uhr desselben Tages. Der unmittelbare Auslöser in Fisher Nr. 1 war, dass der Konzern Pressformen auf Güterwagen verlud, um sie abzutransportieren.

Der Gedanke hinter der Besetzung ist einfach und wirksam. Ein Streik vor dem Tor lässt sich mit Streikbrechern beantworten; wer drinnen sitzt, verhindert das. Zugleich ist ein Angriff auf die Besetzenden ein Angriff innerhalb teurer Produktionsanlagen.

Dass gerade Fisher Nr. 1 besetzt wurde, war kein Zufall. Dort lagen die Pressformen für die Karosserieteile — Werkzeuge, die der Konzern nur zweimal besaß, hier und im Fisher-Werk in Cleveland. Nicht die Pressen waren das unersetzliche Gut, sondern die Formen. Fisher Nr. 2 war das kleinere Werk mit rund 2.200 Beschäftigten; seine Bedeutung lag in der Belieferung der benachbarten Chevrolet-Montage.

Die Wirkung war messbar. Die für Januar geplante Produktion von 224.000 Fahrzeugen fiel auf rund 60.000; in den ersten zehn Februartagen baute General Motors landesweit 151 Autos.

Die Ausbreitung

Der Konflikt blieb nicht auf Flint beschränkt. Er erfasste Norwood und Anderson zum Jahreswechsel, Toledo am 4. Januar, Janesville am 5., Cadillac in Detroit am 8., St. Louis am 13., Oakland am 25. Januar. Bis Ende Januar standen rund 50 Werke des Konzerns still; etwa 150.000 Beschäftigte waren betroffen.

Die Besetzung als Organisation

Die Besetzung in Flint dauerte 44 Tage. Die Besetzenden organisierten Schichten, Essensversorgung über die Tore, Reinigung, Sport, Kurse und einen eigenen Ordnungsdienst.

Außerhalb des Werks organisierte die im Dezember 1936 gegründete Women's Auxiliary Essensversorgung, Sanitätsstationen, Kinderbetreuung und Öffentlichkeitsarbeit — getragen vielfach von Ehefrauen, Schwestern und Töchtern der Besetzenden. Eine Besetzung über sechs Wochen ist ohne Versorgung von außen nicht durchzuhalten.

Am 20. Januar 1937, also nach der ersten Zuspitzung, kam die Women's Emergency Brigade hinzu, gegründet wie die Auxiliary von Genora Johnson. Sie war ausdrücklich der konfrontative Teil: rote Baskenmützen, Armbinden, zunächst 50, später 350 Mitglieder, eingesetzt als Sperrkette zwischen Polizei und Werk.

Die Zuspitzung

Am 11. Januar 1937 versuchte die Werkspolizei, die Essenslieferungen zu unterbinden. Die städtische Polizei setzte Tränengas ein und schoss mit Schrot in die Werksfenster; 27 Menschen wurden verletzt, mehrere Streikende durch Schusswunden. Die Besetzenden antworteten mit Türscharnieren und Wasserschläuchen und behielten das Werk. Der Vorgang ging als Battle of the Running Bulls in die Überlieferung ein.

Entschieden wurde der Streik aber erst am 1. Februar 1937 mit der Besetzung eines dritten Werks: Chevrolet Nr. 4, ein Motorenwerk. Sie wurde durch eine Scheinaktion in einem anderen Werk vorbereitet, die die Werkswachen abzog; die Women's Emergency Brigade schlug Fenster ein, damit das Tränengas abziehen konnte.

Die Gerichte und der Gouverneur

Zwei Räumungsbeschlüsse ergingen, keiner wurde vollstreckt.

Den ersten erließ Richter Edward D. Black am 2. Januar 1937. Er wurde wertlos, als die Gewerkschaft am 5. Januar offenlegte, dass Black selbst 3.665 Aktien von General Motors im Wert von rund 220.000 Dollar hielt. Den zweiten erwirkte der Konzern am 2. Februar bei Richter Paul V. Gadola, mit einer Frist von 24 Stunden. Auch er blieb unvollstreckt.

Die Rolle des Gouverneurs von Michigan, Frank Murphy, war zwiespältig. Er entsandte rund 4.000 Nationalgardisten, ließ sie aber nicht räumen. Zugleich setzte er sie gegen den Streik ein: Straßensperren hielten Verstärkung aus Nachbarstädten fern, nach der Besetzung von Chevrolet Nr. 4 ließ er das Werk umstellen und drohte, es stürmen zu lassen. Die Besetzer antworteten mit einem Telegramm, sie blieben auch dann.

Die bewusste Parteinahme

Nach der einen Lesart handelte Murphy aus Überzeugung zugunsten einer friedlichen Lösung, auch mit Rückendeckung der Bundesregierung unter Roosevelt.

Die Abwägung

Nach der anderen rechnete er nüchtern: Eine Zwangsräumung hätte Tote gefordert, und die politischen Kosten wären höher gewesen als der Nutzen.

Das Ergebnis

Am 11. Februar 1937 unterzeichnete General Motors eine Vereinbarung. Sie erkannte die United Automobile Workers als Verhandlungsvertretung **für ihre Mitglieder** an, befristet auf sechs Monate, und verpflichtete den Konzern, in den 17 bestreikten Werken während dieser Zeit mit keiner anderen Organisation zu verhandeln. Die Streikenden sollten nicht benachteiligt werden.

Zur Bandgeschwindigkeit, dem Streitpunkt, von dem alles ausgegangen war, brachte sie nichts: Das örtliche Management behielt die Entscheidungsbefugnis, zugesagt wurden lediglich Verhandlungen.

Das Dokument war also kurz und inhaltlich bescheiden. Seine Wirkung war es nicht: Die Mitgliederzahl der UAW stieg von rund 30.000 im Oktober 1936 auf etwa 400.000 im Oktober 1937. Im Jahr 1937 gab es 477 Sitzstreiks mit nahezu einer halben Million Beteiligten.

Das rechtliche Nachspiel

NLRB v. Fansteel (1939)

Am 27. Februar 1939 entschied der Oberste Gerichtshof in NLRB v. Fansteel Metallurgical Corp., dass der Sitzstreik nicht vom Schutz des Wagner Act erfasst sei. Der Gerichtshof sprach von einer widerrechtlichen Inbesitznahme des Werks und davon, dies sei nicht die Ausübung des Streikrechts, auf das sich das Gesetz beziehe. Die Entlassung der Besetzenden sei zulässig, auch wenn der Arbeitgeber zuvor selbst gegen das Gesetz verstoßen habe. Im entschiedenen Fall kam Gewalt gegen vollstreckende Beamte hinzu, worauf das Urteil ausdrücklich abstellt.

Damit war das Mittel, das den Durchbruch gebracht hatte, nachträglich entwertet. Strafbar war die Besetzung als Hausfriedensbruch nach einzelstaatlichem Recht schon vorher; was Fansteel hinzufügte, war der Verlust des arbeitsrechtlichen Schutzes. Wer das Mittel anwendet, riskiert seinen Arbeitsplatz.

Die Begründung und ihr Kern

Das Gericht stellte das Eigentumsrecht des Arbeitgebers in den Vordergrund: Der Wagner Act gebe ein Recht, die Arbeit niederzulegen, nicht ein Recht, fremdes Eigentum in Besitz zu nehmen.

Dagegen lässt sich einwenden, dass diese Trennung die tatsächliche Wirkung ausblendet. Das Recht zu streiken ist wenig wert, wenn das Streiken folgenlos bleibt; und es bleibt folgenlos, sobald der Arbeitgeber die Streikenden einfach ersetzen kann. Die Besetzung war die Antwort auf genau diese Lücke.

Schlussfolgerungen

Rechtlich: Eigentum und Zugang

Der Sitzstreik berührt eine Frage, die in jeder Rechtsordnung anders beantwortet wird: Welche Rechte hat eine Belegschaft an dem Ort, an dem sie arbeitet?

Die enge Antwort

Keine. Der Betrieb gehört dem Eigentümer; die Beschäftigten haben einen Vertrag über ihre Arbeitsleistung und ein Zutrittsrecht nur, solange sie arbeiten.

Die weite Antwort

Wer jahrelang an einem Ort arbeitet, erwirbt eine Beziehung zu ihm, die nicht vollständig im Eigentumsrecht aufgeht. In mehreren europäischen Rechtsordnungen schlägt sich das in Zutritts-, Versammlungs- und Informationsrechten nieder. In Deutschland regelt das Betriebsverfassungsgesetz Zugang und Tätigkeit der betrieblichen Interessenvertretung — Zutrittsrecht der Gewerkschaften, Betriebsversammlungen, Sachmittel —, ohne daraus ein Besetzungsrecht abzuleiten.

Betriebsbesetzungen gelten in Deutschland nach ständiger Rechtsprechung und herrschender Meinung als rechtswidrig, gestützt auf Besitz- und Hausrecht des Arbeitgebers. Ein kodifiziertes Arbeitskampfrecht gibt es hier nicht; die Bewertung ist Richterrecht, und ihre Reichweite wird in der Literatur bestritten.

Beide Antworten haben einen Preis. Die enge Antwort macht den Arbeitskampf in Betrieben mit leicht ersetzbarer Belegschaft wirkungslos. Die weite Antwort stellt in Frage, was Eigentum an einem Produktionsmittel bedeutet.

Strategisch: Wo die Wertschöpfung verwundbar ist

Flint zeigt eine Regel, die sich übertragen lässt: Entscheidend ist nicht, wie viele streiken, sondern wo.

Die UAW legte nicht den gesamten Konzern lahm, sondern besetzte in Flint die Werke, von denen eines die konzernweit nur zweifach vorhandenen Pressformen hielt. Der Streik wirkte, weil er eine Verengung traf.

In heutigen Lieferketten existieren solche Verengungen weiterhin, sie liegen nur anderswo: in Umschlagpunkten, Rechenzentren, Zulassungs- und Freigabeprozessen. Wer Arbeitskampf plant, muss zuerst die Frage beantworten, welcher Ausfall nicht umgangen werden kann.

Gesellschaftlich: Wer nicht gezählt wird

Die Frauen, die den Streik von außen trugen, waren überwiegend keine Beschäftigten des Werks. Sie kamen in keinem Tarifvertrag vor und standen in keiner Mitgliederliste.

Das verweist auf einen allgemeinen Umstand: Arbeitskämpfe werden von mehr Menschen getragen als von den Streikenden. Wer Streikfähigkeit beurteilt, indem er Mitgliederzahlen zählt, misst nur einen Teil.

Philosophisch: Besetzen heißt behaupten

Ein Streik vor dem Tor sagt: Ohne uns läuft es nicht. Ein Streik im Werk sagt etwas anderes: Dieser Ort ist auch unserer.

Das ist der Grund, weshalb Besetzungen so viel heftiger beantwortet werden als Arbeitsniederlegungen. Nicht der wirtschaftliche Schaden ist das Problem — der ist bei einem

gewöhnlichen Streik oft größer —, sondern die Behauptung, die darin liegt. Die Entscheidung in Fansteel lässt sich auch so lesen: Nicht die Handlung wurde sanktioniert, sondern der Anspruch.

Was bleibt

Flint hat der industriellen Gewerkschaftsbewegung der Vereinigten Staaten den Durchbruch gebracht. Begründet hat es sie nicht — das Committee for Industrial Organization bestand seit 1935, und in Akron war 1936 vorgearbeitet worden. Aber die Tarifverträge der Automobilindustrie, die aus Flint folgten, prägten über Jahrzehnte das Lohnniveau einer ganzen Gesellschaft.

Das Mittel, mit dem das gelang, steht heute nicht mehr geschützt zur Verfügung: Wer ein Werk besetzt, riskiert Entlassung und Strafverfolgung. Werksbesetzungen hat es trotzdem gegeben, zuletzt aufsehenerregend 2008 in Chicago.

Das Muster ist allgemein: Ein wirksames Arbeitskampfmittel wird eingeeht, sobald es sich als wirksam erwiesen hat. Daraus folgt für jede Gewerkschaft eine unbequeme Aufgabe — die Mittel, die sie heute hat, sind diejenigen, die sich bislang als erträglich erwiesen haben.

Quellen

- Sidney Fine: Sit-Down: The General Motors Strike of 1936–1937, Ann Arbor: University of Michigan Press, 1969. (Standardwerk.)
- Nelson Lichtenstein: State of the Union: A Century of American Labor, Princeton University Press, 2002; überarbeitete und erweiterte Auflage 2013.
- Jeremy Brecher: Strikel, mehrere Auflagen; Kapitel zum Sitzstreik von Flint.
- Genora Johnson Dollinger: Striking Flint. Genora (Johnson) Dollinger Remembers the 1936–37 General Motors Sit-Down Strike, hrsg. von Susan Rosenthal.
- With Babies and Banners: Story of the Women's Emergency Brigade, Dokumentarfilm von Lorraine Gray, 1979.
- National Labor Relations Act (Wagner Act), 1935.
- NLRB v. Jones & Laughlin Steel Corp., 301 U.S. 1 (1937).
- NLRB v. Fansteel Metallurgical Corp., 306 U.S. 240 (1939).
- Zum deutschen Recht: Betriebsverfassungsgesetz, insbesondere § 2 Absatz 2, §§ 42 ff. und § 74 Absatz 2.

Zitiert als

Gewerkschaft Underdog, Sitzen statt stehen: Flint 1936/37, Gewerkschaft Underdog, Fassung 1.0, 07.10.2026, <https://www.gewerkschaft.berlin/de/blog/sitzstreik-flint-1936/5r67pyky>, abgerufen am 13.10.2026.

Lizenz

CC BY-ND 4.0 — Namensnennung, keine Bearbeitung
