

Eckle, Lennart

Article

Gewerkschaftlicher Organisationsgrad im europäischen Vergleich: Eine Analyse auf Grundlage des European Social Survey 2023

IW-Trends - Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung

Provided in Cooperation with:

German Economic Institute (IW), Cologne

Suggested Citation: Eckle, Lennart (2025) : Gewerkschaftlicher Organisationsgrad im europäischen Vergleich: Eine Analyse auf Grundlage des European Social Survey 2023, IW-Trends - Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung, ISSN 1864-810X, Institut der deutschen Wirtschaft (IW), Köln, Vol. 52, Iss. 3, pp. 41-60,
<https://doi.org/10.2373/1864-810X.25-03-03>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/334175>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.



IW-Trends

Gewerkschaftlicher Organisationsgrad im europäischen Vergleich: Eine Analyse auf Grundlage des European Social Survey 2023

Lennart Eckle

IW-Trends 3/2025

Vierteljahresschrift zur
empirischen Wirtschaftsforschung
Jahrgang 52



Herausgeber

Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V.

Postfach 10 19 42
50459 Köln
www.iwkoeln.de

Das Institut der deutschen Wirtschaft (IW) ist ein privates Wirtschaftsforschungsinstitut, das sich für eine freiheitliche Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung einsetzt. Unsere Aufgabe ist es, das Verständnis wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Zusammenhänge zu verbessern.

Das IW in den sozialen Medien

X

[x.com@iw_koeln](https://twitter.com/iw_koeln)

LinkedIn

[@Institut der deutschen Wirtschaft](https://www.linkedin.com/company/institut-der-deutschen-wirtschaft)

Facebook

[@IWKoeln](https://www.facebook.com/IWKoeln)

Instagram

[Instagram@IW_Koeln](https://www.instagram.com/Instagram@IW_Koeln)

Verantwortliche Redakteure

Prof. Dr. Michael Grömling

groemling@iwkoeln.de
0221 4981-776

Holger Schäfer

schaefer.holger@iwkoeln.de
030 27877-124

Alle Studien finden Sie unter
www.iwkoeln.de

Rechte für den Nachdruck oder die elektronische Verwertung erhalten Sie über lizenzen@iwkoeln.de.

In dieser Publikation wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit regelmäßig das grammatische Geschlecht (Genus) verwendet. Damit sind hier ausdrücklich alle Geschlechteridentitäten gemeint.

ISSN 1864-810X (Onlineversion)

© 2025

Institut der deutschen Wirtschaft Köln Medien GmbH
Postfach 10 18 63, 50458 Köln
Konrad-Adenauer-Ufer 21, 50668 Köln
Telefon: 0221 4981-450
iwmedien@iwkoeln.de
iwmedien.de

Gewerkschaftlicher Organisationsgrad im europäischen Vergleich: Eine Analyse auf Grundlage des European Social Survey 2023

Lennart Eckle, September 2025

Zusammenfassung

Eine Analyse mit Daten des European Social Survey aus 14 europäischen Ländern zeigt, dass der gewerkschaftliche Netto-Organisationsgrad – also der Anteil der abhängig Beschäftigten, die Mitglied einer Gewerkschaft sind – im Jahr 2023 zwischen 5,6 Prozent (Ungarn) und 72,3 Prozent (Schweden) lag. In fast allen untersuchten Ländern kam es seit 2016 zu einem Rückgang der gewerkschaftlichen Verankerung. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass sich auch in den durch multiple exogene Schocks geprägten Krisenjahren ab 2020 keine Trendumkehr vollzogen hat. Eine differenzierte Betrachtung der gewerkschaftlichen Mitgliederstrukturen zeigt, dass diese Entwicklung vor allem auf die geringe Mobilisierung von Beschäftigten in kleinen Betrieben, von „atypisch“ Beschäftigten, von Beschäftigten mit Migrationshintergrund sowie von jüngeren Arbeitnehmern zurückzuführen ist. Die Geschlechterunterschiede in der gewerkschaftlichen Mobilisierung sind in einigen europäischen Ländern rückläufig. Aufgrund des überproportionalen Anteils älterer Kohorten in den Gewerkschaften und der geringen Organisationsneigung jüngerer Beschäftigter droht künftig ein weiterer Rückgang der gewerkschaftlichen Verankerung, sofern es den Gewerkschaften nicht gelingt, ihre Mobilisierungsdefizite zu beheben.

Stichwörter: Gewerkschaften, gewerkschaftlicher Organisationsgrad, Mitgliederstruktur

JEL-Klassifikation: J50, J51

DOI:10.2373/1864-810X.25-03-03

Fragestellung und Datenbasis

In den letzten Jahrzehnten sahen sich die Gewerkschaften in vielen europäischen Ländern zunehmend mit dem Problem sinkender Mitgliederzahlen konfrontiert (Blaschke, 2000; Lesch, 2004; Schnabel, 2013; 2016; 2025; Dieke/Lesch, 2017; Hassel/Schroeder, 2018). Selbst in Ländern mit einer einst hohen gewerkschaftlichen Verankerung, wie den skandinavischen Ländern, ist es den Gewerkschaften nicht gelungen, dieses Niveau aufrechtzuerhalten (Dieke/Lesch, 2017; Hassel/Schroeder, 2018). Analysen weisen darauf hin, dass es in den 2010er Jahren in einigen europäischen Ländern, darunter Deutschland, zu einem weiteren Rückgang des gewerkschaftlichen Netto-Organisationsgrads der Arbeitnehmer kam (Dieke/Lesch, 2017; Hassel/Schroeder, 2018). Dieser bezeichnet den Anteil gewerkschaftlich organisierter Arbeitnehmer an allen abhängig Beschäftigten eines Landes. In vielen europäischen Ländern sind Mobilisierungsdefizite der Gewerkschaften erkennbar, die je nach sozioökonomischen und beschäftigungsbezogenen Merkmalen unterschiedlich ausgeprägt sind. So ist es den Gewerkschaften nicht gelungen, ihre Mitgliederbasis im Kontext der strukturellen und sozioökonomischen Veränderungen der Arbeitswelt zu stabilisieren (Dieke/Lesch, 2017).

Die Forschung zu den Ursachen dieses Phänomens kommt zu dem Ergebnis, dass der Rückgang des gewerkschaftlichen Organisationsgrads vor allem auf die Altersstruktur der Gewerkschaften, die zunehmende Verbreitung „atypischer“ Beschäftigungsformen – wie etwa befristete Arbeitsverhältnisse oder Teilzeitbeschäftigung – und die geringe Mobilisierung in Kleinbetrieben zurückzuführen ist (Schnabel, 2016, 431; Dieke/Lesch, 2017, 38 f.). Die meisten vorliegenden Analysen zum gewerkschaftlichen Organisationsgrad im europäischen Vergleich stützen sich überwiegend auf Daten aus den 2010er Jahren (Dieke/Lesch, 2017; Hassel/Schroeder, 2018). Dadurch bleiben jüngere Entwicklungen unberücksichtigt. Insbesondere in den von multiplen exogenen Schocks wie der Corona-Pandemie oder der Energiepreiskrise geprägten Jahren ab 2020 könnte es zu Veränderungen des gewerkschaftlichen Organisationsgrads gekommen sein. Einerseits könnten die Krisen – insbesondere die durch erhöhte Inflationsraten entstandenen Reallohnverluste – den Gewerkschaften neue Gelegenheiten zur Mobilisierung der Beschäftigten geboten haben. Für die Beschäftigten könnte dabei in den letzten Jahren ein verstärkter Anreiz entstanden sein, sich in Gewerkschaften

zu organisieren. Andererseits standen die Gewerkschaften vor der Herausforderung, sowohl den Interessen ihrer Mitglieder als auch ihrer gesellschaftlichen Verantwortung gerecht zu werden (Fulda, 2022, 3). Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, ob es den Gewerkschaften gelungen ist, bestehende Organisationsdefizite zu überwinden, oder ob sich der rückläufige Trend weiter fortgesetzt hat.

Die Entwicklung der gewerkschaftlichen Verankerung in Deutschland wird zunächst anhand des Brutto-Organisationsgrads von 2010 bis 2024 betrachtet. Hierzu wird die Mitgliederzahl der Gewerkschaften, die den Dachverbänden Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) und „dbb beamtenbund und tarifunion“ angehören, ins Verhältnis zur Gesamtzahl der Arbeitnehmer gesetzt. Diese nationale Perspektive dient als Ausgangspunkt für die anschließende vergleichende Analyse auf europäischer Ebene.

Für den europäischen Vergleich des Netto-Organisationsgrads werden Daten des European Social Survey (ESS) aus dem Jahr 2023 für 14 Länder ausgewertet. Die Länder werden vor allem auf der Grundlage der Datenverfügbarkeit und der Populationsgröße ausgewählt. Der ESS ist eine seit 2002 alle zwei Jahre durchgeführte, repräsentative Befragung von Personen ab 15 Jahren, die auf einem zufälligen, zweistufigen Auswahlverfahren basiert. Bisher haben sich 39 Länder an mindestens einer Befragungswelle beteiligt und seit 2002 wurden elf Befragungswellen durchgeführt. Die zuletzt verfügbaren Daten liegen, abweichend vom bisherigen zweijährlichen Zyklus, für das Jahr 2023 vor. Verglichen werden die Ergebnisse der aktuellen Erhebungswelle von 2023 mit der achten Erhebungswelle aus dem Jahr 2016. Damit knüpft die Analyse an den von Dieke und Lesch (2017) untersuchten Zeitraum an. Für die Datenerhebung werden im Rahmen des ESS in der Regel persönliche Interviews durchgeführt. Seit der zehnten Befragungswelle wurden auch neue Umfragemodi erprobt. Um eine bessere internationale Vergleichbarkeit der Daten zu gewährleisten, werden Länder, in denen die Erhebungsmethode für die elfte Befragungswelle umgestellt wurde, nicht einbezogen. Für jedes Land mit einer Population von mehr als 2 Millionen Personen wird im ESS eine Mindestteilnehmerzahl von 1.500 befragten Personen angestrebt, bei kleineren Bevölkerungen sind es mindestens 800 Befragte. Der ESS stellt eine Analysegewichtung zur Verfügung, die auf den Variablen Geschlecht, Alter, Bildung und Region basiert. Die

Gewichtung korrigiert den eingeschränkten Erfassungsgrad, Stichprobenfehler und Verzerrungen durch Nichtbeantwortung der Umfrage (Kaminska, 2023, 2 f.).

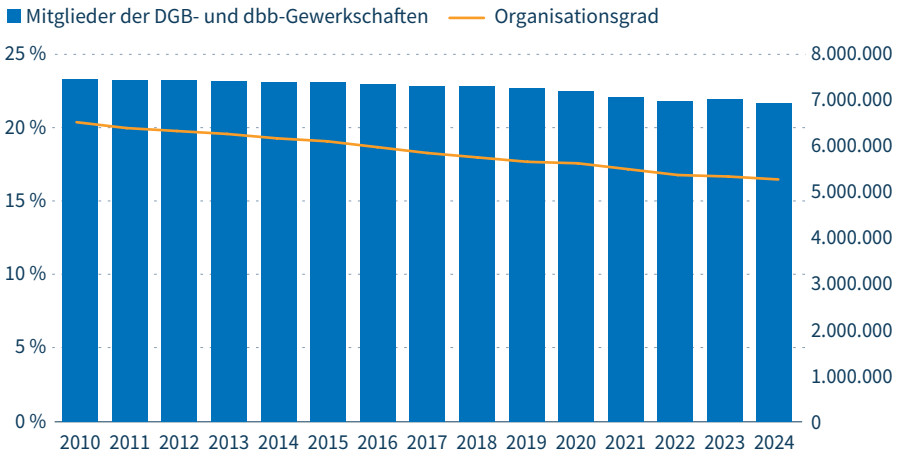
Die Gewerkschaftszugehörigkeit wird erfasst, indem im ESS nach einer Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft oder gewerkschaftsähnlichen Organisation gefragt wird: „Sind Sie gegenwärtig oder waren Sie früher Mitglied einer Gewerkschaft oder einer ähnlichen Organisation?“. Für die Auswertung wird ausschließlich die gegenwärtige Mitgliedschaft berücksichtigt. Um den Netto-Organisationsgrad zu ermitteln, wird die Auswahl der Personen auf abhängig Beschäftigte im Alter von 16 bis 65 Jahren beschränkt. Für die Analyse werden nur Personen berücksichtigt, die angegeben haben, in den letzten sieben Tagen einer bezahlten Tätigkeit nachgegangen zu sein – auch bei vorübergehender Abwesenheit. Berücksichtigt wird die bezahlte Tätigkeit nur dann, wenn sie als Hauptaktivität angegeben wurde. Dies wird durch die Frage ermittelt: „Was davon trifft am besten auf Ihre Situation (in den letzten sieben Tagen) zu?“. Ob es sich dabei um eine abhängige Beschäftigung handelt, wird durch die Frage festgestellt: „Sind Sie in Ihrem Hauptberuf oder Ihrer bezahlten Tätigkeit abhängig beschäftigt, selbstständig oder mithelfender Familienangehöriger?“. Selbstständige und mithelfende Familienangehörige werden nicht berücksichtigt. Damit wird der von Hassel und Schroeder (2018) gewählte Ansatz repliziert. Dieser fasst die Gruppe der abhängig Beschäftigten enger als etwa der Ansatz von Dieke und Lesch (2017) und führt somit tendenziell zu einem höheren Netto-Organisationsgrad.

Um die gewerkschaftlichen Mobilisierungsdefizite differenziert analysieren zu können, wird der Netto-Organisationsgrad nach verschiedenen soziodemografischen und beschäftigungsbezogenen Merkmalen aufgeschlüsselt. Dazu zählen das Geschlecht, das Alter (in den drei Altersgruppen 16 bis 30 Jahre, 31 bis 50 Jahre und 51 bis 65 Jahre), das Bildungsniveau (differenziert nach drei Bildungsgruppen basierend auf der internationalen ISCED-Klassifikation), der Migrationshintergrund, der Erwerbsstatus (Vollzeit oder Teilzeit sowie in einem befristeten oder unbefristeten Beschäftigungsverhältnis), der Sektor (Dienstleistungssektor oder Produzierendes Gewerbe) und die Betriebsgröße (1 bis 9, 10 bis 24, 25 bis 99, 100 bis 499 oder 500 und mehr Beschäftigte).

Mitgliederzahlen der DGB- und dbb-Gewerkschaften und Organisationsgrad in Deutschland, 2010 bis 2024

Abbildung

Summe der Mitglieder der Gewerkschaften des DGB und dbb beamtenbund und tarifunion (rechte Achse) und Brutto-Organisationsgrad als Verhältnis der Gewerkschaftsmitglieder (DGB und dbb) zur Anzahl der Arbeitnehmer im Inland (linke Achse)



Quellen: DGB 2025; dbb; Statistisches Bundesamt; eigene Berechnungen

Abbildung: <https://dl.iwkoeln.de/index.php/s/PM9Fz8fKqqEeWx2>

Entwicklung des Brutto-Organisationsgrads in Deutschland

Die gewerkschaftliche Verankerung in Deutschland wird zunächst anhand des Brutto-Organisationsgrads im Zeitverlauf betrachtet. Dabei wird die Mitgliederentwicklung der Einzelgewerkschaften, die den Dachverbänden Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) und „dbb beamtenbund und tarifunion“ angehören, der Anzahl der Arbeitnehmer in Deutschland gegenübergestellt (Hassel/Schroeder, 2018, 487). Dabei ist zu berücksichtigen, dass Gewerkschaftsmitglieder nicht zwingend gleichzeitig Arbeitnehmer sind. In der langfristigen Beobachtung seit 2010 lässt sich feststellen, dass der Brutto-Organisationsgrad bis 2024 gesunken ist (Abbildung). Während sich die Anzahl der Gewerkschaftsmitglieder verringert hat, ist die Anzahl der Arbeitnehmer in Deutschland im gleichen Zeitraum angestiegen. Zwar stieg die Mitgliederzahl der Gewerkschaften des DGB sowie des „dbb beamtenbund und tarifunion“ im Jahr 2023

insgesamt vorübergehend an, doch bereits im Folgejahr war erneut ein Rückgang zu verzeichnen. Eine nachhaltige Trendumkehr lässt sich daraus nicht ableiten.

Entwicklung des Netto-Organisationsgrads im europäischen Vergleich

Um die gewerkschaftliche Organisation der Arbeitnehmer präziser und im europäischen Vergleich zu ermitteln, werden im Folgenden auf Grundlage des ESS nur abhängig beschäftigte Gewerkschaftsmitglieder berücksichtigt, sodass die Gesamtzahl der Gewerkschaftsmitglieder etwa um Rentner oder Arbeitslose bereinigt wird. Der sich daraus ergebende Netto-Organisationsgrad (im Folgenden Organisationsgrad) unterscheidet sich im Vergleich der 14 betrachteten europäischen Länder zum Teil deutlich (Tabelle 1). Die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft war im Jahr 2023 bei Arbeitnehmern in Belgien, Finnland, Norwegen und Schweden nach wie vor weit verbreitet. Im Jahr 2023 lag der Organisationsgrad in dieser Ländergruppe bei mindestens 39 Prozent (Belgien) und bei bis zu 72,3 Prozent (Schweden). In der Ländergruppe mit einem mittleren Organisationsgrad, bestehend aus Irland, den Niederlanden, Österreich, Spanien, Deutschland und dem Vereinigten Königreich, lag der gewerkschaftliche Organisationsgrad zwischen 15,9 (Niederlande) und 32,1 Prozent (Österreich). Deutschland liegt mit einem Organisationsgrad von 16,6 Prozent im Jahr 2023 im Mittelfeld der untersuchten Länder. Zu den Ländern mit einem vergleichsweise besonders niedrigen Organisationsgrad gehören die Schweiz, Frankreich, Polen und Ungarn. In diesen Ländern waren 2023 zwischen 5,6 Prozent (Ungarn) und 11,5 Prozent (Schweiz) der Arbeitnehmer gewerkschaftlich organisiert.

Die deutlichen Niveauunterschiede der betrachteten Länder lassen sich zum Teil durch die gewerkschaftliche Verwaltung der Arbeitslosenversicherung in einigen europäischen Ländern erklären (Ebbinghaus/Visser, 1999; Blaschke, 2000; Leonardi, 2006). So gab es in den Niederlanden und Norwegen ein gewerkschaftlich verwaltetes System der Arbeitslosenversicherung, das später durch ein staatliches Zwangssystem ersetzt wurde. Auch Belgien hat heute ein Zwangssystem der Arbeitslosenversicherung, allerdings sind die Gewerkschaften weiterhin in die Organisation eingebunden (Dieke/Lesch, 2017). In Finnland und Schweden existiert hingegen bis heute ein freiwilliges System der Arbeitslosenversicherung, das von den Gewerkschaften organisiert und verwaltet wird. Dieses sogenannte Gent-System führt dazu, dass eine Mitgliedschaft

Gewerkschaftlicher Organisationsgrad 2016 und 2023

Tabelle 1

Anteil der beschäftigten Gewerkschaftsmitglieder an allen Arbeitnehmern in Prozent

	2016	2023
Belgien	52,4	39,0
Deutschland	20,2	16,6
Finnland	73,0	67,8
Frankreich	13,0	9,1
Irland	27,3	24,1
Niederlande	21,8	15,9
Norwegen	61,4	57,5
Österreich	27,8	32,1
Polen	10,6	7,8
Schweden	77,3	72,3
Schweiz	13,2	11,5
Spanien	17,4	16,1
Ungarn	6,4	5,6
Vereinigtes Königreich	24,0	20,6

Spanien: Befragungsbeginn abweichend im Februar 2024.

Quellen: ESS; eigene Berechnungen

Tabelle 1: <https://dl.iwkoeln.de/index.php/s/mQCY45jffm5WGbP>

in Gewerkschaften in diesen Ländern von den Arbeitnehmern häufiger erwogen wird als in Ländern mit staatlichen Zwangssystemen (Dieke/Lesch, 2017, 28 f.).

Im Vergleich der Erhebungswellen 2016 und 2023 lässt sich in fast allen betrachteten europäischen Ländern ein Rückgang des Organisationsgrads feststellen. Auch in der Gruppe der Gent-Länder, mit der traditionell stärksten gewerkschaftlichen Verankerung, kam es von 2016 bis 2023 zu einem deutlichen Rückgang. In Belgien ist mit einem Rückgang von 13,4 Prozentpunkten der stärkste Unterschied festzustellen. Der von Dieke und Lesch (2017) – auf Basis einer etwas veränderten Abgrenzung der abhängig Beschäftigten – identifizierte Rückgang des Organisationsgrads in den Gent-Ländern zwischen 2002 und 2014 setzte sich somit auch zwischen 2016 und 2023 fort.

Organisationsgrad nach sozioökonomischen Merkmalen

Eine Differenzierung des Organisationsgrads nach dem Geschlecht der Beschäftigten offenbart, dass Frauen mittlerweile in Finnland, Frankreich, Irland, den Niederlanden, Norwegen, Schweden, Spanien und dem Vereinigten Königreich besser gewerkschaftlich organisiert sind als Männer (Tabelle 2). Basierend auf den ESS-Daten von 2014 identifizierten Dieke und Lesch (2017; 30) für Frankreich, die Niederlande und Spa-

Gewerkschaftlicher Organisationsgrad
nach Geschlecht, Alter und Migrationshintergrund

Tabelle 2

Anteil der beschäftigten Gewerkschaftsmitglieder an allen Arbeitnehmern in Prozent, Stand: 2023

	Geschlecht		Altersgruppe			Migrationshintergrund	
	Frauen	Männer	16 bis 30 Jahre	31 bis 50 Jahre	51 bis 65 Jahre	Migrationshintergrund ¹⁾	Kein Migrationshintergrund
Belgien	37,6	40,2	24,5	39,8	47,4	34,4	40,8
Deutschland	14,7	18,3	(10,6)	18,4	18,2	12,7	18,1
Finnland	73,8	61,9	52,2	69,2	74,2	66,5	68,0
Frankreich	10,0	8,2	(3,7)	7,9	14,7	(8,4)	9,4
Irland	26,3	22,1	(13,1)	26,8	26,9	16,1	27,9
Niederlande	16,8	15,0	(7,9)	15,5	22,5	(13,5)	16,5
Norwegen	68,2	47,3	40,3	58,9	66,7	49,2	59,7
Österreich	29,4	34,6	28,3	29,4	39,8	31,2	32,3
Polen	(7,1)	(8,5)	(1,0)	(8,9)	(10,2)	(12,6)	7,7
Schweden	76,5	68,1	57,6	71,7	79,5	73,0	72,0
Schweiz	11,4	11,7	(11,3)	10,0	14,6	(8,4)	14,7
Spanien	17,3	15,0	(5,4)	14,5	25,1	(5,3)	19,3
Ungarn	(5,4)	(5,7)	(5,1)	(5,3)	(6,4)	(6,3)	5,5
Vereinigtes Königreich	23,3	18,1	(14,3)	18,9	30,9	(13,8)	24,0

1) Migrationshintergrund: direkter oder indirekter Migrationshintergrund.

Werte in Klammern: ungewichtete Fallzahl < 30.

Quellen: ESS; eigene Berechnungen

Tabelle 2: <https://dl.iwkoeln.de/index.php/s/96sREQ43fS3Dpb3>

nien noch einen höheren Organisationsgrad der männlichen Beschäftigten. Weiterhin häufiger gewerkschaftlich organisiert sind männliche Beschäftigte in Belgien, Deutschland und Österreich. Doch auch in diesen Ländern hat sich die Geschlechterdifferenz im Vergleich zu dem Befund von Dieke und Lesch (2017, 30) verringert. In Polen, der Schweiz und Ungarn bestehen nur geringe Unterschiede hinsichtlich des gewerkschaftlichen Organisationsgrads männlicher und weiblicher Beschäftigter. Die in einigen Ländern identifizierten Geschlechterunterschiede im gewerkschaftlichen Organisationsgrad könnten zum Teil auf die unterschiedliche Branchenstruktur zurückzuführen sein.

Jüngere Beschäftigte (16 bis 30 Jahre) sind in fast allen betrachteten Ländern seltener gewerkschaftlich organisiert als Beschäftigte der Altersgruppen der 31- bis 50-Jährigen und 51- bis 65-Jährigen. Die Gruppe der Arbeitnehmer mit einem Alter von 31 bis 50

Jahren weist im Vergleich zur ältesten Beschäftigtengruppe ebenfalls in fast allen Ländern einen geringeren Organisationsgrad auf. Die bereits von Dieke und Lesch (2017) auf der Grundlage einer früheren Erhebungswelle identifizierte demografische Problematik der Gewerkschaften lässt sich damit auch mit den Daten aus dem Jahr 2023 bestätigen. Sofern die Gewerkschaften die jüngeren Kohorten in den nächsten Jahren nicht stärker mobilisieren können, stehen sie folglich vor einem weiteren Rückgang ihrer Mitgliederbasis und einer sinkenden Verankerung bei den Beschäftigten.

Behrens et al. (2017) zeigen in ihrer Analyse zur gewerkschaftlichen Organisation von Arbeitnehmern mit Migrationshintergrund in Deutschland, dass diese im Vergleich zur Gesamtheit der Arbeitnehmer seltener gewerkschaftlich organisiert sind. Dieser Befund lässt sich anhand der ESS-Daten von 2023 für Deutschland, aber nicht für alle betrachteten Länder bestätigen. So waren 2023 in Deutschland 18,1 Prozent der Beschäftigten ohne Migrationshintergrund Mitglied einer Gewerkschaft. Bei den Beschäftigten mit direktem oder indirektem Migrationshintergrund waren es hingegen nur 12,7 Prozent. Ein ähnlicher Befund zeigt sich auch für Belgien, Irland, Norwegen, die Schweiz, Spanien und das Vereinigte Königreich. Für Finnland, Frankreich, die Niederlande, Österreich, Polen, Schweden und Ungarn lassen sich die Mobilisierungsdefizite bei Beschäftigten mit Migrationshintergrund allerdings nicht bestätigen.

Der gewerkschaftliche Organisationsgrad unterscheidet sich zum Teil deutlich nach dem Erwerbsstatus der Beschäftigten (Tabelle 3). Teilzeitbeschäftigte sind in den meisten untersuchten Ländern seltener gewerkschaftlich organisiert als Vollzeitbeschäftigte. In Deutschland waren 13,9 Prozent der Teilzeitbeschäftigten gewerkschaftlich organisiert, 17,5 Prozent bei den Vollzeitbeschäftigten. Nur in den Niederlanden und in Schweden war der Organisationsgrad bei den Teilzeitlehnen höher als bei den Vollzeitlehnen. Um den Rückgang des gewerkschaftlichen Organisationsgrads aufzuhalten, müssten die Gewerkschaften auch Teilzeitbeschäftigte verstärkt mobilisieren. Ein ähnliches Bild zeigt sich, wenn nach befristeten und unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen differenziert wird. In allen 14 betrachteten Ländern waren befristet Beschäftigte deutlich seltener gewerkschaftlich organisiert als unbefristet Beschäftigte. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass die Mobilisierung „atypisch“ Beschäftigter für Gewerkschaften in vielen europäischen Ländern eine Herausforderung darstellt.

Eine Unterscheidung der gewerkschaftlichen Organisation nach der Qualifikation der Beschäftigten zeigt, dass Hochqualifizierte 2023 in einigen europäischen Ländern häufiger Gewerkschaftsmitglieder waren als Beschäftigte mit niedrigem oder mittlerem Qualifikationsniveau. Dabei wird eine niedrige Qualifikation als eine über die Grundschule hinausgehende Schulausbildung definiert. Eine mittlere Qualifikation liegt vor, wenn ein Schulabschluss der Sekundarstufe 2 (Abitur), der Abschluss eines Abendgymnasiums, einer (Fach-)Oberschule oder eine Berufsausbildung erreicht wurde. Hochqualifizierte werden als Beschäftigte mit einem Fachschul-, Berufsakademie- oder Hochschulabschluss bis hin zur Promotion oder Habilitation definiert. Der Organisationsgrad der Hochqualifizierten überstieg in Deutschland, Irland, Norwegen, Österreich, Polen, der Schweiz, Spanien, Ungarn und dem Vereinigten Königreich die gewerkschaftliche Organisation der Arbeitnehmer mit niedriger oder mittlerer Qualifikation. In Deutschland wies die Gruppe der Hochqualifizierten mit 21,6 Prozent den höchsten Organisationsgrad auf, während die Beschäftigtengruppe mit mittlerem

Gewerkschaftlicher Organisationsgrad nach Erwerbsstatus und Qualifikation

Tabelle 3

Anteil der beschäftigten Gewerkschaftsmitglieder an allen Arbeitnehmern in Prozent, Stand:

	Erwerbsstatus				Qualifikationsniveau		
	Teilzeit ¹⁾	Vollzeit	Befristet	Unbefristet	Niedrig	Mittel	Hoch
Belgien	33,4	41,3	(31,3)	40,2	(52,0)	51,3	28,1
Deutschland	13,9	17,5	(11,6)	17,5	(8,9)	16,3	21,6
Finnland	64,7	68,8	53,3	70,0	(78,5)	63,6	71,5
Frankreich	(4,9)	10,0	(3,9)	10,0	(13,9)	7,6	(10,1)
Irland	22,1	24,8	22,2	24,7	(12,8)	22,4	29,1
Niederlande	16,2	15,8	(11,7)	17,0	(13,7)	17,1	15,8
Norwegen	39,3	61,2	45,4	59,2	(14,4)	50,9	69,3
Österreich	19,1	36,9	(2,6)	33,8	(28,7)	31,5	33,9
Polen	(7,7)	7,8	(2,0)	9,0	(3,5)	(6,8)	(10,6)
Schweden	74,3	71,8	(48,4)	74,0	(62,3)	72,9	72,4
Schweiz	(9,8)	12,1	(1,4)	12,5	(5,6)	11,2	13,6
Spanien	(12,8)	16,7	(10,8)	17,1	(11,2)	17,4	18,7
Ungarn	(/)	5,5	(/)	6,1	(1,6)	5,0	(8,6)
Vereinigtes Königreich	(19,3)	21,3	(13,4)	22,1	(17,8)	19,5	23,2

1) Teilzeit: unter 35 Stunden pro Woche.
Werte in Klammern: ungewichtete Fallzahl < 30.
Quellen: ESS; eigene Berechnungen

Tabelle 3: <https://dl.iwkoeln.de/index.php/s/Ask2ESCnRHxRKdC>

Qualifikationsniveau zu 16,3 Prozent gewerkschaftlich organisiert war. Von den niedrig qualifizierten Arbeitnehmern waren nur etwa 8,9 Prozent Mitglied einer Gewerkschaft. Diese Befunde verdeutlichen, dass die Gewerkschaften in vielen Ländern Mobilisierungsdefizite bei Beschäftigten mit geringer Qualifikation aufweisen. Da Niedrigqualifizierte möglicherweise besonders oft „atypisch“ beschäftigt sind, wäre gerade für diese Gruppe eine stärkere gewerkschaftliche Verankerung von Vorteil (Ebbinghaus et al., 2011; Schnabel, 2016; Dieke/Lesch, 2017).

Organisationsgrad und betriebspezifische Merkmale

Der Vergleich des Organisationsgrads zwischen dem Dienstleistungssektor und dem Produzierenden Gewerbe zeigt, dass Beschäftigte im Produzierenden Gewerbe in Belgien, Deutschland, Finnland und Schweden in größerem Maß organisiert waren (Tabelle 4). In Deutschland lag der Organisationsgrad im Produzierenden Gewerbe mit 21,6 Prozent deutlich über dem Dienstleistungssektor (14,1 Prozent). In Frankreich,

Gewerkschaftlicher Organisationsgrad nach Sektor und Betriebsgröße Tabelle 4

Anteil der beschäftigten Gewerkschaftsmitglieder an allen Arbeitnehmern in Prozent, Stand: 2023

	Sektor		Betriebsgrößenklassen				
	Dienstleistungen	Produzierendes Gewerbe	1 bis 9 MA	10 bis 24 MA	25 bis 99 MA	100 bis 499 MA	500 und mehr MA
Belgien	35,0	54,2	36,4	34,6	44,1	43,4	33,1
Deutschland	14,1	21,6	(6,5)	(11,0)	15,2	20,1	25,3
Finnland	67,2	69,8	56,4	71,6	69,3	72,3	68,1
Frankreich	10,4	(7,0)	(1,6)	(7,7)	(8,7)	(15,2)	(11,0)
Irland	25,2	23,9	(11,8)	23,9	28,9	26,6	33,5
Niederlande	16,2	(15,0)	(11,7)	(14,3)	19,7	(13,9)	(17,7)
Norwegen	60,3	47,2	37,2	48,4	69,1	58,8	63,5
Österreich	32,9	31,2	24,7	30,6	29,7	42,0	45,9
Polen	(8,4)	(7,4)	(2,2)	(4,6)	(5,9)	(12,7)	(14,0)
Schweden	70,5	83,9	63,7	79,9	70,8	73,7	72,8
Schweiz	12,9	(7,8)	(8,7)	(12,6)	(12,1)	(8,0)	(18,0)
Spanien	17,7	(12,2)	(6,1)	(14,3)	21,8	(20,2)	36,6
Ungarn	(6,3)	(4,2)	(1,2)	(2,6)	(6,6)	(12,3)	(18,8)
Vereinigtes Königreich	22,0	(15,5)	(10,8)	(4,7)	24,9	23,0	28,7

MA: Mitarbeiter.

Werte in Klammern: ungewichtete Fallzahl < 30.

Quellen: ESS; eigene Berechnungen

Tabelle 4: <https://dl.iwkoeln.de/index.php/s/m2fswonrePFJQFE>

Irland, den Niederlanden, Norwegen, Österreich, Polen, der Schweiz, Spanien, Ungarn und dem Vereinigten Königreich waren hingegen Beschäftigte im Dienstleistungssektor häufiger Mitglieder einer Gewerkschaft. Die Differenzen des Organisationsgrads zwischen beiden Sektoren fallen in einigen Ländern allerdings gering aus. Am größten sind die Unterschiede mit 13 bis rund 19 Prozentpunkten in Belgien, Norwegen und Schweden.

In den meisten Ländern steigt der Organisationsgrad mit der Betriebsgröße an. Beschäftigte in Kleinbetrieben sind in vielen Ländern am geringsten gewerkschaftlich organisiert. In Deutschland lag der Organisationsgrad in Betrieben mit bis zu neun Beschäftigten bei lediglich 6,5 Prozent, während 25,3 Prozent der Arbeitnehmer in Großbetrieben (500 und mehr Beschäftigte) angaben, Mitglied einer Gewerkschaft zu sein.

Mitgliederstruktur und Arbeitnehmerstruktur im Vergleich

Um die Rekrutierungsprobleme der Gewerkschaften genauer zu untersuchen, bietet sich ein Vergleich der nationalen Mitgliederstrukturen der Gewerkschaften und der nationalen Arbeitnehmerstrukturen an (Biebeler/Lesch, 2015; Dieke/Lesch, 2017). Durch diesen Vergleich kann identifiziert werden, inwieweit die Gewerkschaften die Arbeitnehmerstruktur in den einzelnen Ländern abbilden und in Hinblick auf welche Merkmale der Beschäftigten Repräsentationsdefizite bestehen.

Im Vergleich zu ihrem Anteil an allen Arbeitnehmern sind weibliche Beschäftigte mit Gewerkschaftszugehörigkeit in Deutschland, Österreich und Polen mit einem Unterschied von über 4 Prozentpunkten unterrepräsentiert (Tabelle 5). Das von Dieke und Lesch (2017, 36) auf der Grundlage einer früheren Erhebungswelle identifizierte Repräsentationsdefizit von Frauen ist basierend auf den Daten von 2023 rückläufig. In Belgien, der Schweiz und Ungarn fallen die Repräsentationsdefizite der Frauen mit weniger als 2 Prozentpunkten gering aus. In Finnland, Frankreich, Irland, den Niederlanden, Norwegen, Schweden, Spanien und dem Vereinigten Königreich ist der Anteil der Frauen an allen Gewerkschaftsmitgliedern höher als ihr Anteil an allen Beschäftigten. In Norwegen fällt die Überrepräsentation von Frauen in Gewerkschaften mit 9 Prozentpunkten besonders hoch aus.

Mitgliederstruktur versus Arbeitnehmerstruktur 2023

Tabelle 5

Anteil der jeweiligen Gruppe an allen Mitgliedern bzw. Arbeitnehmern in Prozent

	Frauen		Qualifikation niedrig		Mit Migrationshintergrund		Altersklasse 16 bis 30 Jahre		Altersklasse 51 bis 65 Jahre	
	Beschäftigte Gewerkschaftsmitglieder	Alle Arbeitnehmer	Beschäftigte Gewerkschaftsmitglieder	Alle Arbeitnehmer	Beschäftigte Gewerkschaftsmitglieder	Alle Arbeitnehmer	Beschäftigte Gewerkschaftsmitglieder	Alle Arbeitnehmer	Beschäftigte Gewerkschaftsmitglieder	Alle Arbeitnehmer
Belgien	45,6	47,2	(17,9)	13,4	24,3	27,6	12,3	19,6	35,4	29,1
Deutschland	42,4	47,6	(6,0)	11,4	20,9	27,3	(14,1)	22,1	37,3	34,2
Finnland	54,3	49,7	(4,9)	(4,2)	10,1	10,4	13,0	17,1	33,6	30,6
Frankreich	54,0	49,1	(19,5)	12,9	(21,3)	23,2	(8,5)	20,6	49,1	30,6
Irland	52,7	48,2	(5,8)	10,9	21,4	31,8	(10,8)	20,0	25,7	22,9
Niederlande	50,9	48,0	(12,8)	15,0	(16,7)	19,6	(11,8)	23,8	44,8	31,7
Norwegen	58,0	49,0	(2,1)	(9,2)	18,3	21,8	14,4	20,8	35,5	30,3
Österreich	44,1	48,5	(8,6)	9,8	19,1	20,2	18,8	21,6	34,8	28,1
Polen	(42,9)	47,4	(8,4)	18,7	(4,8)	(3,0)	(2,3)	18,8	(38,9)	29,8
Schweden	52,2	49,3	(4,0)	(4,6)	28,4	28,1	11,8	14,9	37,4	34,0
Schweiz	44,5	44,9	(4,8)	9,9	(36,6)	50,2	(21,4)	21,8	34,7	27,5
Spanien	52,4	48,9	(19,8)	28,6	(7,6)	22,8	(5,7)	17,1	46,4	29,8
Ungarn	(47,7)	49,0	(3,1)	10,9	(4,0)	3,7	(16,4)	17,9	(33,0)	28,5
Vereinigtes Königreich	54,5	48,6	(15,5)	18,2	(22,0)	32,8	(17,5)	25,4	35,8	24,0

Werte in Klammern: ungewichtete Fallzahl < 30.

Quellen: ESS; eigene Berechnungen

Tabelle 5: <https://dl.iwkoeln.de/index.php/s/Lj3RgF4qc9eDeQc>

Der Anteil der Personen mit niedriger Qualifikation an allen Beschäftigten ist in den meisten europäischen Ländern in den letzten Jahren gesunken (Geis-Thöne, 2022, 12). In den Gewerkschaften sind niedrigqualifizierte Beschäftigte in Deutschland, Irland, Norwegen, Polen, der Schweiz, Spanien und Ungarn deutlich unterrepräsentiert. Nur in Belgien und Frankreich sind niedrigqualifizierte Beschäftigte in den Gewerkschaften überrepräsentiert. In Finnland, den Niederlanden, Österreich, Schweden und dem Vereinigten Königreich fällt die Differenz gering aus. Gerade Beschäftigte mit niedriger Qualifikation könnten durch die gewerkschaftliche Organisation von einer verbesserten Verhandlungsposition profitieren. Offen bleibt, weshalb es den Gewerkschaften in

vielen europäischen Ländern nicht gelungen ist, diese Beschäftigtengruppe stärker zu mobilisieren.

Beschäftigte mit direktem oder indirektem Migrationshintergrund waren in Belgien, Deutschland, Irland, den Niederlanden, Norwegen, der Schweiz, Spanien und dem Vereinigten Königreich gewerkschaftlich unterrepräsentiert. In Deutschland hatten etwa 27,3 Prozent der Beschäftigten einen Migrationshintergrund, unter den Beschäftigten mit Gewerkschaftsmitgliedschaft lag der Anteil hingegen nur bei 20,9 Prozent. Wollen die Gewerkschaften ihren Organisationsgrad steigern, müssen sie diesem Repräsentationsdefizit durch eine bessere Mobilisierung von Beschäftigten mit Migrationshintergrund entgegenwirken. In Schweden gelingt dies den Gewerkschaften offenbar besser: Arbeitnehmer mit Migrationshintergrund waren dort in den Gewerkschaften mit einem Anteil von 28,4 Prozent sogar leicht überrepräsentiert.

Ein weiteres Mobilisationsdefizit der Gewerkschaften liegt bei jüngeren Beschäftigten. So sind Beschäftigte der Altersklasse von 16 bis 30 Jahren in fast allen untersuchten Ländern unterrepräsentiert. In Deutschland machte diese Altersgruppe etwa 22,1 Prozent der Gesamtheit aller Beschäftigten aus, in den Gewerkschaften war sie allerdings nur zu 14,1 Prozent vertreten. Am größten fallen diese Differenzen in Frankreich, den Niederlanden, Polen und Spanien aus. Nur in der Schweiz sind jüngere Beschäftigte annähernd proportional in Gewerkschaften vertreten.

Spiegelbildlich ist die Altersgruppe der 51- bis 65-jährigen Beschäftigten in den Gewerkschaften in allen 14 untersuchten Ländern überrepräsentiert. Diese Altersgruppe macht ohnehin einen großen Anteil der Arbeitnehmer in vielen der untersuchten Länder aus. In Deutschland waren 34,2 Prozent aller Arbeitnehmer 51 bis 65 Jahre alt, während die gewerkschaftliche Repräsentation bei 37,3 Prozent lag. Besonders stark überrepräsentiert ist diese Altersgruppe in Frankreich und Spanien. Die Verzerrung der Altersstruktur der Gewerkschaftsmitglieder hat zur Folge, dass die Gewerkschaften einen weiteren Rückgang ihrer Verankerung zu erwarten haben, wenn die älteren Kohorten aus dem Erwerbsleben ausscheiden und die Austritte nicht durch Neueintritte jüngerer Beschäftigter ausgeglichen werden können.

Schlussfolgerungen

Die Analyse der gewerkschaftlichen Mitgliederstrukturen auf Basis der ESS-Erhebung von 2023 macht deutlich, dass Gewerkschaften in Europa nach wie vor mit tiefgreifenden Herausforderungen konfrontiert sind. Der gewerkschaftliche Organisationsgrad ist in vielen Ländern rückläufig oder verharrt auf einem niedrigeren Niveau als vor einigen Jahrzehnten. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass sich der Negativtrend der gewerkschaftlichen Organisation in Deutschland weiter fortgesetzt hat. 2023 lag der Organisationsgrad in Deutschland 3,6 Prozentpunkte unter dem Wert von 2016. Abzuwarten bleibt, ob sich der Organisationsgrad auf diesem niedrigen Niveau stabilisieren wird oder ob der Anteil der gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer weiter abnehmen wird. Auch in den meisten anderen Ländern ist der gewerkschaftliche Organisationsgrad zwischen 2016 und 2023 gesunken.

Die nach sozioökonomischen und betriebsspezifischen Merkmalen differenzierte Analyse des Organisationsgrads offenbart, dass die Gewerkschaften in vielen europäischen Ländern weiterhin vor vier zentralen strukturellen Problemen stehen. Die Gewerkschaften konnten die in früheren Studien (Schnabel, 2016, 431; Dieke/Lesch, 2017; Behrens et al., 2017) identifizierten Organisationsdefizite in Bezug auf „atypisch“ Beschäftigte, Beschäftigte in Kleinbetrieben, Beschäftigte mit Migrationshintergrund und die verzerrte Altersstruktur bisher in vielen europäischen Ländern – darunter Deutschland – nicht lösen. Auch die Gewerkschaften in den Gent-Ländern sind nicht von diesen Strukturproblemen ausgenommen.

Das erste strukturelle Problem der Gewerkschaften ist die unzureichende Mobilisierung von „atypisch“ Beschäftigten. Die gewerkschaftliche Verankerung bei befristeten Beschäftigten und Arbeitnehmern in Teilzeit ist in vielen der untersuchten Länder gering. Gerade diese Beschäftigtengruppen könnten durch kollektiv ausgehandelte Arbeitsbedingungen profitieren. Um Arbeitnehmer in „atypischen“ Beschäftigungsverhältnissen zu erreichen, müssten die Gewerkschaften daher überzeugender darlegen können, mit welchen Vorteilen die Gewerkschaftsmitgliedschaft verbunden ist (Dieke/Lesch, 2017, 39).

Zweitens müssten die Gewerkschaften zur Verbesserung ihrer Organisationsstärke vor allem Beschäftigte in kleineren Betrieben besser mobilisieren. Die geringe Mobilisierung von Beschäftigten in Betrieben mit weniger als zehn Mitarbeitern dürfte vor allem auf die erschwerte Mitgliederwerbung in diesen Betrieben zurückzuführen sein. Während es in größeren Betrieben oft Betriebsräte und gewerkschaftliche Vertrauensleute gibt, fehlt die gewerkschaftliche Präsenz in den Kleinbetrieben oft (Dieke/Lesch, 2017, 39). Auch ist anzunehmen, dass der Rückgang der gewerkschaftlichen Verankerung diese Effekte mit sinkendem Organisationsniveau weiter verstärkt und die betriebliche Präsenz noch unwahrscheinlicher macht.

Die dritte Herausforderung der Gewerkschaften besteht in einigen europäischen Ländern in der geringeren Mobilisierung von Beschäftigten mit Migrationshintergrund. Im Kontext der steigenden Zuwanderung und Arbeitsmarktintegration in den letzten Jahren sollten die Gewerkschaften eine verbesserte Mobilisierung von Beschäftigten mit Migrationshintergrund anstreben, um dem Rückgang des Organisationsgrads entgegenzuwirken.

Viertens bleibt der durch die Altersstruktur der Gewerkschaften bedingte Rückgang des Organisationsgrads immer noch ungelöst. In vielen europäischen Ländern rücken aufgrund des demografischen Wandels weniger junge Beschäftigte auf den Arbeitsmarkt nach, während eine große Anzahl von älteren Beschäftigten aus dem Erwerbsleben ausscheidet. Das wird dazu führen, dass die absoluten Mitgliederzahlen vieler Gewerkschaften sinken. Ein Grund für den sinkenden Anteil gewerkschaftlich organisierter Beschäftigter an der Gesamtzahl der Arbeitnehmer ist in vielen europäischen Ländern, dass sich jüngere Beschäftigte seltener für einen Gewerkschaftsbeitritt entscheiden als ältere Kohorten. Besonders die Altersklasse der 51- bis 65-Jährigen ist in den Gewerkschaften vieler europäischer Länder stark überrepräsentiert, während jüngere Beschäftigte vergleichsweise selten einer Gewerkschaft beitreten. Gelöst werden könnte diese strukturelle Herausforderung nur durch eine gezieltere Mobilisierung der jüngeren Kohorten. Trotz ihres im Vergleich geringeren Anteils an der Gesamtheit der Arbeitnehmer wäre es daher notwendig, dass die Gewerkschaften die Interessen der jüngeren Beschäftigten verstärkt in den Blick nehmen.

Abschließend erscheint es sinnvoll, dass die Gewerkschaften neben der Bewältigung dieser Herausforderungen bei der Mobilisierung von Beschäftigten auch verstärkt wachsende Branchen im Strukturwandel in den Blick nehmen sollten, um ihre Relevanz und Mitgliederbasis langfristig zu sichern.

Literatur

Behrens, Martin / Brehmer, Wolfram / Zimmer, Barbara, 2017, Gewerkschaften und Migration, in: WSI-Mitteilungen, 70. Jg., Nr. 2, S. 142–148

Biebeler, Hendrik / Lesch, Hagen, 2015, Organisationsdefizite der deutschen Gewerkschaften, in: Wirtschaftsdienst, 95. Jg., Nr. 10, S. 710–715

Blaschke, Sabine, 2000, Union Density and European Integration: Diverging Convergence, in: European Journal of Industrial Relations, 6. Jg., Nr. 2, S. 217–236

DGB – Deutscher Gewerkschaftsbund, 2025, Mitglieder in den DGB-Gewerkschaften 1951 bis 2018, https://www.dgb.de/fileadmin/download_center/Brosch%C3%BCren_und_Flyer/Mitglieder-in-den-dgb-gewerkschaften-1951-bis-2018-rgb.pdf [4.8.2025]

Dieke, Saskia / Lesch, Hagen, 2017, Gewerkschaftliche Mitgliederstrukturen im europäischen Vergleich: Ergebnisse des European Social Survey, in: IW-Trends, 44. Jg., Nr. 3, 25–41

Ebbinghaus, Bernhard / Göbel, Claudia / Koos, Sebastian, 2011, Social capital, ‘Gent’ and workplace contexts matter: Comparing union membership in Europe, in: European Journal of Industrial Relations, 17. Jg., Nr. 2, S. 107–124

Ebbinghaus, Bernhard / Visser, Jelle, 1999, When Institutions Matter. Union Growth and Decline in Western Europe, 1950–1995, in: European Sociological Review, 15. Jg., Nr. 2, S. 135–158

ESS ERIC – European Social Survey European Research Infrastructure Consortium, 2025, ESS11 - integrated file, edition 3.0 [Data set], Sikt - Norwegian Agency for Shared Services in Education and Research, https://doi.org/10.21338/ess11e03_0 [9.9.2025]

Fulda, Carolin Denise, 2022, Gewerkschaften. Weniger Repräsentativität durch Strukturdefizite?, IW-Kurzbericht, Nr. 83, Berlin

Geis-Thöne, Wido, 2022, Bildungsstand der Bevölkerung im europäischen Vergleich. Gute Lage, aber schwache Entwicklung in Deutschland, IW-Report, Nr. 3, Köln

Hassel, Anke / Schroeder, Wolfgang, 2018, Gewerkschaftliche Mitgliederpolitik: Schlüssel für eine starke Sozialpartnerschaft, in: WSI-Mitteilungen, 71. Jg., Nr. 6, 485–496

Kaminska, Olena, 2023, Guide to Using Weights and Sample Design Indicators with ESS Data, https://stessrelpubprodwe.blob.core.windows.net/data/methodology/ESS_weighting_data_1_2.pdf [27.6.2025]

Leonardi, Salvo, 2006, Gewerkschaften und Wohlfahrtsstaat: Das Gent-System, in: WSI-Mitteilungen, 59. Jg., Nr. 2, S. 79–85

Lesch, Hagen, 2004, Trade Union Density in International Comparison, in: CESifo-Forum, 5. Jg., Nr. 4, S. 12–18

Schnabel, Claus, 2013, Union membership and density: Some (not so) stylized facts and challenges, in: European Journal of Industrial Relations, 19. Jg., Nr. 3, S. 255–272

Schnabel, Claus, 2016, Gewerkschaften auf dem Rückzug? Mythen, Fakten und Herausforderungen, in: Wirtschaftsdienst, 96. Jg., Nr. 6, S. 426–432

Schnabel, Claus, 2025, Unions and employers' associations in Germany: a survey of their membership, density and bargaining coverage, in: Journal for Labour Market Research, 59. Jg., Nr. 7

Statistisches Bundesamt, 2025, Bevölkerung und Erwerbstätigkeit (Inländer), Zeitreihe, <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbsstaetigkeit/Tabellen/liste-bevoelkerung-erwerbstaetigkeit.html> [4.8.2025]

Comparing Trade Union Membership Rates across Europe: An Analysis Based on the 2023 European Social Survey

An analysis using data from the European Social Survey covering 14 European countries shows that net trade union membership in 2023 ranged from 5.6 per cent in Hungary to 72.3 per cent in Sweden. Since 2016, there has been a decline in the degree of unionisation in almost all of the countries surveyed. The results indicate that even the multiple exogenous shocks which marked the crisis years from 2020 onwards failed to reverse this downward trend. A more detailed look at the level of labour organisation shows that the gradual fall is mainly due to low recruitment among the staff of small businesses, among so-called ‘atypical’ employees, employees with a migration background and among younger age groups. At the same time, the gender gap in trade union membership is narrowing. In view of the disproportionate representation of older cohorts in labour unions and the low level of unionisation among the young, Europe’s trade unions risk a further decline in their membership unless they succeed in making holding a union card more attractive.