

Thilo Hahn

# Rechtliche Zulässigkeit von Salary Caps im Fußballsport

Eine Untersuchung von Gehaltsobergrenzen und Luxussteuern  
anhand des europäischen Kartellrechts, der Grundfreiheiten und  
des deutschen Tarifvertragsrechts



Württembergischer  
Fußballverband e.V.



**Nomos**

## **Schriften zum Sportrecht**

**Band 56**

herausgegeben von

Prof. Dr. Jens Adolphsen, Universität Gießen

Dr. Florian Bollacher, LL.M., Richter am Amtsgericht (sV),  
Stuttgart-Bad Cannstatt

Dr. Jörg Englisch, Justiziar (DFB) und Rechtsanwalt, Frankfurt a.M.

Prof. Dr. Ulrich Haas, Universität Zürich

Prof. Dr. Peter W. Heermann, Universität Bayreuth

Prof. Dr. Dr. h.c. Burkhard Hess, Universität Heidelberg

Dr. Rainer Koch, Vorsitzender Richter am OLG München a.D.

Prof. Dr. Martin Nolte, Deutsche Sporthochschule Köln

Prof. Dr. em. Dieter Rössner, Tübingen

Achim Späth, Vorsitzender Richter am OLG Stuttgart a. D.

Frank Thumm, Hauptgeschäftsführer (wfv) und Rechtsanwalt, Stuttgart

Prof. Dr. Wolf-Dietrich Walker, Universität Gießen

Prof. Dr. Johannes Wertenbruch, Universität Marburg

Dr. Wolfgang Zieher, Leitender Oberstaatsanwalt a. D., Ulm

Mitbegründet von Dr. h.c. Alfred Sengle

Thilo Hahn

# Rechtliche Zulässigkeit von Salary Caps im Fußballsport

Eine Untersuchung von Gehaltsobergrenzen und Luxussteuern  
anhand des europäischen Kartellrechts, der Grundfreiheiten und  
des deutschen Tarifvertragsrechts



Württembergischer  
Fußballverband e.V.



**Nomos**



Onlineversion  
Nomos eLibrary

**Die Deutsche Nationalbibliothek** verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Zugl.: Würzburg, Univ., Diss., 2021

ISBN 978-3-8487-8875-0 (Print)

ISBN 978-3-7489-2931-4 (ePDF)

1. Auflage 2022

© Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden 2022. Gesamtverantwortung für Druck und Herstellung bei der Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG. Alle Rechte, auch die des Nachdrucks von Auszügen, der fotomechanischen Wiedergabe und der Übersetzung, vorbehalten. Gedruckt auf alterungsbeständigem Papier.

## Vorwort

Die vorliegende Arbeit wurde im Wintersemester 2020/21 von der Juristischen Fakultät der Julius-Maximilians-Universität Würzburg als Dissertation angenommen. Die Disputation fand im September 2021 statt.

Rechtsprechung und Literatur wurden bis Ende November 2021 berücksichtigt.

Zunächst möchte ich mich herzlich bei meinen Betreuern, Herrn Prof. Dr. Christof Kerwer und Herrn Prof. Dr. Eckhard Pache, für die Ermöglichung der Promotion zu diesem sportrechtlichen Thema an der Schnittstelle von (kollektivem) Arbeitsrecht und Europarecht sowie für die hervorragende Unterstützung während der Erstellung der Arbeit bedanken.

Für die Aufnahme in die vorliegende Schriftenreihe danke ich zudem den Herausgebern der „Schriften zum Sportrecht“, insbesondere Herrn Rechtsanwalt Frank Thumm und Herrn Prof. Dr. Martin Nolte.

Mein größter Dank gilt meinen Eltern, Birgit und Matthias, für die bedingungslose Unterstützung während meiner gesamten juristischen Ausbildung sowie meiner Ehefrau Madeleine, die mir nicht nur bei beiden Staatsexamina und der Promotion zu jeder Zeit den Rücken freigehalten hat.

Ihnen ist diese Arbeit gewidmet.

Würzburg, im Dezember 2021

*Thilo Hahn*



## Inhaltsübersicht

Teil 1: Einführung	23
A. Anlass der Untersuchung und Aufwerfen der Forschungsfrage	23
B. Eingrenzung des Themas	28
C. Gang und Ziel der Untersuchung	30
Teil 2: Grundlagen	33
A. Ursprung von Salary Caps in den US-amerikanischen Sportligen	33
I. Ausgestaltungen von Salary Caps in den einzelnen US-Sportligen	34
II. Rechtliche Bewertung	47
III. Strukturell-organisatorische Bewertung	55
IV. Zwischenergebnis	58
B. Ansätze zur Einführung von Salary Caps im europäischen Fußballsport	59
I. Gehaltsbeschränkungsmodell der G-14 (von 2002)	59
II. <i>Short Term Cost Control</i> -System der englischen Premier League (von 2013)	60
C. Arten von Salary Caps	62
I. Team Salary Cap – Individual Salary Cap	64
II. Absolute Salary Cap – Relative Salary Cap	65
III. Hard Salary Cap – Soft Salary Cap	67
IV. Sonderfall: Luxury Tax	69
D. Ziele von Salary Caps	70
I. Finanzielle Stabilität der Vereine	71
II. Wirtschaftliches und sportliches Gleichgewicht zwischen den Clubs	73
E. Instrumente zur Einführung von Salary Caps im deutschen und europäischen Fußballsport	76
I. Einführung durch Verbandsregelung	77
II. Einführung durch Tarifvertrag	83
III. Zwischenergebnis	84

*Inhaltsübersicht*

F. Organisation des Fußballsports in Deutschland und Europa	85
I. Ein-Platz-Prinzip	85
II. Hierarchische Pyramidenstruktur im Fußball-Verbandswesen	89
III. Verbandsautonomie der Fußballverbände	95
IV. Arbeitnehmereigenschaft der Fußballspieler	103
Teil 3: Rechtliche Zulässigkeit der Einführung von Salary Caps durch Verbandsregelung	111
A. Ausgangsfrage: Anwendbarkeit des Unionsrechts auf den Sportbereich?	112
I. Keine generelle Bereichsausnahme für den Sport	112
II. Kriterium des EuGH: Sport als Teil des Wirtschaftslebens	115
III. Keine partielle Bereichsausnahme für Regelungen rein sportlichen Charakters	118
IV. Zwischenergebnis	120
B. Europäisches Kartellrecht	120
I. Anwendbarkeit des EU-Kartellrechts	121
II. Vereinbarkeit mit Art. 101 AEUV (Kartellverbot)	141
III. Vereinbarkeit mit Art. 102 AEUV (Missbrauchsverbot)	216
C. Europäische Grundfreiheiten	240
I. Anwendbarkeit der Grundfreiheiten	241
II. Verhältnis von Grundfreiheiten und EU-Kartellrecht	256
III. Vereinbarkeit mit Art. 45 AEUV (Arbeitnehmerfreizügigkeit der Spieler)	262
IV. Vereinbarkeit mit Art. 63 Abs. 2 AEUV (Zahlungsverkehrsfreiheit der Clubs)	288
D. Verhältnismäßigkeitsprüfung	295
I. Vorüberlegungen zu den Maßstäben der Verhältnismäßigkeitsprüfung	295
II. Anwendung auf den Untersuchungsgegenstand	302
III. Ergebnis	366
Teil 4: Rechtliche Zulässigkeit der Einführung von Salary Caps durch Tarifvertrag	367
A. Ausgangsfrage: Bereichsausnahme für Tarifverträge vom (EU-)Kartellrecht und den Grundfreiheiten?	368



I. Tarifverträge als Ausnahme vom (EU-)Kartellrecht	368
II. Tarifverträge als Ausnahme von den Grundfreiheiten	395
B. Rechtsprobleme bei der tarifvertraglichen Einführung auf europäischer Ebene	401
I. Rechtsgrundlage für europaweite Tarifverträge im Unionsrecht ( <i>de lege lata</i> )?	402
II. Kompetenz der Union zur Schaffung eines europäischen Tarifvertragsrechts ( <i>de lege ferenda</i> )?	404
III. Einführung von Salary Caps über den sozialen Dialog als Ausweg?	407
IV. Ergebnis	417
C. Rechtsprobleme bei der tarifvertraglichen Einführung auf deutscher Ebene	418
I. Taugliche Tarifparteien im Fußballsport auf deutscher Ebene	418
II. Salary Caps als zulässiger Inhalt eines Tarifvertrags – Vereinbarkeit mit dem Günstigkeitsprinzip	452
III. Bindung der Außenseiter an tarifvertragliche Salary Caps („Außenseiterproblem“)	486
IV. Durchsetzung bzw. Abwehr von Salary Caps mit Arbeitsk Kampfmaßnahmen	489
V. Ergebnis	495
Teil 5: Resümee	496
A. Endergebnis der Arbeit und Antwort auf die Forschungsfrage	496
B. Überblick über die einzelnen Ergebnisse	496
C. Ausblick: Einschätzung der künftigen Entwicklung	502
Literaturverzeichnis	505



## Inhaltsverzeichnis

Teil 1: Einführung	23
A. Anlass der Untersuchung und Aufwerfen der Forschungsfrage	23
B. Eingrenzung des Themas	28
C. Gang und Ziel der Untersuchung	30
Teil 2: Grundlagen	33
A. Ursprung von Salary Caps in den US-amerikanischen Sportligen	33
I. Ausgestaltungen von Salary Caps in den einzelnen US-Sportligen	34
1. National Basketball Association (NBA)	34
2. National Football League (NFL)	39
3. National Hockey League (NHL)	42
4. Major League Baseball (MLB)	43
5. Major League Soccer (MLS)	45
6. Zwischenergebnis	46
II. Rechtliche Bewertung	47
1. US-Tarifrecht ( <i>Collective Bargaining Law</i> )	47
2. US-Kartellrecht ( <i>Antitrust Law</i> )	49
3. Zwischenergebnis	55
III. Strukturell-organisatorische Bewertung	55
IV. Zwischenergebnis	58
B. Ansätze zur Einführung von Salary Caps im europäischen Fußballsport	59
I. Gehaltsbeschränkungsmodell der G-14 (von 2002)	59
II. <i>Short Term Cost Control</i> -System der englischen Premier League (von 2013)	60
C. Arten von Salary Caps	62
I. Team Salary Cap – Individual Salary Cap	64
1. Team Salary Cap (teambezogene Gehaltsobergrenze)	64
2. Individual Salary Cap (individuelle Gehaltsobergrenze)	65
II. Absolute Salary Cap – Relative Salary Cap	65
1. Absolute Salary Cap	66
2. Relative Salary Cap	66

*Inhaltsverzeichnis*

III. Hard Salary Cap – Soft Salary Cap	67
1. Hard Salary Cap (harte Gehaltsobergrenze)	68
2. Soft Salary Cap (weiche Gehaltsobergrenze)	68
IV. Sonderfall: Luxury Tax	69
D. Ziele von Salary Caps	70
I. Finanzielle Stabilität der Vereine	71
II. Wirtschaftliches und sportliches Gleichgewicht zwischen den Clubs	73
E. Instrumente zur Einführung von Salary Caps im deutschen und europäischen Fußballsport	76
I. Einführung durch Verbandsregelung	77
1. Verbandsrechtliche Umsetzung auf deutscher Ebene	78
2. Verbandsrechtliche Umsetzung auf europäischer Ebene	80
II. Einführung durch Tarifvertrag	83
III. Zwischenergebnis	84
F. Organisation des Fußballsports in Deutschland und Europa	85
I. Ein-Platz-Prinzip	85
II. Hierarchische Pyramidenstruktur im Fußball-Verbandswesen	89
1. FIFA (Fédération Internationale de Football Association)	90
2. UEFA (Union des Associations Européennes de Football)	90
3. DFB (Deutscher Fußball-Bund e. V.)	91
4. DFL e. V. und Regional- und Landesverbände	92
a) DFL e. V.	93
b) Regional- und Landesverbände	94
5. Clubs	94
III. Verbandsautonomie der Fußballverbände	95
1. (Sport-)Verbandsautonomie im deutschen Recht (Art. 9 Abs. 1 GG)	96
2. (Sport-)Verbandsautonomie im europäischen Recht (Art. 12 Abs. 1 GRCh)	101
IV. Arbeitnehmereigenschaft der Fußballspieler	103
1. Arbeitnehmer nach deutschem Recht (§ 611a BGB)	103
2. Arbeitnehmer nach europäischem Recht (insb. Art. 45 AEUV)	107

Teil 3: Rechtliche Zulässigkeit der Einführung von Salary Caps durch Verbandsregelung	111
A. Ausgangsfrage: Anwendbarkeit des Unionsrechts auf den Sportbereich?	112
I. Keine generelle Bereichsausnahme für den Sport	112
II. Kriterium des EuGH: Sport als Teil des Wirtschaftslebens	115
III. Keine partielle Bereichsausnahme für Regelungen rein sportlichen Charakters	118
IV. Zwischenergebnis	120
B. Europäisches Kartellrecht	120
I. Anwendbarkeit des EU-Kartellrechts	121
1. Sachliche Anwendbarkeit	122
a) Keine Bereichsausnahme	122
b) Begrenzung auf europäisches Kartellrecht	122
c) Marktabgrenzung	123
aa) Sachlich relevanter Markt	124
(1) Markt für die Veranstaltung von Profifußballspielen	125
(2) Markt für die Arbeitsleistungen der Profifußballspieler	127
bb) Räumlich relevanter Markt	128
(1) Markt für die Arbeitsleistungen der Profifußballspieler	129
(2) Markt für die Veranstaltung von Profifußballspielen	130
cc) Zeitlich relevanter Markt	131
dd) Zwischenergebnis	131
2. Persönliche Anwendbarkeit	132
a) Fußballvereine als Unternehmen	135
b) Fußballverbände als Unternehmensvereinigungen	136
c) Fußballverbände als Unternehmen	137
d) Zwischenergebnis	138
3. Räumliche Anwendbarkeit	139
4. Zwischenergebnis	141

Inhaltsverzeichnis

II. Vereinbarkeit mit Art. 101 AEUV (Kartellverbot)	141
1. Tatbestandsvoraussetzungen des Art. 101 Abs. 1 AEUV	142
a) Vereinbarung zwischen Unternehmen, Beschluss einer Unternehmensvereinigung oder aufeinander abgestimmte Verhaltensweisen	142
aa) Grundlagen	142
bb) Anwendung auf den Untersuchungsgegenstand	145
b) Beeinträchtigung des Wettbewerbs (Wettbewerbsbeschränkung)	147
aa) Grundlagen	147
bb) Anwendung auf den Untersuchungsgegenstand	150
c) Beeinträchtigung des Handels zwischen den Mitgliedstaaten (Zwischenstaatlichkeit)	156
aa) Grundlagen	156
bb) Anwendung auf den Untersuchungsgegenstand	159
d) Spürbarkeit	160
aa) Spürbarkeit der Wettbewerbsbeschränkung	161
(1) Grundlagen	161
(2) Anwendung auf den Untersuchungsgegenstand	163
bb) Spürbarkeit der Beeinträchtigung des zwischenstaatlichen Handels	163
(1) Grundlagen	163
(2) Anwendung auf den Untersuchungsgegenstand	164
e) Zwischenergebnis	165
2. Tatbestandsrestriktion des Art. 101 Abs. 1 AEUV	165
a) Schutz vor unlauteren und sonst rechtswidrigen Praktiken	166
b) <i>Single Entity</i> -Theorie	168
c) Konzentrationsprivileg	172
d) Arbeitsgemeinschaftsgedanke	177
e) Nebenabreden-Doktrin und Immanenzgedanke	179
f) <i>Rule of Reason</i> -Doktrin	182
g) Drei-Stufen-Test	184
aa) Hintergrund und Würdigung	186
bb) Dogmatische Einordnung	192
cc) Auswirkungen des Art. 165 AEUV	194
dd) Genauer Inhalt des Drei-Stufen-Tests	198
(1) Legitime Zielsetzung	199

(2) Notwendigkeit	202
(3) Verhältnismäßigkeit	204
(4) Zwischenergebnis	207
3. Freistellung des Art. 101 Abs. 3 AEUV	207
4. Zwischenergebnis	215
III. Vereinbarkeit mit Art. 102 AEUV (Missbrauchsverbot)	216
1. Tatbestandsvoraussetzungen des Art. 102 AEUV	217
a) Marktbeherrschende Stellung eines oder mehrerer Unternehmen	217
aa) Grundlagen	217
bb) Anwendung auf den Untersuchungsgegenstand	223
(1) Markt für die Arbeitsleistungen der Profifußballspieler	223
(2) Markt für die Veranstaltung von Profifußballspielen	228
b) Missbräuchliches Ausnutzen	229
aa) Grundlagen	229
(1) Begriff des Missbrauchs	229
(2) <i>Prima facie</i> -Missbrauch und tatbestandsimmanente Rechtfertigungsmöglichkeiten	230
(a) Ausgleichende Effizienzvorteile	231
(b) Objektiv notwendiges Verhalten	233
(c) Drei-Stufen-Test	234
bb) Anwendung auf den Untersuchungsgegenstand	237
(1) <i>Prima facie</i> -Missbrauch	237
(2) Drei-Stufen-Test	239
2. Zwischenergebnis	240
C. Europäische Grundfreiheiten	240
I. Anwendbarkeit der Grundfreiheiten	241
1. Sachliche Anwendbarkeit	241
a) Keine Bereichsausnahme für den Sportbereich	241
b) Unmittelbare Anwendbarkeit der Grundfreiheiten	241
c) Grenzüberschreitender Sachverhalt	242
2. Persönliche Anwendbarkeit	244
a) Unmittelbare Drittwirkung in der Rechtsprechung des EuGH	246
b) Meinungsstand im Schrifttum und Stellungnahme	248
c) Zwischenergebnis	255
3. Räumliche Anwendbarkeit	255

*Inhaltsverzeichnis*

II. Verhältnis von Grundfreiheiten und EU-Kartellrecht	256
1. Keine Spezialität	256
2. Keine Konvergenz	259
III. Vereinbarkeit mit Art. 45 AEUV	
(Arbeitnehmerfreizügigkeit der Spieler)	262
1. Schutzbereich	262
a) Sachlicher Schutzbereich	262
b) Persönlicher Schutzbereich	263
2. Beeinträchtigung	264
a) Vorliegen einer Diskriminierung	264
b) Vorliegen einer Beschränkung	266
c) Zwischenergebnis	273
3. Rechtfertigung	273
a) Schranke: Vorliegen eines Rechtfertigungsgrundes	274
aa) Allgemeine Rechtfertigungsdogmatik	274
(1) Geschriebene Rechtfertigungsgründe	
(Art. 45 Abs. 3 AEUV)	274
(2) Ungeschriebene Rechtfertigungsgründe	
(zwingende Gründe des Allgemein-	
interesses)	275
bb) Übertragung der allgemeinen	
Rechtfertigungsgründe auf Sportverbände	276
(1) Rechtsprechung des EuGH	277
(2) Forderung des Schrifttums nach einer	
sportspezifischen Rechtfertigungsdogmatik	279
(a) Vorbehalt der Verbandsordnung	279
(b) Zwingende Gründe des	
Verbandsinteresses	280
cc) Stellungnahme	281
dd) Berücksichtigung wirtschaftlicher Ziele	283
ee) Anwendung auf den Untersuchungsgegenstand	285
ff) Zwischenergebnis	286
b) Schranken-Schranke: Verhältnismäßigkeitsgrundsatz	286
4. Zwischenergebnis	288
IV. Vereinbarkeit mit Art. 63 Abs. 2 AEUV	
(Zahlungsverkehrsfreiheit der Clubs)	288
1. Schutzbereich	290
a) Sachlicher Schutzbereich	290
b) Persönlicher Schutzbereich	292
2. Beeinträchtigung	292



3. Rechtfertigung	293
4. Zwischenergebnis	294
D. Verhältnismäßigkeitsprüfung	295
I. Vorüberlegungen zu den Maßstäben der Verhältnismäßigkeitsprüfung	295
1. Allgemeine Maßstäbe der Verhältnismäßigkeit	295
2. Vergleich der kartellrechtlichen und grundfreiheitlichen Maßstäbe	299
a) Legitimes Ziel	300
b) Geeignetheit, Erforderlichkeit und Angemessenheit	301
II. Anwendung auf den Untersuchungsgegenstand	302
1. Legitimes Ziel	302
2. Geeignetheit	306
a) Geeignetheit hinsichtlich des Ziels der finanziellen Stabilität	306
b) Geeignetheit hinsichtlich des Ziels des wirtschaftlichen und sportlichen Gleichgewichts	310
3. Erforderlichkeit	319
a) Erforderlichkeit hinsichtlich des Ziels der finanziellen Stabilität	319
aa) Lizenzierungsverfahren und <i>Financial Fairplay</i>	320
bb) Zwischenergebnis	328
b) Erforderlichkeit hinsichtlich des Ziels des wirtschaftlichen und sportlichen Gleichgewichts	329
aa) Lizenzierungsverfahren und <i>Financial Fairplay</i>	330
bb) „50+1“-Regel	331
cc) Kaderbegrenzungen ( <i>Roster Restrictions</i> )	335
dd) <i>Draft</i> -Verfahren	337
ee) <i>Playoff</i> -System	339
ff) Supranationale Fußball-Europaliga (Europäische Superliga)	342
gg) Reduzierung der Prämien in den UEFA-Clubwettbewerben	345
hh) Einnahmeverteilung ( <i>Revenue Sharing</i> )	346
ii) Gameday Salary Caps	355
jj) Verhältnis von Salary Caps und Luxury Taxes	357
kk) Zwischenergebnis	357
4. Angemessenheit	358
III. Ergebnis	366

*Inhaltsverzeichnis*

Teil 4: Rechtliche Zulässigkeit der Einführung von Salary Caps durch Tarifvertrag	367
A. Ausgangsfrage: Bereichsausnahme für Tarifverträge vom (EU-)Kartellrecht und den Grundfreiheiten?	368
I. Tarifverträge als Ausnahme vom (EU-)Kartellrecht	368
1. Konfliktlage zwischen Tarifautonomie und Wettbewerbsfreiheit	368
2. Ausnahme vom deutschen Kartellrecht – Rechtsprechung des BAG	371
3. Ausnahme vom europäischen Kartellrecht – Rechtsprechung des EuGH	372
a) Bestimmung der Bereichsausnahme durch nationales oder europäisches Recht?	378
b) Erste Voraussetzung: Tarifvertrag zwischen Sozialpartnern	380
aa) Sozialpartner	381
bb) Tarifvertrag	383
c) Zweite Voraussetzung: Verfolgung sozialpolitischer Ziele zur Verbesserung der Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen	384
aa) Bereichsausnahme nur für Kernbereichsregelungen?	385
bb) Bereichsausnahme nach einer Verhältnismäßigkeitsprüfung?	386
cc) Bereichsausnahme bei unmittelbaren oder mittelbaren Auswirkungen auf den Gütermarkt?	387
dd) Bereichsausnahme bei nur mittelbarer Verbesserung der Arbeitsbedingungen?	391
ee) Bereichsausnahme bei Höchstarbeitsbedingungen?	394
ff) Zwischenergebnis	394
4. Zwischenergebnis	395
II. Tarifverträge als Ausnahme von den Grundfreiheiten	395
1. Übertragung der EuGH-Rechtsprechung zum Kartellrecht auf die Grundfreiheiten?	395
a) Argumentation und Vorbringen der Gewerkschaften	396
b) Argumentation und Entscheidung des EuGH	397
2. Zwischenergebnis	401

B. Rechtsprobleme bei der tarifvertraglichen Einführung auf europäischer Ebene	401
I. Rechtsgrundlage für europaweite Tarifverträge im Unionsrecht ( <i>de lege lata</i> )?	402
II. Kompetenz der Union zur Schaffung eines europäischen Tarifvertragsrechts ( <i>de lege ferenda</i> )?	404
III. Einführung von Salary Caps über den sozialen Dialog als Ausweg?	407
1. Taugliche Sozialpartner im Fußballsport auf europäischer Ebene	408
a) Grundlagen	408
b) Arbeitnehmerseite: FIFPro Division Europe	411
c) Arbeitgeberseite: Einzelne Clubs, ECA, European Leagues oder UEFA?	412
aa) Einzelne Clubs?	412
bb) ECA oder European Leagues?	413
cc) UEFA	415
2. Ungeeignetheit des sozialen Dialogs mangels normativer Wirkung	416
IV. Ergebnis	417
C. Rechtsprobleme bei der tarifvertraglichen Einführung auf deutscher Ebene	418
I. Taugliche Tarifparteien im Fußballsport auf deutscher Ebene	418
1. Grundlagen	418
a) Freiwillige Vereinigung des Privatrechts mit auf Dauer angelegter und körperschaftlicher Organisation	420
b) Zweck der Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen	421
c) Gegnerfreiheit und -unabhängigkeit sowie Unabhängigkeit von Dritten	422
d) Demokratische Organisation und Willensbildung	424
e) Anerkennung des Tarif-, Schlichtungs- und Arbeitskampsrechts	425
f) Tarifwilligkeit	426
g) Soziale Mächtigkeit	427

*Inhaltsverzeichnis*

2. Arbeitnehmerseite: Vereinigung der Vertragsfußballspieler e. V. (VDV)	429
a) Freiwillige Vereinigung des Privatrechts mit auf Dauer angelegter und körperschaftlicher Organisation	430
b) Zweck der Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen	431
c) Gegnerfreiheit und -unabhängigkeit sowie Unabhängigkeit von Dritten	431
d) Demokratische Organisation und Willensbildung	433
e) Anerkennung des Tarif-, Schlichtungs- und Arbeitskampfrechts	433
f) Tarifwilligkeit	434
g) Soziale Mächtigkeit	435
h) Zwischenergebnis	436
3. Arbeitgeberseite: Einzelne Clubs, DFB oder DFL e. V.?	436
a) Einzelne Clubs als Arbeitgeber	436
b) DFB	437
aa) DFB als (partieller) Arbeitgeber?	437
bb) DFB als Arbeitgeberverband?	438
c) DFL e. V.	439
aa) DFL e. V. als (partieller) Arbeitgeber?	439
bb) DFL e. V. als Arbeitgeberverband	442
(1) Vereinigung des Privatrechts mit auf Dauer angelegter und körperschaftlicher Organisation	442
(2) Zweck der Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen	443
(3) Gegnerfreiheit und -unabhängigkeit sowie Unabhängigkeit von Dritten	443
(4) Demokratische Organisation und Willensbildung	444
(5) Anerkennung des Tarif-, Schlichtungs- und Arbeitskampfrechts	444
(6) Tarifwilligkeit	445
(7) Soziale Mächtigkeit	445
(8) Kernproblem: Freiwilligkeit der Vereinigung	446
(9) Zwischenergebnis	451
4. Zwischenergebnis	452

II. Salary Caps als zulässiger Inhalt eines Tarifvertrags – Vereinbarkeit mit dem Günstigkeitsprinzip	452
1. Grundlagen	455
2. Anwendung auf Team Salary Caps	460
a) Team Salary Caps als beschäftigungssichernde Maßnahmen?	460
b) Ausgleich der Team Salary Caps durch andere kompensatorische Regelungen?	463
c) Teleologische Reduktion des Günstigkeitsprinzips zugunsten von Team Salary Caps?	465
d) Schuldrechtliche Vereinbarung von Team Salary Caps?	469
e) Team Salary Caps als Abschlussverbote?	470
f) Team Salary Caps als Betriebsnormen?	474
3. Anwendung auf Individual Salary Caps	482
4. Anwendung auf Luxury Taxes	485
III. Bindung der Außenseiter an tarifvertragliche Salary Caps („Außenseiterproblem“)	486
1. Grundsatz: Keine Bindung der Außenseiter (§ 3 Abs. 1 TVG)	487
2. Ausnahme: Bindung auch der Außenseiter an Betriebsnormen (§ 3 Abs. 2 TVG)	488
IV. Durchsetzung bzw. Abwehr von Salary Caps mit Arbeitsk Kampfmaßnahmen	489
1. Rechtmäßigkeit eines Streiks der VDV	491
2. Rechtmäßigkeit einer (Angriffs-)Aussperrung des DFL e. V. bzw. der Clubs	493
V. Ergebnis	495
Teil 5: Resümee	496
A. Endergebnis der Arbeit und Antwort auf die Forschungsfrage	496
B. Überblick über die einzelnen Ergebnisse	496
C. Ausblick: Einschätzung der künftigen Entwicklung	502
Literaturverzeichnis	505

