

UNIVERSITÉ CATHOLIQUE DE LOUVAIN

Institut des Sciences du Travail



**STUDIE ÜBER DIE REPRÄSENTATIVITÄT DER ORGANISATIONEN DER SOZIALPARTNER IN DER BRANCHE  
DER PROFI-FUSSBALLSPIELER**

Projekt-Nr. VC/2004/0547

Februar 2006

Das Forschungsprojekt wurde im Auftrag der Generaldirektion Beschäftigung und Soziales der Europäischen Kommission durchgeführt.

## AN DIESER STUDIE HABEN MITGEARBEITET:

### *Autor des Berichtes*

Alexandre CHAIDRON, Forscherin

Cécile ARNOULD, Forscherin

### *Koordinatoren*

Prof. Armand SPINEUX und Prof. Evelyne LEONARD

### *Forschungsteam*

Prof. Bernard FUSULIER

Prof. Pierre REMAN

Alexandre CHAIDRON, Forscher

Delphine ROCHET, Forscherin

Isabelle VANDENBUSSCHE, Forscherin

### *Verwaltungstechnische Koordinierung*

Myriam CHEVIGNE

### *Netzwerk nationaler Experten*

Belgien: Jean Vandewattyne, Université Libre de Bruxelles (ULB)

Bulgarien: Rumiana Gladicheva, Department of Sociology - Sofia University

Dänemark: Carsten Jørgensen, Forskningscenter for Arbejdsmarkedets- og Organisationsstudier, FAOS – Department of Sociology, University of Copenhagen

Deutschland: Dieter Sadowski, Catharina Leilich, Oliver Ludwig, Mihai Paunescu, Martin Schneider and Susanne Warning, Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft, IAAEG - Universität Trier

Estland: Kaia Philips and Raul Eamets, University of Tartu

Finnland: Pekka Ylostalo, University of Helsinki, Department of Sociology

Frankreich: Solveig Grimault, Institut d'Etudes Politiques de Paris

Griechenland: Alike Mouriki, National Center for Social Research – Athens

Irland: Pauline Conroy, Ralaheen Ltd

Italien: Franca Alacevich and Andrea Bellini, Università degli studi di Firenze – Dipartimento di scienza della politica e sociologia politica.

Lettland: Alf Vanags, Baltic International Centre for Economic Policy Studies

Litauen: Mark Chandler, EuroFaculty Vilnius Centre, Ekonomikos fakultetas, Vilniaus universitetas

Luxemburg: Franz Clément, Centre d'Études de Populations, de Pauvreté et de Politiques Socio-Economiques (CEPS – INSTEAD).

Malta: Saviour Rizzo and Manwel Debono, Workers' Participation Development Centre, Department of Sociology

Niederlande: Marc Van Der Meer, University of Amsterdam – Department of Sociology.

Österreich: Franz Traxler, Institut für Soziologie – Universität Wien.

Polen: Pierre Gréga, Coopération Technique Belge (CTB s.a.).

Portugal: Marinus Pires de Lima and Ana Guerreiro, Universidade de Lisboa – Instituto de Ciências Sociais – Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa (ISCTE).

Rumänien: Ion Glodeanu, Sociology Institute – Romanian Academy

Slowakei: Lubica Bajzikova and Helena Sajgalikova, Faculty of Management, COMENIUS UNIVERSITY

Slowenien: Alenka Krasovec, University of Ljubljana

Spanien: Ramon De Alos-Moner Vila, Universitat Autònoma de Barcelona – Grup d'Estudis Sociològic sobre la Vida Quotidiana i el Treball

Schweden: Dominique Anxo, Center for European Labour Market Studies (CELMS) – Department of Economics – Göteborg University.

Tschechische Republik: Ales Kroupa, Research Institute for Labour and Social Affairs - Charles University of Prague

Türkei: Zeki Parlak, Department Labour Economics and Industrial Relations, Faculty of Economics and Administrative Science, University of Marmara

Ungarn: Csaba Makó, Institute of Sociology, Hungarian Academy of Sciences

Vereinigtes Königreich: David Marsden, London School of Economics

Zypern: Savvas Katsikides, Maria Modestou und Evros I. Demetriades, Department of Social and Political Science - University of Cyprus

*Haftungsausschluss: Der Inhalt dieser Veröffentlichung spiegelt nicht unbedingt die Meinung oder die Position der Generaldirektion Beschäftigung und Soziales der Europäischen Kommission wider. Diese Studie ist von unabhängigen Experten erstellt worden. Sie ist daher in keiner Weise für die Europäische Kommission verbindlich. Die europäischen Einrichtungen, die Gegenstand dieser Studie sind, hatten Gelegenheit, sich zum Inhalt der Studie zu äußern, bevor diese endgültig verabschiedet wurde<sup>8</sup>.*

---

<sup>8</sup> UEFA weist zu Recht daraufhin, dass der Bericht sich nur auf Profi-Fußballer bezieht, so wie es mit der Europäische Kommission zu Beginn der Studie vereinbart wurde. Diese Präzisierung wurde an gegebener Stelle dadurch vorgenommen, dass der Begriff „Profi-Fußballbranche“ durch „Profi-Fußballerbranche“ ersetzt wurde.

## ABKÜRZUNGEN

AFC1SFL (Association of Football Clubs of First Slovenian Football League)

AFE (Association of Spanish Footballers)

AFTU (All-Poland Footballers' Trade Union)

AGAA (Associations of German-speaking Actors and Actresses)

AIC (Italian Players' Association)

APF (Association of Professional Footballers - Slovakia)

BL (Austrian Federal League of Football)

BNS (National Union Block)

CED (Cooperation of the First [actually Second] Division – The Netherlands)

CEOE (Spanish Confederation of Employers' Associations)

CFA (Cyprus Football Association)

CGSLB/ACLVB (Federation of Liberal Trade Unions of Belgium)

CMFS (Czech-Moravian Football Association)

CSC/ACV (Confederation of Christian Trade Unions - Belgium)

CSTV (Czech Physical Education Association)

DBU (Danish Football Association)

DEF (Association of Danish Elite Athletes)

DF (Danish League Association)

DGB (German Confederation of Trade Unions)

ECV (First Division limited partnership – The Netherlands)

EFA (Estonian Football Association)

EFD (Women's Professional Football League - Sweden)

EFFC (European Federation of Professional Football Clubs)

EFJ (European Federation of Journalists)

EPAE (Association of Professional Football Clubs - Greece)  
EPFL (European Professional Football Leagues)  
EPO (Hellenic Football Federation)  
ETUC (European Trade Union Confederation)  
EuroMEI (European Media and Entertainment)  
FA (Football Association – England)  
FAF (Football Association of Finland)  
FAI (Football Association of Ireland)  
FAPL (Football Association Premier League - England)  
FAS (Football Association of Slovenia)  
FAW (Football Association of Wales)  
FBO (Dutch Federation of Paid Football Organisations)  
FFF (French Football Federation)  
FGTB/ABVV (Belgian General Federation of Labour)  
FIGC (Italian Football Federation)  
FIM (Federation of International Musicians)  
FIA (International Federation of Actors)  
FIFA (Fédération Internationale de Football Association)  
FIFPro (Fédération Internationale des Associations Footballeurs Professionnels)  
FL (Football League - Finland)  
FLF (Luxembourg Football Federation)  
FNASS (Organisation for the management of social work by employees of territorial collectivities - France)  
FNV (Confederation of Dutch trade unions)  
FPAF (Football Players Association of Finland)  
FPF (Portuguese Football Federation)

GMB (Britain's General Union)  
GSEE (General Confederation of Greek Workers)  
HLSZ (Hungarian Players Association)  
ICFTU (International Confederation of Free Trade Unions)  
IFJ (International Federation of Journalists)  
KMsfB (Union of the Arts, Media, Sporting Activities and the Liberal Professions)  
KNVB (Royal Dutch Football Association)  
LC (League Commission – Slovakia)  
Lega Calcio (National Professionals' League - Italy)  
LFF (Latvian Football Federation)  
LFF (Lithuanian Football Federation)  
LFP (Professional Football League - France)  
LFP (National League of Professional Football)  
LFP/LBV (Belgian Professional Football League)  
LO (Danish Confederation of Trade Unions)  
LOW (League of Wales)  
LPFP (Portuguese Professional Football League)  
LPSC (Serie C Professionals' League - Italy)  
MFA (Malta Football Association)  
MLL (Hungarian Football League)  
MLSZ (Hungarian Football Federation)  
NFL/NF (Belgian National Football League)  
ÖFB (Austrian Football Association)  
PFA (Polish Football Association)  
PFA (Professional Footballer Association - England)

PFA (Pancyprian Footballers Association)  
PFAI (Professional Footballers Association of Ireland)  
PFL (Polish Football League)  
RFEF (Royal Spanish Federation of Football)  
SEF (Swedish Elite Football Association)  
SFA (Scottish Football Association)  
SFA (Slovak Football Association)  
SFS (Swedish Football Players Association)  
SIPTU (Services Industrial and Professional Trade Union)  
SJPF (Professional Footballers Trade Union)  
SPF (Danish Football Players' Association)  
SPFA (Scottish Professional Footballers' Association)  
SPL (Scottish Premier League)  
SvFF (Swedish Football Association)  
TUC (Trade Unions Congress)  
UCPF (Union of Professional Football Clubs - France)  
UEFA (Union des associations européennes de football)  
UNFP (National Professional Footballers' Union - France)  
UNI (Union Network International)  
UNICE (Union des Industries de la Communauté européenne)  
UNI-MEI (Media and Entertainment)  
UOV (Confederation for independent unions – The Netherlands)  
UPFPS (Union of Professional Football Players of Slovenia)  
URBSFA/KBVB (Royal Belgian Football Federation)  
VVCS (Association of Players Under Contract – The Netherlands)

# EINLEITUNG

## Vorstellung der Studie

Dieser Bericht wurde im Rahmen einer Studie erstellt, die sich mit der institutionellen Repräsentativität der Sozialpartner in der Europäischen Union und der Lage von Gewerkschafts- und Arbeitgeberorganisationen in den beitrittswilligen Ländern beschäftigt. Die Studie wurde vom Institut für Arbeitswissenschaft der Katholischen Universität Löwen (IST) im Auftrag der GD Beschäftigung und Soziales der Europäischen Kommission durchgeführt (Ausschreibung Nr. VT/2004/0547).

Die Frage der Repräsentativität der europäischen Organisationen kam im Rahmen der Förderung des sozialen Dialogs auf gemeinschaftlicher Ebene auf. 1993 legte die Europäische Kommission in einer Mitteilung<sup>1</sup> drei Kriterien fest, die den Zugang von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen zu dem durch Artikel 3 des Abkommens über die Sozialpolitik geschaffenen Anhörungsprozess regeln. Laut dieser Mitteilung muss die Organisation folgende Bedingungen erfüllen: *(1) Die Organisationen sollen branchenübergreifend, sektor- oder berufsspezifisch sein und über eine Struktur auf europäischer Ebene verfügen; (2) sie sollen aus Organisationen bestehen, die selbst in die Strukturen der Sozialpartner der Mitgliedstaaten eingebunden und zur Aushandlung von Abkommen befugt sind, außerdem sollten sie möglichst alle Mitgliedstaaten repräsentieren; (3) sie sollten über angemessene Ressourcen verfügen, um wirksam am Anhörungsprozess teilnehmen zu können.* 1996 verabschiedete die Kommission ein Beratungsdokument<sup>2</sup>, das eine möglichst umfassende Diskussion über die zur Unterstützung und Stärkung des sozialen Dialogs in der Europäischen Union umzusetzenden Mittel einleiten sollte. Da die Sozialpartner auf europäischer Ebene dabei waren (und noch sind), sich zu strukturieren und neuen Beitritten ihre Einwilligung zu erteilen, hatte die Europäische Kommission eine Studie über die Repräsentativität branchenübergreifender und sektorieller Organisationen in der Europäischen Union in Angriff genommen. 1998 erstellte die Kommission eine neue Mitteilung<sup>3</sup>, in der sie die Mittel beschrieb, mit denen sie eine Anpassung und Förderung des sozialen Dialogs auf europäischer Ebene vornehmen wollte. Dabei bekräftigte sie erneut die drei Kriterien der im Jahre 1993 formulierten Mitteilung, denen zufolge europäische Organisationen gemäß der in Artikel 3 des Abkommens über die Sozialpolitik festgeschriebenen Anhörung als repräsentativ anerkannt werden können. In Ihrer Mitteilung *Der europäische soziale Dialog, Determinante für Modernisierung und Wandel*<sup>4</sup> hat die Europäische Kommission schließlich im Jahre 2002 ihre Unterstützung und Stärkung bezüglich des sozialen Dialogs erneut bekräftigt. Wie in früheren Studien festgestellt<sup>5</sup>, liegt im Hinblick auf die drei von der Kommission festgelegten Kriterien *der Schwerpunkt der Veränderungen auf dem Verschwinden von Anforderungen bezüglich des sektorübergreifenden Charakters der Organisationen und der Tatsache, dass sie in allen Mitgliedstaaten vertreten sein müssen; die neuen Regeln sind nicht besonders restriktiv formuliert und verlangen lediglich, dass Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen „mehrere“ Mitgliedstaaten vertreten müssen. Diese Lockerung der Durchführungsbestimmung könnte ein Abgrenzungsproblem mit sich bringen, da keine Kriterien für die zur Aktivierung erforderliche Mindestzahl an Mitgliedstaaten vorliegen.*

---

<sup>1</sup> KOM (93) 600 endg. vom 14. Dezember 1993, Mitteilung der Kommission über die Anwendung des Protokolls über die Sozialpolitik.

<sup>2</sup> KOM (96) end. vom 18. September 2003, Mitteilung der Kommission über die Entwicklung des sozialen Dialogs auf Gemeinschaftsebene.

<sup>3</sup> KOM (98) eng. vom 20. Mai 1993, Mitteilung der Kommission über die Anpassung und Förderung des sozialen Dialogs auf Gemeinschaftsebene.

<sup>4</sup> KOM(2002) 341 endg. vom 26. Juni 2002, Mitteilung der Kommission: Der europäische soziale Dialog, Determinante für Modernisierung und Wandel (Zusammenfassung).

<sup>5</sup> Spineux A., Walthery P. et al., *Report on the representativeness of European social partners organisations*, Bericht koordiniert vom Institut für Arbeitswissenschaft der Katholischen Universität Löwen im Auftrag der Generaldirektion Beschäftigung, Arbeitsbeziehungen und Soziales der Europäischen Kommission, Löwen 1998.

Angesichts dieser Umstände ist die Erweiterung der Europäischen Union und ihre Auswirkungen auf den sozialen Dialog auf gemeinschaftlicher Ebene zweifellos eines der wichtigsten Themen der Kommission: Die Kommission unterstreicht die lebenswichtige Rolle und die Schwäche des Sozialdialogs in den beitragswilligen Ländern. Mit Unterstützung der Gemeinschaftsprogramme und -initiativen ist im letzten Jahrzehnt viel erreicht worden. Es bleibt jedoch noch einiges zu tun, um die Fähigkeiten der Sozialpartner zu stärken und sie in den Beitrittsprozess einzubeziehen<sup>6</sup>. Was die Europäische Kommission angeht, werden die Sozialpartner nur bei ausreichend robusten nationalen Strukturen in der Lage sein, effizient an Verhandlungen und an sonstigen europäischen Veranstaltungen des Sozialdialogs teilzunehmen und Vereinbarungen auf nationaler Ebene auch umzusetzen<sup>7</sup>.

Die Entwicklung des sozialen Dialogs war daher Bestandteil des gemeinsamen Besitzstandes. Der Vertrag verlangt die Förderung des sozialen Dialogs und gibt den Sozialpartnern zusätzliche Vollmachten. Daher sind die Bewerberländer aufgefordert, zu bestätigen, dass dem sozialen Dialog die erforderliche Bedeutung beigemessen wird und die Sozialpartner ausreichend entwickelt sind, um ihren Verpflichtungen auf EU-weiter und nationaler Ebene nachzukommen, sowie anzugeben, ob diese bei Gesetzesentwürfen bezüglich der Übernahme des beschäftigungs- und sozialpolitischen gemeinsamen Besitzstandes zu Rate gezogen werden. Daher ist nicht nur die Entwicklung tripartiter Strukturen, sondern auch eines autonomen, repräsentativen bipartiten sozialen Dialogs ein wichtiger Aspekt für die künftige Beteiligung der Sozialpartner der Bewerberländer an den auf europäischer und nationaler Ebene entwickelten Maßnahmen bezüglich des sozialen Dialogs<sup>8</sup>.

Die Erweiterung der Europäischen Union ist in quantitativer und qualitativer Hinsicht ein wichtiger Schritt: Der quantitative Sprung wird sofort deutlich, da die Anzahl Partner steigt. Die am Sozialdialog beteiligten Delegationen werden erweitert werden, und das wird, wie wir wissen, den Dialog nicht erleichtern. Aber die Erweiterung hat aber auch einen qualitativen Aspekt, da die Neuzugänger jeweils die Struktur der Industriebeziehungen verkörpern, die sie von der Geschichte ihres Landes geerbt haben.

Dieser Bericht zielt darauf ab, eine Studie vorzulegen, die kurz beschreibt, wie der Sozialdialog in den betreffenden Ländern funktioniert und wie die auf sektorieller Ebene am Sozialdialog beteiligten einzelnen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen auftreten. Diese Studie kann als Instrument zum besseren Verständnis dieser Mengen- und Qualitätsfaktoren betrachtet werden. Sie wird auch dazu beitragen, die unterschiedlichen Strukturen der Industriebeziehungen in den einzelnen Ländern verständlich zu machen und die am Sozialdialog beteiligten Akteure vorzustellen.

---

<sup>6</sup> KOM(2002) 341 endg. vom 26. Juni 2002, Mitteilung der Kommission: Der europäische soziale Dialog, Determinante für Modernisierung und Wandel (Zusammenfassung).

<sup>7</sup> Op. cit

<sup>8</sup> Enlargement of the European Union. Guide to the negotiations. Chapter by chapter, Europäische Kommission, DG Erweiterung, Juni 2003.

## Verfahren zur Durchführung der Studie und methodologische Anmerkungen

Zur Durchführung dieser Studie wurde ein Netzwerk von Forschern aus Universitäten der 25 EU-Mitgliedstaaten und beitragswilligen Länder eingerichtet. Diese Forscher sind sowohl von der Europäischen Kommission als auch von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen unabhängig<sup>9</sup>. Jeder Forscher wurde damit beauftragt, auf der Grundlage eines gemeinsamen Schemas einen Bericht zu erstellen. Zu diesem Zweck wurde zuvor ein den besonderen die Branche der professionellen Fußballspieler angepasster Fragebogen ausgearbeitet. Der vom Experten erstellte nationale Bericht wurde den nationalen Organisationen zwecks Kommentierung der zusammengetragenen Daten vorgelegt. Das IST war für die Koordinierung und Erstellung der Zusammenfassungen zuständig. Zwischen dem IST, den nationalen Experten und den nationalen Organisationen besteht eine ständige Kommunikation und Zusammenarbeit, damit die einzelnen Akteure in den Forschungsprozess einbezogen werden können. Der Bericht wird auch von den europäischen Organisationen und von ihren Mitgliedern überprüft, damit sie dessen Inhalt kommentieren können. Diese Konsultierungsphase ist ein wichtiger Moment im Forschungsprozess. Das IST möchte seine Unabhängigkeit bezüglich der politischen Konsequenzen und Entscheidungen, die sich aus der vorliegenden Studie ergeben können, betonen.

Das Verfahren zur Durchführung der Studie, so wie es konzipiert wurde, impliziert nicht nur eine Erfassung von Daten bezüglich der beteiligten Akteure und des sozialen Dialogs, an dem sie teilnehmen, sondern auch ein aktives Verhalten bei der Konsensbildung, die Teil des Prozesses des sozialen Dialogs selbst ist. Falls die erfassten Daten in einigen Fällen keine völlig objektive Darstellung der Rolle der Organisationen zulassen, sollen die bei der Datensammlung und den Gesprächen mit den einzelnen betroffenen Akteuren aufgenommenen Kontakte Teil des Prozesses einer gegenseitigen Anerkennung sein<sup>10</sup>. Die Hauptquellen, auf die im Rahmen dieser Studie zurückgegriffen wurde, sind also die sozialen Akteure selbst.

Abschließend noch einige Worte zum Anhörungsprozess, an dem die europäischen Sozialpartner beteiligt sind. Die befragten Organisationen werden im Anhang genannt. Die Kommentare, die das IST von diesen Organisationen und von ihren Mitgliedern erhalten hat, wurden je nach Art der erhaltenen Informationen in unterschiedlicher Weise eingearbeitet:

- Die Bemerkung wurde direkt in den Inhalt des Berichtes eingearbeitet.
- Bei Meinungsverschiedenheiten zwischen der Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerorganisation und dem Experten wurde die Bemerkung als Fußnote in den Bericht eingefügt; die Begründung des Experten wurde auch wiedergegeben.

---

<sup>9</sup> Laut UEFA ist dies inkorrekt, es gibt aber keinen genauen Hinweis darauf, dass dies an irgendeiner Stelle ein Problem darstellen würde.

<sup>10</sup> Reaktion auf die Ausschreibung VT/2002/83. Studie über die Repräsentativität der Sozialpartner auf sektorieller Ebene in der Europäischen Union sowie Einzeldarstellungen über die Situation der Sozialpartner in den Beitrittsländern, Institut für Arbeitswissenschaft, UCL, 2002.

Die Konsultierungsphase für den Bericht über die Branche der professionellen Fußballspieler angepasst in den Monaten November und Dezember 2005 und Januar 2006 statt.

Angesichts der Tatsache, dass sich die Situation in den einzelnen Ländern sehr schnell ändert und entwickelt, ist es wichtig hervorzuheben, dass diese Studie eine Momentaufnahme der Situation der Organisationen im Jahre 2005 sein soll. Die Gespräche mit den Organisationen und die Erstellung der nationalen Berichte fanden von Juli bis September 2005 statt.

# DIE BRANCHE DER PROFESSIONELLEN FUSSBALLSPIELER AUF EUROPÄISCHER EBENE

Die Definition der Zielsetzungen der Studie, die nach Abstimmung mit der Europäischen Kommission an die Experten herausgegeben wurde, lautet folgendermaßen: Es gibt keine NACE-Klassifizierung für diesen Sektor. Gegenstand dieser Studie sind Profi-Fußballer (PF). Amateur-Fußballer (bzw. Amateur-Fußball) sind von dieser Studie ausgenommen<sup>10</sup>. Sollte ein Experte jedoch der Meinung sein, dass eine Datenerhebung dazu für ein besseres Verständnis der Branche notwendig oder interessant wäre, kann er diesen Bereich in den Bericht mit aufnehmen. Berufliche Tätigkeiten im Zusammenhang mit dem Profi-Fußball (Trainer, Physiotherapeuten, Ärzte, technisches Personal usw.) sind vom Untersuchungsgegenstand dieser Studie ebenfalls ausgeschlossen.

Anmerkungen:

- Um Klarheit und Vergleichbarkeit zu gewährleisten, werden wir nicht auf die Details von Vereinbarungen oder Vorschriften eingehen. Wir verweisen den Leser auf die (Zusammenfassungen in den) nationale(n) Berichte(n), in denen weitere Einzelheiten über die jeweiligen nationalen Referenzen aufgeführt sind.
- Der Begriff „Land“ schließt ebenfalls England, Schottland, Wales und Nordirland ein.

## 1. Vergleich

### 1.1. Der Profi-Spieler

#### 1.1.1. Definition(en)

Die Studie beschäftigt sich mit Profi-Spielern<sup>11</sup>. Je nach Land wird die Definition eines Profi-Spielers entweder durch die Gesetzgebung und/oder im Tarifvertrag und/oder durch den nationalen Verband (NV) bestimmt<sup>12</sup>. Die FIFA-Regeln dienen als Anhaltspunkt für die Einteilung der Kategorien<sup>13</sup>, wobei sich einige Länder strikt an diese Definitionen und weitere Bestimmungen halten, mit denen die Bedingungen genauer festgelegt werden, während sich andere Länder wiederum an diesen Regeln überhaupt nicht zu orientieren scheinen. Es lässt sich feststellen, dass die

---

<sup>10</sup> Auch andere Sportarten oder Beschäftigungsformen, Spieleragenten, Profi-Fußballspielerinnen, die nationalen und europäischen Fußballverbände sowie andere Vereinigungen wurden in dieser Studie nicht berücksichtigt.

<sup>11</sup> Die UEFA geht davon aus, dass Profi-Spieler einen Teilbereich des Profi-Fußballs insgesamt darstellen (vgl. Erklärung von Nizza).

<sup>12</sup> Die FIFPro kommentiert dazu: *„Wir haben festgestellt, dass es bei der Definition eines Profi-Spielers beträchtliche Unterschiede gibt. Dies muss auch bei zukünftigen Entwicklungen wie dem Abschluss von Tarifabkommen auf den verschiedenen nationalen Ebenen, aber auch auf europäischer Ebene berücksichtigt werden.“*

<sup>13</sup> Gemäß FIFA ist ein „Profi-Spieler“ jemand, der einen schriftlichen Vertrag mit einem Verein hat und dessen Entlohnung über die bei der Ausübung von Fußball verursachten Kosten bzw. Ausgaben hinausgeht. Jeder Spieler, der über einen Vertrag mit einem Verein verfügt und dessen Entschädigung über die bei der Ausübung von Fußball tatsächlich entstandenen Kosten hinausgeht, ist als Profi-Spieler zu betrachten. Alle anderen Spieler gelten als „Amateur-Spieler“ (laut Verordnung über den Status und Transfer von Spielern gemäß Artikel 5 der FIFA-Satzung vom 19. Oktober 2003).

Unterscheidung zwischen Profi und Amateur manchmal auf die Unterscheidung zwischen Nicht-Amateur und Amateur hinausläuft (wie beispielsweise im Fall von Zypern, Luxemburg, Slowenien oder Schweden). Im Folgenden werden die untersuchten Länder nach dem Einfluss der FIFA-Regeln auf die jeweilige Definition des Profi-Spielers eingeteilt.

- Länder, die die FIFA-Regeln vollständig und ausschließlich anwenden, sind Zypern, Polen, Tschechische Republik und Malta.
- Länder, die sich auf die FIFA-Regeln stützen und diese durch eigene Varianten (ohne gesetzliche Bestimmungen) vervollkommen bzw. ergänzen. In Österreich gibt es beispielsweise drei Kategorien: den Amateur-Spieler, den Vertragsspieler (der zwischen EUR 323 und EUR 600 monatlich verdient) und den Profi-Spieler (der zwischen EUR 600 monatlich über die durch diese Aktivität entstandenen rückerstatteten Kosten hinaus verdient)<sup>14</sup>. In Frankreich unterscheidet man zwischen Amateur-Spielern, Verbandsspielern (die vom Einkommen aus ihrer Fußballaktivität leben, aber auf Amateur-Ebene oder in einer Regionalliga spielen) und Vertragsspielern (die zu einem Verein aus den ersten beiden Ligen gehören). In Schweden gilt ein Spieler, der mehr als EUR 326 jährlich erhält, offiziell als Nicht-Amateur (Profi). In den Niederlanden gibt es keine eigentliche Definition eines Profi-Spielers, aber es lassen sich zwei Kategorien von Spielern feststellen: Vertragsspieler, die in den ersten beiden Ligen spielen und als echte Profis gelten, und Amateur-Spieler aus den unteren Ligen. In Deutschland müssen Spieler, der als Nicht-Amateure eingestuft werden, mehr als EUR 150 monatlich (abzüglich der Rückerstattung der Ausgaben) verdienen. Ein Nicht-Amateur, der in die beiden höchsten Fußballklassen aufsteigen möchte, muss vom Ligaverband ebenfalls eine Lizenz erhalten (die jedoch keinen Arbeitsvertrag darstellt).
- Länder, in denen in der Definition gesetzliche Bestimmungen enthalten sind. Durch gesetzliche Bestimmungen wird in diesen Ländern definiert, was ein Profi-Fußballspieler ist (der in der Regel zu der breiteren Kategorie von Sportlern gezählt wird, „die auf professioneller bzw. auf Gehaltsbasis“ arbeiten). Das ist der Fall in Belgien (in Abstimmung mit den gemeinsamen Revisionsausschüssen für Sport beträgt das Mindesteinkommen EUR 7 858 brutto jährlich), in Finnland (Mindesteinkommen EUR 9 526 brutto jährlich), in Ungarn, Litauen, Lettland, Polen, Slowenien, Spanien und Italien. Dies schließt nicht aus, dass der NV in bestimmten Fällen zusätzlich eigene Kategorien vorschlägt (beispielsweise drei gesetzlich verankerte Kategorien in Belgien, bei denen zwischen Amateur, Nicht-Amateur und Profi unterschieden wird), oder einfach die FIFA-Unterscheidungen übernimmt, diese jedoch mit bestimmten finanziellen Kriterien ergänzt. Das ist in Slowenien der Fall, wo ein Spieler ab einem Gehalt von EUR 292 jährlich als Nicht-Amateur gilt.
- In Dänemark, England, Schottland, Estland, Irland und Nordirland sowie Wales besteht der einzige Unterschied zwischen einem Amateur und einem Profi-Spieler darin, dass Letzterer einen Arbeitsvertrag hat. In Griechenland gilt jeder Spieler als Profi-Spieler, der einen Vertrag mit einem Profi-Verein hat und sich in das vom NV geführte Register der Profi-Fußballer eingetragen hat.
- Länder, in denen es keine Profi-Spieler gibt, wie Luxemburg. Man kann zwischen Nicht-Amateuren, die einen Vertrag mit einem Verein haben, deren Entlohnung aber nicht die unmittelbar mit dem Fußballspiel verbundenen Kosten überschreitet, und Amateuren unterscheiden, die keinen Vertrag haben.

#### Anmerkung zur Methodik der Untersuchung von Profi-Fußballern

Auch wenn die Definition eines Fußballspielers in den Ländern dieser Studie klar und deutlich festgelegt zu sein scheint, gibt es in der Realität noch viele Graubereiche. So gibt es in der Tat Spieler, die nicht den offiziellen Status eines Profi-Spielers (bzw. Nicht-Amateurs in bestimmten Ländern) besitzen, aber tatsächlich ihr einziges oder hauptsächliches Einkommen aus ihrer Aktivität als Fußballer (mit oder ohne Arbeitsvertrag) beziehen. Es gibt verschiedene diesbezügliche Varianten in den einzelnen Ländern, die Konsequenzen hinsichtlich der Sozialversicherung,

---

<sup>14</sup> UEFA und EPFL stimmen mit dieser Einteilung nicht vollständig überein (siehe Bericht über Österreich).

des sozialen Dialogs und der Repräsentativität der Organisationen haben. Dazu sollen hier einige Beispiele aufgezeigt werden. In Italien wird auf Spieler der unteren Ligen verwiesen, die nicht als Profi-Spieler anerkannt werden. Diese Spieler haben den Status von Amateuren, verdienen aber ihren Lebensunterhalt mit nicht deklarierten Zahlungen, mit all den Konsequenzen, die sich daraus ergeben, dass sie nicht sozialversichert sind und nicht von den Tarifabkommen für Profi-Fußballer profitieren. In Belgien verdienen zahlreiche Spieler, die nicht den offiziellen Status von Profis, sondern von Nicht-Amateuren haben, genug durch ihre Fußballaktivität, um davon leben zu können. Erst wenn das Gehalt dieser Spieler einen bestimmten Betrag überschreitet, sind sie berechtigt, von den Bestimmungen des Tarifabkommens für Profi-Spieler zu profitieren. Sie werden in den Repräsentativitätsberechnungen jedoch nicht berücksichtigt. In den Niederlanden gibt es Spieler, die zur Kategorie der (aktiven) Amateure gehören, obwohl sie einen Arbeitsvertrag (oder eine allgemeine Vereinbarung) haben, wodurch es ihnen möglich ist, teilweise oder vollständig ihren Lebensunterhalt daraus zu bestreiten, da ihr Einkommen die offiziellen Kosten der von ihnen ausgeübten Aktivität überschreitet und sie deshalb aus der Sicht der FIFA als Profis betrachtet werden können. Sie werden aber trotzdem nicht in der Kategorie der Profi-Spieler (die als Vertragsspieler bezeichnet werden) berücksichtigt, die als Kategorie durch den NV geschaffen wurde. Für diese Spieler gelten nicht die Maßnahmen aus dem sozialen Dialog und sie werden auch nicht von den Organisationen vertreten bzw. abgedeckt, die an diesem Dialog beteiligt sind. In Frankreich sind Spieler, die ihr hauptsächliches Einkommen dank eines Arbeitsvertrags aus dem Fußball beziehen, aber ihre Arbeit nicht in den beiden oberen Ligen ausüben (die so genannten Verbandsspieler), vom Anwendungsbereich des Tarifabkommens ausgeschlossen und werden von den Organisationen nicht vertreten. In Schweden gilt ein Spieler als Profi, wenn er mehr als EUR 326 pro Jahr verdient. Diese Summe ermöglicht es der Person nicht, von ihrer Fußballaktivität zu leben, sie wurde aber festgelegt, um junge talentierte Spieler zu halten, indem ihnen ein Vertrag angeboten wird.

Diese Anmerkung zur Methodik ist Grundlage für einen Kommentar zu den Kriterien der Repräsentativität. In der Tat gibt es sowohl auf der Seite der Gewerkschaftsorganisationen als auch auf der Seite der Organisationen, die die Fußballverbände vertreten, eine Kategorie von Spielern, die nicht offiziell als Profi-Spieler gelten und nicht bei der Bewertung der Repräsentativität berücksichtigt sind, obwohl sie in Wirklichkeit Profi-Spieler sind. Diese Spieler werden nicht immer von der Organisation des Spielers vertreten. In gewisser Hinsicht sind einige der Vereine, die diese Spieler nutzen, keine ausschließlichen Profi-Vereine (oder sie sind zumindest nicht als solche anerkannt) und gehören keiner Organisation von Profi-Vereinen an. Dadurch kommt es zu einer gewissen Verzerrung der Repräsentativität der Organisationen der Profi-Vereine, sowohl hinsichtlich des Umfangs der von ihnen vertretenen Spieler, die als „Profis“ bezeichnet werden, als auch hinsichtlich der Anzahl der Arbeitgeber (Vereine), die diesen Organisationen angehören.

Unter Berücksichtigung dieser Anmerkung zur Methodik gehen wir in unserer **Schätzung** von der folgenden Anzahl von Profi-Fußballern und Profi-Vereinen aus:

Anzahl der Profi-Fußballer: 28 000

Anzahl der Halbprofi-Fußballer: 2 900

Anzahl der Profi-Fußballer insgesamt: 30 900<sup>15</sup>

Anzahl der Profi-Vereine: 1 600

---

<sup>15</sup> Die Profi-Spieler des Vereinigten Königreichs wurden hier nicht berücksichtigt, da keine Schätzungen vorgenommen werden konnten.

### 1.1.2. Sozialer Schutz

Angesichts der Tatsache, dass die meisten Profi-Fußballer den Status eines abhängig beschäftigten Arbeitnehmers haben<sup>16</sup>, besitzen sie im Allgemeinen das Recht auf die gleichen grundlegenden sozialen Vorteile (Zugang zur Sozialversicherung, Rente usw.) wie die abhängig beschäftigten Arbeitnehmer in anderen Wirtschaftsbereichen. Diese Art der Sozialversicherung steht in einigen wenigen Ländern nicht zur Verfügung, und zwar in der Tschechischen Republik, Ungarn, Lettland, Malta, Polen und Slowenien<sup>17</sup>. In der Tschechischen Republik haben alle Fußballspieler den Status von Freiberuflern, wogegen in Polen und Slowenien zwei Arten nebeneinander existieren, wobei die meisten Freiberufler sind (da dieser Status mit den geringsten Sozial- und Unternehmerbeiträgen verbunden ist). In diesen Ländern sind die Fußballvereine die Arbeitgeber der Profi-Spieler. Dabei kommt es mitunter vor, dass wie im Fall von Österreich einige Spieler einen direkten Vertrag mit dem Sponsor des Vereins oder mit einem Unternehmen des Vereinspräsidenten haben. Außerdem unterstehen die freiberuflichen Spieler de facto direkt dem Verein.

Ferner werden diese Rechte je nach Land auf verschiedene Weise untermauert bzw. ergänzt, wodurch sich beträchtliche Unterschiede ergeben. In Belgien werden die Sozialabgaben beispielsweise auf der Grundlage des gesetzlichen Mindesteinkommens und nicht anhand des realen Einkommens berechnet, wodurch der gewährleistete soziale Schutz begrenzt ist. In Deutschland muss ein Spieler, der mehr als EUR 46 800 verdient, keine Beiträge zur Krankenversicherung bezahlen. Eine Gewerkschaft der Fußballspieler hat einen speziellen Fonds für berufliche Umschulung sowie einen Fonds für Witwen und Waisen von Fußballspielern eingerichtet. In Griechenland wird gleicher Zugang gewährt, aber die Kranken- und Unfallversicherung wird vom Arbeitgeber (dem Verein) bezahlt. Irischen Profi-Spielern wird eine Versicherung als Leistung des Vereins bezahlt, dieser Versicherungsschutz ist jedoch minimal. Außerdem gibt es keinen Anspruch auf eine Rente für Fußballer. In Italien muss laut Tarifabkommen im Falle von Unfall oder Krankheit der Verein alle Kosten übernehmen und das Gehalt des Spielers über sechs Monate lang zahlen. In den Niederlanden wurde unter Schirmherrschaft des NV ein spezieller Rentenfonds für Profi-Spieler eingerichtet. Diese Beispiele zeigen also ein breites Spektrum der jeweiligen Situation, wodurch deutlich wird, wie stark sich die soziale Absicherung zwischen den einzelnen Ländern unterscheidet.

Es wird darauf hingewiesen, dass die unterschiedliche Behandlung von Profi-Fußballern im Vergleich zu anderen Berufsgruppen oft auf die Merkmale dieser Branche zurückgeführt wird (beispielsweise hinsichtlich Arbeitszeit, Urlaub, Vertragsdauer usw.). Dies führt zu außergewöhnlichen Maßnahmen im Vergleich zur gültigen sozialen Gesetzgebung. In Frankreich wird beispielsweise per Gesetz anerkannt, dass es unmöglich ist, einem Profi-Spieler einen unbegrenzten Vertrag anzubieten. Portugal räumt in der Gesetzgebung ebenfalls besondere Arbeitsbedingungen für Profi-Spieler ein. Außerdem erfolgt in den Tarifabkommen – soweit vorhanden – eine Konkretisierung durch spezifische Maßnahmen.

### 1.1.3. Standardisierter Beschäftigungsvertrag

In den meisten Ländern gibt es ein Vertragsmodell bzw. einen standardisierten Beschäftigungsvertrag (SBV), der als Referenz zur Gestaltung und Unterzeichnung eines Vertrags hinzugezogen wird. In den folgenden Ländern wurde ein solcher Vertrag jedoch nicht angenommen: Zypern, Slowakei, Slowenien, Lettland, Luxemburg und Irland<sup>18</sup>. Der SBV wird normalerweise von den

---

<sup>16</sup> Die G-14 führt dazu aus: „Aufgrund der Tatsache, dass die Beziehung zwischen Profi-Fußballern und ihren Vereinen in einigen neuen Mitgliedstaaten immer noch nicht klar auf der Grundlage der Arbeitsgesetzgebung erfolgt, gestaltet sich eine mögliche Bildung und die Funktionsweise von Fußballer-Gewerkschaften noch komplizierter, was sich ebenfalls negativ auf die Ausgangsbedingungen für den Beginn eines sozialen Dialogs und den nachfolgenden Abschluss von Tarifabkommen in der jeweiligen nationalen Branche des Profi-Fußballs auswirkt.“

<sup>17</sup> Die FIFPro kommentiert dazu: „Zunächst ist die Frage überaus wichtig, ob gewährleistet ist, dass ein Spieler Zugang zur Sozialversicherung hat. Dies könnte einer der Punkte sein, die im sozialen Dialog zu diskutieren wären. Wir halten es auch für wichtig zu berücksichtigen, dass ein Spieler nicht in jedem Land als Arbeitnehmer gilt.“

<sup>18</sup> In Irland ist ein standardisierter Beschäftigungsvertrag in Vorbereitung, der dann obligatorisch sein wird.

Organisationen entworfen, die die Spieler und Vereine sowie/oder den NV vertreten (In Griechenland erfolgt dies per Gesetz). Je nach dem spezifischen Fall sind im SBV mehr oder weniger detaillierte Bestimmungen hinsichtlich der Rechte und Pflichten der Vertragsparteien enthalten. Mit Ausnahme von Estland und Malta<sup>19</sup> wird in keinem SBV ein Mindestlohn festgesetzt. Der Einsatz des Vertragsmodells bzw. des standardisierten Beschäftigungsvertrags steht den Vertragsseiten in den folgenden Ländern frei: Österreich, Belgien, Finnland, Deutschland und Litauen.

## 1.2. Sozialer Dialog<sup>20</sup> und Vertretungsorganisationen auf nationaler Ebene

### 1.2.1. Die Vertretungsorganisationen der Spieler

Es wird darauf hingewiesen, dass Profi-Fußballer in 8 von 28 Ländern (29 %) durch keine Organisation vertreten werden. In Ländern, in denen es solche Organisationen gibt, existieren in den drei Ländern Belgien, Deutschland und den Niederlanden (11 %) verschiedene Organisationen, was eine Konkurrenz unter ihnen mit sich bringt. Bezüglich der Befähigung dieser bestehenden Organisationen<sup>21</sup> für die Durchführung von Tarifverhandlungen sieht die Situation so aus, dass von den 23 untersuchten Organisation lediglich 2<sup>22</sup> nicht über eine derartige Befugnis ihrer Mitgliedern verfügen.

Die prozentuale Abdeckung durch die Vertretungsorganisationen (also der Anteil der Profi-Fußballer, die Mitglieder dieser Organisationen sind) sieht in den 18 (+1)<sup>23</sup> Ländern, die eine oder mehrere Organisationen haben, so aus, dass diese Mitgliederrate<sup>24</sup> der Profi-Fußballer<sup>25</sup> in 4 Ländern (22 %) unter 50 %, in 6 Ländern (23 %) zwischen 50 % und 80 % und in 8 Ländern (45 %) bei 80 % oder höher liegt. Die Mitgliederrate von Profi-Fußballern innerhalb der 28 Länder liegt bei 52 % (Schätzung)<sup>26</sup>.

---

<sup>19</sup> Dies erfolgt indirekt über ein Rundschreiben des NV. Ferner kann in bestimmten Ländern einen Mindestlohn per Tarifabkommen festgelegt worden sein, wie beispielsweise in Italien. Das Gehalt muss außerdem im Allgemeinen mit dem gültigen staatlichen Mindestlohn im Einklang stehen.

<sup>20</sup> Hier geht es uns um die Themen in direktem Zusammenhang mit den Beschäftigungsverhältnissen und Arbeitsbedingungen. Andere Punkte wie Fernsehrechte, Spieltermine, Spielregeln und Disziplinarregelungen usw. sind nicht enthalten.

<sup>21</sup> Von den Mitgliedern an die Organisationen übertragene Verhandlungsbefähigung bei Fragen, die sich direkt auf die Beschäftigungsverhältnisse und Arbeitsbedingungen beziehen. Andere Themen wie Fernsehrechte, Spieltermine, Spielregeln oder Disziplinarregelungen usw. sind nicht enthalten. Die Bezeichnung Befähigung bezieht sich ferner auf den Begriff der „potenziellen Fähigkeit“, womit gemeint ist, ob diese Einrichtung bei einer möglichen Beteiligung am sozialen Dialog eingesetzt wird oder nicht. (In Finnland erhielt die Fußballerorganisation von ihren Mitgliedern beispielsweise die Befugnis zur Aushandlung von Tarifabkommen, jedoch nicht zur Umsetzung derselben. Aufgrund fehlender Partner haben sie eine ähnliche Einrichtung seitens der Vereine damit beauftragt).

<sup>22</sup> Informationen für Schottland sind nicht verfügbar.

<sup>23</sup> Es gibt zwar eine weitere Organisation in Schottland, jedoch sind Informationen über die Mitgliederrate nicht verfügbar.

<sup>24</sup> Diese Rate ist lediglich ein Richtwert, da sie immer im Zusammenhang mit der Anmerkung zur Methodik und den Schwierigkeiten bei der Bestimmung und Sammlung von Daten über Profi-Fußballer zu betrachten ist.

<sup>25</sup> In den Ländern, in denen es mehrere Organisationen gibt, wurde die kumulative Rate berücksichtigt.

<sup>26</sup> Diese Rate ist lediglich ein Richtwert, da sie immer im Zusammenhang mit der Anmerkung zur Methodik und den Schwierigkeiten bei der Bestimmung und Sammlung von Daten über Profi-Fußballer zu betrachten ist. In dieser Anzahl ist das Vereinigte Königreich nicht enthalten. Nach Angaben der UEFA liegt die Mitgliederrate in den 28 Ländern insgesamt in 14 Länder (50 %) unter 50 %, in 6 Ländern (21 %) zwischen 50 % und 80 % und in 8 Ländern (29 %) bei 80 % oder höher.

### 1.2.2. Die Vertretungsorganisationen der Vereine

Unter Vertretungsorganisationen von Vereinen soll eine Organisation/Liga oder Einrichtung verstanden werden, die unabhängig davon, ob sie dem NV untergeordnet ist oder nicht, alle bzw. die Mehrheit der Profi-Vereine vertritt<sup>27</sup>.

Es ist festzustellen, dass in 8 (29 %) von 28 Ländern die Profi-Vereine zu keiner spezifischen Einrichtung gehören. In 6 (21 %) der Länder, die solche Organisationen haben, gibt es verschiedene Organisationen. Sie stehen jedoch nie untereinander in Konkurrenz, da sie entweder Vereine aus unterschiedlichen Ligen vertreten, oder ihre Befugnis sich auf unterschiedliche Angelegenheiten bezieht.

Bezüglich der Befähigung der bestehenden Organisationen zur Durchführung von Tarifverhandlungen lässt sich feststellen, dass von den 25 untersuchten Organisationen 13 (52 %) über diese Befähigung verfügen<sup>28</sup>.

Bezüglich des Anteils der Profi-Verbände, die durch diese Organisationen vertreten werden,<sup>29</sup> ist festzustellen, dass von den 17 (+3)<sup>30</sup> Ländern, die eine oder mehrere Organisationen haben, die Zugehörigkeitsrate zu diesen Organisationen in 3 Ländern (18 %) bei unter 40 %, in 1 Land (6 %) zwischen 40 % und 99 % und in 13 Ländern (76 %) 100 % entspricht. Der Anteil der Profi-Vereine, der insgesamt durch die Organisationen vertreten wird, liegt innerhalb der 28 Länder bei 33 %<sup>31</sup>.

### 1.2.3. Die Nationalen Verbände

Die Nationalen Verbände (NV) sind in allen untersuchten Ländern vertreten. Sie spielen im Bereich der Tarifverhandlungen<sup>32</sup> - soweit vorhanden - in der großen Mehrheit der Länder überhaupt keine oder nur eine begrenzte Rolle<sup>33</sup>. In Griechenland und Italien kann der NV jedoch als Teilnehmer an den Tarifverhandlungen mit den Vertretungsorganisationen der Vereine und der

---

<sup>27</sup> Zur Repräsentativität der Sozialpartner und insbesondere zu den Nationalen Verbänden führt die G-14 an, dass „[wir] hier ein wesentliches Element der institutionellen Repräsentativität der Sozialpartner berühren, denn wenn die Rolle der NV als zentrale Leitungsgremien in der pyramidalen Struktur (europäisches Sportmodell) mit der Rolle einer Regierung eines Landes in einer demokratischen Gesellschaft verglichen werden kann, dann ist es schwer vorstellbar, wie ein Interessenkonflikt zwischen den Leitungsgremien und den (gesetzlichen, vertraglichen oder praktisch unabhängigen) Sozialpartnern, die die Vereine als Arbeitgeber im sozialen Dialog vertreten, vermieden werden kann. Eine ähnliche Schlussfolgerung würde im Prinzip auf das Thema der Repräsentativität der Arbeitgeberorganisationen auf europäischer Ebene zutreffen“.

<sup>28</sup> Über diese Befähigung konnten in Schottland, Wales und Nordirland keine Angaben ermittelt werden.

<sup>29</sup> Diese Rate ist lediglich ein Richtwert, da sie immer im Zusammenhang mit der Anmerkung zur Methodik und den Schwierigkeiten bei der Bestimmung und Sammlung von Daten über Profi-Fußballer zu betrachten ist.

<sup>30</sup> Für England, Schottland und Wales sind keine Informationen verfügbar.

<sup>31</sup> Diese Rate ist lediglich ein Richtwert, da sie immer im Zusammenhang mit der Anmerkung zur Methodik und den Schwierigkeiten bei der Bestimmung und Sammlung von Daten über Profi-Fußballer zu betrachten ist.

<sup>32</sup> Hier betrachten wir die Themen, die in direktem Zusammenhang zu den Beschäftigungsverhältnissen und Arbeitsbedingungen stehen. Andere Punkte wie Fernsehrechte, Spieltermine, Spielregeln und Disziplinarregelungen usw. sind nicht einbezogen.

Spielern betrachtet werden. Der NV von Polen ist ebenfalls beteiligt, beschränkt seine Rolle aber auf informelle Konsultationen mit den anderen Beteiligten. In Spanien spielt der NV die Rolle eines Sozialpartners gegenüber den Organisationen der Fußballspieler, jedoch trifft das nur auf die unteren Ligen zu. In England ist der NV an einem Ausschuss beteiligt, in dem aktive Organisationen des Profi-Fußballs zusammenkommen, um Themen der Arbeitsbedingungen für Profi-Fußballer zu diskutieren. In Dänemark spielt der NV lediglich für die Nationalmannschaft die Rolle eines Arbeitgebervertreters im sozialen Dialog mit den Gewerkschaften. In Frankreich entschloss sich der NV schließlich vor einigen Jahren, sich aus dem sozialen Dialog herauszuhalten, auch wenn er das Recht hat, bei den relevanten gemeinsamen Revisionsausschüssen mit einem Vertreter zugegen zu sein<sup>34</sup>.

#### 1.2.4. Der soziale Dialog

Wenn ein sozialer Dialog eingerichtet wird, so geschieht das in der Regel zwischen der(den) Organisation(en), die die Profi-Fußballer vertreten und der(den) Organisation(en), die die Profi-Vereine vertreten<sup>35</sup>.

Von den 28 untersuchten Ländern lässt sich in 17 Ländern (61 %) ein (formeller oder informeller) sozialer Dialog verzeichnen<sup>36</sup>. Von den 17 Ländern führte der soziale Dialog in 9 Ländern (32 % der Gesamtheit der Länder) zum Abschluss eines oder mehrerer Tarifabkommen. Diese Abkommen gelten im Allgemeinen für alle Spieler, die von den Vereinen beschäftigt werden, die zu der Organisation der Vereine gehören und das Abkommen unterzeichnet haben.

Auf Vereinsebene gibt es keine Befugnisübertragung an Gewerkschaften im traditionellen Sinne des Begriffs. In bestimmten Ländern wie beispielsweise in Irland und den Niederlanden wurden jedoch Spielerräte eingerichtet. Es soll hervorgehoben werden, dass in Österreich tatsächliche Betriebsräte innerhalb der Profi-Verbände eingerichtet wurden, Mitter der 1990er Jahre ging man aber wieder davon ab, weil sie für die Realität der Fußballwelt nicht geeignet waren.

---

<sup>33</sup> Die FIFPro führt aus, dass gemäß FIFA-Regulierung die Nationalen Verbände die gleichen Rechte besitzen, um in den Prozess auf nationaler Ebene einzugreifen. Die FIFPro ist der Ansicht, dass „dies zu einem Durcheinander führen kann. Eine wichtige Tatsache ist, dass die Nationalen Verbände die Vereine nicht vertreten“.

<sup>34</sup> Die UEFA kommentiert dazu: „Die Frage nach der möglichen Rolle der Verbände im Falle, dass die Profi-Fußballer für ihre Nationalmannschaften aktiv sind, wird gegenwärtig geprüft“.

<sup>35</sup> Mit Ausnahme (bis zu einem gewissen Grad) von Griechenland, Italien, Polen, Spanien und England sind dies Länder, in denen der NV eingreifen kann, dies jedoch selten als Hauptbeteiligter tut.

<sup>36</sup> Es war nicht möglich festzustellen, ob es in Schottland, Wales und Nordirland einen informellen sozialen Dialog gibt oder nicht.

Land	Organisation(en) von Profi-Vereinen	Organisation(en) von Profi-Spielern	Informeller und/oder formeller sozialer Dialog	Unterzeichnung eines (mehrerer) Tarifabkommen
Österreich	X	X	(X) <sup>37</sup>	
Belgien	X	X	X	X
Zypern		X	X (mit NV)	
Tschechische Republik				
Dänemark	X	X	X	X
Estland				
Finnland	X	X	X	
Frankreich	X	X	X	X
Deutschland	X	X	X	
Griechenland	X	X	X	X
<b>Ungarn</b>	X	X	X	
Irland	X	X	X	
Italien	X	X	X	X
Lettland				
Litauen				
Luxemburg				

<sup>37</sup> Laut EPFL und UEFA „gab es bis einschließlich 2005 verschiedene informelle Treffen zwischen der Bundesliga und der KMSfB. Das bedeutet, dass es in Österreich einen informellen sozialen Dialog gibt, was einer der Hauptpunkte der Studie ist“. Nach Aussage eines österreichischen Experten habe es „bis Herbst 2005 sporadische Gespräche über die Aufnahme von Tarifverhandlungen gegeben. Seitdem wurden die Gespräche intensiviert und die Themen konkretisiert. Das Ergebnis dieser Gespräche bleibt noch abzuwarten. Unter sozialem Dialog verstehe ich ein institutionelles Verfahren. Im Falle von bilateralen Verhandlungen setzt dies nach üblichen österreichischen Standards die Durchführung mehrerer Tarifrunden voraus. Da der Fußball immer noch darüber diskutiert, ob Tarifverhandlungen aufgenommen werden sollten, handelt es sich hier nicht um einen sozialen Dialog“.

Malta				
Niederlande	X	X	X	X
Polen	X	X	X	
Portugal	X	X	X	X
Slowakei	X	X		
Slowenien	X	X	X	
Spanien	X	X	X	X
Schweden	X	X	X	X
Vereinigtes Königreich	X (in allen Teilen von GB)	X (nur in England und Schottland)	X (nur in England)	(X) <sup>38</sup>

## 2. Die europäischen Organisationen

### 2.1. Regulierungsbehörden im Sport

#### UEFA (Union des associations européennes de football)

Die im Juni 1954 gegründete UEFA (Vereinigung Europäischer Fußballverbände – [www.uefa.com](http://www.uefa.com)) ist einer der regionalen Dachverbände des Weltfußballverbands, der Fédération Internationale de Football Association (FIFA – [www.fifa.com](http://www.fifa.com)). Ihre 52 Mitglieder sind nationale Verbände der einzelnen europäischen Länder. Die Vereinigung hat verschiedene Verantwortungsbereiche, zu denen unter anderem folgende gehören<sup>39</sup>:

- Organisation von Wettbewerben für Profi-, Jugend-, Frauen- und Amateu-Fußball
- Einsatz ihrer Erträge zur Unterstützung von Neuinvestitionen und Umverteilungen im Fußball
- Spezifische Unterstützung für die am schwächsten ausgestatteten Mitgliedsverbände
- Rolle des Sprechers für den europäischen Fußball
- Gewährleistung von Übereinstimmung zwischen den verschiedenen Ansätzen der Entscheidungsträger bei wichtigen Fußballangelegenheiten

---

<sup>38</sup> Laut PFA.

<sup>39</sup> Die UEFA zählt zu ihren Verantwortungsbereichen die Behandlung aller Fragen im Zusammenhang mit dem europäischen Fußball.

Die UEFA hat eine Abteilung für Profi-Fußball innerhalb der Organisation eingerichtet, die für die Entwicklung, Umsetzung, Regulierung und Bekanntmachung der Wettbewerbe für Männer und Frauen um Aufnahme in die Nationalmannschaften und Verbände zuständig ist und gleichzeitig für die Einhaltung der grundlegenden sportlichen Werte sorgt. Diese Abteilung geht Partnerschaften mit den wichtigsten Entscheidungsträgern im Profi-Fußball wie beispielsweise den Verbänden, Vereinen, Ligen und Vereinigungen ein. Sie verfolgt weiterhin strategische Angelegenheiten im Zusammenhang mit dem Profi-Fußball in ihren Beziehungen zur Politik, Wirtschafts- und Finanzwelt, Arbeitnehmervertretungen und Regulierungsbehörden<sup>40</sup>. Außerdem ist sie auch für die Entwicklung und Betreibung eines Dokumentationszentrums verantwortlich, mit dem die UEFA bei der Umsetzung ihrer Strategie und ihrer Entscheidungen unterstützt wird.

Die UEFA hat 1998 auch den Profi-Fußball-Ausschuss geschaffen. Zu dessen wichtigsten Zielen gehören Folgende:

- Förderung der Zusammenarbeit zwischen den Ligen und der UEFA in Übereinstimmung mit der UEFA-Satzung.
- Förderung und Schutz der Interessen von Profi-Fußballligen in Europa unter gleichzeitiger Berücksichtigung derer spezifischer Probleme.
- Sicherung einer direkten Kommunikation zwischen den Fußballligen und der UEFA unter gleichzeitiger Gewährleistung, dass die nationalen Verbände und Profi-Fußballvereine gut informiert sind.
- Förderung der Interessen der Profi-Fußballligen

In Übereinstimmung mit der UEFA-Satzung (Artikel 37, Absatz 3) bestehen die Pflichten des Ausschusses darin, den Hauptgeschäftsführer bei der Erledigung seiner Aufgaben durch Beratung und Information über die Ansichten und Erfahrungen der Mitgliedsligen und –verbände zu unterstützen.

- Als Vertreter ihrer Ligen und Vereine ist es Aufgabe der Mitglieder des Profi-Fußball-Ausschusses, dem Hauptgeschäftsführer Lösungen und Vorschläge zu unterbreiten. Diese können in Form von Empfehlungen oder Entwürfen von Vorschlägen in den folgenden Bereichen unterbreitet werden: vertragliche Beziehungen zwischen Vereinen und Spielern; Kompensationsprinzip für Training und Ausbildung der Spieler, Verhaltenskodex des europäischen Profi-Fußballs, Verfahren für die Lizenzgenehmigungen für Vereine
- Diskussion der wichtigsten Angelegenheiten im Zusammenhang mit dem Profi-Fußball: Leistungen in den Übergangszeiten für Spieler, die für die Nationalmannschaft aufgestellt wurden, (gerichtliche) Schiedsverfahren im europäischen Profi-Fußball, Solidaritätssystem, einschließlich Besitz an kommerziellen Rechten
- Diskussion und Umsetzung von Positionen zu Angelegenheiten, die von anderen Ausschüssen bearbeitet werden und die auch den Profi-Fußball betreffen (Entscheidung von Fall zu Fall).

Zu diesem Ausschuss gehören Profi-Fußballligen auf nationaler Ebene und fünf Vertreter der EPFL (European Professional Football League).

Die Nationalen Verbände, die der UEFA angehören, sind in den 28 untersuchten Ländern vertreten. Im Allgemeinen spielen sie keine Schlüsselrolle im sozialen Dialog (siehe Punkt 1.2.3.). Ihre Aufgaben liegen hauptsächlich im allgemeinen organisatorischen Bereich des Fußballs (Spielregeln, Disziplinarregelungen, Spieltermine, Fernsehrechte, Jugendtraining,

---

<sup>40</sup> Die UEFA kommentiert dazu: „Prinzipiell möchten wir darauf hinweisen, dass die UEFA offen an die potenziellen Vor- und Nachteile eines Tarifvertrages herangeht. Wir haben dies bei verschiedenen Gelegenheiten gegenüber den Vertretern der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer zum Ausdruck gebracht. Wenn die dazu erforderlichen Voraussetzungen geschaffen sind, wäre die UEFA durchaus bereit, eine solche Initiative voranzubringen. Hierbei handelt es sich jedoch um eine komplexe Angelegenheit und wir sind sehr darauf bedacht, dass die Branche richtig definiert, aber auch ausreichend vorbereitet ist, bevor ein Branchenausschuss für den Dialog oder ein formeller Dialog auf EU-Ebene eingeleitet wird. Das ist teilweise der Grund, weshalb wir bereits Schritte in dieser Richtung unternommen haben (und wir haben in der Vergangenheit in der Tat den Weg für den sozialen Dialog auf europäischer Basis geebnet)“.

Schiedsrichteraufgaben, Nationalmannschaft u. Ä.). In einigen Ländern werden diese Kompetenzen gemeinsam mit den Verbänden der Vereine ausgeübt bzw. an sie delegiert. In diesen Fällen genießen diese Verbände der Vereine dann vollständige oder teilweise Unabhängigkeit bei den organisatorischen Fragen in diesen Bereichen<sup>41</sup>.

## 2.2. Vertretungsorganisationen für die Arbeitnehmer

### FIFPro (Fédération Internationale des Footballeurs Professionnels)

Die FIFPro (Fédération Internationale des Associations de Footballeurs Professionnels), die im Dezember 1965 gegründet wurde, ist die einzige europäische und weltweite Vertretungsorganisation der Profi-Fußballspieler. Zu ihr gehören 40 Mitglieder von fünf Kontinenten<sup>42</sup>.

Nach dem Bosman-Urteil von 1995 wurde die FIFPro als Vertretungsorganisation der Fußballer von der UEFA und der FIFA anerkannt. Dieser Dachverband ist ein wichtiger Akteur in der Fußballwelt und oft an der Zusammenarbeit und den Verhandlungen über entscheidende Themen beteiligt. Beispielsweise hat die FIFA ein Gutachten der FIFPro bei der Ausarbeitung ihrer neuen Regelung über Spieleragenten eingeholt, die von der Europäischen Kommission angenommen und 2000 eingeführt wurde. Die FIFPro war (zusammen mit der UEFA und der FIFA<sup>43</sup>) auch am Entwurf der Regelung zum internationalen Transfer von Spielern beteiligt, mit dem den Anforderungen der Europäischen Kommission entsprochen werden sollte.

Die FIFPro ist Mitglied des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB).

Von den 28 untersuchten Ländern ist die FIFPro in 19 Ländern (68 %) vertreten, wenn man ein Mitglied pro Land zählt<sup>44</sup>. In den Ländern, wo es eine Konkurrenz zwischen Organisationen der Spieler gibt (Deutschland, Belgien und den Niederlanden), ist die FIFPro nur bei einer dieser Organisationen Mitglied<sup>45</sup>. Mit der Ausnahme dieser drei Länder und der Slowakei (wo es eine Organisation der Spieler gibt, die nicht Mitglied der FIFPro ist) sind alle bestehenden Vertretungsorganisationen der Spieler in den 28 untersuchten Ländern Mitglieder der FIFPro. Bei ihr sind daher 83 % der Organisationen der Profi-Fußballer Mitglied. Laut Angaben der FIFPro liegt der Anteil der ihr angehörenden Profi-Spieler bei um die 70,9 % unter unseren EU-Mitgliedern (68,5 % mit Rumänien). Es muss jedoch berücksichtigt werden, dass sich dieser Anteil auf die aktiven Profi-Spieler bezieht, die einen Vertrag haben und Mitglieder der Gewerkschaft der Spieler sind.

Daraus folgt, dass sobald ein (formeller oder informeller) sozialer Dialog eingerichtet wird, die Spieler in den Verhandlungen fast immer durch die Organisation vertreten werden, die Mitglied bei der FIFPro ist.

In fast allen Ländern ist die Vertretungsorganisation der Spieler eine Einrichtung, die völlig unabhängig vom NV (kein NV-Mitglied) ist. Diese Unabhängigkeit schließt nicht die Möglichkeit aus, dass die Organisationen der Spieler in den NV-Ausschüssen anwesend und beteiligt sind, um die Spieler zu vertreten und/oder deren Interessen zu schützen. In einigen Ländern ist die

---

<sup>41</sup> Die UEFA ist bereit, auf Anfrage weitere Informationen zu geben.

<sup>42</sup> Die UEFA führt aus, dass die FIFPro daher keine europäische Organisation ist, obwohl die FIFPro von Plänen sprach, eine europäische Liga zu schaffen.

<sup>43</sup> Die EPFL zählt auch die europäischen Ligen hinzu.

<sup>44</sup> Die FIFPro hat durch interne Regelung beschlossen, sich auf eine Mitgliedschaft der Vertretungsorganisationen der Spieler eines Landes zu beschränken.

<sup>45</sup> Es soll angemerkt werden, dass diese Einschränkung in Belgien durch eine Vereinbarung unter den drei konkurrierenden Gewerkschaften überwunden werden konnte, da eine Gewerkschaft bevollmächtigt ist, die anderen beiden in der FIFPro zu vertreten.

Beteiligung der Organisation der Spieler im NV klarer strukturiert. In Griechenland hat die Organisation der Spieler einen Vertreter im Verwaltungsrat, der jedoch keine Stimmrechte besitzt. In Italien ist die Organisation in der Nationalen Versammlung, dem Exekutivkomitee und dem Bundesrat des NV vertreten. In Portugal ist die Organisation Mitglied im NV und nimmt an der Generalversammlung des NV teil. In Spanien ist die Organisation am Exekutivausschuss des NV beteiligt.

## 2.3. Vertretungsorganisationen für die Arbeitgeber

### 2.3.1. EPFL (European Professional Football League)

Die EPFL (European Professional Football Leagues) ist eine 1997 ursprünglich unter dem Namen Association of the European Union Premier Professional Football Leagues (EUPPFL) geschaffene Organisation. Mitglieder sind die Profi-Fußballligen der 15 Länder:

- Österreich: Österreichische Fußball-Bundesliga ([www.bundesliga.at](http://www.bundesliga.at))
- Belgien: Ligue Professionnelle de Football: Avenue Houba de Strooper, 145 1020 Brussels (Telefon: 02/477.12.29/13.13; Email: [lpflbv.philips@footbel.com](mailto:lpflbv.philips@footbel.com); Präsident: Jean-Marie Philips)
- Dänemark: Divisionsforeningen ([www.bold.dk](http://www.bold.dk))
- Irland: Eircom/Fai National League ([www.fai.ie](http://www.fai.ie))<sup>46</sup>
- England: F.A. Premier League ([www.premierleague.com](http://www.premierleague.com))
- Finnland: Jalkapalloliiga ([www.veikkausliiga.com](http://www.veikkausliiga.com))
- Frankreich: Ligue de Football Professionnel ([www.footpro.fr](http://www.footpro.fr))
- Deutschland: Die Liga – Fußballverband e.v. Geschäftliche Angelegenheiten: Deutsche Fußball Liga GmbH ([www.bundesliga.de](http://www.bundesliga.de))
- Griechenland: Hellenische Fußballliga ([www.hfl.gr](http://www.hfl.gr))
- Niederlande: Eredivisie ([www.hollandcasino-eredivisie.nl](http://www.hollandcasino-eredivisie.nl))
- Italien: Lega Nazionale Professionisti ([www.lega-calcio.it](http://www.lega-calcio.it))
- Portugal: Liga Portuguesa de Futebol Profissional (Rua da Constituicao 2555 – PT – 4250 – 173, Porto; Telefon: +351.22.8348740, Email: [geral@lfp.netcabo.pt](mailto:geral@lfp.netcabo.pt))
- Spanien: Liga Nacional de Futbol Profesional ([www.lfp.es](http://www.lfp.es))
- Schweden: Foreningen Svensk Elitfotboll ([www.svenskelitfotboll.se](http://www.svenskelitfotboll.se))
- Schweiz: Schweizer Fußballliga

---

<sup>46</sup> Die FAI hat sich um Mitgliedschaft beworben. Der Aufnahme wurde zugestimmt und sie erfolgt nach Erledigung der bürokratischen Formalitäten. Die EPFL führt dazu aus, dass *diese Aufnahme phase wahrscheinlich schnell abgeschlossen wird (Gleiches trifft auf die Slowenische Profi-Fußballliga zu).*

Zu einer nationalen Profi-Liga gehören normalerweise die in der ersten oder höchsten Fußballklasse aktiven Profi-Fußballvereine (manchmal auch die Profi-Vereine der unteren Ligen). Die von der EPFL verfolgten Ziele sind folgende:

- Entwicklung und Förderung der Zusammenarbeit zwischen den Ligen
- Zusammenarbeit mit der UEFA zum Wohle der Profi-Fußballverbände in Europa, insbesondere über die UEFA-Kommission für BerufsfußballFußball
- Förderung der Interessen ihrer Mitgliedsligen
- Entwicklung und Förderung der Beziehungen zwischen der Organisation und den Nicht-Mitgliedsligen
- Einrichtung eines einheitlichen Systems unter Wahrung der Freizügigkeit zwischen den Mitgliedsligen.

Die EPFL wählt fünf Vertreter in das Profi-Fußballkomitee der UEFA und ist berechtigt, Vertreter für die Kammer zur Streitbeilegung der FIFA zu benennen. Die EPFL ist ebenfalls in der UEFA-Diskussionsrunde „UEFA, Leagues and FIFPro Panel“ vertreten.

Von den 28 untersuchten Ländern ist die EPFL in 14 Ländern (50 %) vertreten. In der Mehrzahl der Fälle, in denen sie aktiv ist, gehören alle bestehenden Organisationen der Vereine der EPFL an. Eine Ausnahme bilden die Niederlande, Frankreich, Belgien, England, Schottland und Italien.

Es wird darauf hingewiesen, dass es in 7 von 9 Ländern, in denen ein formeller sozialer Dialog eingerichtet und Tarifabkommen unterzeichnet wurden, die Mitgliedsorganisation der EPFL war, die das Tarifabkommen in Vertretung der Arbeitgeber (der Vereine) unterzeichnete. Dabei bilden Frankreich und die Niederlande zwei Ausnahmen. In Frankreich gibt es nämlich eine andere Organisation, die die Rolle der Arbeitgebervertretung (der Vereine) bei Tarifverhandlungen und dem sozialen Dialog übernimmt (UCPF: Union des Clubs professionnels de football), die zu mehr als 80 % durch Beiträge der Vereine finanziert wird. Die UCPF nimmt auch an den Treffen der Generalversammlung der EPFL teil.

In den Niederlanden übernimmt die Mitgliedsorganisation der EPFL keine Rolle im sozialen Dialog bei Beschäftigungsangelegenheiten. Eine andere Organisation der Vereine, die nicht Mitglieder der EPFL sind, übernimmt diese Aufgabe. Es sei darauf hingewiesen, dass in Italien eine der beiden Ligen (diejenige, die in den Profi-Ligen C und D operiert) am sozialen Dialog teilnimmt, jedoch kein Mitglied der EPFL ist. Im Unterschied dazu ist die Organisation, die die Profi-Vereine der beiden oberen Ligen A und B vertritt und auch am sozialen Dialog teilnimmt, gleichzeitig Mitglied der EPFL<sup>47</sup>.

In den anderen Ländern, in denen die EPFL nicht vertreten ist, ist festzustellen, dass keine Organisation der Profi-Vereine eingerichtet wurde. Eine Ausnahme dazu bilden Ungarn (die Organisation besitzt Verhandlungsbefugnis, übt diese aber nicht aus), Polen, die Slowakei und Slowenien (wobei letzteres Land keine Verhandlungsbefugnis im Namen ihrer Mitglieder hat). Diese Organisationen sind in keiner europäischen Organisation Mitglied.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die EPFL 14 der 18 Organisationen der bestehenden Profi-Vereine (78 %) in den 28 untersuchten Ländern vertritt. Der Anteil der von der EPFL vertretenen Profi-Vereine liegt bei 24 % (Schätzung)<sup>48</sup>. Diese Rate muss unter Berücksichtigung der Tatsache betrachtet werden, dass die EPFL lediglich die höchsten Fußballklassen (in den meisten Fällen nur die obere 1. oder 2. Liga), also die Profi-Vereine der ersten und zweiten Liga mit den wichtigsten Clubs hinsichtlich Budget, Finanzströme und Zuschauerzahlen vertritt.

---

<sup>47</sup> Ferner wird die Profi-Liga für die A- und B-Runden (1. und 2. Liga) ab erstem Januar 2006 in zwei unterschiedliche Einrichtungen unterteilt werden.

<sup>48</sup> Diese Rate ist lediglich ein Richtwert, da sie immer im Zusammenhang mit der Anmerkung zur Methodik und den Schwierigkeiten bei der Bestimmung und Sammlung von Daten über Profi-Fußballer zu betrachten ist.

Bezüglich der Beziehungen zwischen den Organisationen und den NV lässt sich sagen, dass dies in den meisten Fällen zu einer Mitgliedschaft der Organisation im NV führt, wobei die gegenseitige Abhängigkeit in bestimmten Ländern höher liegt (über eine einfache Mitgliedschaft hinaus geht)<sup>49</sup>.

Abschließend lässt sich feststellen, dass die EPFL befugt ist, die Ligen im Bereich des sozialen Dialogs auf der Arbeitgeberseite zu vertreten. Im Statut der EPFL (das von allen Mitgliedern angenommen wurde) heißt es unter Punkt 1.3.9, dass die EPFL<sup>50</sup> insbesondere die Absicht hat, „Fragen des sozialen Dialogs auf europäischer Ebene zu diskutieren und wo es angebracht erscheint, als Sozialpartner zu fungieren“<sup>51</sup>.

### 2.3.2. EFFC (European Federation of Professional Football Clubs)

Der EFFC (European Federation of Professional Football Clubs) wurde im September 2002 in den Niederlanden auf Initiative des FBO (Niederländischer Bund der Organisationen des bezahlten Fußballs), der die Profi-Vereine in den Niederlanden als Arbeitgeber im nationalen sozialen Dialog vertritt, gegründet. Er dient als Plattform, um den sozialen Dialog, die Arbeitsgesetze und europäischen Rechtsvorschriften in den verschiedenen Ländern der EU bekannt zu machen. Der EFFC hat das durch die Europäische Kommission 2003/2004 finanzierte Projekt der „Förderung des sozialen Dialogs im europäischen Profi-Fußball“ umgesetzt. Der EFFC bezeichnet sich selbst als akademische Forschungseinrichtung (die eng mit dem Asser Institute zusammenarbeitet) und führte das Projekt „Förderung des sozialen Dialogs in der EU“ durch. Er hat die Belange des sozialen Dialogs stärker in den Mittelpunkt gerückt und bemühte sich bei den Vereinen darum, dass sie einen sozialen Dialog einleiten oder durchführen, um die von der Europäischen Kommission festgelegten Kriterien für die Teilnahme am europäischen sozialen Dialog zu erfüllen. Als eines seiner Hauptziele möchte der EFFC erreichen, dass er in der Lage ist, Tarifabkommen abzuschließen.

Der EFFC verfügt über keine Mitglieder, da es keine Initiative zur Gewinnung von Mitgliedern gab<sup>52</sup>. Der EFFC nahm ein Mitglied in den Niederlanden auf, um eine Vereinigung gründen zu können. Der Verband ist eine gemeinnützige Organisation zur Durchführung des EU-Projektes.

Der EFFC bemühte sich um Kontaktaufnahme zu allen nationalen Mitgliedsligen der EPFL. Einige waren für die Einrichtung eines sozialen Dialogs offen. Der EFFC hat insbesondere zu den Niederlanden, Spanien und Frankreich Kontakte.

Die polnische Fußballliga, in denen die Vereine der oberen Liga vertreten sind, ist die einzige, die 2006 einen Antrag auf Mitgliedschaft stellen möchte.

---

<sup>49</sup> Trotzdem erinnert die EPFL daran, dass sie eine unabhängige Organisation ist. Sie ist Mitglied von NV, UEFA und FIFA.

<sup>50</sup> Die UEFA führt aus, dass die EPFL *„den Verpflichtungen unterliegt, denen sie zusammen mit der UEFA im Nachhinein in ihrer gemeinsamen Absichtserklärung (die auch von der FIFA angenommen wurde) zustimmte“*.

<sup>51</sup> Es ist anzumerken, dass die Mitglieder der EPFL in Frankreich und den Niederlanden nicht als Arbeitgebervertreter auf nationaler Ebene auftreten.

<sup>52</sup> Die UEFA wirft die Frage auf, wie der EFFC eine europäische Organisation sein kann, wenn er kein Mitglied aus den 28 untersuchten Ländern hat.

### 2.3.3 G-14

Die im September 2000 als Europäische Wirtschaftliche Interessenvereinigung (EWIV) gegründete G-14 vertritt 18 europäische Profi-Vereine, die hinsichtlich Budget und Sportergebnisse an der Spitze stehen. Ziel der Vereinigung ist es, bei den Fußballbehörden (UEFA und FIFA) und den europäischen Institutionen Lobbyarbeit zu betreiben, um sich für die Interessen ihrer Mitglieder einzusetzen. Die Vereinigung verfolgt insbesondere folgende Ziele:

- Erweiterung der Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedsvereinen
- Förderung der Zusammenarbeit mit der UEFA, der FIFA und anderen Sportverbänden
- Beitrag zu Entscheidungen über Organisation, Verwaltung und kommerzielle Aspekte international agierender Fußballvereine
- Unterstützung der wirtschaftlichen Entwicklung von Mitgliedsvereinen.

Allgemein bemüht sich die G-14 um die Durchsetzung der Interessen ihrer Mitgliedsvereine gegenüber allen Einrichtungen, die auf die Funktionsweise und Entwicklung ihrer Mitglieder einen Einfluss ausüben können. Durch Beteiligung an den Entscheidungsstrukturen soll erreicht werden, dass die Mitglieder ihre Interessen effektiver durchsetzen können.

Die Mitglieder der G-14 sind also Profi-Vereine, die auf individueller Grundlage direkte Mitglieder dieser europäischen Organisation sind. Diese Vereine sind auf 7 (25 %) von 28 Ländern verteilt. Sie sind keine Teilnehmer am sozialen Dialog innerhalb ihrer Länder. Diese Vereine sind Mitglieder einer nationalen Organisation oder Liga der Profi-Vereine und werden nie als getrennte Partner zu den Verhandlungen auf nationaler Ebene hinzugezogen.

Auf europäischer Ebene vertritt die G-14 etwa 1% der Profi-Vereine in den 28 Ländern, die Gegenstand dieser Untersuchung waren<sup>53</sup> und der Prozentsatz der von ihr vertretenen Profi-Spieler (Arbeitnehmer) ist sogar noch geringer<sup>54</sup>.

Was die Befähigung der G-14 zur Vertretung ihrer Mitglieder als Arbeitgeber auf europäischer Ebene betrifft, so wurde der G-14 vor kurzem eine neue Vollmacht erteilt<sup>55</sup>. Auf ihrer Hauptversammlung am 9. Juni 2005 in Amsterdam beschlossen die Mitgliedsvereine der G-14 einstimmig, der Organisation ein Mandat zur aktiven Teilnahme am europäischen sozialen Dialog zu erteilen, ohne dass sie sich gegen den Gedanken stellen, dass die (von der EPFL vertretenen) nationalen Profi-Ligen ihre Rolle als Sozialpartner vollständig ausüben<sup>56</sup>.

---

<sup>53</sup> Dieser Prozentsatz ist lediglich ein Richtwert, da er immer im Zusammenhang mit der Anmerkung zur Methodik und den Schwierigkeiten bei der Definition von Profi-Fußballern und damit der Zählung derselben zu betrachten ist.

<sup>54</sup> Auf der ganz allgemeinen Basis von 50 Profi-Spielern (Arbeitnehmern) pro Verein beträgt die in der G-14 erfasste Anzahl von Arbeitnehmern insgesamt 900 (0,04 % aller Profi-Fußballer im Arbeitnehmerstatus)

<sup>55</sup> Unter Bezug auf die *„Förderung des sozialen Dialogs im europäischen Profi-Fußball, Abschlussbericht über das EFFC-Projekt unter der Haushaltslinie B3- 4000, September 2004“* betont die G-14, dass *die G-14 das Ergebnis eines funktionierenden Wirtschaftssektors auf einem freien Markt ist.(...) Im Allgemeinen könnten die Vereine auf Ebene des UEFA-Cups und darunter als kleine und mittlere Unternehmen (KMU) bezeichnet werden, die auf EU-Ebene andere Aktivitäten betreiben als die „multinationalen Konzerne“, deren Aktionsbereich zum großen Teil international ist. (...)Demzufolge ist die G-14, die die größten Clubs aus den so genannten „fünf großen“ europäischen Ländern des Profi-Fußballs (das heißt die leistungs- und finanzstärksten höchsten Fußballklassen) sowie Portugal und den Niederlanden zu ihren Mitgliedern zählt, eine Organisation, die im Hinblick auf den sozialen Dialog von Natur aus zunächst ein Interesse an den internationalen Fußballangelegenheiten an sich hat und darüber hinaus an der Harmonisierung spezifischer Angelegenheiten von internationaler Perspektive aus interessiert ist. (...)Was die Harmonisierung betrifft, so könnte man beispielsweise überlegen, ob man aus Gründen des fairen Wettbewerbs zwischen den Clubs die verschiedenen gesetzlichen Vorschriften und*

### 3. Der europäische soziale Dialog in der Branche der Profi-Fußballer

Einen europäischen sozialen Dialog, wie er in anderen Wirtschaftsbranchen besteht, wo oft auch ein europäischer Branchenausschuss für den sozialen Dialog existiert, gibt es für den Profi-Fußball gegenwärtig nicht<sup>57</sup>.

Nach dem Bosman-Urteil und dem in dessen Ergebnis von der UEFA entwickelten und von der Europäischen Kommission angenommenen neuen Transfersystem wurde der Profi-Fußball mit dem Ziel organisiert, die verschiedenen in der Branche anstehenden Aufgaben zu bewältigen und gleichzeitig die unterschiedlichen Interessen der betroffenen Seiten zu berücksichtigen. Die Beschäftigungsverhältnisse und die Übereinstimmung mit der Arbeitsgesetzgebung und den europäischen Rechtsvorschriften sind ebenfalls zentrale Belange, die als Teil des sozialen Dialogs auf europäischer Ebene diskutiert werden sollen<sup>58</sup>. In den letzten Jahren wurden bereits Initiativen eingeleitet, um zu allererst einen Umdenkprozess zu bewirken und dann geeignete Strukturen zu schaffen, mit denen diese Anforderungen erfüllt werden können. Die Europäische Kommission finanziert zum Beispiel Programme über die FIFPro, mit denen der soziale Dialog und bewährte Praktiken verbreitet werden sollen. Parallel dazu haben bestimmte Organisationen, die in der Branche aktiv sind (FIFPro, EPFL und UEFA) im Januar 2004 einen „externen“ trilateralen Dialog eingerichtet (d. h. er wurde nicht durch die Kommission koordiniert). An diesem Dialog sind die UEFA, FIFPro und die EPFL beteiligt. Die G-14 und der EFFC<sup>59</sup> sind nicht Teil dieses externen trilateralen Dialogs. Die drei im Rahmen dieser Struktur festgelegten Prioritäten sind ein Standardvertrag für Profi-Spieler, der europäische soziale Dialog (mit den europäischen Institutionen) und das Doping-Problem.

Wenn alles abgesprochen und erledigt ist, soll ein wirklicher europäischer Branchenausschuss für den sozialen Dialog eingerichtet werden, der sich mit den sozialen Belangen des Profi-Fußballs (der Beziehung zwischen einem Spieler als Arbeitnehmer und einem Verein als Arbeitgeber) beschäftigt.

Die einzige Vertretungsorganisation für die Spieler (FIFPro) scheint in den verschiedenen untersuchten Ländern (in 19 der 28 der Länder) bereits fest etabliert zu sein, und wo es einen (formellen oder informellen) nationalen sozialen Dialog gibt, sind die Verbandsmitglieder fast immer dabei, um die Arbeitnehmer (d. h. die Spieler) zu vertreten<sup>60</sup>.

---

*Sportregeln zur Frage, wie viele Spieler von außerhalb der EU pro Land zugelassen werden, nicht besser auf europäischer Ebene angleichen, harmonisieren oder sogar vereinheitlichen sollte, wobei die G-14 international für eine offene und flexible Regelung eintritt“.*

<sup>56</sup> Die EPFL erinnert daran, dass „die G-14 ihre Mitglieder als Arbeitgeber auf europäischer Ebene nur vertreten kann, wenn dies im Statut ihrer Ligen so vorgesehen ist“.

<sup>57</sup> Die UEFA führt dazu aus: „Der Profi-Sport ist keine Branche, die eine rein wirtschaftliche Aktivität darstellt (wie das bei allen anderen in der EU bestehenden Branchen-Dialogen der Fall ist). Das ist nicht nur die Ansicht der UEFA oder der anderen internationalen Sportorganisationen, sondern entspricht auch der Ansicht aller anderen bedeutenden Institutionen wie beispielsweise des Europäischen Rates (vgl. Erklärung 48 von Nizza) und des Europäischen Gerichtshofes (vgl. verschiedene Entscheidungen, einschließlich beispielsweise Bosman, Lehtonen, usw.). Diese Besonderheit spiegelt sich in vielen Bereichen wieder. Profi-Fußballer haben in der Regel eine sehr kurze Laufbahn und werden normalerweise von einem Agenten vertreten, aber das sind nur zwei kleine Beispiele, die zeigen, welche spezifischen Beschäftigungsbedingungen bei Profi-Fußballern herrschen (im Gegensatz zu den anderen Branchen, in denen ein EU-Branchenausschuss für den sozialen Dialog geschaffen wurde). Hinzu kommt, dass der Profi-Fußball (und der Profi-Sport allgemein) innerhalb eines Rahmens von Sportregeln stattfindet, die sich aus der Durchführung von Sportwettkämpfen ergeben, jedoch auch Auswirkungen auf die Arbeitssituation für Arbeitgeber und Arbeitnehmer in dieser Branche haben und die Einbeziehung der Sportverbände in einen solchen Dialog erfordern“.

<sup>58</sup> Die UEFA reagiert auf diesen Punkt mit der Frage, ob das heißt, dass die Agenda für einen EU-Branchenausschuss für den sozialen Dialog und/oder einen sozialen Dialog auf EU-Ebene bereits aufgestellt worden ist. Wenn das der Fall ist, wer hat dann über diese Agenda entschieden?

<sup>59</sup> Die UEFA führt an, dass auch Vertretungsorganisationen der Trainer, Vertretungsorganisationen der Spieleragenten, das „European Club Forum“, Ligen, die nicht EPFL-Mitglieder sind, und Nichtmitglieder von FIFPro an diesem externen trilateralen Dialog nicht beteiligt waren.

<sup>60</sup> Kommentar der FIFPro: „FIFPro hat mit Unterstützung der Europäischen Kommission Projekte zur Einrichtung eines sozialen Dialogs im Profi-Fußball durchgeführt.“

Was die Profi-Vereine betrifft, so ist die EPFL insofern interessant, als einige ihrer Mitglieder bereits am sozialen Dialog auf nationaler Ebene als Arbeitgebervertreter teilnehmen, was manchmal zum Abschluss von Tarifverträgen führt. Die EPFL vertritt auch die meisten Ligen/Organisationen von Profi-Vereinen in den 28 untersuchten Ländern. Hinzu kommt, dass die Vereinigung vor kurzem (am 6. Juni 2005) in eine Rechtspersönlichkeit umgewandelt wurde. Die Tatsache, dass die Vereinigung erst vor kurzem eingerichtet wurde, bedeutet, dass sie noch einige Zeit benötigt, um sich vollständig zu entfalten<sup>61</sup>. Die G-14 wiederum vertritt eine sehr kleine Anzahl von Profi-Vereinen und nur einen unbedeutenden Teil der Arbeitnehmer. Die Mitglieder der G-14 können ihre Mitglieder als Arbeitgeber auf europäischer Ebene vertreten<sup>62</sup>. Beim EFFC gibt es zum jetzigen Zeitpunkt keinen Grund, ihm eine Legitimität bezüglich der Repräsentation zu gewähren, da er keine Mitglieder hat. Die UEFA und ihre Mitglieder scheinen keine bedeutende Rolle als Vertreter von Vereinen in der Eigenschaft von Arbeitgebern zu spielen<sup>63</sup>. Die UEFA und ihre Mitglieder vertreten die Spieler nicht und setzen sich nicht mehr für sie als Arbeitnehmer ein<sup>64</sup>.

---

*Im ersten Jahr 2002/2003 haben wir gegenüber den beteiligten Seiten verstärkt auf diese Belange aufmerksam gemacht und untersucht, wer unser Sozialpartner sein könnte.*

*Im zweiten Jahr 2003/2004 begannen wir Konsultationen mit den entscheidenden Akteuren im Profi-Fußball und organisierten verschiedene Treffen.*

*Wir entwickelten auch ein Konsultationsmodell, bei dem wir ein Modell für einen echten Dialog auf Sektor- und Branchenebene schufen.*

*In diesem kommenden Jahr 2005/2006 werden wir dies fortsetzen und versuchen, den sozialen Dialog auf nationaler Ebene in den neu beigetretenen Ländern sowie in den kleineren EU-Ländern zu verbessern.*

*Schließlich möchten wir unsere Auffassung betonen, dass es eine wirkliche Herausforderung ist, nun auf dem Weg zum sozialen Dialog weiterzuarbeiten, insbesondere angesichts der tatsächlichen Organisationsweise der Hauptakteure innerhalb der EU."*

<sup>61</sup> Die EPFL erinnert daran, dass „sie auf europäischer Ebene gut organisiert ist und es sich bei ihren Mitgliedern - wie zuvor erwähnt - um Organisationen handelt, die selbst Teil der Sozialstruktur der verschiedenen EU-Mitgliedstaaten sind, die die Befähigung zur Verhandlung über Tarifabkommen besitzen. Die EPFL erfüllt daher alle von der Europäischen Kommission hinsichtlich der Repräsentativität der Arbeitgeber in der europäischen Profi-Fußballbranche vorgegebenen Kriterien“.

<sup>62</sup> Die G-14 betrachtet sich selbst als „eine unabhängige, multinationale Organisation, die in finanzieller Hinsicht 35 % des Profi-Fußballmarktes in der EU abdeckt“. Unter Bezug auf die „Förderung des sozialen Dialogs im europäischen Profi-Fußball, Abschlussbericht über das EFFC-Projekt unter der Haushaltslinie B3- 4000, September 2004“ betont die G-14, dass „die G-14 das Ergebnis eines funktionierenden Wirtschaftssektors auf einem freien Markt ist.(...) Im Allgemeinen könnten die Clubs auf Ebene des UEFA-Cups und darunter als kleine und mittlere Unternehmen (KMU) bezeichnet werden, die auf EU-Ebene andere Aktivitäten betreiben als die „multinationalen Konzerne“, deren Aktionsbereich zum großen Teil international ist.

<sup>63</sup> Interessanterweise sind viele Organisationen der Profi-Clubs auf nationaler Ebene unmittelbare Mitglieder des Nationalverbandes, wobei dieser wiederum automatisch Mitglied der UEFA ist (siehe Punkt 2.3.1).

<sup>64</sup> Nach Aussage der UEFA scheint dieser Abschnitt nicht in unabhängiger Weise abgefasst worden zu sein. UEFA und EPFL haben Folgendes vereinbart: „Gemeinsam mit den Vertretern der Spieler soll ein trilateraler europäischer Fußball-Dialog zwischen den LIGEN, der UEFA und den Vertretern der Spieler geschaffen und entwickelt werden, um sicherzustellen, dass bei der Diskussion arbeitsrelevanter Angelegenheiten die Besonderheiten des Fußballs stets berücksichtigt werden. Wo es geeignet erscheint, sollen in diesem Forum Vereinbarungen in Übereinstimmung mit dem trilateralen Abkommen vom 27. Januar 2004 getroffen werden, wobei gleichzeitig die Rolle der UEFA als dritter Partei bei jedem sozialen Dialog in Europa anerkannt werden soll, damit die UEFA unter anderem folgende Funktionen übernehmen kann: Kontrolle über die Einhaltung der sportlichen Regeln und Werte; Übernahme der Vertretung der Vereine und Spieler in jenen Gebieten, in denen diese nicht durch die Vertreter der LIGEN/Spieler in einem solchen Dialog vertreten sind; Gewährleistung grundlegender Solidarität zwischen den verschiedenen Ebenen in der Fußballpraxis, vom FreizeitFußball bis zum SpitzenFußball.“

## DIE PROFI-FUSSBALL-BRANCHE IN BULGARIEN, RUMÄNIEN UND DER TÜRKEI:

### Bulgarien:

#### Allgemeine Regelung:

Die Bulgarische Fußball-Union (BFU), die Bulgarische Profi-Fußballliga (BPFL) und der Verband Bulgarischer Fußballer (ABF) sind die drei Akteure in der bulgarischen Fußballer-Branche. Die BFU ist die oberste Organisation. Sie legt u. A. die Spielregeln und Regelungen fest und vergibt Lizenzen. Tatsächlich arbeiten die BFU und die BPFL in vielen Bereichen zusammen, obwohl sie gemäß ihrer gesetzlichen Registrierung und aufgrund getrennter Leitungsgremien unabhängig voneinander sind. Die Beziehungen zwischen den drei Akteuren basieren auf Zusammenarbeit. Tarifverhandlungen sind eine Angelegenheit der BPFL und des ABF.

#### Status der Profi-Spieler:

Es gibt eine juristische Definition des Status des Profi-Spieles (die von der BFU formuliert und vom Sportministerium anerkannt wurde). Laut dieser Definition ist der Verein der Arbeitgeber des Profi-Spielers. Seit 2006 werden die Spieler auf der Grundlage „ziviler Verträge“ beschäftigt. Dabei handelt es sich in der Regel um kurzfristige Verträge, im Falle der Fußballer sind sie jedoch relativ langfristig, mit einem Zeitraum von maximal fünf Jahren. Der Status des Profi-Fußballers ähnelt dem Status des Freiberuflers.

Die BFU hat einen standardisierten Beschäftigungsvertrag entwickelt, in dem hauptsächlich Trainingsfragen und die Pflichten der Spieler und Vereine enthalten sind. Es wird kein Mindestlohn in der Branche festgelegt.

Normalerweise genießen Profi-Fußballer eine ähnliche Art von sozialem Schutz. Die Akteure wollen bald einen speziellen Rentenfonds einrichten.

#### Sozialer Dialog

Es gibt keinen institutionalisierten sozialen Dialog. Die Profi-Fußballer verhandeln mit ihrem Arbeitgeber auf individueller Basis. Unter den drei Akteuren finden regelmäßige informelle Treffen statt. Die BPFL und der ABF halten informelle bilaterale Treffen ab. Zurzeit wird der soziale Dialog stark von der BFU als einer dritten Seite beeinflusst und deshalb ist es im Moment schwierig, in der Analyse zwischen bilateralen und trilateralen Praktiken zu trennen. Wenn diese informellen Treffen zu einem gemeinsamen Beschluss führen, wird dieser von der BFU in einer offiziellen Pflichtregelung (Verordnung) umgesetzt.

Die Mannschaftskapitäne sind die Gewerkschaftsdelegierten in den Profi-Vereinen.

Langfristiges Ziel der Gewerkschaften ist es, die Struktur für einen funktionstüchtigen sozialen Dialog in der Branche zu schaffen.

Auf europäischer Ebene erhält die BFU Subventionen von der UEFA und der FIFA.

Kürzlich hat die BPFL Interesse an einem Beitritt zur EPFL geäußert, die Bulgarische Liga hängt jedoch vom guten Willen der BFU ab.

Seinerseits beabsichtigt der ABF, der FIFPro in den nächsten fünf Jahren beizutreten.

## Rumänien:

### Allgemeine Regelung:

Die Akteure im rumänischen Fußball sind der Rumänische Fußballbund (FRF), die Profi-Fußballliga (LPF) und die Kreis-Fußballverbände (AJFs). Alle Verantwortungsbereiche hinsichtlich der Spielzeiten, der Aufteilung der verschiedenen Wettbewerbsebenen und der Fernsehrechte sind unter diesen drei Organisationen aufgeteilt. Aus organisatorischer Hinsicht ist der FRF die wichtigste Fußballinstitution in Rumänien, während die LPF eine untergeordnete Struktur ist. Jede Struktur hat ihre eigenen Leitungsgremien, klar formulierten Satzungen, Pflichten und Zuständigkeiten. Der Hauptunterschied zwischen ihnen ist in erster Linie ihre Zuständigkeitsebene in Fußballangelegenheiten.

### Status der Profi-Spieler

Als Profi-Spieler gelten die, die mit dem Club, bei dem sie rechtlich eingetragen sind, einen individuellen Vertrag abgeschlossen haben und auf die alle sich aus der Arbeitsgesetzgebung ergebenden Rechte und Pflichten zutreffen. Nachweis für den Status eines Profi-Fußballers ist die vom FRF oder der LPF erteilte Lizenz. Arbeitgeber des Fußballers ist der Fußballverein, mit dem der Spieler einen individuellen Beschäftigungsvertrag unterzeichnet. Dieser steht mit der Arbeitsgesetzgebung im Einklang. Alle Vereine sind zum Abschluss einer Versicherung gegen Verletzung oder Todesfall verpflichtet, so dass alle Spieler versichert sind. Diese Policen haben jedoch keinen großen Wert und die Spieler müssen sich selbst zusätzlich versichern. Es gibt keinen Standardvertrag für Profi-Fußballer.

### Sozialer Dialog

Es gibt keinen trilateralen Dialog innerhalb einer institutionalisierten Struktur (bzw. nur in Krisensituationen).

1999 wurde ein bilaterales Tarifabkommen ausgehandelt und für den Zeitraum eines Jahres unterzeichnet, dessen Gültigkeit dann durch zusätzliche gesetzliche Maßnahmen bis zum 31. Dezember 2003 ausgedehnt wurde. Seit Ablauf dieses Tarifabkommens wurden keine weiteren Abkommen mehr ausgehandelt und unterzeichnet. Die Vertreter der LPF sagen, dass die Ligen nicht auf der Grundlage der Arbeitsgesetzgebung geschaffen und organisiert sind und sie daher die Bedingungen für eine tarifvertragliche Gesetzgebung nicht erfüllen (Die LPF vertritt nur die Spieler der Liga A).

Es gibt keine formelle institutionalisierte Struktur des sozialen Dialogs, dieser erfolgt lediglich auf informeller Ebene. Es gibt keine Tarifverhandlungen auf Ebene der Profi-Vereine, und die Vereine haben keine Gewerkschaftsvertreter.

Auf europäischer Ebene gehört der FRF der UEFA/FIFA an. Von den Organisationen der Profi-Spieler hat nur die AFAN (Vereinigung für Amateur- und Nicht-Amateur-Spieler in Rumänien) ihre Verhandlungsbefugnis an die FIFPro delegiert. Die LPF hat ihre Verhandlungsbefugnis an keine europäische Organisation delegiert.

## Türkei:

### Allgemeine Regelung:

Der Fußballverband der Türkei (TFF) ist die einzige Organisation, die zur Festlegung der Spielregeln und Spieltermine, zum Verkauf kommerzieller Rechte und zur Entscheidung über schiedsrichterliche und disziplinarische Fragen berechtigt ist.

### Status des Profi-Spielers:

In der Anweisung des TFF für Profi-Fußball und Transfer (PFTI) wird als Profi-Fußballer „ein Spieler bezeichnet, der neben den anfallenden Ausgaben einen Lohn für die Teilnahme an Fußballaktivitäten erhält und mit seinem Club einen Beschäftigungsvertrag hat“. Daraus folgt, dass Profi-Fußballer als Arbeitnehmer angesehen werden. In der Anweisung wird ein einheitlicher Beschäftigungsvertrag für Profi-Fußballer durchgesetzt. Diese Beschäftigungsverträge bzw. die Beschäftigungsverhältnisse werden nicht durch die gültige Arbeitsgesetzgebung reguliert. Daraus können sich ernste Probleme für Profi-Fußballer beim Schutz einiger ihrer Arbeitsrechte ergeben.

### Sozialer Dialog:

Es gibt keinen (formellen oder informellen) tri- oder bilateralen sozialen Dialog auf irgendeiner Ebene in der türkischen Fußballbranche, und es gibt in den Profi-Vereinen keine Gewerkschaftsvertreter.

Es gibt drei getrennte Organisationen für Spieler in der türkischen Fußballbranche, von denen sich aber nur eine auf die Profi-Spieler konzentriert. Zu diesen Organisationen gehört die Vereinigung der Profi-Fußballer (PFA). Sie ist keine Gewerkschaft, sondern eine normale Vereinigung mit Rechtspersönlichkeit. Die PFA wird vom TFF anerkannt, ist aber nicht in der Lage, im Namen der Profi-Spieler zu verhandeln.

Die Premier League Professional Football Clubs' Foundation of Turkey (KBV) ist die einzige Organisation für Profi-Fußballvereine in der Türkei (nur für die Vereine der höchsten Liga). Die KBV hat nicht das Recht, die Vereine auf der Generalversammlung des TFF zu vertreten und ist nicht befugt, an den Tarifverhandlungen teilzunehmen und Tarifabkommen zu unterzeichnen.

Auf europäischer Ebene ist der TFF direktes Mitglied der UEFA/FIFA. Die PFA und der KBV unterhalten ihrerseits keine informellen oder formellen Beziehungen zum EFFC und zur EPFL.

