
Ausarbeitung

Vereinbarkeit der Einführung von Gehaltsobergrenzen im europäischen Profifußball mit dem Unionsrecht

Vereinbarkeit der Einführung von Gehaltsobergrenzen im europäischen Profifußball mit dem Unionsrecht

Aktenzeichen: PE 6 - 3000 - 060/20
Abschluss der Arbeit: 24. Juli 2020
Fachbereich: PE 6: Fachbereich Europa

Die Arbeiten des Fachbereichs Europa geben nicht die Auffassung des Deutschen Bundestages, eines seiner Organe oder der Bundestagsverwaltung wieder. Vielmehr liegen sie in der fachlichen Verantwortung der Verfasserinnen und Verfasser sowie der Fachbereichsleitung. Arbeiten des Fachbereichs Europa geben nur den zum Zeitpunkt der Erstellung des Textes aktuellen Stand wieder und stellen eine individuelle Auftragsarbeit für einen Abgeordneten des Bundestages dar. Die Arbeiten können der Geheimschutzordnung des Bundestages unterliegen, geschützte oder andere nicht zur Veröffentlichung geeignete Informationen enthalten. Eine beabsichtigte Weitergabe oder Veröffentlichung ist vorab der Fachbereichsleitung anzuzeigen und nur mit Angabe der Quelle zulässig. Der Fachbereich berät über die dabei zu berücksichtigenden Fragen.

Inhaltsverzeichnis

1.	Fragestellung und Überblick	4
2.	Freiwillige Regulierung – Financial Fairplay der UEFA	4
3.	Gehaltsobergrenzen (salary caps)	5
3.1.	Gestaltungsvarianten	5
3.1.1.	Ziele	6
3.1.2.	Möglicher Umsetzungsrahmen	7
3.1.2.1.	Gesetzliche Gehaltsobergrenzen	7
3.1.2.1.1.	Nationale Umsetzung	7
3.1.2.1.2.	Unionsrechtliche Umsetzung	8
3.1.2.2.	Tarifvertragliche Gehaltsobergrenzen	8
3.1.2.3.	Verbandsvorschriften	9
3.2.	Vereinbarkeit von Gehaltsobergrenzen in Verbandsvorschriften mit dem Unionsrecht	9
3.2.1.	Anwendbarkeit des Unionsrechts	10
3.2.2.	Verstoß gegen das europäische Arbeitsrecht	11
3.2.2.1.	Verstoß gegen europäisches Sekundärrecht	11
3.2.2.2.	Verstoß gegen die Grundfreiheit der Arbeitnehmerfreizügigkeit	12
3.2.2.2.1.	Schutzbereich	12
3.2.2.2.2.	Eingriff	13
3.2.2.2.3.	Rechtfertigung	14
3.2.2.2.4.	Zwischenergebnis	17
3.2.3.	Verstoß gegen das europäische Wettbewerbsrecht	17
3.2.3.1.	Verstoß gegen Art. 101 Abs. 1 AEUV	17
3.2.3.1.1.	Unternehmenseigenschaft	18
3.2.3.1.2.	Vereinbarung oder Beschluss	18
3.2.3.1.3.	Relevanter Markt	19
3.2.3.1.4.	Spürbare Wettbewerbsbeeinträchtigung	20
3.2.3.1.5.	Rechtfertigung – Legitimation der Gehaltsobergrenze aufgrund des Drei-Stufen-Tests	21
3.2.3.1.6.	Freistellung nach Art. 101 Abs. 3 AEUV	23
3.2.3.2.	Verstoß gegen Art. 102 AEUV	24
4.	Fazit	26

1. Fragestellung und Überblick

Der Fachbereich Europa ist um Prüfung gebeten worden, ob die Einführung von Gehaltsobergrenzen im europäischen Profifußball mit dem Unionsrecht vereinbar ist.

Im Rahmen dieser Ausarbeitung soll zunächst ein kurzer Überblick über aktuelle Regulierungsversuche im europäischen Profifußball gegeben werden, bevor die verschiedenen Gestaltungsvarianten der sog. salary caps dargestellt werden.

Im Anschluss wird eine unionsrechtliche Bewertung der Einführung einer Gehaltsobergrenze durch die Union des Associations Européennes de Football (UEFA) vorgenommen.

2. Freiwillige Regulierung – Financial Fairplay der UEFA

Bereits im Jahr 2010 hat die UEFA ein Verbandsprogramm auf den Weg gebracht um „die Lebensfähigkeit und Nachhaltigkeit des europäischen Klubfußballs langfristig zu schützen“. Das sog. Financial-Fairplay-Reglement (FFP)¹ soll nach Angaben der UEFA vor allem dabei helfen, die inflationistischen Entwicklungen von Spielergehältern und Ablösesummen einzudämmen und die Glaubwürdigkeit und Transparenz der Vereine zu stärken.²

Herzstück des FFP ist die sog. „Break-Even-Regelung“³ gem. Art. 55 FFP durch welche insbesondere der wachsenden Verschuldung der Vereine entgegengewirkt und wirtschaftliches Gleichgewicht hergestellt werden soll. In Art. 58 Abs. 1 des FFP werden zu diesem Zwecke „relevante“ Ausgaben festgelegt, welche die „relevanten Einnahmen“ aus Abs. 2 nicht übersteigen dürfen. Ergänzt wird diese Regelung durch zahlreiche Monitoring-Vorschriften.

Obwohl ein Verstoß gegen die Regelungen des FFP strafbewährt ist, ist sowohl dessen Wirksamkeit als auch Rechtmäßigkeit umstritten.⁴ Kritisiert werden vor allem zahlreiche Umgehungsmöglichkeiten und die Unbestimmtheit einzelner Regelungen.⁵ So fiel die Auslegung des FFP offenbar sogar der UEFA selbst schwer. Die ursprüngliche Verurteilung im Verfahren gegen den englischen Verein Manchester City wegen vermeintlich regelwidrig genutzter Sponsorengelder wurde jüngst vom Internationalen Sportgerichtshof CAS in Teilen aufgehoben.⁶

¹ Abrufbar unter: https://www.uefa.com/MultimediaFiles/Download/Tech/uefaorg/General/02/56/20/15/2562015_DOWNLOAD.pdf.

² FFP 2018, Art. 2, S. 1.

³ FFP 2018, Art. 58 ff.

⁴ *Brauneck*, WRP 2015. 1432-1443, 1434, Rn. 6.

⁵ *Henneberg*, Gehaltsobergrenzen im Sport, 249; *Kliesch*, Der Status des Profifußballers im Europäischen Recht, 202,203.

⁶ Urteil abrufbar unter: https://www.tas-cas.org/fileadmin/user_upload/Award_CAS_6298_internet.pdf.

3. Gehaltsobergrenzen (salary caps)

Nicht im FFP der UEFA enthalten sind indes Regelungen, die sich direkt auf die Beschränkung der hohen Spielergehälter beziehen. Zwar wirke die enthaltene Break-Even-Regelung mittelbar auch auf die Gehälter ein, es handelt sich hierbei aber um weit schwächere Effekte auf die Gehaltsstrukturen als durch eine tatsächliche Gehaltsobergrenze.⁷

Sogenannte salary caps existieren in mehreren internationalen, etwa US-amerikanischen Profisportligen. Diese dienen auch im europäischen Diskurs als mögliches Vorbild.

Zu beachten ist aber, dass sich die Strukturen des US-Amerikanischen Profisports, etwa das Fehlen von Auf- und Abstiegsmöglichkeiten, grundlegend von den deutschen und europäischen unterscheiden. So handelt es sich im Falle der in den USA mit salary caps belegten Ligen um geschlossene Systeme, ein Transfermarkt wie in Europa existiert nicht.⁸

Dennoch überzeugt offenbar die Idee der Einführung von Maximalgehältern auch hierzulande immer mehr Vertreter der Verbände, Politiker und Fußballfans.⁹

3.1. Gestaltungsvarianten

Es existieren verschiedene Vorschläge zur Ausgestaltung einer Gehaltsobergrenze. Gemein aber haben diese regelmäßig die Teambezogenheit der Regelung. So wird die Einführung von Gehaltsbegrenzungen für den Abschluss individueller Spielerverträge, wohl aufgrund zahlreicher rechtlicher und praktischer Bedenken, kaum ernsthaft vertreten.

Unterschieden wird im Rahmen der teambezogenen Grenzen in der Literatur vor allem zwischen sog. absoluten salary caps, also der Begrenzung der kumulierten Gehälter eines Kaders, welche für alle Teilnehmenden am Wettbewerb gleichermaßen gilt und nach oben hin nicht überschritten werden darf¹⁰, und relativen salary caps. Diese sehen im Gegensatz zu absoluten Regelungen individuelle, etwa am Jahresumsatz der jeweiligen Vereine orientierte Summen vor, welche für die Spielergehälter aufgewandt werden dürfen.¹¹

Eine weitere Unterscheidung wird zwischen sog. soft salary caps und hard salary caps vorgenommen. Im Falle eines hard salary caps dürfen die vorgegebenen Obergrenzen ausnahmslos nicht überschritten werden.¹² Ein soft salary cap kann hingegen bestimmte Ausnahmen, wie die der

⁷ Henneberg, Gehaltsobergrenzen im Sport, 65.

⁸ Henneberg, Gehaltsobergrenzen im Sport, 31.

⁹ So äußerten sich etwa der Vorsitzende der DFL Christian Seifert und der ehemalige Vorstandsvorsitzende vom FC Bayern München Karl-Heinz Rummenigge offen gegenüber einer europaweitern Einführung.

¹⁰ Lange, SpuRt 2010, 234.

¹¹ Lange, SpuRt 2010, 234; Bahnners, SpuRt 2003, 142.

¹² Henneberg, Gehaltsobergrenzen im Sport, 59.

Überschreitung der Obergrenzen zur Bindung besonders wichtiger oder altgedienter Spieler¹³ vorsehen. Es können außerdem gewisse Gehaltsbestandteile, etwa Erfolgsprämien, von der Anrechnung auf das Gehalt und damit von der Obergrenze ausgenommen werden.¹⁴

Diese Aspekte lassen sich im Falle ihrer Umsetzung unterschiedlich kombinieren.

So ist etwa, als am wenigsten eingriffsintensive Variante einer Gehaltsobergrenze, die Einführung eines relativen soft salary caps möglich. Dieser bietet Raum für Ausnahmen und erhält, durch die Ermittlung der Maximalsumme anhand der jeweiligen Umsatzstärke eines Vereins, bestehende Strukturen auf dem Markt.

Ein absoluter salary cap hingegen, gleich ob hard oder soft, führt zu intensiveren Veränderungen für den Spielermarkt.¹⁵ Durch gleiche finanzielle Ausgangsbedingungen aller im Regelungsbereich aktiven Vereine bleibt zwar deren Möglichkeit zur individuellen Aushandlung von Gehältern erhalten. Da es sich um einen teambezogenen Ansatz handelt, können sie etwa entscheiden, einen Spitzenspieler deutlich besser als den Rest des Kaders zu entlohnen um ihn zu binden. Diese Entscheidungsfreiheit bewegt sich aber in einem vor Saisonbeginn für alle Vereine verbindlich festgelegten Rahmen.¹⁶ Die Koppelung der Spielstärke eines Vereins an dessen Wirtschaftskraft wird auf diesem Wege nahezu vollständig aufgehoben.¹⁷

3.1.1. Ziele

Alle Gestaltungsvarianten der salary caps verfolgen regelmäßig zunächst den Zweck, Kosten für Gehälter zu senken und so die wirtschaftliche Situation der durch die Gehaltshöhe stark belasteten Vereine zu verbessern.¹⁸

Auch wird zur Begründung der Absicht, die Gehälter beschränken zu wollen, regelmäßig auf gesellschaftliche Aspekte verwiesen. Der Profifußball entfernt sich in der öffentlichen Wahrnehmung zunehmend von der Durchschnittsgesellschaft und seinen Fans. Das Ziel, den sozialen Rückhalt für den Sport und das bisher ungebrochene öffentliche Interesse in Zukunft zu erhalten, eine Politik und Verbände.¹⁹

¹³ So etwa die sog. „Larry-Bird-Klausel“ in der US-Amerikanischen NBA.

¹⁴ *Henneberg*, Gehaltsobergrenzen im Sport, 60.

¹⁵ *Henneberg*, Gehaltsobergrenzen im Sport, 56.

¹⁶ *Lange*, SpuRT 2010, 234; *Henneberg*, Gehaltsobergrenzen im Sport, 56.

¹⁷ *Henneberg*, Gehaltsobergrenzen im Sport, 56.

¹⁸ *Henneberg*, Gehaltsobergrenzen im Sport, 72.

¹⁹ So äußerte sich DFL-Geschäftsführer Seifert in einem Interview am 29.04.20 mit der FAZ kritisch zur aktuellen Dimension der Gehälter von Spielern und Beratern.

Die Variante der absoluten salary caps eignet sich außerdem dazu, die Chancengleichheit zwischen den Vereinen zu fördern, indem eine Konzentrierung der besten Spieler bei den reichsten Vereinen verhindert wird.²⁰ Folge dieser nicht mehr durch das gegenseitige Überbieten mit Gehaltsversprechen beeinflussten Verteilung der besten Spieler ist außerdem, dass auch die Ungewissheit des Ausgangs eines Spieles gesteigert wird.²¹ So ist ein weiteres Problem des aktuellen Profifußballs darin zu sehen, dass dieser an Spannung verliert. Stehen sich bei einem sportlichen Wettkampf diametral unterschiedlich gute Teams gegenüber, so leidet nicht nur die Fangemeinde des unterliegenden Teams unter diesem Umstand, sondern letztlich der gesamte sportliche Wettkampf. Die Einführung absoluter Gehaltsobergrenzen könnte verhindern, dass sich das „Kräftemessen“ der Teams immer mehr auf die wirtschaftliche Seite des Sportes verlagert und so den Unterhaltungswert des Sportes steigern.²²

Nachfolgend soll ein absoluter, teambezogener salary cap als Maßstab der weiteren rechtlichen Prüfung dienen.

3.1.2. Möglicher Umsetzungsrahmen

Fraglich ist, in welchem Rahmen eine Gehaltsobergrenze im Profifußball bestmöglich umsetzbar ist. In Betracht kommen verschiedene Akteure, (unions-)rechtliche Bedenken tun sich derweil bei der Umsetzung durch alle von ihnen auf.

3.1.2.1. Gesetzliche Gehaltsobergrenzen

Zunächst kommt eine gesetzlich normierte Gehaltsobergrenze, eingeführt vom deutschen oder europäischen Gesetzgeber, in Betracht.

3.1.2.1.1. Nationale Umsetzung

Ein nationaler Alleingang dürfte wenig zielführend sein. Zwar handelt es sich bei der deutschen Fußballbundesliga um eine der drei finanzstärksten Ligen in Europa, in dieser zeigen sich die Ausmaße der Aufwärtsspirale besonders deutlich, etwa in der Dominanz des FC Bayern Münchens. Eine nationale Umsetzung aber löst die vorhandenen Probleme nur bedingt und birgt die Gefahr der sportlichen und wirtschaftlichen Schwächung deutscher Vereine im internationalen Wettbewerb.

Die hohen Gehälter sind letztlich das Ergebnis einer unkontrollierten Aufwärtsbewegung auf europäischer Ebene. Der Überbietungswettbewerb, der vor allem durch englische, spanische und deutsche Vereine ausgetragen wird, hat sich soweit verselbstständigt, dass es keinem europäischen Verein mehr möglich ist aus diesem auszusteigen, ohne dabei seine eigene sportliche und damit wirtschaftliche Existenz zu gefährden.

²⁰ *Kliesch*, Der Status des Profifußballers im Europäischen Recht, 190.

²¹ *Henneberg*, Gehaltsobergrenzen im Sport, 233.

²² *Henneberg*, Gehaltsobergrenzen im Sport, 67.

Zwar würde eine nationale gesetzliche Regelung eine gewisse Rechtssicherheit für Vereine oder Verbände begründen. Sie würde aber zugleich wohl einen massiven Wettbewerbsnachteil auf europäischer Ebene und wirtschaftliche Einbußen statt einer finanziellen Erleichterung für deutsche Vereine bedeuten.

Weder die Gefahr des Abwanderns deutscher und internationaler Talente ins europäische Ausland noch die mit einem deutschen Alleingang einhergehende sportliche und wirtschaftliche Schwächung der nationalen Vereine können hierbei außer Betracht gelassen werden. Eine gesamteuropäische Lösung dürfte eher geeignet sein, diese Nachteile zu vermeiden.

3.1.2.1.2. Unionsrechtliche Umsetzung

Zwar spricht folglich viel für die Normierung von Gehaltsobergrenzen durch die Europäische Union. Einer unionsrechtlichen Regelung erteilte die Europäische Kommission allerdings bisher eine klare Absage.

Aus der Antwort der Kommission auf eine schriftliche Anfrage der niederländischen Fraktion der Sozialdemokraten (PSE) aus dem Jahr 2003 geht hervor, dass diese nicht beabsichtige im Zusammenhang mit Spielergehältern gesetzgeberisch tätig zu werden. Konkret heißt es in der Antwort: „Soweit keine Bestimmung des Gemeinschaftsrechts berührt wird, ist es nicht die Aufgabe der Kommission, Initiativen zu ergreifen im Zusammenhang mit den Transfersummen, oder den Spielergehältern ...“.²³

Aus der Antwort geht hervor, dass die Kommission, trotz ihrer grundsätzlichen Kompetenz im Bereich des Sports aus Art. 6 lit. e, 165 AEUV, keine Pläne zur Einführung einer Gehaltsobergrenze verfolgt.

3.1.2.2. Tarifvertragliche Gehaltsobergrenzen

Eine weitere Umsetzungsmöglichkeit ist die Verankerung einer Gehaltsobergrenze in Tarifverträgen. Nach dem Vorbild der USA müssten hierzu Vertreter von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite eine entsprechende Übereinkunft treffen.

Während bereits die Bestimmung der Verhandlungsberechtigten auf Arbeitgeberseite umstritten ist, sind auch weitere Aspekte dieser Gestaltungsvariante bislang ungeklärt.²⁴ Es bestehen sowohl auf nationaler als auch auf europäischer Ebene weitreichende arbeits- und wettbewerbsrechtliche Bedenken.²⁵

²³ AB1. C 92E vom 17.04.2003, abrufbar unter: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/HTML/?uri=CELEX:92002E002897&qid=1595336169012&from=EN>.

²⁴ *Henneberg*, Gehaltsobergrenzen im Sport, 152 ff.

²⁵ *Henneberg*, Gehaltsobergrenzen im Sport, 226.

Ihre Bewertung entspricht im Bereich des europäischen Arbeitsrechts dem Grunde nach derjenigen der verbandsrechtlichen Einführung.²⁶ Die Annahme eines Verstoßes gegen europäisches Wettbewerbsrecht ist hingegen von der Aufnahme sozialpolitischer Ziele in die tarifrechtliche Regelung abhängig.²⁷

Auch die ausführliche rechtliche Bewertung der tarifvertraglichen Einführung von Gehaltsobergrenzen soll an dieser Stelle zurückstehen. Ihre Umsetzbarkeit hängt in weit größerem Maße vom nationalen Arbeitsrecht als vom Unionsrecht und letztlich vor allem von der tatsächlichen Aufnahme von Tarifverhandlungen ab.

3.1.2.3. Verbandsvorschriften

Schließlich ist auch die Umsetzung einer Gehaltsobergrenze in Verbandsvorschriften, etwa der Satzung oder Nebenvorschriften der Vereine, Verbände oder Ligen denkbar.

Die Regelungsbefugnis für ein solches Vorhaben ergibt sich für deutsche Vereine und Verbände aus Art. 9 Abs. 1 GG, §§ 21 ff. BGB. Sie haben das Recht, ihre innere Ordnung durch Satzungen und Verbandsverordnungen grundsätzlich selbst zu regeln.²⁸

So gibt es unter den deutschen Fußballvereinen vereinzelt Versuche, vereinsinterne Lösungen zu finden. Diese sind, ähnlich wie im Falle gesetzlicher nationaler Regelungen, allerdings kaum erfolgsversprechend.²⁹

Denkbar wäre allerdings eine Gehaltsobergrenze in die Verbandsvorschriften der UEFA aufzunehmen bzw. das bestehende FFP um eine solche zu erweitern. Obwohl dies bei vielen der beteiligten Akteure auf eine steigende grundsätzliche Zustimmung trifft, wird von gleicher Seite häufig die absolute Unvereinbarkeit eines solchen Vorhabens mit dem Unionsrecht betont.

Im Nachfolgenden soll die Möglichkeit der UEFA, eine verbandsrechtliche Gehaltsobergrenze in Form eines absoluten und teambezogenen salary caps einzuführen, unionsrechtlich bewertet werden.

3.2. Vereinbarkeit von Gehaltsobergrenzen in Verbandsvorschriften mit dem Unionsrecht

Fraglich ist, ob die Einführung einer verbandsrechtlichen Gehaltsobergrenze mit dem Unionsrecht vereinbar ist.

²⁶ Henneberg, Gehaltsobergrenzen im Sport, 240; Kingreen/Pieroth/Haghgu, NZA 2009, 870, 872.

²⁷ Henneberg, Gehaltsobergrenzen im Sport, 226.

²⁸ Eichel, Der Sport im Recht der europäischen Union, 124, 125; Stopper/Lentze/Breucker/Wüterich, Handbuch Fußball-Recht, Kap. 8 Rn. 12.

²⁹ So löste sich etwa Bundesliga Erstligist RB Leipzig wieder von einer selbst verhängenen Beschränkung der Gehälter und begründete dies mit gewachsenem sportlichen Ansprüchen.

3.2.1. Anwendbarkeit des Unionsrechts

Das Unionsrecht müsste zunächst Anwendung finden.

Die grundsätzliche Anwendbarkeit des Unionsrechts im Bereich des professionellen Sports und der Sportverbände als Teil des Wirtschaftslebens ist heute weitestgehend unumstritten.³⁰ In seiner Entscheidung *Walrave und Koch* stellte der Europäische Gerichtshof (EuGH) erstmals fest, dass die sportliche Betätigung zumindest dann dem Gemeinschaftsrecht unterfalle, soweit sie einen Teil des Wirtschaftslebens darstelle.³¹ Dies bestätigte er zudem in den Entscheidungen *Donà* und *Bosman*.³²

Im sog. „*Bosman-Urteil*“ stellte der EuGH fest, dass der Sport keinen autonomen, rechtsfreien Raum darstelle und erklärte die Arbeitnehmerfreizügigkeit aus Art. 48 EWGV (heute Art. 45 AEUV) im Falle der vom Kläger angegriffenen Transferregeln der UEFA für anwendbar.³³ Dennoch sei, wie vom EuGH in den Entscheidungen *Lehtonen* und *Deliège* festgestellt, bei der Anwendung des Unionsrechts im Bereich des Sports der Verbandsautonomie aus Art. 12 GRCh und Art. 11 EMRK Rechnung zu tragen, soweit deren Normen lediglich den geordneten Ablauf der sportlichen Wettkämpfe gewährleisten sollten.³⁴

Ähnliche Auffassungen vertreten sowohl die Europäische Kommission im Weißbuch Sport und das Europäische Parlament in seiner EntschlieÙung zur Zukunft des Profi-Fußballs in Europa vom 29.03.2009. Der Profifußball funktioniere ausdrücklich nicht wie ein typischer Wirtschaftssektor³⁵ und die Kommission sei gewillt, trotz ihrer Pflicht zur Gewährleistung der Freizügigkeit im Binnenmarkt, angemessene Einschränkungen der Grundfreiheiten, unter Berücksichtigung der Besonderheiten des Sports, zu akzeptieren.³⁶

In seiner *Meca-Medina*-Entscheidung wandte sich der EuGH zuletzt von der Unterscheidung zwischen Normen rein sportlicher oder (sportlicher und) wirtschaftlicher Natur ab und nahm die uneingeschränkte Anwendbarkeit der Art. 39 und 49 EG (heute Art. 45 und 56 AEUV) an, soweit die fragliche sportliche Betätigung den Charakter einer entgeltlichen Arbeits- oder Dienstleistung

³⁰ *Eichel*, EuR 2010, 685, 687; *Stein*, SPuRt 2008, 46, 46; *Nolte/Horst*, Handbuch Sportrecht, 34 f.; *Streinz*, Auswirkung der europäischen Gesetzgebung auf den Sport, 26 f.; *Hermann*, CaS 2006, 345.

³¹ EuGH Rs. 36/74, Slg. 1974, 1405.

³² EuGH Rs. 13/76, Slg. 1976, 1333; EuGH, Rs. C-415/93, Slg. 1995, I-4921 (*Bosman*).

³³ EuGH Rs. C-415/93, Slg. 1995, I-4921 (*Bosman*).

³⁴ EuGH Rs. C-176/96, Slg. 2000, I-2681; EuGH, Rs. C-191/97, Slg. 2000, I-2549.

³⁵ EntschlieÙung des Europäischen Parlaments vom 29. März 2007 zur Zukunft des europäischen Profifußballs in Europa, 2006/2130 (INI).

³⁶ Weißbuch Sport der Europäischen Kommission, abrufbar unter: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/4b75cc21-bca8-4fbe-85a8-9b68c07a65e4/language-de/format-PDF>.

aufweise. Auch stellte der Gerichtshof fest, dass dies neben behördlichen Maßnahmen auch für Vorschriften anderer Art, die zur kollektiven Regelung unselbständiger Arbeit dienen, gelte.³⁷

Seit dem Inkrafttreten des Vertrags von Lissabon enthält das Unionsrecht mit dem Art. 165 Abs. 1 UAbs. 2 und Abs. 2 Spiegelstr. 7 AEUV außerdem einen expliziten Kompetenztitel für die Sportpolitik der Europäischen Union.

3.2.2. Verstoß gegen das europäische Arbeitsrecht

Die Einführung einer Gehaltsobergrenze in den Verbandsvorschriften der UEFA könnte gegen die individuellen Rechte der betroffenen Fußballspieler als Arbeitnehmer in der EU verstoßen.

3.2.2.1. Verstoß gegen europäisches Sekundärrecht

Die Einführung einer verbandsrechtlichen Gehaltsobergrenze könnte zunächst gegen europäisches Sekundärrecht verstoßen.

In Betracht kommt ein Verstoß gegen die Verordnung über Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der Gemeinschaft, VO (EU) Nr. 492/2011. Das in ihr enthaltene Diskriminierungsverbot richtet sich auch an Fußballverbände als kollektive Akteure und findet entsprechend auch im Falle von verbandsrechtlichen Regelungen Anwendung.³⁸

Durch die Verordnung verboten sind offene, direkte Diskriminierungen aufgrund der Staatsangehörigkeit. Eine solche liegt vor, wenn eine Regelung tatbestandlich am Merkmal der Staatsangehörigkeit anknüpft und aufgrund dessen eine unterschiedliche Behandlung von Inländern und anderen EU-Bürgern zur Folge hat.³⁹

Zwar statuiert Art. 6 der Verordnung auch ein Diskriminierungsverbot bezüglich der Ausübung der Beschäftigung. Allerdings führen weder nationale noch europaweite Gehaltsobergrenzen zu einer Diskriminierung bei der Berufsausübung, da es sich um Einheitsregeln handelt, die ohne Ansehung der Staatsangehörigkeit für alle Spieler gelten.⁴⁰

Eine Diskriminierung aufgrund der Staatsangehörigkeit im Sinne der VO (EU) Nr. 492/2011 liegt folglich nicht vor.

³⁷ EuGH Rs. C-519/04 P, Slg. 2006, I-6691 ff., Rn. 23, 24 (Meca-Medina).

³⁸ *Imping*, EWS 1996, 193, 195.

³⁹ EuGH Rs. C-279/93, Slg. 1995, I-225, Rn. 30 (Schumacker).

⁴⁰ *Henneberg*, Gehaltsobergrenzen im Sport, 224.

3.2.2.2. Verstoß gegen die Grundfreiheit der Arbeitnehmerfreizügigkeit

In Betracht kommt allerdings ein Verstoß gegen die Grundfreiheiten der Spieler, insbesondere gegen das Recht auf Freizügigkeit aus Art. 45 AEUV.

3.2.2.2.1. Schutzbereich

3.2.2.2.1.1. sachlicher und persönlicher Schutzbereich

Arbeitnehmer im Sinne des Art. 45 AEUV ist jeder Staatsangehörige eines Mitgliedstaates, der eine wirtschaftliche Leistung erbringt, dabei unselbständig nach Weisung für einen anderen tätig ist und eine Vergütung als Gegenleistung erhält.⁴¹ Professionelle Fußballspieler entsprechen nach zutreffender Ansicht diesen Kriterien und sind mithin als Arbeitnehmer zu qualifizieren⁴², der sachliche Schutzbereich ist eröffnet.

Vom persönlichen Schutzbereich des Art. 45 AEUV sind alle Unionsbürger umfasst.⁴³

3.2.2.2.1.2. Drittwirkung des Art. 45 AEUV

Grundsätzlich entfalten die Grundfreiheiten ihre Wirkung zwischen den Mitgliedstaaten und den Unionsbürgern. Da vorliegend allerdings die Unionrechtskonformität einer Gehaltsobergrenze in Form einer Verbandsvorschrift geprüft wird, erscheint ihre Anwendung erneut fraglich.

Nach der Rechtsprechung des EuGH haben allerdings auch Sportverbände die Grundfreiheiten einzuhalten, soweit sie ihre Tätigkeiten und Dienstleistungen autonom regeln. Diese mittelbare Drittwirkung sei notwendig, um ein Unterlaufen der Grundfreiheiten durch die Sportverbände zu vermeiden.⁴⁴

Auch eine verbandrechtlich eingeführte Gehaltsobergrenze muss folglich mit den Grundfreiheiten der Sportler vereinbar sein.

3.2.2.2.1.3. Grenzüberschreitender Sachverhalt

Ein Verstoß gegen die europäischen Grundfreiheiten kommt allerdings nur in Betracht, soweit grenzüberschreitender Sachverhalt vorliegt.⁴⁵

⁴¹ Calliess/Ruffert/Brechmann AEUV Art. 45 Rn. 13.

⁴² EuGH Rs. C-415/93, Slg. 1995, I-4921, 92 ff. (Bosman); EuGH Rs. C-325/08, Slg. 2010, I-2196, Rn. 29 (Bernard).

⁴³ EuGH Rs. 238/83, Slg. 1984, 2631, Rn. 7 (Maede).

⁴⁴ EuGH Rs. 36/74, Slg. 1974, Rn. 17,19 (Walrave und Koch); EuGH Rs. C-415/93, Slg. 1995, I-4921, 98 ff. (Bosman).

⁴⁵ EuGH st. Rspr., Rs. 175/78, Slg. 1979, 1129, Rn. 11. (Saunders).

Daraus resultiert, dass sich ein Spieler nur im Falle eines Wechsels von einem Mitgliedstaat in einen anderen auf eine Verletzung seiner Rechte aus Art. 45 AEUV berufen könnte. Grundsätzlich ist aber aufgrund der Internationalität des europäischen Fußballs von einer Vielzahl solcher Fälle auszugehen.

3.2.2.2.2. Eingriff

Nach der Rechtsprechung des EuGH enthält Art. 45 AEUV nicht nur ein reines Diskriminierungsverbot, sondern ein umfassendes Beschränkungsverbot.⁴⁶ Dies hat zur Folge, dass jede Bestimmung, die einen Unionsbürger daran hindert oder davon abhält seinen Ausgangsmitgliedstaat zu verlassen, um von seinem Recht auf Freizügigkeit Gebrauch zu machen, auch wenn sie unabhängig von dessen Staatsangehörigkeit Anwendung findet, gegen Art. 45 AEUV verstößt.⁴⁷

Gehaltsobergrenzen könnten die Arbeitnehmerfreizügigkeit eines Spielers behindern, indem sie ihm unter Umständen nicht erlauben, seine Arbeitsleistung in einem anderen Mitgliedstaat zu den für ihn bestmöglichen Konditionen anzubieten. Beschränkt wird demnach nicht der Wechsel des Spielers in einen anderen Mitgliedstaat, sondern „nur“ seine Verdienstmöglichkeiten. Dies könnte allerdings den Spieler, zumindest mittelbar, davon abhalten sein Recht auf Freizügigkeit auszuüben. Auch könnte ein Verein in seiner Möglichkeit, die besten Spieler zu verpflichten, beschränkt sein, sollte das vom Spieler geforderte Gehalt zur Überschreitung der Gehaltsobergrenze führen.

Zwar wird in Teilen der Literatur eine Übertragung der sog. „Keck-Rechtsprechung“ auf das Beschränkungsverbot des Art. 45 AEUV vertreten, um dieses einzudämmen. Es sei also zusätzlich zwischen sog. Marktzugangsregelungen, zu bewerten als Verstoß gegen das Beschränkungsverbot, und unterschiedslos geltenden Arbeitsausübungsmodalitäten zu unterscheiden.⁴⁸

In seiner *Bernard*-Entscheidung traf der EuGH eine solche Unterscheidung allerdings nicht. Obwohl dem Spieler in diesem Fall lediglich ein monetärer Schaden, ausgelöst durch eine Schadenersatzpflicht im Falle eines Vereinswechsels, drohte, ließ der EuGH die Schmälerung der Attraktivität eines Wechsels für den Spieler für einen Verstoß gegen das Beschränkungsverbot ausreichen.⁴⁹

Ähnlich wie im Fall *Bernard* verhält es sich auch im Falle der Einführung von absoluten individuellen Gehaltsobergrenzen. Sofern das mögliche Gehalt eines Spielers von vornherein nach oben beschränkt ist, wird dies den Spieler (zumindest für den Fall, dass dessen Verdienst bereits jenseits der Grenze liegt) bei seiner Entscheidung über einen Wechsel maßgeblich beeinflussen.

⁴⁶ EuGH Rs. C-415/93, Slg. 1995, I-4921 (Bosman).

⁴⁷ EuGH Rs. C-415/93, Slg. 1995, I-4921 (Bosman); *Fuchs/Marhold*, Europäisches ArbR, 72.

⁴⁸ *Eichel*, EuR 2010, 685, 690.

⁴⁹ *Streinz*, Die Rechtsprechung des EuGH nach dem Bosman-Urteil, in: Tettinger (Hrsg.) Sport im Schnittpunkt von europäischem Gemeinschaftsrecht und nationalem Recht, 2001, 42.

Im Falle absoluter teambezogener Gehaltsobergrenzen kommt zunächst nur eine mittelbare Beschränkung der Freizügigkeit in Betracht. Zwar ist der jeweilige Verein bei den Gehaltsverhandlungen mit einem einzelnen Spieler grundsätzlich nicht beschränkt, er kann aber in den Verhandlungen an seine Grenzen stoßen falls durch den Vertragsschluss die Gesamtsumme des teambezogenen salary caps erreicht würde. Da der Verein die Gehaltssumme in diesem Fall entweder beschränken oder von dem Vertragsschluss Abstand nehmen müsste, wäre auch in der zunächst nur mittelbaren Wirkung der teambezogenen Gehaltsobergrenze eine unmittelbare Beeinträchtigung der Arbeitnehmerfreizügigkeit aus Art. 45 AEUV zu sehen.

3.2.2.2.3. Rechtfertigung

Fraglich ist, ob diese gerechtfertigt ist.

3.2.2.1.3.1. Rechtfertigung gem. Art. 45 Abs. 3 AEUV - „ordre-public-Vorbehalt“

Gemäß Art. 45 Abs. 3 AEUV können Eingriffe in die Arbeitnehmerfreizügigkeit aus Gründen der öffentlichen Ordnung, Sicherheit und Gesundheit gerechtfertigt sein. Zwar ist auch ein sich Berufen privater Adressaten der Grundfreiheiten auf den sog. „ordre-public-Vorbehalt“ nach der Rechtsprechung des EuGH grundsätzlich möglich⁵⁰, ein Fall in dem sich Sportverbände allerdings auf Gründe der öffentlichen Ordnung oder Sicherheit berufen, die im Interesse ihrer Satzungsregelungen liegen, ist in der Praxis allerdings schwer vorstellbar.⁵¹

3.2.2.1.3.2. Ungeschriebene Rechtfertigungsmöglichkeiten

Es ist außerdem eine Rechtfertigung eines Verstoßes gegen das Beschränkungsverbot aus zwingenden Gründen des Allgemeininteresses im Sinne der *Cassis*-Rechtsprechung des EuGH denkbar. In diesem Fall müsste die Regelung geeignet sein, die Verwirklichung des Zwecks zu gewährleisten und dürfte nicht über das hinausgehen, was zur Erreichung dieses Zwecks erforderlich ist.⁵²

Fraglich ist zunächst, ob auch im Falle privater Akteure, hier der Sportverbände, eine Rechtfertigung im Sinne der *Cassis*-Formel möglich ist. Da die vom EuGH anerkannten zwingenden Gründe des Allgemeininteresses grundsätzlich öffentliche Interessen zur Geltung bringen, erscheint ein Rekurrenieren eines privaten Sportverbandes auf diese fraglich.

In Betracht kommt allerdings die Bezugnahme auf das Grundrecht der Verbandsautonomie als zwingenden Grund des Allgemeininteresses.⁵³ Diese ist Teil der Vereinigungsfreiheit, welche sich aus Art. 12 der europäischen Grundrechtecharta und Art. 11 der EMRK ergibt. Ihre Achtung

⁵⁰ EuGH Rs. C-415/93, Slg. 1995, I-4921, Rn. 86 (Bosman).

⁵¹ Eichel, Der Sport im Recht der Europäischen Union, 232.

⁵² EuGH Rs. 120/87, Slg. 1979, 649, Rn. 8 (Rewe/Bundesmonopolverwaltung für Branntwein).

⁵³ So etwa: *Kronberg*, Bindung von Sportverbänden an die Europäischen Grundfreiheiten, 181; *Eichel*, EuR 2010, 685, 693.

und Wahrung ist gem. Art. 6 Abs. 1 EUV bindendes Recht⁵⁴, weshalb im Falle einer Kollision zwischen diesen rechtstaatlichen Komponenten der Gemeinschaftsordnung (Grundfreiheiten und Gemeinschaftsgrundrechte) ein Ausgleich im Wege der praktischen Konkordanz gefunden werden müsse.⁵⁵ Dies gelte allerdings nur im Falle eines überragend wichtigen Verbandsinteresses. Ein solches stellen etwa Regelungen dar, die den Aufbau und die Unterhaltung von Organisationsstrukturen und eine Vergleichbarkeit sportlicher Leistungen sicherstellen sollen.⁵⁶ Zum Wesensgehalt der Verbandsautonomie zählten etwa der faire Ablauf sportlicher Wettkämpfe, die Chancengleichheit und die ethischen Werte des Sports.⁵⁷

In seiner *Bosman*-Entscheidung stellt der EuGH die „beträchtliche soziale Bedeutung der sportlichen Tätigkeit und insbesondere des Fußballs in der Gemeinschaft“ fest und räumt ein, dass die Aufrechterhaltung eines Gleichgewichts zwischen den Vereinen unter Wahrung einer bestimmten Chancengleichheit und die Gewährleistung der Ungewissheit der Ergebnisse berechtigte Zwecke des Allgemeininteresses darstellen. Der Gerichtshof deutete außerdem an, dass Eingriffe eines Verbandes in die Arbeitnehmerfreizügigkeit gerechtfertigt sein können, soweit sie eine unerlässliche Voraussetzung oder Folge der Ausübung der Vereinigungsfreiheit darstellen.⁵⁸

Ähnliche Ausführungen machte der EuGH außerdem im Fall *Bernard*, auch hier betonte der Gerichtshof die soziale und erzieherische Funktion des Sportes und begründete die Relevanz dieser Faktoren unter anderem mit ihrer Erwähnung in Art. 165 Abs. 1 UAbs. 2 AEUV.⁵⁹

Die Einführung absoluter und teambezogener Gehaltsobergrenzen zielt darauf ab, dem Verlust der Chancengleichheit im europäischen Fußball entgegenzuwirken und so die Wettbewerbsgerechtigkeit zu fördern. Sie soll außerdem den steigenden Schulden der Vereine Einhalt gebieten, indem der europäische Überbietungswettbewerb beschränkt wird.

Zumindest die Herstellung von mehr Chancengleichheit dürfte mithin sowohl ein überragend wichtiges Verbandsinteresse als auch berechtigtes Allgemeininteresse darstellen. Im Fall von Gehaltsobergrenzen würde mithin das Allgemeininteresse mit den überragenden Verbandsinteressen übereinstimmen, so dass eine Rechtfertigung nach beiden dargestellten Ansichten möglich ist, soweit die Verhältnismäßigkeit gewahrt ist.

⁵⁴ *Kronberg*, Bindung von Sportverbänden an die Europäischen Grundfreiheiten, 184.

⁵⁵ *Schroeder*, JZ 1996, 254, 256; *Streinz*, Die Rechtsprechung des EuGH nach dem *Bosman*-Urteil, in: Tettinger (Hrsg.) *Sport im Schnittpunkt von europäischem Gemeinschaftsrecht und nationalem Recht*, Stuttgart, München, u.a. 2001, 45.

⁵⁶ *Kronberg*, Bindung von Sportverbänden an die Europäischen Grundfreiheiten, 185.

⁵⁷ *Kronberg*, Bindung von Sportverbänden an die Europäischen Grundfreiheiten, 187.

⁵⁸ EuGH Rs. C-415/93, Slg. 1995, I-4921, Rn. 79 f. (*Bosman*).

⁵⁹ EuGH Rs. C-325/08, Slg. 2010, I-2196, Rn. 28 (*Bernard*).

3.2.2.1.3.3. Verhältnismäßigkeit

Wie oben dargestellt, ist eine absolute teambezogene Gehaltsobergrenze außerdem geeignet, das Ziel der Chancengleichheit zu fördern.⁶⁰

Die Gehaltsobergrenze müsste zudem erforderlich sein, es dürfte also kein milderes, gleichgeeignetes Mittel ersichtlich sein. Wie bereits dargestellt, handelt es sich bei einer absoluten Gehaltsobergrenze um die wohl am stärksten in die Grundfreiheiten einschneidende Gestaltungsvariante der teambezogenen salary caps. Eine relative Gehaltsobergrenze ist allerdings kaum geeignet, die Chancengleichheit zwischen den Vereinen zu steigern. Da durch die Orientierung an den vorhandenen finanziellen Ressourcen der Vereine zur Ermittlung der Maximalsumme bestehende Ungleichheiten bewahrt werden, stellt sie kein milderes Mittel dar.

Auch die Regelungen des FFP in seiner jetzigen Form stellen kein milderes Mittel dar. Da das Regelungswerk explizit nicht auf eine Erhöhung der Chancengleichheit, sondern lediglich auf den Erhalt der Wirtschaftlichkeit des europäischen Fußballs ausgelegt ist, Zahlungen an die Vereine nur von sog. „verbundenen Unternehmen“ begrenzt sind und sich die Ausgabengrenzen individuell an den (erlaubten) Einnahmen der Vereine orientieren, ist es zumindest nicht im gleichen Maße geeignet, die Chancengleichheit zwischen den Vereinen zu fördern.

In Betracht kommt allerdings, wie vom EuGH Generalanwalt *Lenz* in den Schlussanträgen im Fall *Bosman* vorgetragen, eine Umverteilung von Fernsehgeldern und anderen Einnahmen aus dem Ligageschäft, etwa Eintrittsgelder, zwischen den Vereinen. So würde dies einen weniger intensiven Eingriff in die Rechte der Spieler bedeuten und zugleich die finanziellen Ausgangsbedingungen der Vereine angleichen.⁶¹ Dieser Überlegung lässt sich allerdings entgegenhalten, dass durch sie das Problem der ungebremsten Preisentwicklung nicht gelöst würde. Außerdem wäre der Beitrag zur Chancengleichheit jedenfalls nicht größer als im Falle von Gehaltsobergrenzen. Neben den Einnahmen aus dem Ligageschäft finanzieren sich viele Vereine heutzutage maßgeblich aus Werbung, Sponsoren- und Investoren-Geldern. Zwar liegen bisher keine aussagekräftigen Erfahrungen mit diesem Mechanismus vor. Ein finanzielles Ungleichgewicht und damit eine beschränkte Chancengleichheit dürften allerdings durch diese Maßnahme wohl nicht verhindert werden. Umverteilungsmaßnahmen sind aus diesem Grund wohl ebenfalls nicht als milderes Mittel zur Einführung von Gehaltsobergrenzen anzusehen.

Die Einführung von verbandsrechtlichen Gehaltsobergrenzen in Form eines absoluten und teambezogenen salary caps ist mithin nach der hier vertretenen Ansicht sowohl geeignet als auch erforderlich um das Ziel der Chancengleichheit im Fußball zu fördern. Zur Wahrung der Verhältnismäßigkeit im Sinne der praktischen Konkordanz gegenüber den Spielern käme in Betracht, Spieler mit Garantien in gewisser Höhe am Umsatz der Vereine zu beteiligen und daneben auch Gehaltsuntergrenzen für nicht zu den Spitzenverdienern gehörende Spieler in der entsprechenden Verbandsregelung vorzusehen.

⁶⁰ s.o.: 3.1.1., S. 7.

⁶¹ EuGH Rs. C-415/93, Slg. 1995, I-4921, Rn. 54 (Bosman).

3.2.2.2.4. Zwischenergebnis

Der mit der Festlegung von Gehaltsobergrenzen verbundene Eingriff könnte demnach gerechtfertigt sein, weshalb keine Verletzung der Arbeitnehmerfreizügigkeit aus Art. 45 AEUV durch die verbandsrechtliche Einführung einer absoluten Gehaltsobergrenze vorläge.

3.2.3. Verstoß gegen das europäische Wettbewerbsrecht

In Betracht kommen zudem Verstöße gegen das Wettbewerbsrecht der Europäischen Union. Die zentralen Normen zum Schutz des europäischen Wettbewerbs im Sport sind das Kartellverbot des Art. 101 Abs. 1 AEUV sowie das Verbot des Missbrauchs einer marktbeherrschenden Stellung aus Art. 102 AEUV.

Zunächst ist festzustellen, dass eine sog. Bereichsausnahme für den Bereich des Sports im Gesamten nach überwiegender Ansicht nicht existiert.⁶² Dies geht nicht nur aus den Entscheidungen *Walrave* und *Bosman* des EuGH hervor, in welchen der Gerichtshof die Anwendbarkeit des europäischen Wettbewerbsrechts für Regelungen von nicht rein sportlicher Natur bejaht, sondern auch aus der neueren *Meca-Medina*-Entscheidung. In dieser stellt der EuGH klar, dass selbst Regelungen, die einen rein sportlichen Charakter haben, nicht grundsätzlich von der Anwendung des EG-Vertrages ausgenommen seien.⁶³ Das Unionsrecht verlange vielmehr eine Gesamtwürdigung der jeweiligen Normen, insbesondere dahingehend, ob ihre wettbewerbsbeschränkende Wirkung zu Erreichung ihrer Ziele verhältnismäßig sei.⁶⁴

Ob es sich bei der *Meca-Medina*-Entscheidung indes um eine endgültige Abkehr des EuGH vom langjährigen Abgrenzungsmerkmal der „rein sportlichen Regel“ handelt, kann vorliegend dahingestellt werden. Eine Gehaltsobergrenze beabsichtigt gerade (auch) die Regelung wirtschaftlicher Belange der Vereine und Spieler. Sie ist mithin nicht rein sportlicher Natur und somit nach keiner vertretenen Ansicht von der Anwendung des europäischen Wettbewerbsrechts ausgenommen.⁶⁵

3.2.3.1. Verstoß gegen Art. 101 Abs. 1 AEUV

Die Einführung einer verbandsrechtlichen Gehaltsobergrenze könnte zunächst gegen das Kartellverbot des Art. 101 Abs. 1 AEUV verstoßen, welches alle Vereinbarungen zwischen Unternehmen, Beschlüsse von Unternehmen, Beschlüsse von Unternehmensvereinigungen und abgestimmte

⁶² *Hannamann*, Kartellverbot und Abstimmung auf den Spielermärkten, in: Vieweg (Hrsg.), *Spektrum des Sports*, 159, 160.

⁶³ EuGH Rs. C.519/04 P Slg. 2006, I-6991, Rn. 27 (*Meca-Medina*).

⁶⁴ EuGH Rs. C.519/04 P Slg. 2006, I-6991, Rn. 42 f. (*Meca-Medina*).

⁶⁵ *Heermann*, CaS 2006, 345 f.; *Henneberg*, Gehaltsobergrenzen im Sport, 228.

Verhaltensweisen, verbietet, die geeignet sind, den Handel zwischen den Mitgliedstaaten zu beeinträchtigen und eine Verhinderung, Einschränkung oder Verfälschung des Wettbewerbs innerhalb der Gemeinschaft bewirken oder bezwecken.

Art. 101 Abs. 1a AEUV verbietet konkret insbesondere die unmittelbare oder mittelbare Festsetzung der Preise oder sonstiger Geschäftsbedingungen.

3.2.3.1.1. Unternehmenseigenschaft

Adressaten des Kartellverbots sind Unternehmen und Vereinigungen von Unternehmen, die sich wirtschaftlich betätigen. Der EuGH versteht unter einem Unternehmen im Sinne des Art. 101 Abs. 1 AEUV jede eine wirtschaftliche Tätigkeit ausübende Einheit unabhängig von Rechtsform oder Art der Finanzierung.⁶⁶

Moderne, auf nationaler oder europäischer Ebene tätige Sportvereine generieren Umsätze, vermarkten Werbe- und Übertragungsrechte und werben Sponsoren an. Dass es sich hierbei regelmäßig um eine wirtschaftliche Tätigkeit im Sinne des Art. 101 Abs. 1 AEUV handelt, ist allgemein anerkannt.⁶⁷ (Nationale) Sportverbände wiederum sind aufgrund ihrer Mitglieder, den wirtschaftlich tätigen Vereinen, selbst als Unternehmensvereinigungen bzw. im Fall internationaler Verbände als Vereinigung von Unternehmensvereinigungen anzusehen.⁶⁸

Die UEFA vereint in sich die europäischen Sportverbände, deren Mitglieder wiederum die nationalen Vereine sind. Sie ist mithin eine Vereinigung von Unternehmensvereinigungen. Zusätzlich wird vertreten, dass große Monopolverbände wie die UEFA aufgrund ihrer Vermarktungsaufgabe auch selbst als Unternehmen anzusehen sind.⁶⁹

Das Kartellverbot ist mithin auf ihre Vereinbarungen und Beschlüsse anwendbar.

3.2.3.1.2. Vereinbarung oder Beschluss

Bei der Aufnahme einer Gehaltsobergrenze in die Verbandsvorschriften müsste es sich zudem um einen Beschluss des Verbandes bzw. eine Vereinbarung zwischen zwei Verbänden handeln.

⁶⁶ EuGH Rs. C-41/90, Slg. 1991, I-1979, Rn. 21 (Höfner und Elser).

⁶⁷ GA Lenz, Schlussanträge, in EuGH, Rs. C-415/93, Slg. 1995 I-4921, Rn. 255 (Bosman); Nolte/Horst, Handbuch Sportrecht, 62; Emmerich, JuS, 1123, 1124; Bahners, SpuRt 2003, 142, 143.

⁶⁸ GA Lenz, Schlussanträge, in EuGH, Rs. C-415/93, Slg. 1995 I-4921, Rn. 256 (Bosman).

⁶⁹ Kliesch, Der Status des Profifußballers im Europäischen Recht, 294; Europäische Kommission, Rs. Nr. 37.576, AB1. EG 2001 Nr. L 171, S. 12 ff. (UEFA-Übertragungsregelung).

Eine Vereinbarung im Sinne des Art. 101 Abs.1 AEUV liegt vor, wenn Unternehmen oder Unternehmensvereinigungen⁷⁰ einen gemeinsamen Willen zu Ausdruck bringen, sich auf dem Binnenmarkt in einer bestimmten Weise zu verhalten.⁷¹ Um einen Beschluss handelt es sich, wenn eine Unternehmensvereinigung ihren ernsthaften Willen zum Ausdruck bringt, das Verhalten ihrer Mitglieder auf einem bestimmten Markt zu koordinieren.⁷²

Nähme man an, die Verbandsmitglieder würden durch ihren Beitritt die jeweiligen Verbandsvorschriften im Sinne eines Vertragsschlusses anerkennen, wären diese als Vereinbarung zwischen den Parteien anzusehen.⁷³ Spricht man den nationalen Verbänden allerdings, aufgrund der Monopolstellung der UEFA, den eigenen Handlungsspielraum ab, läge ein Beschluss vor, da die Einführung einer Gehaltsobergrenze eine gewollt verhaltenskoordinierende Wirkung aufweist.⁷⁴

3.2.3.1.3. Relevanter Markt

Für die Prüfung des Kartellverbotes aus Art. 101 Abs. 1 AEUV bedarf es zudem der Ermittlung des sachlich und räumlich relevanten Marktes.⁷⁵

Für die Ermittlung des sachlich relevanten Marktes ist nach der Rechtsprechung des EuGH auf das sog. Bedarfsmarktkonzept abzustellen, nach welchem das maßgebliche Kriterium die Substituierbarkeit des Produkts des marktbeherrschenden Unternehmens mit anderen Produkten ist.⁷⁶ Beurteilt wird die Austauschbarkeit aus Sicht der Marktgegenseite⁷⁷, welche im Fall von Sportverbänden als Normadressaten die Vereine und Spieler sind.⁷⁸ Anhand dieser Maßstäbe haben sich für Sportverbände eine Reihe relevanter Märkte herausgebildet.⁷⁹ Im Falle einer Gehaltsobergrenze ist als sachlicher Markt der europäische Arbeits- und Dienstleistungsmarkt für Profifußballspieler anzusehen. Aus Sicht der nachfragenden Vereine sind die Fußballspieler nicht durch

⁷⁰ Entgegen dem Wortlaut des Art. 101 Abs. 1 AEUV, vgl. EuGH Rs. 96 bis 102, 104, 105, 108 und 110/82, Slg. 1983, 3369, Rn. 2, 20 (IAZ).

⁷¹ EuGH Rs. 209 bis 215 und 218/78. Slg. 1980, 3125, Rn. 86 (Van Landewyck).

⁷² EuGH Rs. 45/85, Slg. 1987, 405, Rn. 32 (Verband der Sachversicherer).

⁷³ *Beisenherz*, Der professionelle Sport und das europäische Kartellrecht, 71.

⁷⁴ *Beisenherz*, Der professionelle Sport und das europäische Kartellrecht, 71.

⁷⁵ *Jung*, Das internationale Sportverbandsrecht im Geltungsbereich des europäischen Unions- und Assoziierungsrechts, 199.

⁷⁶ *Möschel*, in Immenga/Mestmäcker (Hrsg.), Wettbewerbsrecht, Bd. 1 EU, Art. 102 AEUV, Rn. 48.

⁷⁷ *Weiß*, in Calliess/Rufert (Hrsg.), EUV/AEUV, AEUV, Art. 101, Rn. 91.

⁷⁸ *Kliesch*, Der Status des Profifußballers im Europäischen Recht, 313.

⁷⁹ *Grätz*, Missbrauch der marktbeherrschenden Stellung durch Sportverbände, 174 ff.

andere Sportler ersetzbar, aus Sicht der Spieler ebenso wenig ein Fußballverein durch einen anderen Sportverein. Die Einführung einer Gehaltsobergrenze kann unmittelbare oder mittelbare Einschränkungen auf dem Beschäftigungsmarkt verursachen.

Neben der sachlichen erfolgt auch eine territoriale Marktabgrenzung. Definiert wird der räumliche Markt als Gebiet, in dem die relevanten Produkte oder Dienstleistungen angeboten werden, in dem die Wettbewerbsbedingungen hinreichend homogen sind und das sich von benachbarten Gebieten durch spürbar unterschiedliche Wettbewerbsbedingungen unterscheidet.⁸⁰ Eine Bewertung muss orientiert am Einzelfall vorgenommen werden. Da Prüfungsgegenstand vorliegend die Einführung einer Gehaltsobergrenze in den Verbandsnormen der UEFA ist, sachlicher Markt also der innereuropäische Profifußball ist, erstreckt sich der räumliche Markt auf sämtliche Staaten, deren Verbände der UEFA angehören.

3.2.3.1.4. Spürbare Wettbewerbsbeeinträchtigung

Die Einführung einer verbandrechtlichen Gehaltsobergrenze müsste außerdem die spürbare Beeinträchtigung des Wettbewerbs bezwecken oder bewirken.

Fraglich ist zunächst, ob die Einführung einer Gehaltsobergrenze zu einer Wettbewerbsbeeinträchtigung führt, obwohl sie, wie dargestellt, den Wettbewerb zwischen den Vereinen fördern soll. Obwohl im amerikanischen Wettbewerbsrecht eine solche Regelung nach der sog. „rule of reason“ wohl als wettbewerbsfördernd angesehen und vom Verbot ausgenommen würde, ist eine solche Ausnahme auf der Tatbestandsebene im europäischen Recht umstritten.⁸¹ Die „rule of reason“ entspricht weitgehend der Immanenztheorie des deutschen Wettbewerbsrechts und setzt voraus, dass aufgrund einer Gesamtbetrachtung wettbewerbsfördernder und wettbewerbsbeeinträchtigender Auswirkungen der Maßnahme von ihrer Unbedenklichkeit auszugehen ist.⁸² Obwohl teilweise vertreten wird, der EuGH habe in seiner *Meca-Medina*-Entscheidung eine entsprechende Tatbestandsreduktion vorgenommen⁸³, spricht gegen eine solche dogmatische Bewertung, dass der Gerichtshof in der Entscheidung Umstände in den Fokus gerückt hat, die keine wettbewerbsrechtliche Dimension aufweisen. So nahm er etwa Bezug auf die Ehrlichkeit des sportlichen Wettkampfs und die ethischen Werte des Sports. Die Anwendung der „rule of reason“ überzeugt mithin nicht.⁸⁴

⁸⁰ EuGH Rs. C-27/76, Slg. 1978, 207, Rn. 10/11 (United Brands); Bekanntmachung der Kommission über die Definition des relevanten Marktes im Sinne des Wettbewerbsrechts der Gemeinschaft, ABI EG 1997 Nr. C 372, S. 5, 7.

⁸¹ Egger, Third-party Ownership of Players' Economic Rights und Kartellrecht, in: Vieweg (Hrsg.) *Inspirationen des Sportrechts*, 318, 319.

⁸² Egger, Third-party Ownership of Players' Economic Rights und Kartellrecht, in: Vieweg (Hrsg.) *Inspirationen des Sportrechts*, 319.

⁸³ Heermann, WuW 2009, 394 (404).

⁸⁴ Jung, Das internationale Sportverbandsrecht im Geltungsbereich des europäischen Unions- und Assoziierungsrechts, 206, 207.

Da die Einführung einer Gehaltsobergrenze einen Eingriff in den freien (Preis-)Wettbewerb zwischen den Vereinen darstellt⁸⁵ und durch sie eine Beeinträchtigung des Verdienstmöglichkeiten der Spieler vorliegt⁸⁶, handelt es sich um eine Wettbewerbsbeschränkung.⁸⁷

Da aufgrund einer Regelung durch den Dachsportverband UEFA alle nationalen Verbände sowie ihre Mitglieder an diese gebunden wären, ist die Wettbewerbsbeschränkung auf dem relevanten europäischen Markt auch spürbar.⁸⁸

3.2.3.1.5. Rechtfertigung – Legitimation der Gehaltsobergrenze aufgrund des Drei-Stufen-Tests

Fraglich ist, ob eine Rechtfertigung der Beeinträchtigung neben der Freistellungsoption nach Art. 101 Abs. 3 AEUV möglich ist.

Für eine solche Annahme spricht die dogmatische Vorgehensweise des EuGH in seiner *Meca-Medina*-Entscheidung.⁸⁹ In dieser verfolgte der EuGH das Ziel, die besonderen Interessen des Sports bei der Anwendung des europäischen Kartellrechts zu berücksichtigen.⁹⁰ Dies kann aufgrund des abschließenden Wortlauts des Art. 101 AEUV weder durch eine Tatbestandsreduktion des Abs. 1 noch durch eine Ausdehnung der Freistellungsmöglichkeit nach Art. 101 Abs. 3 AEUV erfolgen.⁹¹ Im Bereich der Grundfreiheiten ist vom EuGH anerkannt, dass Eingriffe in den Schutzbereich aus zwingenden Gründen des Allgemeinwohls gerechtfertigt sein können, sofern sie verhältnismäßig sind.⁹²

Die Bezugnahme auf die Besonderheiten des Sports wird deshalb vielfach als Rückgriff auf die Dogmatik der Grundfreiheiten im Sinne der *Cassis*-Formel gewertet.⁹³ Dieser eröffnete eine Rechtfertigungsmöglichkeit, bei der insbesondere der Gesamtzusammenhang, in dem die Norm entstanden ist, sowie deren Zielsetzung zu beachten sei. Außerdem sei zu prüfen, ob die wettbe-

⁸⁵ Heermann, Salary Cap – Kartellrechtliche Grenzen, in: Zischang/Klimmer (Hrsg.), Unternehmensführung im Profifußball: Symbiose von Sport, Fußball und Recht, Berlin 2004, 129.

⁸⁶ Bahners, SpuRt 2003, 142, 143.

⁸⁷ Henneberg, Gehaltsobergrenzen im Sport, 233.

⁸⁸ Henneberg, Gehaltsobergrenzen im Sport, 231.

⁸⁹ Horn, Meca-Medina, in: Vieweg (Hrsg.) Inspirationen des Sportrechts, 296, 297.

⁹⁰ EuGH Rs. C.519/04 P Slg. 2006, I-6991, Rn. 42 (Meca-Medina).

⁹¹ Egger, Third-party Ownership of Players' Economic Rights und Kartellrecht, in: Vieweg (Hrsg.) Inspirationen des Sportrechts, 319.

⁹² Sog. *Cassis*-Formel, EuGH Rs. 120/87, Slg. 1979, 649, Rn. 8 (Rewe/Bundesmonopolverwaltung für Branntwein).

⁹³ Horn, Meca-Medina, in: Vieweg (Hrsg.) Inspirationen des Sportrechts, 296.

werbsbeschränkende Wirkung notwendig mit der Zielsetzung zusammenhänge und ob sie verhältnismäßig sei.⁹⁴ Die kollidierenden Interessen, die Verbandsfreiheit sowie der Schutz der Sports auf der einen und der Wettbewerbsschutz auf der anderen Seite, seien im Rahmen der praktischen Konkordanz zu berücksichtigen und auszugleichen.⁹⁵

Als legitimer Zweck der Gehaltsobergrenze kommt wie bereits dargestellt vor allem die Erhöhung der Chancengleichheit im sportlichen Wettkampf als ein vom EuGH bereits anerkanntes Interesse in Betracht. Diese ist insbesondere im Mannschaftssport in hohem Maße durch eine finanzielle Chancengleichheit bedingt.⁹⁶

Auch ist die Einführung einer absoluten und teambezogenen Gehaltsobergrenze geeignet, die sportliche Chancengleichheit zu fördern.⁹⁷ Da kein milderes Mittel ersichtlich ist, ist sie zudem erforderlich.⁹⁸

Ob die mit der Gehaltsobergrenze zusammenhängenden Wettbewerbsbeschränkungen in Hinblick auf das legitime Ziel der Erhöhung der Chancengleichheit zudem verhältnismäßig sind, ist mittels Einzelfallabwägung zu entscheiden. In deren Rahmen kommt der Verbandsautonomie sowie den anerkannten Zielen des Sports besonderes Gewicht zu.⁹⁹

Für die Verhältnismäßigkeit könnte vorliegend sprechen, dass die Einführung einer Gehaltsobergrenze zwar insbesondere eine Beeinträchtigung der Verdienstmöglichkeit für die aktuellen Spitzenverdiener unter den Spielern bedeutet, sie für eine Mehrzahl der Spieler und Vereine aber eine Verbesserung der sportlichen und wirtschaftlichen Wettbewerbsbedingungen zur Folge hätte. Der Wettbewerb im Bereich des Sports unterscheidet sich zudem maßgeblich von klassischen wirtschaftlichen Verhältnissen. Während die Schwächung oder das Ausscheiden eines Konkurrenten im wirtschaftlichen Wettbewerb regelmäßig positive Auswirkungen für die anderen Unternehmen am Markt haben, verhält es sich im Sport andersherum. Alle am sportlichen und wirtschaftlichen Wettbewerb teilnehmenden Vereine haben ein ureigenes Interesse an der Chancengleichheit zwischen sich und den anderen. Nur so ist ein sportlich spannender und somit wirtschaftlich funktionierender Markt zu erhalten. Durch ausgeglichene finanzielle Ausgangsbedingungen zwischen den Vereinen, verbesserte sich folglich die Möglichkeit für eine größere Anzahl von Vereinen als bisher, sportliche Erfolge zu erringen. Außerdem würde den Zielen des Art. 165 AEUV Rechnung getragen, indem auch die Offenheit des Ausgangs der von der Regelung betroffenen Spiele gefördert würde.

⁹⁴ EuGH Rs. C.519/04 P Slg. 2006, I-6991, Rn. 42 (Meca-Medina).

⁹⁵ Egger, Third-party Ownership of Players' Economic Rights und Kartellrecht, in: Vieweg (Hrsg.) *Inspirationen des Sportrechts*, 319.

⁹⁶ Beisenherz, *Der professionelle Sport und das europäische Kartellrecht*, 41, 44, 144.

⁹⁷ s.o.: 3.1.1., S. 7.

⁹⁸ s.o.: 3.2.2.1.3.3., S. 16.

⁹⁹ Egger, Third-party Ownership of Players' Economic Rights und Kartellrecht, in: Vieweg (Hrsg.) *Inspirationen des Sportrechts*, 326.

Da zudem Vorteile auch für die Zuschauer, etwa ein Sinken der Eintrittspreise und spannendere Spiele, also ein besseres „Produkt“, eine wahrscheinliche Folge der Begrenzung der Spielergehälter sind, ist im Ergebnis von der Verhältnismäßigkeit der Regelung auszugehen.

Eine Rechtfertigung der Wettbewerbsbeschränkung im Sinne der *Cassis*-Formel ist mithin gut begründbar.

3.2.3.1.6. Freistellung nach Art. 101 Abs. 3 AEUV

Neben der Möglichkeit einer Rechtfertigung des Verstoßes gegen das Kartellverbot aus Art. 101 Abs. 1 AEUV besteht außerdem eine Freistellungs-Möglichkeit im Einzelfall gem. Art. 101 Abs. 3 AEUV. Für die Freistellungsfähigkeit einer Regelung müssen zwei positive und zwei negative Tatbestandsvoraussetzungen vorliegen, es handelt sich um eine Legalausnahme.

Zum einen müsste die Einführung der verbandsrechtlichen Gehaltsobergrenze einen Beitrag zur Verbesserung der Warenerzeugung oder –verteilung oder zur Förderung des technischen oder wirtschaftlichen Fortschritts leisten. Dabei sind nicht nur Waren im Sinne des Art. 28 AEUV erfasst, sondern auch Dienstleistungen im Sinne des Art. 56 AEUV.¹⁰⁰ Diese Voraussetzung lässt sich unter dem Merkmal der „Effizienzgewinne“ zusammenfassen. Zum anderen müsste eine angemessene Beteiligung der Verbraucher an dem entstehenden Gewinn sichergestellt sein.

Das vom Sportverband angebotene Produkt des europäischen Profifußballs, könnte durch die Einführung einer Gehaltsobergrenze profitieren. Diese würde zur Stabilisierung der finanziellen Verhältnisse der Vereine beitragen. Eine Gehaltsobergrenze ist außerdem, wie bereits dargestellt, geeignet die Chancengleichheit im Fußball zu erhöhen und so insgesamt für ein besseres, weil spannenderes, Produkt Profifußball zu sorgen.

Dieser „Effizienzgewinn“ ist allerdings nur im Falle einer angemessenen Beteiligung der Verbraucher zu berücksichtigen. Qualitativ würden die Zuschauer, als Verbraucher im Sinne des Art. 101 Abs. 3 AEUV, vor allem von einem ausgeglicheneren Wettbewerb profitieren. Dieser erhöht die Spannung und die Wahrscheinlichkeit sportlicher Erfolge auch für finanzschwächere Vereine, sodass die Verbände den Zuschauern letztlich ein höherwertiges Angebot machen können. Zum anderen würde sich wohl auch ein quantitativer Vorteil für die Zuschauer ergeben, da in Folge geringerer Lohnkosten von niedrigeren Eintrittspreisen und TV-Gebühren auszugehen ist.

Für die Freistellung der Gehaltsobergrenzen vom Kartellverbot müssten die damit verbundenen Wettbewerbsbeschränkungen außerdem gem. Art. 101 Abs. 3 lit. b AEUV unerlässlich sein, um die angestrebten Effizienzgewinne zu erzielen. Die fragliche Regelung darf also nicht über das zur Erreichung Erforderliche hinausgehen und es darf keine objektiv weniger wettbewerbsbeschränkende, aber gleich wirksame Alternativregelung vorhanden sein.¹⁰¹

Zur Existenz eines mildereren Mittels kann vorliegend auf die Ausführungen zur Rechtfertigung verwiesen werden. Weder das FFP in seiner jetzigen Form, noch eine relative Gehaltsobergrenze

¹⁰⁰ AB1. EU 2004, Nr. C 101, 97 (140 ff.).

¹⁰¹ Calliess/Ruffert/*Weiß*, AEUV, Art. 101, Rn. 164.

oder Umverteilungsregelungen sind als gleich geeignet anzusehen, die Chancengleichheit als Effizienzgewinn zu fördern. Obwohl mit ihnen weniger eingriffsintensive Handlungsoptionen vorliegen, ist die Einführung einer teambezogenen absoluten Gehaltsobergrenze und die mit ihr einhergehenden Wettbewerbsbeschränkungen unerlässlich zur Erzielung der angestrebten Effizienzgewinne.

Zudem müssten die objektiven Vorteile der Regelung geeignet sein, die mit ihnen verbundenen Nachteile für den Wettbewerb auszugleichen.¹⁰²

Gegen die Angemessenheit der Gehaltsobergrenze könnte sprechen, dass diese sich einseitig zu Lasten der Spieler auswirke.¹⁰³ Dem lässt sich entgegenhalten, dass zum einen die finanzielle Stabilität der Vereine als ihre Arbeitgeber auch im Interesse der Spieler liegt und zum anderen die begleitende Einführung von Gehaltsuntergrenzen und Umsatzbeteiligungen eine solche einseitige Belastung der Spieler relativieren könnten.

Auch die durch eine absolute Gehaltsobergrenze entstehenden Wettbewerbsnachteile für die bisher dominierenden, finanzstarken Vereine, ließen sich wohl mit dem Schutz des sportlichen Wettkampfes und den aus einer erhöhten Chancengleichheit resultierenden Vorteilen für alle Marktteilnehmer ausgleichen.

Schließlich dürfte es durch die Regelung zu keinem Wettbewerbsausschluss kommen. Dies erscheint fernliegend, da die Vereine bei der Verpflichtung der Spieler auch weiterhin in echter Konkurrenz zueinander stünden. Auch mit einer Gehaltsobergrenze gäbe es, etwa abhängig von der Reputation der Vereine, einen aktiven Wettbewerb unter ihnen.

Obwohl eine Freistellung durch die Kommission nach dem Gesagten gut begründbar erscheint, ist eine rechtssichere Abschätzung der Einzelfreistellung nach Art. 101 Abs. 3 AEUV mangels vorheriger einschlägiger Rechtsprechung allerdings nicht möglich.

3.2.3.2. Verstoß gegen Art. 102 AEUV

Die verbandsrechtliche Einführung von Gehaltsobergrenzen könnte zudem gegen das Verbot des Missbrauchs einer marktbeherrschenden Stellung gem. Art. 102 AEUV verstoßen.

Dieser untersagt den Missbrauch einer marktbeherrschenden Stellung durch ein oder mehrere Unternehmen, soweit dies potentiell den Handel zwischen den Mitgliedstaaten beeinträchtigen kann. Eine solche marktbeherrschende Stellung ist im Unionsrecht definiert als „die wirtschaftliche Machtstellung eines Unternehmens, die dieses in die Lage versetzt, die Aufrechterhaltung eines wirksamen Wettbewerbs auf dem relevanten Markt zu verhindern, indem sie ihm die Mög-

¹⁰² Hannamann, Kartellverbot und Verhaltenskoordination, 433.

¹⁰³ Hannamann, Kartellverbot und Verhaltenskoordination, 513.

lichkeit verschafft, sich seinen Wettbewerbern, seinen Abnehmern und letztendlich den Verbrauchern gegenüber in einem nennenswerten Umfang unabhängig zu verhalten“.¹⁰⁴ Ein Beispiel für einen solchen Missbrauch ist etwa die Erzwingung von unangemessenen Preisen oder Geschäftsbedingungen.¹⁰⁵

Die UEFA als Dachorganisation der europäischen Fußballverbände nimmt unzweifelhaft eine Monopolstellung am Markt ein, dies folgt bereits aus dem sog. Ein-Platz-Prinzip der Verbände.¹⁰⁶

Wie dargestellt, beeinträchtigt die Einführung einer verbandsrechtlichen Gehaltsobergrenze außerdem den Handel zwischen den Mitgliedstaaten, fraglich ist allerdings, ob auch ein Missbrauch der marktbeherrschenden Stellung in der Regelung zu sehen ist.

Der Missbrauch der marktbeherrschenden Stellung könnte vorliegend ausscheiden, da durch die Regelung lediglich Spieler und Vereine benachteiligt werden, nicht jedoch die von Art. 102 AEUV originär geschützte Gruppe aus Wettbewerbern, Abnehmern oder Verbrauchern. Zwar führt eine Gehaltsobergrenze in Bezug auf die Vereine und Spieler zu einer künstlichen und damit den Wettbewerb einschränkenden Preisfestsetzung. Da diese allerdings vorwiegend das Anstellungsverhältnis zwischen Vereinen und Spielern betrifft, handelt es sich hier gerade nicht um eine Marktmacht, welche die UEFA gegenüber der durch Art. 102 AEUV geschützten Gruppe, zu der weder Spieler noch Vereine gehören, missbräuchlich ausnutzt.¹⁰⁷

Sieht man hingegen den Tatbestand des Art. 102 AEUV aufgrund einer möglichen mittelbaren Benachteiligung von Verbrauchern dennoch als erfüllt an¹⁰⁸, ist trotz mangelnder Freistellungsmöglichkeit eine Verhältnismäßigkeitsprüfung vorzunehmen. Nach Ansicht der Kommission kann bei der Prüfung des Missbrauchs einer marktbeherrschenden Stellung der in der *Meca-Medina*-Rechtsprechung des EuGH entwickelte Drei-Stufen-Test angewendet werden.¹⁰⁹ Es wären dann der Gesamtzusammenhang und die Zielsetzung der Regelung, insbesondere unter Berücksichtigung der Verbandsautonomie aus Art. 12 GRCh und Art. 11 EMRK, zu würdigen. Die Regelung müsste außerdem notwendig zur Erreichung des legitimen Ziels und verhältnismäßig sein.¹¹⁰

¹⁰⁴ Mitteilung der Kommission, Erläuterungen zu den Prioritäten der Kommission bei der Anwendung von Artikel 82 des EG-Vertrags auf Fälle von Behinderungsmisbrauch durch marktbeherrschende Unternehmen.

¹⁰⁵ *Henneberg*, Gehaltsobergrenzen im Sport, 238.

¹⁰⁶ Welches besagt, dass es in der internationalen Sportorganisation vom obersten Sportverband bis zur kleinsten regionalen Einheit für jede Sportart nur einen Verband gibt, vgl.: Stopper/Lentze/Stopper, Handbuch Fußball-Recht, Kap. 7 Rn. 27.

¹⁰⁷ So auch GA Lenz in seinen Schlussanträgen in der Rs. C-415/93 (Bosman), EuGRZ 1995, 459, Rn. 286.

¹⁰⁸ Wie etwa *Heermann*, allerdings in Bezug auf das FFP: *Heermann*, NZKart 2015, 128, 134.

¹⁰⁹ Stopper, Lentze, *Stopper*, Handbuch Fußball-Recht, kap. 7 Rn. 35, mit Verweis auf das Begleitdokument der Eu-Kommission zum Weißbuch Sport „The EU and Sport: Background and Context“, 78, (<http://euoffice.eurolympic.org/files/Commission%20Staff%20Working%20Document%20-%20The%20EU%20and%20Sport,%20Background%20and%20Context.pdf>).

¹¹⁰ EuGH Rs. C.519/04 P Slg. 2006, I-6991 (*Meca-Medina*).

Nach den oben getroffenen Feststellungen wäre eine Rechtfertigung eines Verstoßes gegen Art. 102 AEUV durch die Einführung einer Gehaltsobergrenze mithin möglich.

4. Fazit

Die Gestaltungsvarianten der Gehaltsobergrenze unterscheiden sich hinsichtlich ihrer Regelungstechnik und Zielsetzung stark. Eine einheitliche (unions-)rechtliche Einschätzung ihrer Rechtmäßigkeit lässt sich, da insbesondere Verhältnismäßigkeitserwägungen abhängig von der Zielsetzung sind, kaum treffen.

Sowohl das europäische Arbeits- als auch das Kartellrecht finden auf die Einführung einer Gehaltsobergrenze, unabhängig von der gewählten Gestaltungsvariante, Anwendung.

Im Falle eines verbandsrechtlich eingeführten, absoluten und teambezogenen salary caps lässt sich dessen Vereinbarkeit mit dem Unionsrecht gut begründen. Dennoch sind die getroffenen Ausführungen, insbesondere bzgl. der Freistellungsmöglichkeit gem. Art. 101 Abs. 3 AEUV rechtlich nicht unumstritten. Die Einführung einer Gehaltsobergrenze im europäischen Profifußball muss neben den dargestellten unionsrechtlichen Hürden zudem zahlreiche nationale Rechtsbedenken überwinden.