ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of

ZBW Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Keller, Berndt

Article

Arbeitsbeziehungen im Profifußball: Die Vereinigung der Vertragsfußballspieler

Industrielle Beziehungen

Provided in Cooperation with:
Verlag Barbara Budrich

Suggested Citation: Keller, Berndt (2020) : Arbeitsbeziehungen im Profifußball: Die Vereinigung der Vertragsfußballspieler, Industrielle Beziehungen, ISSN 1862-0035, Verlag Barbara Budrich, Leverkusen, Vol. 27, Iss. 1, pp. 19-44, https://doi.org/10.3224/indbez.v27i1.02

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/253718

Standard-Nutzungsbedingungen:

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

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

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

Terms of use:

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

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

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

https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

Berndt Keller[*]

Arbeitsbeziehungen im Profifußball: Die Vereinigung der Vertragsfußballspieler[**]

„Sidelined: employment relations in professional sports"
(Barry, Skinner & Engelberg, 2016, S. 1)

Zusammenfassung

Der interdisziplinäre Beitrag behandelt erstmalig Stand und Perspektiven der Arbeitsbeziehungen im Profifußball, wobei die Spielergewerkschaft besondere Berücksichtigung findet. Der erste Hauptteil analysiert ausführlich die Mitgliedschaftslogik (Verbandsstrukturen, Mitgliedschaft, Dienstleistungen für Mitglieder als Lösung des Kollektivgutproblems). Dieser umfangreiche Teil der Verbandspolitik ist auf die Besonderheiten des Arbeitsmarktes abgestimmt. Der zweite Hauptteil analysiert die Einflusslogik (Beziehungen zu korporativen Akteuren von sportspezifischer oder allgemeiner Bedeutung sowie Lobbying). Kollektivverhandlungen finden nicht statt, da die institutionellen Voraussetzungen fehlen, so dass die Einflusslogik weniger entwickelt ist als die Mitgliedschaftslogik. Das Fazit lautet, dass die Entwicklung dualer Arbeitsbeziehungen unwahrscheinlich ist, monistische entstehen allenfalls bei einigen Vereinen. In methodischer Hinsicht basiert der Beitrag auf einer umfassenden Dokumentenanalyse aller zugänglichen Verbandsmaterialien sowie Interviews mit Hauptamtlichen des Verbandes.

Schlagwörter: Berufssport, Berufsverband, Berufsfachlicher Arbeitsmarkt, Sektorale Arbeitsbeziehungen

Employment relations in professional soccer: The Players' Union

Summary

For the first time, this interdisciplinary contribution deals with the status and perspectives of employment relations in professional football, whereby the players' union is given special consideration. The first main section analyzes in detail the logic of membership (association structures, membership, services for members as a solution to the collective good problem). This extensive part of the association's policy is tailored to the specifics of the labor market. The second main section analyzes the strategies of the logic of influence (relations to actors of sport-specific or general importance as well

* Prof. em Dr. Berndt Keller, Windscheidstr. 22, D-45147 Essen. Email: Berndt.Karl.Keller@uni-konstanz.de

Herzlichen Dank schulde ich meinen Interviewpartnern bei der VDV für ihre Auskunfts- und Kooperationsbereitschaft sowie Reinhard Bahnmüller, Till Müller-Schoell und Uwe Wilkesmann für hilfreiche Kritik und Anregungen. Sämtliche Ausführungen liegen in meiner alleinigen Verantwortung.

** Artikel eingegangen am 12.04.2019. Revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 05.01.2020

as lobbying). Collective bargaining does not take place because the institutional requirements are lacking, so that the influence logic is less developed than the membership logic. The conclusion is that the development of dual employment relations is unlikely, monistic ones develop only in some clubs. From a methodological point of view, the article is based on a comprehensive document analysis of all accessible materials of the association as well as interviews with the full-time officials.

Keywords: professional sports, professional union, professional labor market, sectoral employment relations.
JEL: J 49, J 50, J 51, J 53, J 83, L 83

1 Einleitung

Die Vereinigung der Vertragsfußballspieler e. V. (im Folgenden VDV) ist die Interessenvertretung der Profifußballspieler. Sie bleibt in der inzwischen breiten sozialwissenschaftlichen Verbands- und Organisationsforschung – erstaunlicherweise oder nicht – unbeachtet, obwohl sie eine seit Jahren nachhaltig prosperierende Branche des Dienstleistungssektors (McKinsey & Company, 2015) organisiert, die großes Interesse in Öffentlichkeit und Medien findet (Goff, 2018) und, wie wir zeigen, relevante Besonderheiten aufweist. Die (deutschsprachige) Forschung über Arbeitsbeziehungen (einführend Keller, 2008; Müller-Jentsch, 2017) befasst sich nicht mit Profisport, etwa dessen korporativen Akteuren und ihren Interaktionen; die angelsächsische Variante (Barry, Skinner, & Engelberg, 2016) klammert die Verbandsebene aus. Die Nachbardisziplinen Sportmanagement/Sportökonomie (Szymanski & Kuypers, 2000; Kuper & Szymanski, 2014) und Sportrecht (De Marco, 2018)[1] sind in dieser Hinsicht weiter entwickelt und als integrierte Spezialgebiete ihrer Fächer längst etabliert.[2]

Bisher liegen keine Beiträge zur VDV vor, sodass unsere interdisziplinär angelegte Analyse Neuland betritt. Sie behandelt die VDV als Gewerkschaft und leistet damit einen Beitrag zu Stand und Perspektiven der Arbeitsbeziehungen im Profisport am Beispiel des Profifußballs, dem in Europa mit Abstand am Weitesten professionalisierten und kommerzialisierten Teilbereich. Konkret: Zu welcher Form von (dualen oder monistischen) Arbeitsbeziehungen und deren weiterer Entwicklung trägt die VDV bei?

Wir beginnen mit der Analyse der internen Strukturen und behandeln anschließend Stellung und Einfluss im System der sektoralen Arbeitsbeziehungen.[3] Im Mittelpunkt steht, um es in der Terminologie eines gängigen Paradigmas der Verbands-, insbesondere der Arbeitsbeziehungsforschung zu formulieren (Child, Loveridge, & Warner, 1973; Schmitter & Streeck, 1999), zunächst die Mitgliedschaftslogik („logic of membership“) (Verbandsstrukturen, Mitgliedschaft, Kollektivgutproblem und seine Lösung im vorliegenden Fall) (Kap. 2), anschließend die bisherige und beabsichtigte Einflusslogik („logic of influence“) (Be-

1 Seit 2012 besteht sogar eine eigene Schriftenreihe, die ASSER International Sports Law Series (https://link.springer.com/bookseries/8858). Die Sportökonomie verfügt über zwei eigene Zeitschriften: Journal of Sports Economics und International Journal of Sport Finance.

2 Außerdem existiert eine umfangreiche, breit orientierte Literatur zu nationalen und internationalen governance-Problemen des Fußballs auf Vereins- und Ligaebene (Drut & Raballand, 2010, Farquhar, Machold, & Ahmed, 2005, Boillat & Marston, 2016).

3 Die wenigen Veröffentlichungen befassen sich mit speziellen (etwa rechtlichen oder medizinischen) Fragen und sind nicht verbandspolitisch ausgerichtet.

ziehungen zu korporativen Akteuren von sportspezifischer und allgemeiner Relevanz, Lobbying) (Kap. 3). Fazit und Ausblick beschließen den Beitrag (Kap. 4).

In methodischer Hinsicht basiert der Beitrag, der explorativen Charakter hat, zunächst auf einer umfassenden Dokumentenanalyse im Sinne der Inhaltsanalyse aller zugänglichen Verbandsmaterialien der VDV (offizielle Dokumente wie Satzung und Musterverträge, zahlreiche schriftliche Unterlagen wie Broschüren, umfangreiche Internetauftritte,[4] verschiedene Jahrgänge der Verbandszeitschrift) sowie auf ausgedehnten Literatur- einschließlich Internetrecherchen mit dem Schwerpunkt auf Arbeitsbeziehungen im Profifußball.

Auf Basis dieser vorbereitenden Arbeiten wurden die Leitfäden für teil-standardisierte Experteninterviews entwickelt, die im Februar/März 2019 mit zwei hauptamtlichen Mitarbeitern geführt wurden. Dabei bilden die jeweils mehrstündigen, getrennt voneinander geführten Befragungen von langjähriger Geschäftsführung und Teambetreuer beide Ebenen der Verbandstätigkeit ab. Im Mittelpunkt standen jeweils Fragen zu den operationalisierten Variablen der bereits erwähnten Mitgliedschaftslogik (Verbandsstrukturen, Mitgliedschaft, private Dienstleistungen für alle Mitglieder bzw. einzelne Mitgliedergruppen) sowie der Einflusslogik (Beziehungen zu externen Akteuren, Verbandsstrategien und Lobbying). Die Interviews ermöglichen eine Überprüfung, Ergänzung und Erweiterung der Erkenntnisse der Dokumenten- und Internetanalyse. Das Ordnungsschema für die Einordnung der zahlreichen empirischen Einzelbefunde ist die für die Untersuchung konstitutive, theoriegeleitete Unterteilung in Mitgliedschafts- und Einflusslogik. Ein weiteres, einstündiges Interview wurde im April 2019 mit dem Betriebsratsvorsitzenden eines Bundesligavereins geführt, um auch die Betriebs- bzw. Vereinsebene der Arbeitsbeziehungen zu eruieren und die Ergebnisse der Befragungen auf Verbandsebene zu ergänzen.

2 Mitgliedschaftslogik

1987 gründeten einige aktive Fußballprofis die VDV. Ihr Aufbau begann erst mehr als ein Jahrzehnt nach dem Start der Bundesliga (im Folgenden BL), die mit der Saison 1963/64 ihren Spielbetrieb aufnahm.[5] Der Grund liegt in der Tatsache, dass die mit der Einführung der nationalen Profiliga verbundene Professionalisierung des Fußballs in Deutschland deutlich später als in vergleichbaren Ländern einsetzte (Tomlinson &Young, 2006).

2.1 Verbandsstrukturen

Im deutschen System der Arbeitsbeziehungen dominiert seit der Rekonstruktionsphase nach dem II. Weltkrieg das Organisationsprinzip der Industriegewerkschaft („ein Betrieb, eine Gewerkschaft“). Diese müssen die heterogenen Interessen verschiedener Mitgliedergruppen nicht nur aggregieren, sondern auch intern ausbalancieren bzw. vereinheitlichen und dabei selektieren, um ihre externe Handlungs- bzw. Durchsetzungsfähigkeit zu sichern.

4 https://www.spielergewerkschaft.de/

5 Probleme der frühen Jahre des Profifußballs schildert exemplarisch Woller (2019).

Die VDV hingegen folgt einem anderen Organisationsprinzip, das in Deutschland wie in anderen Ländern ebenfalls eine lange Geschichte hat (Streeck, 2005; Visser, 2012), aber dennoch häufig unbeachtet bleibt: Sie ist eine reine Berufsgewerkschaft, die im Vergleich zu Industrie- oder Multibranchengewerkschaften vergleichsweise homogenen Interessen einer kleinen Zahl von Mitgliedern vertritt und daher mit weniger Abstimmungs- und Koordinationsproblemen konfrontiert ist; Probleme der Logik der Zielformulierung lassen sich leichter klären. Oder, formuliert in der Terminologie eines anderen Paradigmas: Wegen unterschiedlicher Organisationsprinzipien kann die VDV nach Prinzipien exklusiver Solidarität agieren, während Industriegewerkschaften Prinzipien inklusiver Solidarität praktizieren müssen (Hyman, 2001). Die VDV trägt zur Pluralisierung bzw. Ausdifferenzierung der Verbandsstrukturen bei.

Die VDV gehört wie die Mehrzahl der anderen Berufsgewerkschaften (u. a. Vereinigung Cockpit – VC, Marburger Bund – MB, Unabhängige Flugbegleiterorganisation – UFO) keinem gewerkschaftlichen Dachverband an (Deutscher Gewerkschaftsbund – DGB oder Deutscher Beamtenbund und Tarifunion – DBB). Sie kann daher nicht auf entsprechende, durch externe Unterstützungsleistungen generierte Koalitionsmacht zählen. Die VDV hat nach Auskunft ihrer Hauptamtlichen nicht die Absicht, sich einer anderen (Dienstleistungs-) Gewerkschaft anzuschließen, die sich ihrerseits – aus Gründen knapper personeller und finanzieller Ressourcen – nicht um die Organisierung von Profisportlerinnen und -sportlern bemüht. Die Vorteile des Status Quo werden in Eigenständigkeit, (politischer) Unabhängigkeit sowie größerer Flexibilität des Verbandshandelns gesehen.

Weiterhin bestehen keine Pläne, eine einheitliche Interessenvertretung aller Profisportlerinnen und -sportler, also eine Art Branchengewerkschaft des Profisports, zu gründen. Die Organisationsdomäne des VDV ist und bleibt eindeutig abgegrenzt und soll nicht ausgedehnt werden; Überlappungen und dadurch Konkurrenz zu anderen Gewerkschaften bestehen nicht. In vergleichbaren Ländern erfolgt die Organisierung ebenfalls nach einzelnen Sportarten. Durch diese organisatorische Ausdifferenzierung bleibt das intern zu vertretenden Interessenspektrum homogen, seine externe Vertretung wird erleichtert; der Verbandspluralismus nimmt allerdings zu.

Die demokratisch aufgebauten Organe und Organisationsstrukturen (Satzung, Par. 13-24) sind ähnlich wie bei vergleichbaren Verbänden:

- Die Spielerversammlung, das höchste Verbandsorgan, besteht aus sämtlichen Mitgliedern; sie nimmt u. a. Wahlaufgaben wahr.
- Das Präsidium leitet den Verband und führt seine Geschäfte.
- Der Spielerrat, der sich aus Profispielern der vier Profiligen zusammensetzt, berät das Präsidium und ist für die Darstellung der VDV gegenüber Öffentlichkeit und Medien zuständig.

Die ursprünglich ehren-, inzwischen hauptamtliche Geschäftsführung ist für die Erledigung der laufenden Geschäfte zuständig. Die Anzahl der hauptamtlichen VDV-Mitarbeiter liegt im einstelligen Bereich.[6] Die personelle Kontinuität vor allem im Präsidium aber auch im

6 Die VDV beschäftigt zwei Geschäftsführer, drei Mitarbeiterinnen sowie drei bis vier Teambetreuer, die arbeitsteilig kooperieren. Externe Experten werden bei spezifischen Problemen (wie Rechtsberatung) hinzugezogen.

Spielerrat ist hoch. Eine weitergehende organisatorische Binnendifferenzierung, etwa in formalisierte Arbeitsgruppen, erweist sich wegen der Verbandsgröße und der eingetretenen Professionalisierung der Arbeit als nicht notwendig.

2.2 Mitgliedschaft

Die Satzung (Par. 6, Abs. 3) nennt die Voraussetzungen der Mitgliedschaft: „Ordentliche aktive Mitglieder der VDV können alle Personen werden, die bei einem Verein des DFB, eines ihm angehörenden Regional- oder Landesverbandes oder des Liga-Verbandes oder einer Tochtergesellschaft eines solchen Vereins gegen Entgelt als Fußballspieler beschäftigt sind oder nachweislich eine derartige Beschäftigung anstreben und das 15. Lebensjahr vollendet haben, unabhängig davon, ob sie in der Vergangenheit bereits ein entsprechendes Beschäftigungsverhältnis begründen konnten."

Die VDV hat nach eigenen Angaben gegenwärtig über 1.400 Mitglieder, die höchste jemals erreichte Zahl. Langfristig verzeichnet sie deutliche Zuwächse. Diese Entwicklung steht im Gegensatz zu der Mehrzahl anderer, (vor allem Industrie-)Gewerkschaften, die seit den frühen/mittleren 1990er Jahren erhebliche Verluste zu verzeichnen haben (Ebbinghaus & Göbel, 2014). Die meisten Mitglieder sind aktive Lizenzspieler vor allem in Vereinen der zweiten und dritten Liga, seltener in Vereinen der Regionalligen.[7]

Organisationsgrade, die wichtige Indikatoren der Verbandsmacht darstellen, werden nicht veröffentlicht und lassen sich nur grob schätzen.[8] Sie schwanken deutlich nach den gewählten Referenzgrößen:

- Wählt man die Zahl der Spieler der ersten bis vierten Liga als Referenzgröße, beträgt der (Brutto-)Organisationsgrad knapp 40 Prozent: er liegt damit deutlich über dem gesamtwirtschaftlichen von inzwischen weniger als 20 Prozent, aber unter dem anderer Berufsgewerkschaften (Keller, 2017).
- Dieser Organisationsgrad steigt deutlich und erreicht den anderer Berufsgewerkschaften, wenn man die vierten Ligen ausklammert, da diese nicht über Profispieler im engeren Sinne der Ausübung des Sports als Vollzeittätigkeit verfügen, sondern lediglich semi-professionelle Strukturen im Spannungsfeld zwischen Profi- und Breitensport aufweisen.
- Vereinslose Profis und passive Mitglieder, deren Zahl nicht bekannt ist, führen zu einem niedrigeren (Netto-)Organisationsgrad. Ein „exit" nach Karriereende findet häufig statt, ähnlich wie bei anderen Gewerkschaften am Ende der Erwerbstätigkeit. Eine Anschlusstätigkeit im Sport, etwa als Trainer oder Manager, führt eher zur Aufrechterhaltung der Mitgliedschaft.

7 Deutsche Profis, die im Ausland spielen, können Mitglied bleiben. Ausländische Spieler, die in eine deutsche Liga wechseln, können Mitglied werden. Letztere sind wegen ihrer wachsenden Zahl eine relevante Zielgruppe. Doppelmitgliedschaften sind möglich.

8 Wir unterstellen auf Basis von Daten, die nur für die erste BL vorliegen (Kicker-Sonderheft, 2018), dass durchschnittlich 29 Spieler bei den 18 Vereinen der ersten und zweiten BL sowie den 20 Vereinen der dritten Liga, d. h. ca. 520 Spieler pro erster und zweiter BL sowie ca. 580 in der dritten Liga, unter Vertrag stehen. Die Vereine der aus fünf Staffeln bestehenden vierten Liga beschäftigen ca. 2250 Spieler.

Zwischen Mitgliedergruppen bestehen Interessenunterschiede. Starspieler können ihre Interessen individuell – über ihre Berater – vertreten und bei der Aushandlung ihrer Arbeitsverträge durchsetzen. In der Terminologie der Machtressourcentheorie bzw. Arbeitsbeziehungen (Gumbrell-McCormick & Hyman, 2013) verfügen sie über ehebliche Markt- bzw. Primärmacht, da sie Schlüsselpositionen in ihren Mannschaften einnehmen und nicht, oder zumindest nicht kurz- und mittelfristig, substituiert werden können (ähnlich aus arbeitsökonomischer Perspektive Frick, 2019). Sie stellen aber – entgegen der in der Öffentlichkeit weit verbreiteten Wahrnehmung – die Ausnahme dar. Die Mehrzahl der Spieler verfügt nicht über diese (individuelle) Marktmacht und benötigt daher die (kollektive) Organisations- bzw. Sekundärmacht zur Interessendurchsetzung. Andere verbandsextern generierte Formen, wie institutionelle, diskursive oder Koalitionsmacht, sind in unserem Kontext nicht gegeben. Weiterhin bestehen deutliche Unterschiede nach Ligen sowie nach beschäftigten und aktuell vereinslosen Mitgliedern. Diese Differenzen haben Konsequenzen für die Verbandspolitik und führen zu (gruppen-)spezifischen Serviceangeboten, die wir im Folgenden im Detail analysieren.

Die Mitgliedsbeiträge richten sich nicht, wie bei anderen Gewerkschaften, nach dem individuellen Einkommen, sondern sind gestaffelt nach den Ligen, in denen die Mitglieder jeweils aktiv sind.[9] Der Verband verfügt über weitere finanzielle Ressourcen: Die VDV-Wirtschaftsdienste GmbH, eine Kapitalgesellschaft und 100%ige Tochter des gemeinnützigen VDV, ist für die „umfassende wirtschaftliche Verwertung sämtlicher Rechte des VdV e.V." zuständig und generiert als Nebenerwerbsbetrieb Werbeeinnahmen.[10]

2.3 Angebote öffentlicher und privater Dienstleistungen

Die VDV bietet, um das zentrale Kollektivgutproblem zu lösen (Olson, 1968, 1985), wie andere Gewerkschaften nicht nur öffentliche, sondern auch private Güter bzw. Dienstleistungen an. Erstere sind wichtig für die externe Interessenvertretung und Legitimität des Verbandes; sie stehen jedoch bei freiwilliger Mitgliedschaft und fehlenden Zwangsmechanismen auch Nicht-Mitgliedern zur Verfügung und bieten daher kaum Anreize zum Verbandsbeitritt, sondern sind für eigeninteressiert handelnde Individuen (Coleman, 1990) häufig Anlass zum „Trittbrettfahren".

Zu den öffentlichen Gütern, von denen Profispieler auch ohne Verbandsmitgliedschaft profitieren, gehören u. a. die Verbesserung der Wechselmöglichkeiten für vereinslose Profis sowie Ablösefreiheit nach Ende der Vertragslaufzeit, Zahlungsverpflichtung von Urlaubsentgelt, sportmedizinische Leistungschecks sowie weitere Initiativen (u. a. Demokratisierung des Fußballs, Maßnahmen gegen Rassismus und Diskriminierung).[11] Ein spezifisches Problem stellen Tarifverhandlungen dar, worauf wir später ausführlich eingehen.

9 Die halbjährlichen Beiträge betragen: erste BL 270 Euro, zweite BL 210 Euro, dritte Liga 150 Euro, Regionalligen 90 Euro.

10 Es gibt keinen Geschäftsbericht, wohl aber (lt. Satzung Par. 22) einen Jahresbericht sowie die Bilanz mit Gewinn- und Verlustrechnung. Beide Dokumente sind nicht öffentlich zugänglich. Die VDV ist gemeinnützig und damit steuerbegünstigt, die Wirtschaftsdienste GmbH nicht.

11 Der Vollständigkeit halber bleibt zu erwähnen, dass eine VDV-Traditionsmannschaft besteht, die zu Benefizspielen antritt. Es gibt weitere externe Aktivitäten (z. B. „Bundesligaauswahl", VDV 11, Wahl zum Spieler des Jahres).

2.3.1 Voraussetzungen

Die VDV muss, wenn sie nicht nur als Verband überleben, sondern weiter im bisherigen Sinn erfolgreich agieren will, ihren Mitgliedern Angebote exklusiver Dienstleistungen unterbreiten bzw. selektive Anreize im Sinne von Olson bieten; dabei muss sie sich an den Besonderheiten des Arbeitsmarktes für ihre Mitglieder bzw. Profispieler orientieren, die im Folgenden skizziert werden.

Der Arbeitsmarkt ist vor allem seit Mitte der 1990er Jahre, als das Bosman-Urteil des Europäischen Gerichtshofs die rigiden nationalen Transfersysteme schlagartig deregulierte und die Verteilung der Verfügungsrechte sowie die Beschäftigungsbedingungen grundlegend veränderte, hochgradig internationalisiert (Niemann & Brand, 2018). Er ist nicht nur europäisiert aufgrund der innerhalb der EU geltenden Freizügigkeitsregelungen, sondern sogar globalisiert und weist hohe nationale sowie transnationale Mobilitätsraten auf (Frick & Simmons, 2014, FIFPro, 2016). Die Lizenzspieler konnten einerseits ihre Verhandlungsposition gegenüber ihren Vereinen verbessern, sind andererseits aber höherem Wettbewerbsdruck ausgesetzt.

Der Arbeitsmarkt ist – entgegen populären Vermutungen – kein homogener Markt, sondern stark segmentiert in Teilarbeitsmärkte, u. a. zwischen und innerhalb einzelner Länder, ihren hierarchisch gestaffelten Profiligen sowie deren Vereinen bei erheblichen Ungleichheiten, u. a. mit deutlichen Gehaltsunterschieden, die – in strikt mikroökonomischer Sicht – durch individuelle Leistungsunterschiede bzw. Wertschöpfungsbeiträge erklärt werden können.[12] Es gibt in den offenen, im Gegensatz zu den geschlossenen US-amerikanischen major leagues, keine Gehaltsobergrenzen („salary caps“).

Die zwischen Vereinen und Lizenzspielern geschlossenen Arbeitsverträge sind grundsätzlich befristet und lassen sich im Gegensatz zu denen anderer Branchen nicht in langfristig-unbefristete umwandeln. Die besondere „Eigenart der Arbeitsleistung“ rechtfertigt laut einer 2018 getroffenen Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (Az.: 7 AZR 312/16) nicht nur einmalige, sondern auch wiederholte Befristungen, da sportliche Höchstleistungen erwartet werden, die nur für eine begrenzte Zeit erbracht werden können. Es handelt sich also in der üblichen Terminologie der Arbeitsmarktforschung um atypische und nicht um Normalarbeitsverhältnisse, zu deren zentralen Merkmalen unbefristete Beschäftigungsverhältnisse gehören (Keller & Seifert, 2013). Unterscheidet man in einer differenzierteren Analyse zwischen atypischen und prekären Beschäftigungsverhältnissen, sind zumindest die der ersten bis dritten Liga nicht als prekär einzustufen.[13] In rechtlicher Perspektive sind Profispieler in der überwiegenden Mehrzahl der Länder, zu denen Deutschland gehört, nicht Solo-Selbstständige („independent contractors“), sondern abhängig Beschäftigte, für die das übliche Arbeits- und Sozialrecht gilt.

12 Genaue Informationen liegen kaum vor, aktuelle Schätzungen differieren erheblich (https://www.fussballspieler.de/gehaelter-der-fussballspieler/ und http://www.spox.com/de/sport/fussball/1706/Artikel/bundesliga-2-liga-3-liga-gehalt-durchschnitt-top-verdiener.html). Eine arbeitsökonomische Studie nennt für die Saison 2015/16 folgende jährliche Durchschnittseinkommen: Erste BL zwei Mio, zweite BL 350.000, dritte Liga 110.000 Euro (Frick, 2019). International vergleichend zu Arbeitsbedingungen im Profifußball FIFPro (2016).

13 Als prekär gelten Beschäftigungsverhältnisse, deren Entgelte weniger als 60 Prozent des Medianentgelts betragen, so dass andere Einkünfte zum Lebensunterhalt beitragen müssen.

- Die Karriere der Lizenzspieler beginnt in jungen Jahren, so dass sie allenfalls die schulische, nicht aber eine berufliche Ausbildung abgeschlossen haben.
- Der Zeitraum der aktiven Berufsausübung ist im Gegensatz zu anderen Tätigkeiten zeitlich eng begrenzt (Frick, 2011) und kann sich durch Unsicherheitsfaktoren, etwa langwierige Verletzungen, deutlich verkürzen.
- Nach Karriereende bestehen nur wenige sportspezifische Anschlusstätigkeiten, die Spieler häufig präferieren (als Trainer, Sportdirektor, Spielervermittler, Funktionär, Kommentator). Die Zahl dieser Optionen hat sich durch die fortschreitende Professionalisierung des Sportmanagements sowie durch den Ausbau von Reha- und Fitnessmaßnahmen zwar in den vergangenen Jahren erhöht, ist aber nach wie vor gering im Verhältnis zu der Zahl ehemaliger Profispieler.
- In arbeitsökonomischer Sicht werden die (vor allem in der ersten BL) im Vergleich zu anderen Beschäftigten hohen Gehälter, die eine hohe Streuung aufweisen und ähnlich wie die Umsätze der Vereine steigen, als Ausdruck individueller Wertschöpfungsbeiträge interpretiert (Frick, 2011, 2019).

Die Ligen bzw. Vereine erstellen – im Gegensatz zu anderen Branchen – ein gemeinsames Produkt und sind daher auf die Festlegung und Einhaltung von Koordinierungsregeln angewiesen. Bei bestehenden Konkurrenzbeziehungen zwischen den Vereinen ist auf ein (gewisses) Wettbewerbsgleichgewicht zu achten. Die Ergebnisse sind prinzipiell unsicher.

2.3.2 Dienstleistungen für sämtliche Mitglieder

Generell lassen sich die exklusiven Dienstleistungen nach dem formalen Kriterium unterscheiden, ob sie für sämtliche Mitglieder oder ausschließlich für einzelne Mitgliedergruppen erbracht werden. Die VDV-Homepage[14] listet umfangreiche Unterstützungs- und Serviceleistungen für Mitglieder auf: „professionelle Serviceleistungen in den Bereichen Vorsorge, Absicherung, Arbeitsrecht, Bildung, Berufsplanung, Medizin, Sportpsychologie, Medienschulung und Wettbewerbsintegrität“.

Einige Leistungen (wie Rechtsberatung, Unterstützung bei steuerlichen Angelegenheiten, Verbandszeitschrift WIR PROFIS, Einkaufsgemeinschaft) bieten in ähnlicher Form auch andere Gewerkschaften an, andere hingegen (wie VDV-Camp) sind fußball- bzw. VDV-spezifisch. Letztere behandeln wir später ausführlich, um die Besonderheiten des VDV als Gewerkschaft detaillierter zu analysieren.

Der für Mitglieder kostenlose *Rechtsschutz* (Rechtsberatung und Rechtsvertretung durch Volljuristen) schließt das Arbeits- und Sozial- sowie das Sportrecht ein (Satzung Par. 4), also sowohl die spezifisch-eigenständige Sportgerichtsbarkeit als auch das allgemeine Arbeitsrecht. Konkrete Beispiele sind Erstauskunft, Kündigungen, Suspendierungen, Gehaltskürzungen oder ausstehende Gehaltszahlungen, Prüfung von Verträgen und Vereinbarungen.

Das *Medientraining* durch das VDV-Medienteam umfasst „Schulungen für Medienauftritte und zum Verhalten in sozialen Medien … sowie individuelle Beratung“. Dieses Angebot, das konventionelle und soziale Medien einbezieht, stößt nach VDV-Auskunft nur auf geringe Nachfrage. Der Grund besteht u. a. in der Tatsache, dass große Vereine nicht nur

14 https://www.spielergewerkschaft.de/

über Pressestellen, sondern inzwischen über eigene Medienstäbe und sogar Internetkanäle verfügen. Sie benötigen keine externe Unterstützung – und können ihre selbstproduzierten Informationen ohne Wettbewerb mit und Kontrolle durch externe Journalistinnen und Journalisten, also gewissermaßen als vereinsspezifische Variante von „embedded journalism", präsentieren.

Weiterhin gehören zu den Angeboten für Mitglieder Unterstützungsleistungen bei *Gesundheit und Sportspsychologie*.[15] Da die VDV nicht über hinreichend eigene Kompetenzen bzw. Ressourcen verfügt, geht sie Kooperationsbeziehungen mit externen Partnern ein. Bei Sportmedizin, -wissenschaft und -psychiatrie handelt es sich um „medicos.AufSchalke"[16], bei sportpsychologischer Beratung und Teamschulungen für Spieler und Trainer ist dies „MENTAL GESTÄRKT", eine Netzwerkinitiative, u. a. mit der Deutschen Sporthochschule Köln[17] und der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG).

Eine aktuelle *VDV-Bildungstendenzstudie*[18] zeigt, dass Profis über eine vergleichsweise gute Schulbildung verfügen; knapp über die Hälfte hat Abitur. Chancen der Weiterbildung werden hingegen selten genutzt; nur ein Viertel der Aktiven verfügt über eine anerkannte berufliche Qualifikation, ein knappes Viertel studiert. Anders formuliert: Jeder zweite Spieler hat keine abgeschlossene Berufsausbildung und ist auch nicht mit deren Erwerb beschäftigt (VDV, 2018a. Weiterhin bestehen erhebliche Lücken bei Risikoabsicherung und Vorsorge. Die Vermutung liegt nahe, dass die Situation der Grundgesamtheit der Lizenzspieler noch ungünstiger ist als die Studie auf den ersten Blick vermuten lässt. Häufig scheint Lizenzspielern die notwendige Sensibilität im Umgang mit langfristig anstehenden Problemen zu fehlen.

Die VDV leistet Hilfestellungen für ihre Mitglieder bei der Vorbereitung auf die „*nachfußballerische Berufsplanung*". Ein VDV-Laufbahncoach unterstützt individuell u. a. bei der beruflichen Neuorientierung (Berufszielfindung, Weiterbildung und Bewerbungen) sowie bei Fernstudienmöglichkeiten. Da die Dauer der Karriere, wie bereits skizziert, eng begrenzt ist, bestehen weitere Angebote an (Weiter-)Bildungsaktivitäten zur Absolvierung einer dualen Ausbildung während der Zeit als aktiver Spieler. Außerdem gibt es seit 1999 das DFB-VDV-Versorgungswerk.

Im Rahmen der Angebote zu Bildungsmaßnahmen besteht eine weitere, langjährige externe Kooperation: Der „VDV-Bildungspartner", das IST-Studieninstitut,[19] bietet berufsbegleitende Fernstudiengänge (wie Sportmanagement und Sportfachwirt bzw. Fußballmanagement, Fußball-Athletiktraining, Spielanalyse & Scouting) an.

Weiterhin begleitet die VDV verschiedene, jedoch nicht umfangreiche Schulungs- und Informationsmaßnahmen gegen Spielmanipulation und Spielsucht im Rahmen der gemeinsamen DFB und DFL-Initiative „Spiel kein falsches Spiel"[20] (DFB & DFL, 2015) sowie

15 Die VDV fordert die obligatorische Einführung einer professionellen sportpsychologischen Betreuung, über die bisher nur wenige BL-Vereine verfügen.

16 https://www.medicos-aufschalke.de

17 https://www.dshs-koeln.de/

18 Die VDV verschickte Fragebögen an die Mannschaften der ersten und zweiten BL sowie der dritten Liga, um mehr Informationen zum Problem „Bildung und nachfußballerische Berufsplanung" zu erfahren. Die Aktion war nicht repräsentativ; so nahmen ausländische Spieler kaum an der Befragung teil.

19 https://www.ist.de/

20 https://gemeinsam-gegen-spielmanipulation.de/

Anti-Dopingprävention. Seit der Saison 2018/19 besteht auf VDV-Initiative eine entsprechende Schulungspflicht für alle Vereine der ersten und zweiten BL. Die VDV veranstaltet selbst seit langem „Präventionsschulungen gegen Spiel- und Wettmanipulation sowie Spielsucht insbesondere in den inzwischen bei allen Profivereinen bestehenden Nachwuchsleistungszentren“. [21] Wetten auf Spiele der eigenen Mannschaft sowie Spiele auf Wettbewerbe, an denen die eigene Mannschaft teilnimmt, sind seit einigen Jahren laut Förder- bzw. Arbeitsvertrag untersagt (DFB & DFL, 2015).

Seit der Europäische Gerichtshof 2010 das staatliche Sportwettenmonopol aufgehoben hat, nehmen die Zahl der Anbieter von Sportwetten (wie Tipico, bwin und bet-at-home) sowie die Wetteinsätze exponentiell zu (Haberl, 2019). Damit steigen auch die Suchtgefahren der Aktiven (als Überblick Hayer, 2017). Psychologische Studien belegen, dass Mitglieder von Sportvereinen wegen der Teilnahme an Sportwetten ein deutlich höheres Risiko zu pathologischem Spiel- bzw. Suchtverhalten aufweisen als die Allgemeinbevölkerung (Meyer, Meyer, Zielke, & Hayer, 2013). Diese legalen wie illegalen Aktivitäten, „defined as originating in illegal criminal entities, morally corrupt individuals and weak sport management“ (Tak, Sam, & Jackson, 2018, S. 83) überschreiten im Zeitalter der Digitalisierung längst nationale Grenzen[22] und gefährden die Integrität des Sports bzw. des Wettbewerbs.

2.3.3. Dienstleistungen für einzelne Mitgliedergruppen

Diese bisher skizzierten Dienstleistungsangebote gelten für alle Mitglieder bzw. stellen im Sinne von Olson (1968, 1985) selektive Anreize zum Verbandsbeitritt dar. Darüber hinaus bestehen weitere Angebote, die sich explizit und exklusiv an einzelne Gruppen von Mitgliedern richten, was in der Theorie des kollektiven Handelns keine explizite Berücksichtigung findet:

Das *VDV-Camp* für vereinslose Profis und Rekonvaleszenten ist ein für die Gewerkschaft wichtiges Projekt, das sie seit 2003 regelmäßig in den Sommermonaten durchführt.[23] Dieses Trainingscamp ist ein kostspieliges Projekt, verschafft der VdV aber zusätzliche Aufmerksamkeit in der medialen Berichterstattung, die durch eigene Pressekonferenzen gefördert wird.

Dieses Angebot umfasst nicht nur Trainingsgelegenheiten und Wettkampfpraxis, sondern auch weitere professionelle Betreuung (in Form von Leistungsdiagnostik und Laufbahnberatung, Arbeitsrecht, Transferrecht, Sportpsychologie, Risikoabsicherung). Die Gesamtzahl der Teilnehmer, die mehrheitlich in der dritten und den vierten Ligen unter Vertrag standen, liegt bei ca. 40 pro Jahr; Zu- und Abgänge erfolgen während der mehrwöchi-

21 Für Vereine der ersten und zweiten BL ist die Einrichtung als Teil des Lizenzierungsverfahrens (Drut & Raballand, 2010; Wilkesmann, Blutner, & Müller, 2011) zwingend vorgeschrieben, für Vereine der dritten und vierten Ligen hingegen freiwillig. Insgesamt bestehen derzeit über 50 zertifizierte NLZ.

22 Die spektakulären Fälle in Deutschland waren manipulierte Spiele der frühen 1970er Jahre, der sog. Bundesliga-Skandal, sowie Wettmanipulationen, die der Schiedsrichter Hoyzer ermöglichte, Mitte der 2000er Jahre (Maenning, 2008). Die breite Palette der Akteure und ihrer Strategien in dieser „dark side of sport“ analysiert in international vergleichender Perspektive Andreff (2018).

23 Eine Besonderheit besteht in der Regelung, dass vereinslose Profispieler auch nach Ende der offiziellen Transferperiode im Sommer, nicht hingegen erst nach der im Winter, unter Vertrag genommen werden dürfen.

gen Laufzeit des Camps, so dass ca. 20–25 Spieler pro Woche teilnehmen. Die Auswahl der Teilnehmer orientiert sich an der Länge der VDV-Mitgliedschaft, die mindestens zwei Jahre betragen muss, sowie der letzten Ligazugehörigkeit. Die Zahl der Interessenten übersteigt die Zahl der Plätze.

Die Beschäftigungsperspektiven in Form von Vertragsabschlüssen werden recht günstig eingeschätzt („Jobsprungbrett für vereinslose Kollegen"). Nach VDV-Angaben gelingt aktuell die Vermittlung von über 80 Prozent der Teilnehmer (VDV, 2018b, S. 13). Dabei kommt es allerdings auch zu individueller Abwärtsmobilität, etwa in Bezug auf die Ligazugehörigkeit oder bei Transfers in weniger attraktive ausländische Ligen. Die Vermittlung erfolgt implizit über die VDV, nicht über die (eigentlich zuständige) Arbeitsagentur.

Ein weiteres gruppenspezifisches Serviceangebot sind *Informationsveranstaltungen für Jugendliche*, die beabsichtigen, Profi zu werden. Sie sind spezifischen Risiken ausgesetzt und brauchen besonderen Schutz. Die Schulungsreihe („FIT FOR JOB") behandelt ein breites Spektrum von Fragen der Bildung und späteren Laufbahngestaltung, Vorsorge und Absicherung, Arbeitsrecht, Umgang mit Medien und Spielervermittlern, Gesundheitsschutz sowie Doping. Diese Schulungsreihe, die VDV-Referenten u. a. in den Nachwuchsleistungszentren der Vereine durchführen, dient – wie ähnliche Veranstaltungen anderer Gewerkschaften[24] – nicht nur der Informationsvermittlung zu den genannten Themen, sondern auch der Aufklärung über die VDV sowie der Mitgliederrekrutierung.[25] Die VDV-Hauptamtlichen übernehmen quasi die Aufgaben des „Organizing", das in den vergangenen Jahren nicht nur bei angelsächsischen, sondern auch bei deutschen Gewerkschaften an Bedeutung gewonnen hat (Rehder, 2014; Nicklich & Helfen, 2019). Die VDV-Mitgliedschaft ist für Jugendspieler, wie erwähnt, kostenfrei. Die Versuche der Mitgliedergewinnung sind bei den älteren Jahrgängen (U 17 und U 19) erfolgreicher als bei den jüngeren (U 15).

2.4 Zwischenfazit und Vergleich

2.4.1 Zwischenfazit

Unser Zwischenfazit zur Mitgliedschaftslogik lautet: Die Mitgliederzahl der VDV, die im Vergleich zu anderen Ländern erst spät gegründet wurde, steigt langfristig deutlich an und erreicht aktuell ihren Höchststand. Diese Entwicklung belegt, dass die skizzierten, breit gefächerten privaten Serviceangebote die Interessenlagen der Lizenzspieler treffen und Anreize zum Verbandsbeitritt bzw. sogar für dauerhafte Mitgliedschaft und Mitgliederbindung darstellen. Sie gehen sogar über die bei anderen Gewerkschaften typischen Leistungen hinaus (etwa bei den intensiven Beratungsangeboten über die „nachfußballerische Berufslaufbahn"). Sowohl die Dienstleistungen für sämtliche Mitglieder als auch die für bestimmte Gruppen, wie das VDV-Camp, sind auf die skizzierten Besonderheiten des Arbeitsmarktes für Profifußballspieler abgestimmt und erfolgreich bei der Vermeidung des Problems von „free-riding". Diese Befunde zur Mitgliedschaftslogik unterscheiden sich deutlich von denen über die im Folgenden zu behandelnde Einflusslogik.

24 Eine aktuelle Studie (Schroeder & Fuchs, 2019) empfiehlt Gewerkschaften, einen Perspektivwechsel vorzunehmen und Mitgliederpolitik als neues Politikfeld zu etablieren.

25 Ein Interviewpartner nennt diese Aktivitäten ein "Invest in die Zukunft".

2.4.2 Zum Vergleich

Einige Vergleiche verdeutlichen die Besonderheiten der VDV: Verbände in anderen Sportarten wurden später als die VDV gegründet: Gemeinschaftliche Organisation für alle Lizenzhandballer in Deutschland e. V. (GOAL Deutschland e. V.) und SP.IN Spielerinitiative Basketball.[26] Sie haben weniger Mitglieder und weisen geringer formalisierte und kaum ausdifferenzierte Verbandsstrukturen (mit weniger hauptamtlichem Personal) als die VDV auf. Im nationalen Vergleich der Sportarten stellt die VDV den Vorreiter dar, was durch die weiter fortgeschrittene Professionalisierung des Profifußballs erklärt wird. Im europäischen Vergleich ergibt sich ein ähnliches Bild: Ein sektoraler Sozialdialog, der die Entwicklung supranationaler Arbeitsbeziehungen einleiten und gestalten könnte, besteht bisher nur im Profifußball (Keller, 2016a).

Die entsprechende englische Gewerkschaft, die Professional Footballers' Association (PFA), wurde, nachdem Profiligen entstanden waren, bereits im Jahr 1907 gegründet; sie ist die älteste noch bestehende Sportgewerkschaft (zur Geschichte Harding, 1991, 2009). Die vergleichsweise späte Gründung der VDV im Jahr 1987 ist der erwähnten späten Professionalisierung in Deutschland geschuldet. Weiterhin verfügt die PFA über günstigere Organisationsbedingungen: Sie partizipiert im Gegensatz zur VDV an den lukrativen hohen Fernseheinnahmen und verfügt damit über deutlich mehr finanzielle und personelle Ressourcen mit über 50 hauptamtlichen Beschäftigten.

Für England gilt weiterhin, dass „the PFA in union terms is unique as it has 100% membership across all the professional leagues" (Cusack, 2018, S. 464). Diese Zwangsmitgliedschaft „closed shop", die zu 4.000 Mitgliedern führt, erschwert Vergleiche mit der VDV, für die, wie ausgeführt, das Prinzip freiwilliger Mitgliedschaft gilt.[27] Außerdem ist die PFA Mitglied des Dachverbandes Trades Union Congress (TUC) und verfügt damit über Unterstützungsleistungen bzw. Koalitionsmacht, während, wie erwähnt, die VDV keinem Dachverband angehört. Schließlich besteht in England eine einheitliche Interessenvertretung aller Profisportlerinnen und -sportler, die Professional Players' Association (PPF) als Branchengewerkschaft des Profisports, welche die kollektiven Interessen männlicher wie weiblicher Athleten vertritt. Eine vergleichbare Organisation existiert in Deutschland nicht.

Interessanterweise bietet die PFA eine ähnliche, recht umfangreiche Dienstleistungspalette wie die VDV an: „This includes funding for education and re-training, financial support towards post-career medical care and operations, and financial help and debt advice in times of need. Most players have a desire to stay involved in the game after their career finishes and with this in mind, the PFA provides funding for several bespoke degree courses at various universities up and down the country. These include physiotherapy, sports science

26 www.goal-deutschland.de bzw.www.spinbb.net. Weiterhin bestehen im Eishockey Absichten zur Gründung einer „Spielergewerkschaft in der DEL". Schließlich ist Athleten Deutschland e.V. die nicht-sportartspezifische „unabhängige Interessenvertretung der deutschen Kaderathletinnen und -athleten" (https://www.athleten-deutschland.org/). Interessenvertretungen entstehen eher in Mannschafts- als in Individualsportarten.

27 Schwierig gestalten sich Vergleiche mit den Profisportarten der USA (bereits Staudohar, 1989), die im Gegensatz zu europäischen Ligen u. a. keine Regelungen über Auf- und Abstieg kennen, über anders strukturierte Draft-Regeln verfügen und Gehaltsobergrenzen („salary caps") eingeführt haben.

and sports journalism but in addition to these specific disciplines, members may receive funding for all manner of courses from medicine and law to plumbing and construction." (Cusack, 2018, S. 465; ähnlich Harding, 1991, S. 364)

Die wesentlichen Unterschiede zwischen PFA und VDV bestehen nicht bei der Mitgliedschaftslogik; beide bieten umfangreiche, vergleichbare Dienstleistungspaletten an. Unterschiede gibt es vor allem bei der Einflusslogik, die PFA kann deutlich mehr Einfluss auf die Beschäftigungsbedingungen ihrer Mitglieder ausüben. So dürfen Veränderungen bestehender Verträge nur mit Zustimmung der PFA im paritätisch zusammengesetzten Professional Football Negotiating and Consultative Committee (PFNCC) vorgenommen werden. Im Jahr 2001 kam es zu einer Streikdrohung mit einer Urabstimmung; diese für die Gegenseite glaubhafte Drohung „enabled a satisfactory agreement to be reached and strike action was averted"[28].

Die (Profi-)Fußballspielerinnen in Deutschland verfügen über keine eigenständige Gewerkschaft, was sich mit dem geringeren Grad der Professionalisierung des Frauenfußballs (u. a. späte Einführung einer zwei- bzw. eingleisigen BL sowie von Europapokalwettbewerben für Vereinsmannschaften, Aufbau lediglich semi-professioneller Vereinsstrukturen) erklären lässt.[29] Ob die skizzierte fortschreitende Professionalisierung zur Gründung eines eigenen Verbands führt, bleibt abzuwarten.

Die Spielerinnen können zwar Mitglied im VDV werden; allerdings machen nur wenige von dieser Option Gebrauch. Eine generelle Öffnung der Mitgliedschaft, d. h. eine explizite Ausweitung der Organisationsdomäne, ist laut VDV-Auskunft nicht beabsichtigt. Dieser Schritt würde zwar zu einer höheren Mitgliederzahl, gleichzeitig aber auch zu größerer innerverbandlicher Interessenheterogenität (von gender pay gap und equal pay bis zu Fragen von gender mainstreaming) führen.

Langfristig kann der in den vergangenen Jahren zu verzeichnende strukturelle Wandel veränderte Einstellungen und Präferenzen zur Folge haben:[30] In der Frauen-BL dominieren nicht mehr wie weit bis in die 2000er Jahre unabhängige kleinere Vereine, die über keine dominierende Männerabteilung verfügen (wie 1.FFC Frankfurt oder Turbine Potsdam), sondern Vereine, deren professionelle Männermannschaften in der ersten BL spielen[31] (zur Entwicklung zusammenfassend Brüggemeier, 2006; Pfister, 2006; Pfister, Sonntag, & Ranc, 2015). Diese Frauenmannschaften verfügen über wesentlich höhere Etats sowie deutlich bessere infrastrukturelle Voraussetzungen. Auch in anderen Ländern, wie den Trendsettern in England, Frankreich und Spanien, haben mehrere Großklubs in den vergangenen Jahren ihre Frauenmannschaften systematisch aus- und aufgebaut (SpiegelOnline, 2019), ihre Ligen „von oben" durchgängig professionalisiert, dadurch Vorteile bei internationalen Wettbewerben wie der UEFA Women's Champions für Vereinsmannschaften erzielt, und erheb-

28 https://www.thepfa.com

29 https://www.dfb.de/allianz-frauen-bundesliga/start/

30 In Dänemark und Norwegen haben in den vergangenen Jahren Nationalspielerinnen durch Streikdrohungen bzw. Streiks höhere Gehälter durchgesetzt und den nationalen gender pay gap reduziert. Auch in nationalen Ligen, wie der spanischen Primera Iberdrola, kommt es zu Streikdrohungen sowie zu Streiks (TAZ, 2019a).

31 Die aktuellen „Branchenführer" des Frauenfußballs sind VfL Wolfsburg und Bayern München, im Gegensatz u. a. zu Borussia Dortmund und Schalke 04. Gefordert wird wiederholt eine Förderverpflichtung für alle Profivereine der ersten und zweiten BL.

liches Zuschauerinteresse generiert (TAZ, 2019b). Wirtschaftlicher und sportlicher Erfolg hängen zumindest mittel- und langfristig zusammen.[32]

3. Einfluslogik

Lange Zeit galt die Maxime der Selbstregulierung und Autonomie des Sports; die Setzung von Regeln für die Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse – einschließlich der Rechtsetzung durch (Verbands-)Rechtsprechung und damit verbundener kollektiver und individueller Sanktionen – erfolgte auf freiwilliger Basis durch unabhängige nationale wie internationale Organisationen des Sports und nicht, wie in anderen Bereichen zumeist üblich, durch staatliche Institutionen, ggfs. einschließlich Gerichten. In der jüngeren Vergangenheit nehmen staatliche Interventionen auf nationaler (u. a. Anti-Doping-Gesetzgebung) wie supranationaler Ebene zu (zu den Anfängen in der 1990er Jahren Parrish, 2003; zum „European Model of Sport" European Commission, 2007 und 2011). Die traditionelle private Regulierung verändert sich allmählich in Richtung regulierter Autonomie (Meier, 2004; Strezhneva, 2016), die unilaterale wird sukzessiv durch bilaterale Formen der governance abgelöst. Der Einfluss sportexterner Akteure nimmt zu, insbesondere im Verlauf der Europäisierung des Sports (Brand & Niemann, 2006; Beal & Geey, 2018).

Wie agiert die VDV in veränderten Umwelten? Gewerkschaften verfügen normalerweise über zwei zentrale Aktionsfelder: Zum einen führen sie Tarifverhandlungen mit Arbeitgebern bzw. deren Verbänden, zum andern vertreten sie durch Lobbying die Interessen ihrer Mitglieder gegenüber staatlichen Akteuren.

3.1 Bestehende Aktivitäten

Die VDV unterhält Beziehungen sowohl zu privaten als auch zu öffentlichen Akteuren, die von sportspezifischer oder allgemeiner Bedeutung sind:

Die erwähnten Kontakte zu einzelnen Vereinen schließen nicht nur die vor allem in den Nachwuchsleistungszentren durchgeführten Informationsveranstaltungen ein, sondern auch regelmäßige Besuche in den Sommer- und Wintertrainingslagern mit dem Ziel, über die VDV und ihre Ziele zu unterrichten; hinzu kommen Veranstaltungen bei Sichtungslehrgängen.

Der Deutsche Fußball-Bund e. V. (DFB), der Dachverband von Fußballverbänden, sowie die Deutsche Fußball Liga GmbH (DFL)[33], die 2000 gegründet wurde und die für die operative Geschäftsführung der ersten und zweiten BL zuständig ist, sind die wichtigsten Interaktionspartner. Die VDV ist offiziell als Spielergewerkschaft anerkannt, sie ist in den DFB-Rechtsorganen (Sportgericht und Bundesgericht) vertreten. Eine 2006 formal vereinbarte Kooperation („fußballpolitischer Dialog") wurde 2014 erweitert (u. a. Treffen der DFL-Geschäftsführung mit dem VDV-Spielerrat, Zusammenarbeit bei verschiedenen Initiativen wie Wettbewerbsintegrität, Anti-Doping-Informationsarbeit) (VDV, 2014). DFB

32 Konkret gilt für den Männerfußball: Die erreichte Punktzahl nimmt mit der Summe der Spielergehälter zu, die soziale Ungleichheit steigt im Zeitverlauf (Wilkesmann, 2014).

33 https://www.dfb.de bzw. https://www.dfl.de

und DFL sind neben den Vereinen die wichtigsten Adressaten für Forderungen, welche die VDV durch Überzeugungsarbeit durchzusetzen versucht (u. a. Ausweitung der Transferregeln). Auf das spezifische Problem von Tarifverhandlungen kommen wir später ausführlich zurück.

Kontakte bestehen zu UEFA (Union of European Football Associations) und FIFA (Fédération Internationale de Football Association)[34], den hierarchisch strukturierten, supranationalen Zusammenschlüssen nationaler Verbände auf europäischer und Weltebene (als Überblick Richau, Emrich, & Follert, 2019). Die autonome Rahmenvereinbarung zu Mindestarbeitsbedingungen im Profifußball, welche die sektoralen Sozialpartner der EU-Ebene 2012 geschlossen haben, hat für die Ligen nicht nur der großen west-, sondern auch der nordeuropäischen Länder keine Konsequenzen, da diese die definierten (Mindest-)Schutzniveaus längst erreicht haben (Keller, 2016a). Daher kommen auf die VDV keine zusätzlichen Aufgaben im Rahmen der Umsetzung dieser Richtlinie zu.

Die VDV führt einen bilateralen Meinungs- und Erfahrungsaustausch mit anderen nationalen Spielergewerkschaften; sie befindet sich „in ständiger Abstimmung mit internationalen Spielergewerkschaften".

Die VDV ist seit einem Präsidiumsbeschluss nicht mehr Mitglied des supranationalen Dachverbandes Fédération Internationale des Associations de Footballeurs Professionnels (FiFPro)[35], dem Zusammenschluss von über 50 nationalen Spielergewerkschaften („World Players' Union"). Der offiziell genannte Grund der Trennung waren unterschiedliche Vorstellungen zu Persönlichkeits- bzw. Vermarktungsrechten der Spieler. Derzeit besteht eine offizielle Kooperationsvereinbarung mit der FIFPro-Europa-Division, ein regelmäßiger Austausch „in internationalen fußballpolitischen Fragen" (u. a. Tarifverträge, Mindestarbeitsbedingungen, Verbesserungen beim Gesundheitsschutz, internationale Transferbestimmungen) findet statt. Die supranationale Ebene der Interessenvertretung als Konsequenz der fortschreitenden „Europäisierung" des deutschen Profifußballs (Niemann & Brand, 2018) hat für die Verbandspolitik der VDV derzeit keine zentrale Bedeutung.

Neben den sportspezifischen sind weitere korporative Akteure relevant für die politische Interessenvertretung. Wie erwähnt, treten neben die „weiche" Selbstregulierung der Sportverbände allmählich „harte" staatliche Interventionen, die keine fußballspezifische Ausprägung aufweisen. Auf Präsidiumsebene bestehen Kontakte zu Politikerinnen und Politikern bzw. zum Bundestag, wegen seiner umfassenden Zuständigkeit für Sportpolitik (u. a. Förderung des Spitzensports und Leistungssportreform, Anti-Doping-Gesetzgebung) vor allem zum Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat und zu den Ausschüssen für Sport sowie Arbeit und Soziales.

Eine Eigenart des Profisports sind Spielervermittler, die als intermediäre Instanzen zwischen Spielern und Vereinen agieren, so dass anstatt der traditionellen bi- trilaterale Beziehungen bestehen. Die Deutsche Fußballspieler-Vermittler Vereinigung e.V. (DFVV), die Mitglied der European Football Agents Association (DFVV)[36] ist, vertritt diese Agenten. Ihre Tätigkeit stößt vor allem wegen ihrer hohen Vergütungen, aber auch wegen laxer Zu-

34 https://de.uefa.com/ bzw. https://de.fifa.com/

35 https://fifpro.org/en/

36 https://www.dfvv.net bzw. http://eufootballagents.com/

gangsbestimmungen zunehmend auf Kritik. Die VDV führt Spitzengespräche mit der DFVV (u. a. Financial Fairplay, Musterarbeitsverträge, Transferbestimmungen).

In analytischer Perspektive ist zwischen (Eigen-)Interessen der Spieler und ihrer Agenten zu unterscheiden, wobei in Folge der Unsicherheit von Verträgen ein typisches principal agent-Problem mit Informationsvorsprüngen und der Möglichkeit opportunistischen Verhaltens vor und nach Vertragsabschluss besteht (allgemein Bonet, Cappelli, & Hamori, 2013): Transfers können aus Sicht des Agenten lukrativer sein als Vertragsverlängerungen des Prinzipals beim derzeitigen Verein. Weiterhin gilt es zu unterscheiden zwischen individuellen Interessen, welche Agenten vertreten und vor allem für einzelne Spitzenspieler durchdrücken, und kollektiven, welche die VDV im Sinne aller Spieler repräsentiert und durchzusetzen versucht. Zwischen beiden Formen besteht ein kaum auflösbares Spannungsverhältnis.[37]

Das bestehende Geschäftsmodell ist häufig intransparent und wird wiederholt kontrovers diskutiert. Die aktuelle, seit 2015 bestehende Regelung bedeutet eine Deregulierung und Fragmentierung des FIFA-Transferrechts, da sie die ehemals bestehenden Lizensierungsverfahren der Agenten durch die nationalen Verbände abschafft und sowohl privaten als auch juristischen Personen den Zugang ohne einen Qualifikationsnachweis erlaubt. Die VDV versucht, über die FIFPro Einfluss zu nehmen auf eine von einer FIFA-Task Force vorbereitete Neuregelung, die wieder eine Lizenzierungspflicht sowie neue Vergütungs- und Beschränkungen bei Mehrfachvertretungen einführen soll (Parrish, Cattaneo, Lindholm, Mittag, Perez-Gonzalez, & Smokvina, 2018, 2019).

Kontakte bestehen auch zu den von der VDV explizit genannt Journalisten bzw. Medien (zum Status Quo des (kritischen) Sportjournalismus Postel, 2018). Als schwierig erweist sich der Umgang mit sozialen Medien.

Wichtig in diesem heterogenen Spektrum von Adressatinnen und Adressaten ist vor allem die Vertretung der Mitgliederinteressen gegenüber DFB und DFL aber zunehmend auch die Einflussnahme auf politische Institutionen, vor allem bei Problemen des Arbeits- und Sozialrechts. Die VDV listet auf ihrer bereits erweiterten Homepage eine Reihe aus ihrer Sicht erfolgreicher Initiativen auf:

- „vielfältige Beteiligungsrechte im Fußball errungen.
- die Ablösefreiheit nach Vertragsende mitdurchgesetzt (Bosman-Urteil).
- die verpflichtenden Herzuntersuchungen im Lizenzbereich miteingeführt.
- verbesserte Transfermöglichkeiten für vertragslose Profis mitgeschaffen.
- vielfältige Zahlungsansprüche für die Profis gesichert (Urlaubsentgelt etc.).
- das DFB-VDV-Versorgungswerk für die Profis mitgegründet.
- die sportpsychologische Betreuung der Spieler (MENTAL GESTÄRKT) mitverbessert.
- die Bundesliga-Auswahl „VDV 11“ etabliert.
- die Präventionsarbeit des Profifußballs im Bereich der Wettbewerbsintegrität (Wettmanipulation, Doping) deutlich mitverbessert“.

37 Eine breitere Anwendung der principal agent-Theorie auf den Profifußball findet sich bei Sanchez, Barajas, & Sànchez -Fernández (2017).

3.2 Perspektiven der Verbandspolitik: Tarifverhandlungen

Die für den Profifußball geltenden Regelungen wurden lange unilateral von Verband und Vereinen festgelegt und nicht bilateral durch Vereinbarungen mit der VDV als Vertretung der Lizenzspieler. Welche Forderungen stellt die VDV, um einen Interessenausgleich im Sinne der Spieler bzw. eine Veränderung der Machtbalance zwischen den korporativen Akteuren herbeizuführen? Anders formuliert: Welche Optionen bestehen, um die (durch Kommerzialisierung, Ökonomisierung und Pofessionalisierung, Auftreten privater Investoren) komplexeren und turbulenteren Umwelten im Verbandsinteresse zu beeinflussen bzw. zu gestalten?

Der offizielle Forderungskatalog ist umfangreich.[38] Hinsichtlich der Arbeitsbeziehungen ist vor allem der „Abschluss von Tarifverträgen im Profifußball für mehr Rechtssicherheit bei strittigen Fragen" relevant. Zu den offiziellen Zielen gehört „Mitbestimmung bei der Gestaltung der Gehalts- und übrigen Arbeitsbedingungen, insbesondere durch den Abschluss von Tarifverträgen unter Anwendung aller gewerkschaftlichen Mittel" (Satzung, Par. 2, Abs. 4). Die VDV verweist neben Rechtssicherheit auf veränderte Arbeitsbedingungen sowie Wettbewerbsvorteile im internationalen Wettbewerb.

Kollektivverhandlungen, das zentrale Aktionsfeld von Gewerkschaften, finden in Deutschland im Gegensatz zu den Profiligen in etlichen vergleichbaren Ländern (wie England, Italien, Spanien) nach wie vor nicht statt; das wichtigste, in anderen Branchen längst etablierte Verfahren zur Beilegung kollektiver Regelungskonflikte ist nicht institutionalisiert. Das grundlegende Prinzip der Tarifautonomie (Art. 9, Abs. 3 GG) gilt zwar in juristischer Sicht auch für den Profifußball, bleibt aber in der Praxis bedeutungslos.

Möglich wäre wie in anderen Branchen der Abschluss sowohl von Verbands- bzw. Flächen- als auch von Haus- bzw. Firmentarifverträgen. Erstere sind in Deutschland nach wie vor der (abnehmende) Regelfall, letztere die (zunehmende) Ausnahme (WSI-Tarifarchiv, 2019; zur Entwicklung Kädtler, 2014).

Verbandstarifverträge scheitern an der Tatsache, dass die DFL kein Arbeitgeberverband im Sinne des Tarifvertragsgesetzes (TVG) ist. Die DFL ist der Zusammenschluss aller Vereine und Kapitalgesellschaften der ersten und zweiten BL. Die Mitgliedschaft ist verpflichtend, um am Spielbetrieb teilnehmen zu können. Die für Tarifautonomie notwendige Koalitionsfreiheit besteht nicht.

Anders formuliert: Die DFL ist kein freiwilliger Zusammenschluss von Arbeitgebern zur Vertretung ihrer arbeitsrechtlichen und sozialpolitischen Interessen gegenüber Gewerkschaften, was ansonsten vor allem durch den Abschluss von Tarifverträgen geschieht. Daher sind weder DFL noch DFB Mitglied von Arbeitgeberverbänden. Die DFL vertritt im Rahmen ihres Geschäftsmodells die Mitglieder gegenüber dem Interessenverband DFB (Strünck, 2007). Ein Grundlagenvertrag regelt die Organisation des Profifußballs und der Verwaltung seiner Medienrechte bzw. medialen Vermarktung.

Die DFL könnte, wenn sie einen Verband mit freiwilliger Mitgliedschaft gründen würde, Tarifverträge ausschließlich für die erste und zweite BL schließen.[39] Zuständig für die eingleisige dritte Liga und die fünf vierten Ligen wären aufgrund der geltenden Rechte- und

38 Vgl. Im Einzelnen https://www.spielergewerkschaft.de/de/VDV/Aufgaben.htm

39 Die Vereine, die entsprechende Initiativen einleiten könnten, üben keinen Druck auf die Verbände aus.

Kompetenzverteilung der DFB bzw. in den vierten Ligen seine Regionalverbände, die ebenfalls nicht tariffähige Arbeitgeberverbände im Sinne des TVG sind. Sie haben ebenfalls wenig Interesse am Abschluss von Tarifverträgen und nehmen eine abwartende Haltung ein.

Für die unteren Ligen wären Tarifverträge wegen des größeren Schutzbedarfs der Spieler aufgrund der ungünstigeren Arbeitsbedingungen (u. a. niedrigere Gehälter, verspätete Zahlungen oder sogar Zahlungsausfälle) sogar wichtiger als in der ersten und zweiten BL: In der dritten Liga ist die Finanzsituation angespannt, etliche Vereine gehen hohe Risiken ein und weisen wiederholt ein negatives Eigenkapital aus (DFB, 2019). In den vierten Ligen kommt es immer wieder zu Insolvenzen, welche die Integrität und Glaubwürdigkeit des Sports gefährden. Die Einnahmen der Vereine decken aufgrund geringer Zuschauerzahlen, fehlender TV-Gelder, niedriger Sponsorenzahlungen wegen fehlender Attraktivität sowie geringer Werbeeinnahmen nicht die laufenden, zu hoch angesetzten Ausgaben (vor allem für Spielergehälter und Spielbetrieb).[40] Insgesamt ist – entgegen populären Vermutungen – die finanzielle Stabilität der deutschen Ligen nicht höher als die anderer Länder wie England und Frankreich; von Insolvenzen sind vor allem Vereine der unteren Ligen betroffen (Szymanski & Weimar, 2019).[41]

Solidarität im Sinne der Bereitschaft zu einer grundlegenden Umverteilung von Ressourcen zwecks Reduzierung der erheblichen ökonomischen Ungleichheit innerhalb sowie vor allem zwischen den Ligen gibt es nicht (zur Verteilung Wilkesmann & Blutner, 2007). Die strukturellen gegebenen Ungleichgewichte des Arbeitsmarktes (zusammenfassend Budd, Gomez, & Meltz, 2004) bleiben bestehen oder verschärfen sich sogar, da die widerstreitenden Interessen beider Seiten nicht durch Kollektivverhandlungen ausbalanciert werden können.

Die DFL verzeichnet seit eineinhalb Jahrzehnten Umsatzrekord nach Umsatzrekord. Die 36 Klubs der ersten und zweiten BL erzielten in der Saison 2017/2018 einen Umsatz von 4,43 Milliarden Euro, was eine Verdoppelung innerhalb des vergangenen Jahrzehnts und nach der englischen Premiere League den zweithöchsten Umsatz aller europäischen Fußball-Ligen bedeutet. Die erste BL dominierte mit 3,81 Milliarden Euro; 17 der 18 Klubs setzten mehr als 100 Millionen Euro um, wobei drei Vereine herausragen (Bayern München, Borussia Dortmund, Schalke 04). Das Wachstum kommt wesentlich (zu 65 Prozent) durch die höheren Einnahmen aus den seit der Spielzeit 2017/2018 geltenden Medienrechtsverträgen bzw. deren Vermarktungserlösen im Rahmen der Zentralvermarktung zustande. Die zweite BL setzt nur ca. 600 Millionen um; ihre Erlöse sind in starkem Maße

40 Im Gegensatz zu den höheren Ligen besteht für die Regionalligen kein formalisiertes Lizenzierungsverfahren, das Stabilität und Integrität des Wettbewerbs sichern könnte. Die Vereine müssen lediglich Angaben zu ihrer Infrastruktur machen und eine Bürgschaft in Höhe von 35.000 Euro beim Verband hinterlegen. Die VDV fordert die Einführung eines solchen Verfahrens sowie eines Gehaltssicherungsfonds, wie er in den übrigen Ligen besteht. Weiterhin fordert die VDV die sofortige Wechselfreiheit für Spieler, die von Insolvenzen ihrer Vereine betroffen sind. Nach den derzeitigen Regeln müssen diese Spieler bis zur nächsten Transferperiode warten; sie beziehen in der Zwischenzeit Arbeitslosengeld.

41 Andere Studien (Bachmaier, Lammert, Plumley, Wilson, & Hovemann 2018; Ramchandani, Plumley, Boyes, & Wilson, 2018) ermitteln erhebliche Unterscheide zwischen den großen nationalen Ligen, schließen aber die unteren Ligen nicht ein.

abhängig von Auf- und Abstiegen einzelner Klubs (DFL, 2019). Die wirtschaftlichen Unterschiede zur dritten Liga sind erheblich (DFB, 2019).

Die VDV ist eine tariffähige Gewerkschaft gemäß TVG. Sie fordert, wie skizziert, mehrfach „den Abschluss von Tarifverhandlungen". Die VDV könnte, solange sich die skizzierten rechtlich-institutionellen Rahmenbedingungen nicht ändern, ausschließlich Haus- bzw. Firmentarifverträge mit einzelnen Vereinen schließen (Rybak, 2018). Allerdings müssten mindestens einige, falls möglich die Mehrzahl der Vereine ihre derzeitige Verweigerungshaltung aufgeben. In der Terminologie der Arbeitsbeziehungen würde es sich um dezentralisierte Tarifbeziehungen bzw. sogar um deren „Verbetrieblichung" handeln, wie sie auch in anderen, vor allem privaten Dienstleistungsbranchen bestehen. Als langfristig unwahrscheinlich muss der Abschluss eines Verbandstarifvertrages gelten, wie er in Europa u. a. in England, Frankreich, den Niederlanden und Spanien sowie in den Profiligen Nordamerikas (zu Entwicklungen Dworkin, 2016) besteht; er würde zu vergleichsweise standardisierten bzw. einheitlichen (Mindest-)Arbeitsbedingungen sowie zu mehr Chancengleichheit innerhalb und zwischen den Ligen führen.

Die Forderungen nach Tarifverhandlungen schließen das Streikrecht ein, das in den Profiligen anderer Länder, wie Spanien oder Italien, nicht nur in juristischer Perspektive gegeben ist, sondern von dem mitunter tatsächlich Gebrauch gemacht wird. In den großen Profiligen der USA finden nicht nur gelegentlich Streiks, sondern wiederholt sogar längere Aussperrungen statt, die nicht nur den Spielbetrieb temporär lahmlegen, sondern sogar den gesamten Saisonverlauf beeinträchtigen (Staudohar, 2012; Depken, 2016).

Ein Tarifvertrag wäre in Deutschland – wie in anderen Ländern – wohl nur durch einen Arbeitskampf durchzusetzen. Die VDV ist, wie skizziert, als Berufsgewerkschaft im Gegensatz zu den etablierten Industriegewerkschaften nicht vollständig in das System der Arbeitsbeziehungen integriert. Wie die Erfahrungen mehrerer anderer Berufsgewerkschaften der privaten Dienstleistungsbranchen (zuerst Vereinigung Cockpit, dann Gewerkschaft der Flutlotsen sowie Marburger Bund, schließlich Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer) seit den frühen 2000er Jahren zeigen, sind Streiks um die offizielle Anerkennung als unabhängige Tarifpartner konfliktreicher und dauern länger als spätere Streiks über einzelne Arbeitsbedingungen wie Gehälter oder Arbeitszeiten. Häufig sind sogar wiederholte Arbeitskämpfe notwendig, um den anhaltenden Widerstand der Arbeitgeber zu überwinden, die trotz Einnahmeausfällen lange die Anerkennung verweigern (Schroeder, Kalass, & Greef, 2011; Keller, 2017).

Ob ihr skizzierter Organisationsgrad der VDV erlauben würde, einen (flächendeckenden bzw. ligaweiten) Streik mit Aussicht auf Erfolg zu führen, bleibt ungewiss, zumal Primärerfahrungen mit Arbeitskämpfen fehlen. Eine notwendige Voraussetzung im Sinn des Einsatzes ihrer skizzierten Organisationsmacht wäre bei einer deutlichen Mehrheit von Mitgliedern nicht nur die „ability to pay", die Bereitschaft, Beiträge zu leisten, sondern auch die „ability to act", die Bereitschaft, tatsächlich in einen Arbeitskampf einzutreten (zu dieser Unterscheidung Gumbrell-McCormick & Hyman, 2013). Eine weitere notwendige Bedingung wäre die Mobilisierung und aktive Teilnahme der nicht-substituierbaren Topspieler, die mehrheitlich nicht-organisiert sind und zudem wenig Verlangen nach aktiven Solidaritätsbekundungen in einem Arbeitskampf haben dürften. In jüngerer Vergangenheit haben lediglich einige Starspieler (gelegentlich durchaus erfolgreich in ihrem Ei-

geninteresse) individuelle Formen der Konfliktaustragung eingesetzt, vor allem um Vereinswechsel trotz bestehender Verträge zu erzwingen, nicht aber um die Durchsetzung eines Kollektivvertrags zu unterstützen. Außerdem würde diese Strategie aus Verbandssicht erhebliche ex ante- sowie ex post-Transaktionskosten (Williamson, 1996) verursachen, d. h. den Einsatz wesentlicher, aber knapper, personeller und finanzieller Ressourcen erfordern. Aus verschiedenen Gründen ist das aktuelle Arbeitskampfpotential der VDV begrenzt, Streikdrohungen wären derzeit für die Gegenseite nicht glaubwürdig – und daher nicht sinnvoll.

Anders formuliert aus Sicht der Vereine und ihres Managements: Die Durchsetzungsmacht der VDV ist nicht so weit entwickelt, dass sie auf deren Forderungen nach Tarifverhandlungen eingehen und die gegebene asymmetrische Machtverteilung ändern müssten. An die Stelle der üblicherweise zwischen den Verbänden beider Seiten ausgehandelten Kollektivverträge treten – wie ansonsten nur in kleineren Unternehmen (Ellguth & Kohaut, 2018) – individuelle Verträge zwischen einzelnen Spielern und ihren Vereinen. Der in der Analyse von Arbeitsbeziehungen häufig gebrauchte Indikator der (sektoralen) Deckungsrate kann daher nicht verwandt werden.

Zu betonen ist eine Besonderheit des Profifußballs: Eine Erhöhung von Gehältern gehört im Gegensatz zu (allen) anderen Branchen nicht zu den Forderungen der VDV. Im Mittelpunkt stehen vielmehr andere Beschäftigungsbedingungen, u. a. Verlängerung des Urlaubs, Begrenzung der Anzahl von Pflichtspielen pro Saison,[42] längere Gehaltsfortzahlung bis Vertragsende bei schwerer Verletzung oder längerer Krankheit, freie Arztwahl, Beteiligung der Spieler an Vermarktungserlösen, Altersvorsorge sowie Einrichtung eines Karrierefonds mit Übergangsgeld für die Zeit unmittelbar nach Karriereende mit dem Ziel einer beruflichen Neuorientierung.

Seit Anfang 2015 besteht der allgemein-gesetzliche Mindestlohn. Diese Regelung, deren Einführung die VDV begrüßt, gilt auch für volljährige Vertragsspieler.[43] Betroffen von der Mindestlohngesetzgebung sind aufgrund niedriger Gehälter ausschließlich Spieler der unteren Ligen, d.h. der dritten Liga sowie vor allem der Regionalligen. Generell schwierig gestaltet sich die Kontrolle seiner Einhaltung (Mindestlohnkommission, 2018). Da in Profivereinen kaum Betriebsräte bestehen, fehlt die für die Überwachung zentrale Instanz. Zu den tatsächlichen Arbeitszeiten, die zwecks korrekter Berechnung des Mindestlohns nachzuweisen bzw. schriftlich zu dokumentieren sind, gehören alle dienstlich bedingten Tätigkeiten (Training einschließlich Trainingslager, Spiele, Fahrten, Umkleiden, Besprechungen, Pressetermine).

Die VDV gab Stellungnahmen ab zu den Entwürfen einer Neufassung des DFB-Mustervertrags für Vertragsspieler[44] und erreichte eine Reihe von Verbesserungen (zu Einzelheiten VDV, 2016). Der seit 2016 geltende Musterarbeitsvertrag ist ein rechtlich unverbindlicher Vorschlag, wird aber bei den meisten Vertragsabschlüssen als Grundlage genutzt. Die VDV hätte den Abschluss eines Tarifvertrages vorgezogen und stellt fest: „Nur Tarifvertrag garantiert rechtssicheren Interessenausgleich“ (VDV, 2016, S. 8). An der Aus-

42 Zur Belastung von Spitzenspielern international vergleichend FIFPro (2019).

43 Jugendliche Vertragsspieler bleiben wie andere Jugendliche unter 18 Jahren aus dem Geltungsbereich des Gesetzes ausgeschlossen. Spieler der U23-Mannschaften sind hingegen eingeschlossen.

44 https://www.dfb.de/fileadmin/_dfbdam/126460-Mustervertrag_Vertragsspieler_12-2016.pdf

arbeitung des Muster-Fördervertrages für Junioren war die VDV nicht beteiligt. Außerdem besteht ein Musterarbeitsvertrag der DFL für Lizenzspieler der ersten und zweiten BL.

3.4 Zwischenfazit

Zusammenfassend gilt: Im Vergleich zu dem erreichten Status Quo der Mitgliedschaftslogik ist die Einflusslogik deutlich weniger entwickelt; die Binnenbeziehungen der VDV mit umfangreichen Serviceangeboten für alle Mitglieder bzw. einzelne Mitgliedergruppen sind weiter ausdifferenziert als die Außenbeziehungen. Im Vergleich mit anderen Industrie- und Berufsgewerkschaften ist dieses Ungleichgewicht – und seine Richtung – durchaus ungewöhnlich. Der VDV gelang es zwar, im Laufe der Jahre durch Lobbying und Überzeugungsarbeit einige Verbesserungen der Arbeitsbedingungen ihrer Mitglieder durchzusetzen. Da sie aus den genannten Gründen weder Haus- noch Flächentarifverträge abschließen konnte, verfügt sie nicht über das zentrale Aktionsfeld zur Herstellung von Tarifbeziehungen. Diese ungewöhnliche Konstellation erklärt auch die Konzentration der Verbandsarbeit auf die weitere Ausgestaltung der Binnenbeziehungen durch Setzung selektiver Anreize zum Beitritt.

Die VDV ist (noch) keine Gewerkschaft im Sinne der in den Arbeitsbeziehungen üblichen Terminologie, sondern ein Berufsverband, von einer „Konfliktpartnerschaft“ kann nicht, oder jedenfalls noch nicht, die Rede sein. Ungewiss bleibt, ob bzw. wann die VDV ihre wiederholten Forderungen nach Abschluss von Tarifverträgen bzw. der Einleitung einigermaßen regulierter Tarifbeziehungen durchsetzen kann.

4 Ausblick

Unsere Studie dokumentiert die Heterogenität der Entstehung und die Fragmentierung der aktuellen Arbeitsbeziehungen im Profisport am Beispiel des Profifußballs sowie ihre ungewissen Perspektiven. Die Voraussetzungen für die Entwicklung von Arbeitsbeziehungen, wie sie in anderen Branchen (wie Metall, Chemie oder öffentlicher Dienst) etabliert sind, sind im Profifußball im Besonderen wie im Profisport im Allgemeinen nach wie vor nicht gegeben. Ein „contested terrain“ im Sinn der üblichen Begrifflichkeit ist nicht vorhanden, die „management prerogatives“ dominieren nach wie vor die Arbeitsbeziehungen. Der Profifußball verfügt – wie andere private Dienstleistungsbranchen – nicht über die institutionellen Voraussetzungen, wie einflussreiche Gewerkschaften und Kollektivverhandlungen, die für koordinierte Marktwirtschaften, denen Deutschland zumeist zugerechnet wird, als charakteristisch im Gegensatz zu liberalen angesehen werden (Hall & Soskice, 2001).

Die Entstehung dualer Arbeitsbeziehungen mit betrieblichen wie überbetrieblichen Institutionen muss als unwahrscheinlich gelten: Auf überbetrieblicher Ebene besteht kein tariffähiger Arbeitgeberverband, der eine notwendige Voraussetzung für Kollektivverhandlungen wäre. Die betriebliche Ebene bleibt ebenfalls unterentwickelt: Betriebsräte bestehen – erstaunlicherweise oder nicht – je nach Abgrenzungskriterium nur bei vier bis fünf Vereinen der ersten und zweiten BL, obwohl alle Vereine aufgrund ihrer Mitarbeiterzahl als (mindestens) mittelständische Unternehmen „betriebsratsfähig“ sind. Die Lizenzspieler sind faktisch nicht in die Betriebsräte integriert bzw. benötigen keine kollektive Interessenver-

tretung. Die Gründung der wenigen Betriebsräte wurde nicht von Profispielern, sondern von anderen Beschäftigtengruppen durchgesetzt.

Die für duale Arbeitsbeziehungen charakteristische bzw. notwendige Interaktion zwischen den korporativen Akteuren der betrieblichen und überbetrieblichen Ebene (Keller & Kirsch, 2016) kann nicht stattfinden, ein Verhältnis arbeitsteiliger Kooperation kann sich nicht entwickeln. Mit der Alternative, der Entstehung monistischer Arbeitsbeziehungen, wäre allenfalls bei einzelnen Vereinen zu rechnen, falls Haus- bzw. Firmentarifverträge geschlossen würden.

Einerseits ist dieser Status Quo des Profifußballs im internationalen Vergleich – nicht nur im Kontext der europäischen „big five" (Deutschland, England, Frankreich, Italien Spanien), sondern etwa auch der skandinavischen Länder (Keller, 2016b) – erstaunlich und ungewöhnlich; andererseits weist er Ähnlichkeiten mit anderen privaten Dienstleistungsbranchen auf. Auf jeden Fall evident ist der weitere Forschungsbedarf zu Arbeitsbeziehungen im Fußball – jenseits der klassischen, deutlich überforschten Aspekte wie Fanverhalten, insbesondere -gewalt, vorzeitige Trainerentlassungen und Höhe von Ablösesummen sowie aktueller Auffassungen zu Torlinientechnik und Video-Schiedsrichtern.

Literatur

Andreff, W. (2018). Different Types of Manipulation in Sport. In M. Breuer & D. Forrest (Hrsg.), *The Palgrave Handbook on the Economics of Manipulation in Professional Sports (*S. 13–35*).* London: Palgrave Macmillan.

Bachmaier, B., Lammert, J., Plumley, D., Wilson, R. & Hovemann, G. (2018). Regulatory intensity in English and German professional football: A comparative analysis of national requirements for ensuring financial stability. *Sport, Business and Management: An International Journal, 8*(3), 276–297.

Barry, M., Skinner, J. & Engelberg, T. (Hrsg.) (2016). *Research handbook of employment relations in sport*. Cheltenham-Northhampton: Edward Elgar.

Beal, K. & Geey, D. (2018). European law in relation to football. In N. De Marco (Hrsg.), *Football and the Law* (S. 41–79). London-Dublin: Bloomsbury Publishing.

Boillat, C. & Marston, K.T. (2016). *Governance models across football leagues and clubs.* Neuchâtel: Editions CIES.

Bonet, R., Cappelli, R. & Hamori, M. (2013). Labor market intermediaries and the new paradigm for human resources. *The Academy of Management Annals 7* (1), 341–392.

Brand, A. & Niemann, A. (2006). The Europeanization of German football. In A. Tomlinson & C. Young (Hrsg.), *German Football. History, Culture, Society* (S. 127–142). London: Routledge.

Brüggemeier, F. (2006). Aufstieg des Frauenfußballs. In Bundeszentrale für politische Bildung (Hrsg.), *Fußball – mehr als ein Spiel*. http://www.bpb.de/izpb/8773/aufstieg-des-frauenfussballs

Budd, J.W., Gomez, R. & Meltz, N.M. (2004). Why a balance is best: The pluralist industrial relations paradigm of balancing competing interests. In B. E. Kaufman (Hrsg.), *Theoretical perspectives on work and the employment relationship* (S. 195–227). Champaign: Industrial Relations Research Association.

Child, J., Loveridge, R. & Warner, M. (1973). Towards an organizational study of trade unions. *Sociology 7* (1), 71–91.

Coleman, J. (1990). *Foundations of social theory.* Cambridge-London: Belknap Press.

Cusack, N. (2018). Players' representation, the PFA and FIPPro. In N. De Marco (Hrsg.), *Football and the Law* (S. 464–471). London-Dublin: Bloomsbury Publishing.

De Marco, N. (Hrsg.) (2018). *Football and the Law*. London-Dublin: Bloomsbury Publishing.
Depken II, C.A. (2016). Industrial action in professional sport: strikes and lockouts. In M. Barry, J. Skinner & T. Engelberg (Hrsg.), *Research handbook of employment relations in sport* (S. 174–190). Cheltenham-Northhampton: Edward Elgar.
DFB (2019). 10 Jahre 3. Liga. Saisonreport 2017/2018 https://www.dfb.de/fileadmin/_dfbdam/186179-Saisonreport_3Liga_RZ_Final_Lay.pdf
DFB & DFL (2015). *Spiel kein falsches Spiel. Dein Sport. Deine Karriere. Deine Verantwortung*. 2. Aufl. Hannover: Blattwerk Hannover GmbH.
DFL (2019). *DFL Wirtschaftsreport 2019*. https://www.dfl.de/de/publikationen/dfl-wirtschaftsreport-2019/
Drut, B. & Raballand, G. (2010). *The Impact of Governance on European Football Leagues' Competitiveness.* Document de Travail Working Paper 2010–27. Université de Paris Ouest Nanterre.
Dworkin, J.B. (2016). The evolution of collective bargaining in sports. In M. Barry, J. Skinner & T. Engelberg (Hrsg.), *Research handbook of employment relations in sport* (S. 127–148). Cheltenham-Northhampton: Edward Elgar.
Ebbinghaus, B. & Göbel, C. (2014). Mitgliederrückgang und Organisationsstrategien deutscher Gewerkschaften. In W. Schroeder (Hrsg.), *Handbuch Gewerkschaften in Deutschland* (S. 207–239). 2. Aufl. Wiesbaden: Springer VS.
Ellguth, P. & Kohaut, S. (2018). Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2017. *WSI Mitteilungen 71* (4), 299–306.
European Commission (2007). *White paper on sport*, COM(2007) 391final. Brussels.
European Commission (2011). *Developing the European dimension in sport*, COM(2011) 12 final. Brussels.
Farquhar, S., Machold, S. & Ahmed, P.K. (2005). Governance and football: an examination of the relevance of corporate governance regulations for the sports sector. *International Journal of Business Governance and Ethics 1*(4), 329–349.
FIFPro (2016). *FIFPro global employment report. Working conditions in professional football.* https://fifpro.org/images/documents-pdf/2016-fifpro-global-employment-report.pdf
FIFPro (2019). *At the limit. Player workload in elite professional men's football,* https://fifpro.org/attachments/article/7689/At%20The%20limit%20-%20Player%20Workload%20in%20Elite%20Professional%20Men's%20Football%20-%20Final%20Report.pd
Frick, B. (2011). Performance, salaries, and contract length: Empirical evidence from German soccer. *International Journal of Sport Finance, 6* (2), 87–118.
Frick, B. (2019). Arbeitsmarkt Profisport. In A. Güllich & M. Krüger (Hrsg.) *Sport in Kultur und Gesellschaft* (S. 1–16). Berlin-Heidelberg: Springer.
Frick, B. & Simmons, R. (2014). The footballer's labour market after the Bosman ruling. In J. Goddard & P. Sloane (Hrsg.), *Handbook on the economics of professional football* (S. 203–226). Cheltenham: Elgar.
Goff, B. (2018). *Sports economics uncut*. Cheltenham: Elgar.
Gumbrell-McCormick, R. & Hyman, R. (2013). *Trade Unions in Western Europe: Hard times, hard choices*. Oxford: Oxford University Press.
Haberl, T. (2019). Die Paten. *SZ-Magazin Nr. 11* (13. 3. 2019), 22–27.
Hall, P. & Soskice, D. (2001). *Varieties of capitalism: The institutional foundations of comparative advantages*. Oxford: Oxford University Press.
Harding, J. (1991). *For the good of the game. The official history of the Professional Footballers' Association*. London: Robson Books.
Harding, J. (2009). *Behind the glory. 100 years of PFA*. Hereford: Breedon Books Publishing.

Hayer, T. (2017). Neue Spielformen = neue Suchtgefahren. Fachtagung „Neues aus der Glücksspiel(sucht)forschung: Erkenntnisse für Prävention und Hilfe“. https://www.isd-hamburg.de/dl/GS2017/20170608_Tobias_Hayer.pdf

Hyman, R. (2001). *Understanding European trade unions. Between market, class and society.* London: Sage.

Kädtler, J. (2014). Tarifpolitik und tarifpolitisches System. In: W. Schroeder (Hrsg.), *Handbuch Gewerkschaften in Deutschland* (S. 425–464). 2. Aufl. Wiesbaden: Springer.

Keller, B. (2008). *Einführung in die Arbeitspolitik. Arbeitsbeziehungen und Arbeitsmarkt in sozialwissenschaftlicher Perspektive*. 7. Aufl. München-Wien: Oldenbourg.

Keller, B. (2016a). The regulation of professional football at the European Union level: towards supranational employment relations in the football industry? In M. Barry, J. Skinner & T. Engelberg (Hrsg.), *Research handbook of employment relations in sport* (S.19–45). Cheltenham-Northhampton: Edward Elgar.

Keller, B. (2016b). Sectoral social dialogues in professional football. Freeway or dead end towards Europeanization? In T.P. Larsen & A. Ilsøe (Hrsg.), *Den Danske model set udefra* (S. 369–383). Copenhagen: Jurist- og Okonomforbundets Forlag.

Keller, B. (2017). *Berufs- und Spartengewerkschaften. Neue Akteure und Perspektive der Tarifpolitik.* Augsburg-München: Rainer Hampp Verlag.

Keller, B. & Kirsch, A. (2016). Employment relations in Germany. In G. J. Bamber, R. D. Lansbury, N. Wailes & C. F. Wright (Hrsg.), *International and comparative employment relations. National regulation, global changes* (S. 179–207). 6th ed., Sydney-London: Allen & Unwin.

Keller, B. & Seifert, H. (2013). *Atypische Beschäftigung zwischen Prekarität und Normalität. Entwicklung, Strukturen und Bestimmungsgründe im Überblick*. Berlin: edition sigma.

Kicker (2018). *Kicker-Sonderheft Bundesliga 2018/19*. Nürnberg: Olympia Verlag.

Kuper, S. & Szymanski, S. (2014). *Soccernomics*. New York: Nation Books.

Maenning, W. (2008). *Corruption in international sports and how it may be combated.* IASE/NAASE Working Paper Series, Paper No. 08–13.

Meier, H. E. (2004). Von Bosman zur Kollektivvereinbarung? Die Regulierung des Arbeitsmarktes für Profifußballer. *Industrielle Beziehungen 11* (4), 320–346.

Meyer, G., Meyer, J., Zielke, M. & Hayer, T. (2013). Verbreitung von Sportwetten und glücksspielbezogenem Suchtverhalten in Sportvereinen: Eine Pilotstudie. *Praxis Klinische Verhaltensmedizin und Rehabilitation*, 92 (S 01), 189–196.

McKinsey & Company (2015). *Wachstumsmotor Bundesliga. Die ökonomische Bedeutung des professionellen Fußballs in Deutschland – Ergebnisse 2015*. https://www.dfl.de/wp-content/uploads/sites/2/2018/11/McKinsey_2015.pdf

Mindestlohnkommission (2018). *Zweiter Bericht zu den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns. Bericht der Mindestlohnkommission an die Bundesregierung nach §9 Abs. 4 Mindestlohngesetz*. https://www.mindestlohn-kommission.de/DE/Bericht/pdf/Bericht2018.pdf?__blob= publication File&v=6

Müller-Jentsch, W. (2017). *Strukturwandel der industriellen Beziehungen. ‚Industrial Citizenship‘ zwischen Markt und Regulierung*. 2. Aufl. Wiesbaden: Springer VS.

Nicklich, M. & Helfen, M. (2019). ‘Trade union renewal and ‘organizing from below’ in Germany: Institutional constraints, strategic dilemmas and organizational tensions’. *European Journal of Industrial Relations, 25*(1): 57–73.

Niemann, A. & Brand, A. (2018). Die Europäisierung des Fußballs: Von der Umsetzung politischer Vorgaben zur Gestaltung europäischer Realitäten. In J. Mittag (Hrsg.), *Europäische Sportpolitik: Zugänge – Akteure – Problemfelder* (S. 167–180), Baden-Baden: Nomos.

Olson, M. (1968). *Die Logik des kollektiven Handelns. Kollektive Güter und die Theorie der Gruppen*. Tübingen: J. C. B. Mohr.

Olson, M. (1985). *Aufstieg und Niedergang von Nationen. Ökonomisches Wachstum, Stagflation und soziale Starrheit*. Tübingen: J. C. B. Mohr.

Parrish, R. (2003). The birth of European Union sports law. *Entertainment Law, 2*(2), 20–39.

Parrish, R., Cattaneo, A., Lindholm, J., Mittag, J., Perez-Gonzalez, C. & Smokvina, V. (2018). *Promoting and Supporting Good Governance in the European Football Agents Industry. Interim report general conclusions,* November 2018. https://www.edgehill.ac.uk/law/files/2018/12/General-Conclusions.pdf

Parrish, R., Cattaneo, A., Lindholm, J., Mittag, J., Perez-Gonzalez, C. & Smokvina, V. (2019). *Promoting and Supporting Good Governance in the European Football Agents Industry*. Final Report https://www.edgehill.ac.uk/law/files/2019/10/Final-Report.pdf

Pfister, G. (2006). The future of football is female!? On the past and present of women's football in Germany. In A. Tomlinson & Chr. Young (Hrsg.), *German Football. History, Culture, Society* (S. 93–126). London: Routledge.

Pfister, G., Sonntag, A. & Ranc, D. (2015), *Women's football and female fans*. Free Policy Brief No. 3 http://www.free-project.eu/documents-free/Forms/FREE%20Policy%20Brief%203%20-%20Feminisation.pdf

Postel, T. (2018). Zwischen Fanreportern und Spielverderbern - Fußballjournalismus auf dem Prüfstand. *OBS-Arbeitspapier Nr. 33*. Frankfurt: OBS.

Ramchandani, G., Plumley, D., Boyes, S. & Wilson, R. (2018). A longitudinal and comparative analysis of competitive balance in five European football leagues. *Team Performance Management: An International Journal, 24*(5/6), 265–282.

Rehder, B. (2014). Vom Korporatismus zur Kampagne? Organizing als Strategie der gewerkschaftlichen Erneuerung. In W. Schroeder (Hrsg.), *Handbuch Gewerkschaften in Deutschland* (S. 241–264). 2. Aufl. Wiesbaden: Springer VS.

Richau, L., Emrich, E. & Follert, F. (2019), Quid pro quo! Organization theoretical remarks about FIFA's legitimacy under Blatter and Infantino. *The Economists' Voice, 2019 (20190014)*, 1–9 https://www.researchgate.net/publication/311731093_Integrity_and_the_corruption_debate_in_sport_where_is_the_integrity

Rybak, F. (2018). "Deutscher Fußball hat Aufholbedarf". https://www.spielergewerkschaft.de/de/VDV/Aktuelles/Detail/985/„Deutscher%20Fußball%20hat%20Aufholbedarf".htm

Sanchez, L. C., Barajas, A. & Sánchez-Fernández, P. (2017). Does the agency theory play football? *Universia Business Football, 53* (3), 18–59.

Schmitter, P. C. & Streeck, W. (1999). *The Organization of Business Interests: Studying the Associative Action of Business in Advanced Industrial Societies*. MPIfG Discussion Paper 99/1. Köln: Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung, 1999.

Schroeder, W., Kalass, V. & Greef, S. (2011). *Berufsgewerkschaften in der Offensive. Vom Wandel des deutschen Gewerkschaftsmodells*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Schroeder, W. & Fuchs, S. (2019). Neue Mitglieder für die Gewerkschaften. Mitgliederpolitik als neues Politikfeld der IG Metall. *OBS-Arbeitsheft 97*. Frankfurt: OBS.

Spiegel Online (2019). *Frauenfußball. Warum Bayern und Wolfsburg die Liga dominieren.* Abgerufen von http://www.spiegel.de/sport/sonst/frauenfussball-warum-bayern-und-wolfsburg-die-liga-dominieren-a-1253296.html

Staudohar, P. (1989). *The sports industry and collective bargaining*. 2nd ed. Ithaca: ILR Press.

Staudohar, P. (2012). The basketball lockout of 20111. *Monthly Labor Review, December 2012*, 28–33.

Streeck, W. (2005). The sociology of labor markets and trade unions. In N. J. Smelser & R. Swedberg (Hrsg.), *The handbook of economic sociology* (S. 254-283). 2nd ed Princeton: Princeton University Press.

Strünck, C. (2007). In einer eigenen Liga? Der Deutsche Fußball-Bund als Interessenverband. In J. Mittag & J.-U. Nieland (Hrsg.), *Das Spiel mit dem Fußball. Interessen, Projektionen und Vereinnahmungen* (S. 191–202). Essen: Klartext.

Strezhneva, M. V. (2016). The role of the European Union in football governance. *Comparative Politics, Russia, 7*(3), 45–54.

Szymanski, S. & Kuypers, T. (2000). *Winners and losers. The business strategy of football*. New York: Penguin Books.

Szymanski, S. & Weimar, D. (2019). Insolvencies in professional football: A German Sonderweg? *International Journal of Sport Finance, 14*(1), 54–68.

Tak, M., Sam, M. P. & Jackson, S. J. (2018). The problems and causes of match-fixing: are legal sports betting regimes to blame? *Journal of Criminological Research, Policy and Practice, 4* (1), 73–87.

TAZ (2019a). *Jetzt streiken die Fußballerinnen*, https://taz.de/Geringere-Gehaelter-von-Sportlerinnen/!5638677/

TAZ (2019b). *Ticketverkauf im Frauenfußball. England macht das Stadion voll*. https://taz.de/Ticketverkauf-im-Frauenfussball/!5631607/

Tomlinson, A. &Young, C. (Hrsg.) (2006). German *Football. History, Culture, Society*. London: Routledge.

VDV (2010). *Satzung der VDV – Vereinigung der Vertragsfußballspieler e. V.* – in der am 3. Mai 2010 geänderten und seit dem 10. August 2010 wirksamen Fassung, Duisburg: VDV.

VDV (2014). DFB und LIGA erweitern Kooperation mit der VDV. *WIR PROFIS. Das Magazin der VDV*, 1/2014, 8–9.

VDV (2016). „Nur Tarifvertrag garantiert rechtssicheren Interessenausgleich". *WIR PROFIS. Das Magazin der VDV*, 3/2016, 8–11.

VDV (2018a). VDV-Bildungstendenzstudie offenbart Handlungsbedarf. *WIR PROFIS. Das Magazin der VDV*, 2/2018, 24–27.

VDV (2018b). VDV-Proficamp: Chancen für vereinslose Spieler. *WIR PROFIS. Das Magazin der VDV, Sonderheft 2018*, 13.

Visser, J. (2012). The rise and fall of industrial unionism. *Transfer, 18* (2), 129–141.

Wilkesmann, U. (2014). Geld schießt Tore? Zur sozialen Ungleichheit im Fußball. In C. Behnke, D. Lengersdorf, & S. Scholz (Hrsg.), *Wissen – Methode – Geschlecht: Erfassen des fraglos Gegebenen. Zum Werk von Michael Meuser* (S. 107–124). Wiesbaden: Springer-VS.

Wilkesmann, U. & Blutner, D. (2007). Brot und Spiele. Zur Produktion und Allokation von Clubgütern im deutschen Profifußball. *Soziale Welt,* 58(1), 55–74.

Wilkesmann, U., Blutner, D. & Müller, C. (2011). German football organising for the European top. In H. Gammelsæter & B. Senaux (Hrsg.), *The organisation and governance of top football across Europe. An institutional perspective* (S. 138–153). New York- London: Routledge.

Williamson, O.E. (1996). *The mechanisms of governance*. New York: Oxford University Press.

Woller, H. (2019). *Gerd Müller. Oder wie das große Geld in den Fußball kam. Eine Briographie*. München: Beck.

WSI-Tarifarchiv (2019). *Statistisches Taschenbuch Tarifpolitik*. Düsseldorf: HBS.