



PERSONALREGLEMENT

FC Bülach, Mai 2025

Erstellt und juristisch geprüft durch Sideline AG

Verabschiedet durch den Vorstand des FC Bülach, anlässlich der Vorstandssitzung vom 28.4.2025

Einleitung

Der Fussballclub FC Bülach («FCB» oder «Verein») ist Mitglied des Fussballverbandes Region Zürich («FVRZ») und des Schweizerischen Fussballverbandes («SFV») und somit berechtigt, mit seinen Teams an den unter der Schirmherrschaft des FVRZ bzw. des SFV organisierten Meisterschafts- und Cupwettbewerben teilzunehmen. Für die Teilnahme an diesen Wettbewerben werden diverse Qualifikationen durch den SFV benötigt. Gemäss seinen Statuten bezweckt der SFV unter anderem die Verbreitung des Fussballsports in der Schweiz. Im Rahmen dieses Vereinszwecks ist der SFV verpflichtet und befugt, aus sachlichen Gründen die Teilnahme von Klubs an Wettbewerben sowie von Athleten/innen und Trainer/innen zu regeln und gegebenenfalls einzuschränken oder zu untersagen. Die Parteien sind sich ihrer Abhängigkeit vom SFV als Organisator des Fussballsports in der Schweiz bewusst.

1. Geltungsbereich

- 1.1. Dieses Personalreglement («Reglement») findet Anwendung auf alle Arbeitnehmende, die mit dem FCB einen Arbeitsvertrag oder einen Spesenvertrag (nachfolgend gemeinsam «Vertrag») abgeschlossen haben mit Ausnahme der Athleten/innen, welche den vom SFV vorgegebenen «Arbeitsvertrag für Nichtamateurspielerinnen» unterzeichnen. Das Reglement gilt auch für Lernende, soweit für sie nicht spezielle Vorschriften aus Gesetz oder Lehrvertrag eingehalten werden müssen.
- 1.2. Das vorliegende Reglement ist integrierender Bestandteil des jeweiligen Vertrages. Die individuellen Beschäftigungsbedingungen des jeweiligen Vertrages gehen diesem Reglement vor. Für Arbeitnehmende, die mit dem FCB einen Spesenvertrag abgeschlossen haben, gelten einzelne Bestimmungen dieses Reglements nicht und werden im Spesenvertrag ausdrücklich ausgeschlossen.
- 1.3. Der FCB kann Sachverhalte, welche im vorliegenden Reglement nicht oder nicht abschliessend geregelt sind, durch zusätzliche Reglemente, Weisungen und Richtlinien regeln. Für Themen, die weder im Vertrag noch in den ergänzenden Reglementen, Weisungen und Richtlinien anders geregelt sind, gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

2. Meldepflichten

- 2.1. Bei Stellenantritt haben die Arbeitnehmenden dem FCB die Kontoverbindung eines auf sie persönlich lautenden Bankkontos in der Schweiz anzugeben.
- 2.2. Die Arbeitnehmenden teilen dem FCB zeitnah alle Tatsachen mit, die für eine Nachführung der Personalakten erforderlich sind. Dazu gehören namentlich Änderungen in Bezug auf die Wohnadresse, den Zivilstand, den Namen, Aufenthaltsbewilligungen sowie die Geburt von Kindern usw. Die Verantwortung für allfällige Folgen einer unterlassenen Meldung tragen die Arbeitnehmenden.

3. Mitgliedschaften

Die Arbeitnehmenden können mit Unterzeichnung des Vertrages als «Passiv Mitglied mit Stimmrecht», Vereinsmitglied des Vereins werden. Eine Bezahlung der jährlichen Mitgliederbeiträge ist zu entrichten. Sobald die Arbeitnehmenden nicht mehr für den FCB tätig sind, werden diese Mitgliedschaften automatisch aufgehoben, es sei denn, die Arbeitnehmenden wünschen ausdrücklich, die Mitgliedschaften beizubehalten.

4. Generelle Weisungsbefugnis

Die Arbeitnehmenden haben die direkten Weisungen und Anordnungen des FCB nach Treu und Glauben zu befolgen.

5. Beginn und Ende des Vertragsverhältnisses

- 5.1. Der Vertragsbeginn wird im Vertrag vereinbart.
- 5.2. Bei ausländischen Arbeitnehmenden bleibt für die Gültigkeit des Vertrages die Erteilung der notwendigen Bewilligungen durch die zuständigen Behörden vorbehalten.
- 5.3. Der Vertrag endet infolge Kündigung, durch vereinbarten Vertragsablauf (befristeter Vertrag), beim Erreichen des gesetzlichen Pensionsalters, Tod des Arbeitnehmenden sowie durch Aufhebungsvertrag im gegenseitigen Einvernehmen.
- 5.4. Die Probezeit beträgt drei (3) Monate. Sie wird von Gesetzes wegen verlängert, wenn die Arbeitnehmenden während der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht abwesend sind. Abweichende Regelungen müssen im Vertrag schriftlich geregelt sein. Die Kündigungsfrist während der Probezeit beträgt sieben (7) Tage. Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen.
- 5.5. Nach Ablauf der Probezeit kann der Vertrag schriftlich unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfristen auf einen beliebigen Termin hin gekündigt werden. Bei Vorliegen wichtiger Gründe kann der Vertrag nach Art. 337 OR fristlos gekündigt werden.

6. Freistellung

- 6.1. Werden Arbeitnehmende nach einer Kündigung vom FCB freigestellt, so sind die Arbeitnehmenden ab dem Zeitpunkt der Freistellung («**Freistellungsbeginn**») bis zur Beendigung des Vertrages («**Freistellungsdauer**») von ihrer Arbeitsleistung befreit.
- 6.2. Während der Freistellungsdauer bezahlt der FCB weiterhin den vertraglich vereinbarten Lohn. Die Arbeitnehmenden haben darüber hinaus keinen Anspruch auf Zahlung von Spesen (auch nicht in Form von Pauschalspesen), von Prämien (Punkt-, Sieg-, Meisterschafts-Prämien etc.) oder auf weitergehende, sonstige Leistungen, insbesondere keinen Anspruch auf Zahlung eines Bonus.
- 6.3. Arbeitnehmende sind während der Freistellungsdauer verpflichtet, dem FCB den Antritt einer neuen Stelle sowie das entsprechende Bruttoeinkommen sofort mitzuteilen. Die Arbeitnehmenden sind verpflichtet, während der Freistellungsdauer jeden zusätzlich erzielten Verdienst aus einer anderweitigen Tätigkeit dem FCB unverzüglich anzuzeigen. Der FCB ist berechtigt, den von den Arbeitnehmenden zusätzlich erzielten Verdienst auf die geschuldete Lohnzahlung anzurechnen.
- 6.4. Beahlt der FCB den Arbeitnehmenden einen Anteil an der Miete für eine von den Arbeitnehmenden in der Schweiz gemietete Wohnung («**Wohnungsanteil**»), so wird der Wohnungsanteil während der Freistellungsdauer nur so lange an die Arbeitnehmenden weiterbezahlt, wie diese die gemietete Wohnung persönlich nutzen und dafür die entsprechende Miete persönlich bezahlen.
- 6.5. Die Arbeitnehmenden haben noch offene Ferienansprüche während der Freistellungsdauer vollumfänglich zu beziehen. Ein allfällig verbleibender Feriensaldo zugunsten der Arbeitnehmenden wird vom FCB mit der letzten Lohnzahlung ausbezahlt.
- 6.6. Die Arbeitnehmenden sind verpflichtet, sämtliche Gegenstände im Eigentum des FCB (Ausrüstung, Ausgangskleidung, Büroschlüssel, Handy, Laptop etc.), die zur Verfügung gestellte Wohnung bzw. das zur Verfügung gestellte Zimmer in einer Wohnung, das Dienstfahrzeug sowie alle anderen der Rückgabepflicht unterliegenden geschäftlichen Unterlagen, insbesondere alle Dokumente und Unterlagen, welche vertrauliche Informationen enthalten, per Freistellungsbeginn an den FCB zu übergeben.

7. Arbeitsort

- 7.1. Der Arbeitsort befindet sich in den Büros sowie den Trainingsorten des FCB. Die Arbeitnehmenden sind verpflichtet, die nötigen In- und Auslandeinsätze zu leisten.
- 7.2. Es besteht kein Anspruch auf Homeoffice. Homeoffice ist nur in Absprache und mit Bewilligung durch den FCB erlaubt. Ein allfällig bewilligtes Homeoffice kann vom FCB jederzeit widerrufen werden. Eine Ablehnung respektive ein Widerruf muss nicht begründet werden.

8. Arbeitszeit

- 8.1. Als Arbeitszeit gilt die Zeit, während welcher die Arbeitnehmenden Tätigkeiten für den FCB ausüben, sich zur Verfügung vom FCB halten und/oder zu halten haben. Die Arbeitszeit richtet sich primär nach den Bedürfnissen vom FCB. Die Arbeitnehmenden sind sich bewusst, dass ihre Arbeit auch Einsätze an Wochenenden, Abenden und Feiertagen erfordert.
- 8.2. Der Weg vom Wohnort zum Arbeitsort und vom Arbeitsort zurück an den Wohnort (Arbeitsweg) gilt nicht als Arbeitszeit. Ist die Erbringung der Arbeitsleistung ausserhalb des üblichen Arbeitsortes (Einsatzort: z.B. Scouting bei anderem Klub) erforderlich und fällt dadurch die Arbeitswegzeit länger als üblich aus, so stellt die zeitliche Differenz zur normalen Arbeitswegzeit Arbeitszeit dar.
- 8.3. Nicht als Arbeitszeit gelten Pausen, interne und externe Veranstaltungen (z.B. Mitarbeiteressen oder -apéros, Kongresse, Kundenanlässe, Messen, Seminare), sogenannte «business lunches» und dergleichen, es sei denn, eine solche Veranstaltung bzw. Anlass/Essen wurde vorgängig vom FCB ausdrücklich als Arbeitszeit bezeichnet.
- 8.4. Geschäftsreisen gelten als Arbeitszeit. Reisen vom allfälligen Homeoffice ins Büro für Termine, an welchen die Anwesenheit des Arbeitnehmenden im Büro erforderlich ist, zählen nicht als Geschäftsreise.
- 8.5. Die Arbeitszeit beträgt bei einem Voll-Pensum (100%) 44 Stunden pro Woche. Erfordert es die sportliche Entwicklung der Mannschaft oder des FCB, ist entsprechende Mehrarbeit zu leisten. Solche Überstunden gelten jedoch als mit dem Lohn abgegolten.
- 8.6. Tägliche und wöchentliche Höchstarbeitszeit und Ruhezeiten richten sich nach den Vorschriften des Arbeitsgesetzes.
- 8.7. Alle Arbeitnehmenden sind verpflichtet, täglich ihre effektiv geleistete Arbeitszeit wahrheitsgetreu in den monatlichen Erfassungsblätter zu erfassen. Die monatlichen Erfassungsblätter sind von den Arbeitnehmenden jeweils bis zum 5. Tag des Folgemonats unterzeichnet dem FCB zur Kontrolle und Gegenzeichnung zuzustellen.

9. Sorgfalts- und Treuepflicht

- 9.1. Die Arbeitnehmenden haben bei Ausübung ihrer Tätigkeit ihr gesamtes Wissen und Können einzusetzen. Sie haben alles zu tun, um die Interessen des FCB zu fördern, und alles zu unterlassen, was dem FCB schaden könnte. Die Arbeitnehmenden haben alle ihnen übertragenen Aufgaben mit grösster Sorgfalt zu erfüllen. Sie halten sich an die Anordnungen und Weisungen des FCB.
- 9.2. Jegliche den FCB konkurrenzierende Tätigkeit ist untersagt. Der FCB kann solche konkurrenzierenden Tätigkeiten jedoch schriftlich bewilligen. Die vom FCB erteilte Bewilligung kann jederzeit zurückgezogen werden. Ohne die schriftliche Zustimmung vom FCB ist es den Arbeitnehmenden auch nicht gestattet, Athleten/innen vom FCB unter einem anderen Label antreten zu lassen oder an andere Clubs auszuleihen.

9.3. Die Arbeitnehmenden haben die ihnen anvertrauten Materialien, Unterlagen, Maschinen, Arbeitsmittel, technischen Anlagen und Systeme (einschliesslich Software) sowie Ausrüstung und Ausgangskleider sorgfältig zu behandeln und bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zurückzugeben. Defekte und Mängel sind unverzüglich zu melden.

9.4. Die Arbeitnehmenden haften für fahrlässig oder absichtlich verursachte Schäden. Davon ausgenommen ist die Haftung für leichte Fahrlässigkeit.

10. Ausrüstung und Ausgangskleidung

10.1. Die Ausrüstung wird den Arbeitnehmenden kostenlos zur Verfügung gestellt. Der FCB kann ihnen auch Ausgangskleider zur Verfügung stellen. Ausrüstung und Ausgangskleider bleiben im Eigentum vom FCB und sind von den Arbeitnehmenden bei Vertragsende zurückzugeben.

10.2. Die Arbeitnehmenden verpflichten sich, bei allen sportlichen und offiziellen Aktivitäten vom FCB, die zur Verfügung gestellte Ausrüstung und Ausgangskleidung zu tragen.

10.3. Der FCB schreibt die Marke der Ausrüstung verbindlich vor. Der FCB kann zudem die Ausrüstung mit Werbeaufschriften versehen, ohne dass die Arbeitnehmenden einen Anspruch auf Entschädigung haben.

11. Geheimhaltungspflicht

11.1. Die Geheimhaltungspflicht der Arbeitnehmenden umfasst die Kenntnisse aller Tatsachen, die nicht allgemein zugänglich oder bekannt sind und von denen der Geheimhaltungswille vom FCB anzunehmen ist.

11.2. Sämtliche Informationen, welche die Arbeitnehmenden über den FCB, Arbeitnehmende, Athleten/innen, weitere Kontakte sowie die Geschäftstätigkeit vom FCB (inkl. Geschäftszahlen, IT-Systeme, Datenbanken, Know-how irgendwelcher Art usw.) erhalten, gelten als vertraulich.

11.3. Diese Geheimhaltungspflicht besteht auch nach Beendigung des Vertragsverhältnisses weiter.

12. Persönlichkeitsschutz und Datenschutz

12.1. Die Arbeitnehmenden haben die Persönlichkeitsrechte der anderen Arbeitnehmenden, insbesondere der ihnen unterstellten Arbeitnehmenden, zu achten und zu schützen. Zudem sind die Arbeitnehmenden verpflichtet, bei ihrer Tätigkeit die Grundsätze des Datenschutzes und der Datensicherheit zu beachten. Diese Pflicht obliegt ihnen sowohl bezüglich Daten des FCB, Athleten/innen oder sonstigen Dritten, mit denen der FCB in Geschäftskontakt stehen, als auch hinsichtlich solcher Daten, welche andere Arbeitnehmende betreffen. Zu beachten ist insbesondere, dass keine Daten, Dritten bekannt gegeben werden dürfen, soweit dazu keine gesetzliche Grundlage besteht oder eine Ermächtigung der betroffenen Person vorliegt.

12.2. Die datenschutzrechtlichen Pflichten gelten auch nach Beendigung des Vertragsverhältnisses weiter. Im Übrigen wird auf die geltenden Bestimmungen des Datenschutzrechts sowie die separaten Datenschutzerklärungen verwiesen.

13. Arbeitsverhinderung und Arbeitsunfähigkeit

13.1. Der FCB ist unverzüglich zu benachrichtigen, wenn Arbeitnehmende infolge von Krankheit, Unfall oder aus persönlichen Gründen an der Arbeitsleistung verhindert sind.

13.2. Dauert eine Arbeitsverhinderung durch Krankheit oder Unfall länger als drei (3) Arbeitstage, so ist unaufgefordert ein Arztzeugnis in deutscher Sprache beizubringen. Der FCB kann bereits ab dem

ersten Tag einer Abwesenheit ein Arztzeugnis verlangen. Im Zweifelsfall kann die Lohnzahlung bei Arbeitsunfähigkeit von einer vertrauensärztlichen Untersuchung oder von der Entbindung des behandelnden Arztes vom Arztgeheimnis abhängig gemacht werden.

- 13.3. Fällt eine ärztlich bescheinigte Arbeitsunfähigkeit wegen Unfall oder Krankheit von mindestens zwei (2) Tagen in die Ferien, so werden die betreffenden Tage nicht als Ferien angerechnet, sofern die Ferienfähigkeit eingeschränkt ist. In solchen Fällen haben Arbeitnehmende den FCB auch während den Ferien sofort zu informieren und die Arbeitsunfähigkeit und Ferienunfähigkeit mit einem Arztzeugnis in deutscher Sprache zu belegen. Treten Arbeitnehmende trotz ärztlich bescheinigter Arbeitsunfähigkeit eine Ferienreise an, gelten die Ferientage als bezogen.

14. Nebenbeschäftigungen

- 14.1. Bei einer Vollzeitanstellung haben Arbeitnehmende ihre Arbeitsleistung ausschliesslich dem FCB zu widmen. Entgeltlich ausgeübte Nebenbeschäftigungen sowie Tätigkeiten für mehrere Arbeitgeber sind dem FCB zur Bewilligung vorzulegen. Solche Tätigkeiten werden nur dann gestattet, wenn dadurch die Arbeitsleistung für den FCB nicht beeinträchtigt, die Treuepflicht nicht verletzt und insbesondere der FCB nicht konkurrenziert wird. Zudem dürfen durch solche Tätigkeiten die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes nicht verletzt werden. Die vom FCB für eine Nebenbeschäftigung erteilte Bewilligung kann jederzeit zurückgezogen werden, wenn das Interesse vom FCB dadurch beeinträchtigt wird.
- 14.2. Unentgeltliche Nebenbeschäftigungen sind dem FCB umgehend zu melden, wenn dadurch deren Interessen berührt werden können. Der FCB behält sich vor, derartige Tätigkeiten zu untersagen, wenn er eine Interessenkollision feststellt.

15. Ausübung öffentliche Ämter

- 15.1. Zur Ausübung öffentlicher Ämter ist die vorgängige Einwilligung durch den FCB erforderlich. Bei Stellenantritt ist der FCB über ein allfällig vorhandenes öffentliches Amt zu informieren.
- 15.2. Durch das öffentliche Amt darf das Arbeitsverhältnis nicht tangiert und der ordentliche Betriebsablauf nicht beeinträchtigt werden. Ausserdem dürfen die arbeitsvertraglichen Treue- und Sorgfaltspflichten nicht verletzt werden. Die Konditionen werden einzelfallweise zwischen den Arbeitnehmenden und dem FCB geregelt.

16. Training und Wettkämpfe

Während der ganzen Dauer des vorliegenden Arbeitsverhältnisses stehen Arbeitnehmende dem FCB zur Verfügung und sind verpflichtet:

- 16.1.1. an sämtlichen Wettkämpfen, Trainings, Trainingslagern, Sitzungen und Versammlungen des FCB teilzunehmen, die gemäss dem Arbeitsbeschrieb im Pflichtenheft zu den Aufgabenbereichen der Arbeitnehmenden gehören;
- 16.1.2. an allen vom FCB im Rahmen der Berufsausübung als nötig erachteten Aktivitäten teilzunehmen; und
- 16.1.3. an sämtlichen Reisen innerhalb der Schweiz und ins Ausland teilzunehmen, welche gemäss den vom FCB festgelegten Fahrplänen, Kosten und Verkehrsmitteln durchgeführt werden, und sich während dieser Reisen ohne ausdrückliche Genehmigung seitens des FCB nicht zu entfernen.

17. Verhalten und Vorbildfunktion

- 17.1. Die Arbeitnehmenden sind sich – als Teil vom FCB – ihrer Vorbildfunktion bewusst und verpflichten sich, diese im Einklang mit den Werten und dem Ansehen vom FCB auszuüben. Ihr Verhalten, insbesondere in der Öffentlichkeit, soll jederzeit professionell, respektvoll und integer sein.
- 17.2. Im Umgang mit Fans, Medien und der Öffentlichkeit repräsentieren die Arbeitnehmenden den FCB und tragen zur Wahrung und Förderung des Ansehens des FCB bei. Dies gilt insbesondere bei Veranstaltungen, Interviews oder anderen öffentlichen Auftritten. Die Arbeitnehmenden sind zudem stets verpflichtet, Aussagen zu unterlassen, die dem Ansehen des FCB, seiner Athleten/innen, seiner Arbeitnehmenden oder dem Fussballsport ganz allgemein schaden können.
- 17.3. Die Nutzung von sozialen Medien erfolgt in persönlicher Verantwortung der Arbeitnehmenden. Beiträge und Kommentare müssen respektvoll und frei von diskriminierenden, beleidigenden oder unangemessen Inhalten sein. Die Verwendung des Namens, des Logos oder anderer Identitätsmerkmalen vom FCB bedarf der vorgängigen schriftlichen Zustimmung durch den FCB.

18. Ethik-Statut des Schweizer Sports

- 18.1. Die Arbeitnehmenden richten ihr Handeln nach den Grundsätzen der «Ethik-Charta» und haben die Regeln des Ethik-Statuts des Schweizer Sports («Statut») jederzeit einzuhalten.
- 18.2. Mutmassliche Verstösse gegen das Statut können gemäss den Bestimmungen des Statuts und der dazugehörigen Reglemente durch Swiss Sport Integrity untersucht werden. Die Arbeitnehmenden verpflichten sich zur Mitwirkung bei der Untersuchung.
- 18.3. Verstösse gegen das Statut können vom Schweizer Sportgericht sanktioniert werden. Entscheide des Schweizer Sportgerichts können unter Ausschluss der staatlichen Gerichte innert 21 Tagen ab Erhalt des begründeten Entscheids beim Tribunal Arbitral du Sport (TAS) in Lausanne angefochten werden. Weitere, namentlich arbeitsrechtliche, Konsequenzen und Sanktionen bleiben vorbehalten. Die jeweils aktuelle Fassung des Statuts kann jederzeit auf der Swiss Olympic Website eingesehen werden.

19. Beziehungen zwischen Arbeitnehmenden

- 19.1. Beziehungen zwischen Arbeitnehmenden, die in einem direkten Abhängigkeitsverhältnis zueinanderstehen (AusbilderIn, TrainerIn und unterstellte AthletIn), sind untersagt. Dies dient der Vermeidung von Interessenskonflikten, Bevorzugung oder Beeinträchtigung des Arbeitsklimas.
- 19.2. Beziehungen zwischen Arbeitnehmenden, die nicht in einem direkten Abhängigkeitsverhältnis zueinanderstehen, sind der Vereinsführung (Vorstand) zu melden. Diese Meldung erfolgt vertraulich und dient dazu, potenzielle Konflikte frühzeitig zu erkennen und geeignete Massnahmen zu treffen. Die gemeldeten Informationen werden vertraulich behandelt und die Privatsphäre der betroffenen Arbeitnehmenden wird respektiert.

20. Werbeaktivitäten / Recht am eigenen Bild

- 20.1. Die Arbeitnehmenden verpflichten sich – ohne zusätzliche Entschädigung zum vereinbarten Lohn – an jeder Art von Werbe- und Verkaufsaktivitäten mitzuwirken, die der FCB von ihnen verlangt. Die Arbeitnehmenden haben keinen Anspruch auf Beteiligung an allfälligen Einkünften, die der FCB daraus erzielt.
- 20.2. Persönliche Werbe-, Promotions- oder Verkaufsaktivitäten der Arbeitnehmenden im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit im Fussballsport sind nur erlaubt, wenn der FCB dazu vorgängig seine

schriftliche Zustimmung erteilt hat. Die Arbeitnehmenden dürfen zudem ohne vorherige schriftliche Zustimmung durch den FCB mit keinem Medium (Fernsehen, Radio, Presse, Internet-Medien etc.) eine Zusammenarbeit eingehen.

- 20.3. Die Arbeitnehmenden erklären sich damit einverstanden, dass Bilder jeder Art, die von ihnen – allein oder zusammen mit ihren Teams – im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit vom FCB gemacht worden sind, durch den FCB – ohne zusätzliche Entschädigung zum vereinbarten Lohn – in irgendeiner Form, insbesondere auch auf der Webseite, auf den sozialen Medien verwendet und verbreitet werden.

21. Annahme von Geschenken

- 21.1. Den Arbeitnehmenden ist die Entgegennahme von Geschenken, Wertsachen oder Vorteilen anderer Art für sich selbst oder für Drittpersonen nicht erlaubt. Wünscht eine Person, seinen Dank durch Spenden oder Legate zum Ausdruck zu bringen, fällt dies in die Zuständigkeit vom FCB.
- 21.2. Mit kleineren Zuwendungen, welche Arbeitnehmenden im Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit von dritter Seite zukommen, ist wie folgt zu verfahren:
- 21.2.1. Kleinere Sachgeschenke (bis zu einem Gegenwert von CHF 50.00) dürfen behalten werden;
 - 21.2.2. Geldgeschenke werden dem FCB zuhanden der Personalkasse übergeben, welche gesellschaftliche Aktivitäten zugunsten aller Arbeitnehmenden finanziert.

22. Spielwetten

- 22.1. Die Arbeitnehmenden verpflichtet sich, auf jegliche Zahlung von Dritten irgendwelcher Art, insbesondere auf Zahlungen im Zusammenhang mit Athleten/innen-Transfers oder dem Ausgang von Spielen zu verzichten.
- 22.2. Die Arbeitnehmenden verpflichten sich ebenso, jegliche Art von Wetten auf den Ausgang von Fussballspielen (direkt oder indirekt) vom FCB zu unterlassen.

23. Lohnzahlungen

- 23.1. Die Auszahlung des vertraglich vereinbarten Lohnes erfolgt bargeldlos, in der Regel am 25. eines jeden Monats, spätestens aber am Ende eines jeden Monats in Schweizer Franken. Fällt der Zahlungstermin auf einen Sonntag oder einen gesetzlichen Feiertag, so erfolgt die Auszahlung des Lohnes am nächsten Werktag.
- 23.2. Auszahlung von Entschädigungen oder Berechnungen von Spezialprämien und sonstigen Vergütungen können, gemäss Entschädigungsmodell, Vertragsvereinbarungen und dem Dokument Richtlinien & Weisungen, auch halbjährlich oder jährlich erfolgen.
- 23.3. Die Entlohnung unterliegt den gesetzlichen Sozialversicherungsabzügen (AHV, IV, EO, etc.). Die Arbeitnehmenden bezahlen die Arbeitnehmenden-Beiträge.
- 23.4. Die Entlohnung unterliegt ausserdem den Einkommenssteuern (gegebenenfalls der Quellensteuer), welche von Gesetzes wegen ausschliesslich zu Lasten der Arbeitnehmenden gehen.
- 23.5. Subventionen, welche der FCB aufgrund der Trainerdiplome der Arbeitnehmenden erhält, stehen vollständig dem FCB zu. Die Arbeitnehmenden verzichten auf einen allfälligen Anspruch.

24. Spesen

Betriebsnotwendig anfallende Spesen sind dem FCB unter Beilage der Quittungen/Belege und einer Grundangabe bis spätestens am Ende des jeweiligen Monats schriftlich bekannt zu geben. Die Rückerstattung der Spesen erfolgt mit der nächsten monatlichen Lohnabrechnung, wenn die Abgabe der Spesenabrechnung rechtzeitig erfolgt. Weitere Einzelheiten sind im Spesenreglement geregelt.

25. Zulagen

Die Arbeitnehmenden haben Anrecht auf die Zulagen, welche die Gesetzgebung des Kantons vorsieht, in welchem der FCB seinen Sitz hat.

26. Feiertagsarbeit

- 26.1. Die gesetzlichen Feiertage am Sitz vom FCB werden grundsätzlich anerkannt. Die Arbeitnehmenden haben an diesen Tagen in der Regel frei. Wenn der Feiertag auf einen arbeitsfreien Tag fällt, wird er nicht entschädigt und kann auch nicht durch einen anderen arbeitsfreien Werktag kompensiert werden.
- 26.2. Aufgrund der besonderen Anforderungen des Sportbetriebs vom FCB können an Feiertagen Trainings, Spiele oder andere arbeitsbezogene Einsätze vorgesehen sein. In solchen Fällen sind die Arbeitnehmende verpflichtet, diese wahrzunehmen. Arbeitseinsätze an Feiertagen werden durch gleichwertige Freizeit kompensiert, die im Einvernehmen zwischen dem FCB und den Arbeitnehmenden festgelegt wird.

27. Absenzenregelung

Freizeitgewährung bei besonderen Ereignissen

- 27.1. Den Arbeitnehmenden werden auf Gesuch hin insbesondere nachfolgende freie Stunden oder Tage ohne Lohnabzug gewährt, sofern sie notwendigerweise in die Arbeitszeit fallen. Fallen solche besonderen Ereignisse auf arbeitsfreie Tage (Sonn- und Feiertage inbegriffen) oder in die Ferien, besteht kein Anspruch auf Kompensation oder Nachbezug.
- 27.2. Die Ansprüche bestehen im Umfang von:

Ereignis	Bezahlter Urlaub
Eigene Hochzeit	2 Arbeitstage
Hochzeit eines eigenen Kindes, von Geschwistern, Eltern und Enkel	1 Arbeitstag
Schwere Krankheit oder Unfall in der Familie	die notwendige Zeit, höchstens 2 Tage pro Ereignis bezahlt
Bei Krankheit oder Unfall von Kleinkindern oder Kindern im Primarschulalter (gegen Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses)	die notwendige Zeit, höchstens 3 bezahlte Arbeitstage pro Ereignis und 5 Tage pro Jahr
Umzug des eigenen Haushaltes	1 Tag pro Kalenderjahr
Militärische Aushebung und Inspektion	die notwendige Zeit
Tod des Ehe- oder Lebenspartners, von Kindern, Eltern und anderen, im gleichen Haushalt lebenden Personen	3 Tage

Tod der Geschwister, Grosseltern, Schwiegereltern, Ehegatten von Kindern oder Geschwistern, Enkelkinder

1 Tag

Tod anderer Familienangehöriger, Freunden und Bekannten

Die notwendige Zeit, höchstens ein halber Tag

27.3. Arzt- und Zahnarztbesuche haben so weit möglich ausserhalb der Arbeitszeit zu erfolgen. Ausnahmen unter Anrechnung der Arbeitszeit müssen vom FCB schriftlich bewilligt werden.

Mutterschaftsurlaub

27.4. Nach der Niederkunft werden die Leistungen gemäss Erwerbsersatzgesetz («EOG») ausgerichtet. Der FCB leistet keine weitergehenden Lohnfortzahlungen.

Urlaub des anderen Elternteils

27.5. Der erwerbstätige Vater bzw. die erwerbstätige Ehefrau der Mutter, der/die in einem Vollzeitarbeitspensum beim FCB angestellt sind, haben Anspruch auf einen zweiwöchigen bezahlten Urlaub anlässlich der Geburt des eigenen Kindes gemäss den rechtlichen Grundlagen.

27.6. Der Urlaub ist am Stück (inkl. Wochenende) oder tageweise innert sechs (6) Monaten nach der Geburt zu beziehen. Wird der Urlaub wochenweise bezogen, so werden dem berechtigten Elternteil pro Woche sieben (7) Taggelder ausgerichtet. Bezieht der berechtigte Elternteil seinen Urlaub tageweise, so werden pro fünf (5) entschädigte Tage zusätzlich zwei (2) Taggelder ausgerichtet.

27.7. Bei einem Teilzeitarbeitsverhältnis besteht der Anspruch entsprechend dem Beschäftigungsgrad. Der Urlaub wird zusätzlich zu den Ferien gewährt. Nicht bezogener Urlaub verfällt entschädigungslos. Zeitpunkt und Dauer desurlaubes werden im gegenseitigen Einvernehmen so festgelegt, dass die Bedürfnisse der Arbeitnehmenden und des FCB bestmöglich aufeinander abgestimmt sind. Der Anspruch gilt je Geburtsereignis, unabhängig der Anzahl dabei geborener Kinder. Die finanzielle Entschädigung wird über die Erwerbsersatzordnung (EO) geleistet.

Adoptionsurlaub

27.8. Es werden die Leistungen gemäss EOG ausgerichtet.

Unbezahlter Urlaub

27.9. Der FCB kann den Arbeitnehmenden auf Gesuch hin einen unbezahlten Urlaub bewilligen, wenn der Sportbetrieb trotzdem gewährleistet bleibt. Das Gesuch um Bewilligung von unbezahltem Urlaub ist frühzeitig, spätestens aber drei (3) Monate vor dem Antritt einzureichen. Die Arbeitnehmenden haben vor dem Antritt des unbezahlten Urlaubs mit dem FCB die Regelung der Versicherungsdeckung betreffend Sozialversicherungen sowie die Kostentragung derselben für die Zeit während des unbezahlten Urlaubs zu regeln.

28. Ferien

28.1. Als Grundlage für die Berechnung des Ferienanspruches dient das Kalenderjahr. Im Eintrittsjahr und im Austrittsjahr wird der Ferienanspruch *pro rata temporis* zur effektiven Dauer des Vertrags berechnet. Die Arbeitnehmende haben einen Ferienanspruch von fünf (5) Wochen Ferien – auf Basis von 100% – pro Kalenderjahr.

28.2. In die Ferien fallende, bezahlte Feiertage gelten nicht als Ferientage. Der Zeitpunkt des Ferienbezugs darf den sportlichen Betrieb des FCB nicht beeinträchtigen und die Ferien sind ausserhalb der laufenden Meisterschaft zu beziehen.

- 28.3. Die Ferien sind in der Regel im laufenden Kalenderjahr zu beziehen. Die Übertragung von nicht bezogenen Ferientagen auf das folgende Kalenderjahr ist ausnahmsweise mit schriftlicher Zustimmung vom FCB möglich. In der Regel sind solche Ferientage bis Ende Juni des Folgevereinsjahres zu beziehen.
- 28.4. Den Zeitpunkt der Ferien legt der FCB im Einvernehmen mit den Arbeitnehmenden fest. Dabei werden Wünsche der Arbeitnehmenden so weit wie möglich berücksichtigt. Die Arbeitnehmenden haben die Pflicht und das Recht, mindestens zwei (2) Wochen Ferien zusammenhängend zu beziehen.
- 28.5. Der Jahresferienanspruch wird bei verschuldeter Absenz bzw. unbezahltem Urlaub für jeden vollen Monat der Absenz um einen Zwölftel (1/12) gekürzt. Er wird im gleichen Umfang gekürzt, wenn Arbeitnehmende durch Unfall, Krankheit, Schwangerschaft oder Militärdienst während insgesamt mehr als drei (3) Monaten pro Anstellungsjahr an der Arbeitsleistung verhindert sind. Bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit verlängert sich die Schonfrist und erfolgt die Kürzung des Ferienanspruchs anteilmässig.
- 28.6. Haben Arbeitnehmende bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu viel Ferien bezogen, wird der zu viel ausbezahlte Ferienlohn vom letzten Lohn abgezogen.

29. Lohnfortzahlung

Unfall

- 29.1. Die Arbeitnehmenden sind gegen Berufsunfall und Nichtberufsunfall bei der AXA-Versicherungsgesellschaft («**Unfallversicherer**»), versichert. Die Leistungen des Unfallversicherers treten an die Stelle der gesetzlichen Lohnfortzahlungspflicht des FCB. Der Leistungsumfang ergibt sich aus den Allgemeinen Versicherungsbedingungen («**AVB**») des Unfallversicherers. Das Unfalltaggeld ist nicht AHV-pflichtig. Sollte der Unfallversicherer seine Leistungen kürzen oder verweigern, entfällt auch die Lohnfortzahlungspflicht des FCB.
- 29.2. Die Prämien der obligatorischen Berufsunfallversicherung gehen zu Lasten vom FCB, diejenigen der obligatorischen Nichtberufsunfallversicherung zu Lasten der Arbeitnehmenden.

Krankheit

- 29.3. Für den Fall einer unverschuldeten Arbeitsverhinderung infolge Krankheit besteht eine Kollektiv-Krankentaggeldversicherung bei der AXA Versicherungsgesellschaft («**Krankentaggeldversicherung**»). Ab dem 61. Krankheitstag treten die Leistungen der Krankentaggeldversicherung an die Stelle der Lohnfortzahlungspflicht des FCB. Der jeweils gültige Leistungsumfang ist dem Merkblatt der Krankentaggeldversicherung zu entnehmen, welches den Arbeitnehmenden abgegeben wird. Das Krankentaggeld ist nicht AHV-pflichtig.
- 29.4. Während der Wartefrist, d.h. vom 1. bis längstens zum 60. Tag einer Arbeitsunfähigkeit infolge unverschuldeter Krankheit, leistet der FCB-Lohnfortzahlungen im Umfang von 100% des vereinbarten Bruttolohnes (d.h. Basis = Bruttolohn ohne allfällige variable Vergütungsbestandteile).
- 29.5. Nach Ablauf der Wartefrist deckt die Krankentaggeldversicherung den Lohnausfall nach ihren AVB. Die Leistungen der Krankentaggeldversicherung treten an die Stelle der gesetzlichen Lohnfortzahlungspflicht des FCB. Im Falle einer Leistungskürzung oder Leistungsverweigerung durch die Krankentaggeldversicherung entfällt auch die Lohnfortzahlungspflicht des FCB.
- 29.6. Die Lohnfortzahlungspflicht des FCB ist in jedem Fall mit der Beendigung des Vertrages beendet.
- 29.7. Die Prämien werden je zur Hälfte vom Arbeitnehmenden und vom FCB bezahlt.

Militär-/Schutzdienst, Zivildienst

- 29.8. Arbeitnehmende haben den von ihnen zu leistenden Militär-/Schutz- oder Zivildienst unmittelbar nach deren öffentlichen Aushang mitzuteilen, spätestens jedoch drei (3) Tage nach Empfang des Aufgebots durch die zuständigen Behörden.
- 29.9. Die Entlöhnung während der Leistung von obligatorischem schweizerischem Militär-/Schutzdienst oder Zivildienst erfolgt gemäss der anwendbaren gesetzlichen Regelung. Im Zusammenhang mit der Lohnfortzahlung kommt die Berner Skala zur Anwendung.
- 29.10. Für freiwillige Dienstleistungen oder Strafdienst entsteht gegenüber dem FCB kein Anspruch auf Lohnfortzahlung.

Lohnfortzahlung im Todesfall

- 29.11. Beim Tod von Arbeitnehmenden wird den Hinterbliebenen der Lohn bis zum Todestag ausbezahlt. Hinterlassen verstorbene Arbeitnehmenden Ehegatten, minderjährige Kinder oder andere Personen, denen gegenüber sie eine Unterstützungspflicht zu erfüllen haben, so wird der Lohn für einen (1) weiteren Monat, nach fünfjähriger Dienstdauer für zwei (2) weitere Monate ausgerichtet.

30. Berufliche Altersvorsorge

- 30.1. Gemäss dem Gesetz über die berufliche Vorsorge («**BVG**») sind die Arbeitnehmenden ab vollendetem 17. Altersjahr gegen die wirtschaftlichen Folgen von Invalidität und vorzeitigem Tod versichert (Risikoversicherung) und haben ab dem 1. Januar nach Vollendung des 24. Altersjahres im Rahmen der Pensionskasse Beiträge an ihre Altersvorsorge zu leisten.
- 30.2. Der Beitritt zur Vorsorgeeinrichtung respektive deren Leistungen richten sich nach den entsprechenden Reglementen der Pensionskasse. Die Arbeitnehmenden-Beiträge werden vom Lohn abgezogen.

31. Anerkennung der Disziplinalgewalt

Die Arbeitnehmenden anerkennen die Disziplinalgewalt des FCB. Beide Parteien anerkennen zudem die Disziplinalgewalt des FVRZ, des SFV, von Swiss Olympic, der UEFA sowie der FIFA.

32. Konventionalstrafen und anderen Sanktionen

- 32.1. Verletzen Arbeitnehmende schuldhaft die aus dem Vertrag resultierenden Pflichten in schwerwiegender Weise oder wiederholt, oder werden ihnen gegenüber vom FVRZ, vom SFV, von Swiss Olympic, von der UEFA oder der FIFA («**Sportorgane**») Sanktionen verhängt, so kann der FCB gegen die Arbeitnehmenden die folgenden vorgesehenen Konventionalstrafen (i.S.v. Art. 160 ff. OR) aussprechen. Alle durch den FCB ausgesprochenen Sanktionen müssen verhältnismässig sein:
- 32.1.1. Im Falle missbräuchlichen Verhaltens ausserhalb des Spielfeldes (wiederholte, unentschuldigte Verspätungen beim Training; verspätete unentschuldigte Rückkehr aus den Ferien; wiederholte unentschuldigte Absenzen; Verletzung der Vertragspflichten; Beeinträchtigung des Ansehens des Klubs), eine Strafe von maximal 10% der jährlichen, vom FCB an den betroffenen Arbeitnehmenden/die betroffene Arbeitnehmende zu zahlenden Vergütung (Bruttolohn bei Arbeitsverträgen und Spesenpauschale bei Spesenverträgen); Im Falle ungebührlichen Verhaltens, beleidigender Äusserungen oder eines physischen Angriffs ohne Verletzungsfolge gegenüber einem Dritten während einem Spiel (namentlich gegenüber dem/der Schiedsrichter/in, einem/einer anderen offiziellen Vertreter/in, einer Athletin oder einer Person aus dem Publikum) eine Strafe von maximal

- 20% der jährlichen, vom FCB an den betroffenen Arbeitnehmenden/die betroffene Arbeitnehmende zu zahlenden Vergütung (Bruttolohn bei Arbeitsverträgen und Spesenpauschale bei Spesenverträgen);
- 32.1.2. Im Falle der einer Drittperson auf dem Spielfeld absichtlich zugefügten Verletzung eine Strafe von maximal 20% der jährlichen, vom FCB an den betroffenen Arbeitnehmenden/die betroffene Arbeitnehmende zu zahlenden Vergütung (Bruttolohn bei Arbeitsverträgen und Spesenpauschale bei Spesenverträgen).
- 32.2. Durch Sportorgane gegenüber dem FCB verhängte Bussen können auf die Arbeitnehmenden übertragen werden, falls diese die Busse durch ihr schuldhaftes Fehlverhalten (Grob Fahrlässigkeit oder Absicht) verursacht haben. In diesem Fall ist der FCB befugt, den entsprechenden Betrag vom Nettolohn bzw. der Spesenpauschale der Arbeitnehmenden abzuziehen.
- 32.3. Sind die Arbeitnehmenden aufgrund einer Sperre, die durch ein Sportorgan wegen einer grob schuldhaften Verletzung statuarischer oder reglementarischer Pflichten verhängt worden ist, verhindert an offiziellen Wettkämpfen teilzunehmen, so kann der FCB die Vergütung (Bruttolohn bei Arbeitsverträgen und Spesenpauschale bei Spesenverträgen) der Arbeitnehmenden herabsetzen oder in krassen Fällen für die Dauer der Sperre suspendieren.

33. Anwendbares Recht

- 33.1. Auf den Vertrag ist Schweizer Recht anwendbar.
- 33.2. Zudem gelten die Reglemente des SFV in ihrer jeweils aktuellen Fassung, welche unter <https://org.football.ch/dokumente.aspx> eingesehen werden können, als integrierender Bestandteil des Vertrages. Durch die Unterzeichnung des Vertrages erklären die Arbeitnehmenden ihr ausdrückliches Einverständnis damit.

34. Gerichtsstand

- 34.1. Bei Streitigkeiten aus diesem Vertrag kann die Kontroll- und Disziplinarkommission des SFV als Vermittlungsinstanz angerufen werden. Ansonsten sind für alle Streitsachen aus diesem Vertrag die ordentlichen Gerichte am Arbeitsort zuständig.
- 34.2. Davon ausgenommen ist die Zuständigkeit des Schweizer Sportgerichts bei Verfehlungen gegen das Ethik- oder Doping-Statut des Schweizer Sports.

35. Reglementänderungen

- 35.1. Der Vorstand behält sich vor, die vorliegenden Bestimmungen jederzeit anzupassen.
- 35.2. Reglementänderungen werden in geeigneter Form bekanntgegeben. Wollen Arbeitnehmende eine Reglementänderungen nicht akzeptieren, so haben sie dies dem FCB innert 30 Tagen, nachdem sie von der Änderung Kenntnis erhalten haben, schriftlich mitzuteilen. Sofern im Anschluss daran zwischen den Arbeitnehmenden und dem FCB keine Einigung erzielt werden kann, kündigt der FCB das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der massgebenden Kündigungsfrist. Bis zum Vertragsende gilt das alte Reglement weiter.
- 35.3. Unterbleibt diese schriftliche Mitteilung an den FCB innert Frist, gilt dies als Zustimmung zur Reglementänderung und zum neuen Inhalt des Reglements.

36. Inkrafttreten

Dieses Reglement wurde vom FCB genehmigt und tritt per 1. Juli 2025 in Kraft. Es ersetzt alle früheren Reglemente, Weisungen und Richtlinien, die diesem Reglement widersprechen.