

## **FAQ Gesetzliche Grundlagen Pausenaufsichtspflicht**

**Rechtliche Grundlagen:** Personalgesetz Basel-Stadt (PG 162.100)  
Verordnung zur Arbeitszeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons Basel-Stadt (AZV 162.200)  
Ordnung über Auftrag und Arbeitszeit der Lehrpersonen (411.450)  
Ordnung für die Lehrpersonen (411.400)

[www.gesetzessammlung.bs.ch](http://www.gesetzessammlung.bs.ch)

### **Kann mich die Schulleitung grundsätzlich zur Pausenaufsicht verpflichten?**

Ja, die Pausenaufsicht gehört laut der Ordnung über Auftrag und Arbeitszeit der Lehrpersonen bei der Jahresarbeitszeit zum Bereich «Unterricht, Erziehung, Betreuung und Förderung» (§ 2, Absatz 1a). In der Ordnung für die Lehrpersonen ist festgehalten, dass sie ihnen zugewiesene Aufsicht in den Schulen übernehmen müssen (§ 10, Absatz 2). Sie muss im organisatorisch zumutbaren und pädagogisch sinnvollen Rahmen geleistet werden.

### **Darf die Schulleitung meine Pausenaufsichtspflicht von sich aus ausweiten?**

Die juristischen Bedingungen lassen dies unter Umständen zu, z.B. falls es sich hier um eine Ausnahme aufgrund einer Notsituation handelt. Wenn jedoch grundsätzlich eine neue Handhabung der Pausenaufsichtspflicht am Standort durch die Schulleitung eingeführt werden soll, muss dazu zuerst die Schulkonferenz angehört werden. Letztlich entscheidet die Schulleitung und trägt auch die Verantwortung für ihren Entscheid.

### **Habe ich ein Recht auf die 10 Uhr Pause am Morgen?**

Arbeitsrechtlich haben die Angestellten des Kantons das Recht auf 30 Minuten (unbezahlte) Pause, falls sie länger als sieben Stunden am Stück arbeiten müssen (AZV §15, Absatz 1 und 2). Die Mittagspause ist dafür im Prinzip ausreichend. Wenn nur am Morgen unterrichtet wird, hat man streng genommen kein Recht auf eine Pause. Zudem besitzen Schulleitungen laut Personalrecht als Vorgesetzte ein Zuweisungsrecht, was den Arbeitseinsatz der Angestellten betrifft. Das bedeutet, dass sie die Lehr- und Fachpersonen auch zur Pausenaufsicht verpflichten können (PG §12, Absatz 1-3). Eine Zuweisung muss jedoch «zumutbar» sein, z. B. in einem nachvollziehbaren Verhältnis zur Grösse des Pensums, denn der Arbeitgeber hat auch eine Verpflichtung, dass er die Gesundheit der Mitarbeitenden schützt (PG § 14, Absatz 2)

Grundsätzlich sinnvoll und zielführend ist es, wenn solche und ähnliche Pflichten am Standort für alle Mitarbeitenden transparent geregelt sind und nachvollziehbar angewendet werden, so dass die Arbeit im Kollegium möglichst ausgeglichen verteilt werden kann.