

BS_APPELLATIONSGERICHT VD.2023.31 vom 1. November 2023

BS Appellationsgericht, 2023-11-01, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bs_appellationsgericht_VD.2023.31

FR: BS_APPELLATIONSGERICHT VD.2023.31 du 1 novembre 2023

IT: BS_APPELLATIONSGERICHT VD.2023.31 del 1 novembre 2023

Erwägungen

E. 1

1.1 Die Zuständigkeit des Verwaltungsgerichts zur Beurteilung des vorliegenden Rekurses ergibt sich aus dem Überweisungsbeschluss des Regierungspräsidenten vom 2. März 2023 sowie aus § 42 des Organisationsgesetzes (OG, SG 153.100) und § 12 des Verwaltungsrechtspflegegesetzes (VRPG, SG 270.100). Zum Entscheid ist das Dreiergericht berufen (§ 92 Abs. 1 Ziff. 11 des Gerichtsorganisationsgesetzes [GOG, SG 154.100]).

1.2 Die Rekurrentin unterlag mit ihrem Rekurs an das JSD. Sie ist daher durch den angefochtenen Entscheid berührt und hat ein schutzwürdiges Interesse an dessen Aufhebung oder Änderung, weshalb sie gemäss § 13 Abs. 1 VRPG zum Rekurs berechtigt ist. Auf den frist- und formgerecht eingereichten Rekurs ist einzutreten.

1.3 Die Kognition des Verwaltungsgerichts richtet sich nach der allgemeinen Bestimmung von § 8 VRPG. Demnach prüft das Gericht insbesondere, ob das JSD das öffentliche Recht nicht oder nicht richtig angewandt, den Sachverhalt unrichtig festgestellt, wesentliche Form- oder Verfahrensvorschriften verletzt oder von dem ihm zustehenden Ermessen einen unzulässigen Gebrauch gemacht hat (statt vieler VGE VD.2019.20 vom 21. August 2019 E. 1.4).

E. 2

2.1 Die Kantonspolizei begründete die Verpflichtung der Rekurrentin zur anteilmässigen Rückerstattung damit, dass bei Übertritt in andere Polizei- oder Sicherheitsdienste innerhalb von drei Jahren nach Abschluss der Grundausbildung ein Anteil der Ausbildungskosten zurückzuerstatten sei (§ 28 des Polizeigesetzes [PolG, SG 510.100] in der bis am 31. Dezember 2022 in Kraft stehenden Fassung). Die maximale Rückerstattungssumme betrage CHF 30'000.■ (§ 7 der Polizeiverordnung [PolV, SG 510.110] in der bis am 28. Dezember 2022 in Kraft stehenden Fassung). Diese Regelung habe die Rekurrentin beim Abschluss des Arbeitsvertrags vom 7. Mai 2019 und im befristeten Arbeitsvertrag vom 8. September 2021 jeweils unterschriftlich bestätigt. Sie sei der Rekurrentin demnach bekannt gewesen, als sie auf Anfang September 2022 in ein anderes Polizeikorps übergetreten sei und dabei von der vom Kanton Basel-Stadt bezahlten Ausbildung zur Polizistin profitiert habe. Die Rekurrentin habe über einen befristeten Arbeitsvertrag mit Gültigkeit bis Ende August 2022 verfügt. Aufgrund der positiven Einschätzung im Mitarbeitendengespräch am Ende der Tätigkeit beim Einsatzzug sowie der positiven Rückmeldungen aus der Sicherheitspolizei habe es für die Rekurrentin keinen Anlass gegeben, der Ansicht zu sein, zwingend eine neue Stelle suchen zu müssen. Sie sei frühzeitig, d.h. knapp drei Monate vor Ende der befristeten Anstellung, über den Antrag auf Verlängerung des Anstellungsverhältnisses

informiert worden (Verfügung vom 29. September 2022).

2.2 Das JSD hielt in seinem Rekursentscheid fest, dass unbestritten sei, dass seit Abschluss der Ausbildung der Rekurrentin Ende August 2021 bzw. seit Beendigung des ersten Ausbildungsjahrs Ende August 2020 und dem Wechsel zur neuen Stelle bei der Stadtpolizei [...] auf den 1. September 2022 keine drei Jahre verstrichen seien (angefochtener Entscheid, E. 5).

Die Rekurrentin habe aber geltend gemacht, dass die Verpflichtung zur anteilmässigen Rückzahlung der Ausbildungskosten Treu und Glauben widerspreche. Nach ihrer Ansicht sei sie im Ungewissen gelassen worden, ob sie eine feste Anstellung bekomme. Mit der vernichtenden Bewertung im Zwischenzeugnis vom 15. März 2022 habe die Kantonspolizei ■ so die Rekurrentin ■ zum Ausdruck gebracht, dass ein neuer Vertrag nach Ablauf des befristeten Arbeitsvertrags am 31. August 2022 nicht infrage komme. Sie habe somit riskiert, in die Arbeitslosigkeit entlassen zu werden, weshalb sie sich nach einer anderen Stelle habe umsehen müssen (Rekursbegründung vom 28. Oktober 2022, Ziff. 3■11; angefochtener Entscheid, E. 5).

Das JSD verwarf diese Argumentation. Das Arbeitsverhältnis mit der Rekurrentin sei befristet ausgestaltet worden, weil nach Abschluss ihrer Ausbildung nicht vollständig klar gewesen sei, ob sie zum Polizeidienst vollumfänglich tauglich sei. Die Rekurrentin habe während der zweiten Phase ihrer Grundausbildung in einigen Teilbereichen ungenügende Leistungen erbracht, wobei sie in der ersten Mitarbeiterbeurteilung am 7. Juni 2021 mit der Gesamtnote 3,5 und in der zweiten Mitarbeiterbeurteilung vom 3. August 2021 mit der Gesamtnote 4,0 beurteilt worden sei. Damit habe ein sachlicher Grund für den Abschluss eines befristeten Vertrags vorgelegen. Auch wenn befristete Arbeitsverhältnisse ohne Kündigung mit Ablauf der Befristung endeten, sei entgegen der Ansicht der Rekurrentin mit der Ausstellung des befristeten Vertrags nicht ausgesagt, dass eine Vertragsverlängerung nicht geplant gewesen sei. Vielmehr habe man der Rekurrentin eine Chance geben wollen, ihre Tauglichkeit zu beweisen. Es treffe zwar zu, dass das Zwischenzeugnis vom 15. März 2022 nicht sonderlich gut ausgefallen sei. Allerdings sei das Zeugnis auf Wunsch der Rekurrentin ausgestellt worden. Daher habe die Rekurrentin aufgrund der Bewertung im Zwischenzeugnis nicht davon ausgehen dürfen, keinen unbefristeten Vertrag zu erhalten. Gegen diese Schlussfolgerung spreche auch der Umstand, dass die Rekurrentin mit diesem Zwischenzeugnis eine neue Stelle habe finden können. Eine Verlängerung ihres Arbeitsvertrags sei somit auch nach Erhalt des Zwischenzeugnisses nicht ausgeschlossen gewesen. Die Rekurrentin sei frühzeitig über das weitere Vorgehen nach Ablauf ihres befristeten Vertrags informiert worden. Mit E-Mail vom 12. April 2022 sei ihr mitgeteilt worden, dass bald darüber entschieden werde, wie es mit ihrer Anstellung weitergehe. Im Standortgespräch vom 7. Juni 2022 sei der Rekurrentin schliesslich mitgeteilt worden, dass eine unbefristete Anstellung geplant sei bzw. ein Antrag auf eine unbefristete Anstellung gestellt werde (angefochtener Entscheid, E. 7). Mit E-Mail vom 13. Juli 2022 sei die Rekurrentin darüber informiert worden, dass die Polizeileitung den Antrag auf eine Festanstellung genehmigt habe und ein unbefristeter neuer Arbeitsvertrag ausgestellt werde. Folglich habe die Rekurrentin bereits über zwei Monate vor Ablauf ihres Arbeitsvertrags gewusst, dass sie definitiv eine Festanstellung erhalten werde. Dass noch kein Arbeitsvertrag ausgestellt worden sei, spiele keine Rolle, weil es sich bei der E-Mail vom 13. Juli 2022 um eine schriftliche Zusicherung gehandelt habe. Der formale Arbeitsvertrag sei eine reine Formalität gewesen (angefochtener Entscheid, E. 8).

Das JSD erachtete sodann den Einwand der Rekurrentin, dass auch das Schlussarbeitszeugnis vom 31. August 2022 keine Gewähr für eine Festanstellung geboten habe, für unbeachtlich. Dieses Zeugnis sei der Rekurrentin erst ausgestellt worden, nachdem sie der Kantonspolizei mitgeteilt habe, den neuen Arbeitsvertrag nicht zu unterschreiben. Aus dem Zeugnis könne daher nicht geschlossen werden, dass die Rekurrentin keine Festanstellung erhalten hätte (angefochtener Entscheid, E. 9).

Zusammenfassend erwog das JSD, dass von einer Verletzung des Gebots des Handelns nach Treu und Glauben keine Rede sein könne. Auch liege keine Verletzung der Fürsorgepflicht der Kantonspolizei vor. Die Rekurrentin habe frühzeitig gewusst, dass ihr ein unbefristeter Vertrag ausgestellt werde. Auch sei sie über die Rückzahlungspflicht umfassend informiert gewesen (angefochtener Entscheid, E. 10).

E. 3

3.1 Unbestritten ist, dass die gesetzlichen Voraussetzungen für die anteilmässige Rückforderung der Ausbildungskosten gegeben sind. Die Rekurrentin macht aber ■ wie bereits vor dem JSD ■ geltend, dass sich die Kantonspolizei nach Treu und Glauben und aufgrund ihrer Fürsorgepflicht nicht auf diese Forderung berufen könne (Rekursbegründung, Rz. 2). Soweit die Rekurrentin dabei die bereits vor dem JSD vorgetragene Argumentation wiederholt, ohne sich näher mit dem angefochtenen Entscheid auseinanderzusetzen, kann grundsätzlich auf die zutreffenden Erwägungen des JSD verwiesen werden.

3.2 Die Rekurrentin stützt ihren Standpunkt primär auf ihren Anspruch, von den staatlichen Organen nach Treu und Glauben behandelt zu werden. Damit beruft sie sich auf den Grundsatz des Vertrauensschutzes gemäss Art. 9 der Bundesverfassung (BV, SR 101). Nach diesem Grundsatz hat eine Privatperson Anspruch auf den Schutz des berechtigten Vertrauens in behördliche Zusicherungen oder sonstiges, bestimmte Erwartungen begründendes Verhalten der Behörden (BGE 122 II 113 E. 3b/cc S. 123; BGer 1P.47/2000 vom 25. April 2000 E. 3a). Die erfolgreiche Berufung auf Vertrauensschutz setzt voraus, dass bei der Privatperson gestützt auf eine Vertrauensgrundlage Vertrauen entstanden ist, das sich in einer nachteiligen Disposition manifestiert (vgl. Kradolfer, in: St. Galler Kommentar, 4. Aufl. 2023, Art. 9 BV N 82).

3.3 Die Rekurrentin bringt vor, dass sie nach Abschluss der Ausbildung nur befristet angestellt worden sei. Mit der Befristung habe die Kantonspolizei von vornherein zum Ausdruck gebracht, dass eine Vertragsverlängerung nicht geplant sei (Rekursbegründung, Rz. 3 und 6). Ausserdem habe die Kantonspolizei mit dem geradezu vernichtenden Zwischenzeugnis vom 15. März 2022 klar zum Ausdruck gebracht, dass ein neuer Vertrag nach Ablauf des befristeten Vertrags nicht infrage komme. Die Rekurrentin habe somit riskiert, per 31. August 2022 in die Arbeitslosigkeit entlassen zu werden (Rz. 4 f., 13). Bei dieser Ausgangslage habe sie sich nach einer anderen Stelle umsehen müssen (Rz. 6).

Dieser Einschätzung kann weder in Bezug auf die Befristung der Anstellung noch in Bezug auf die Qualifikation im Zwischenzeugnis gefolgt werden. Die Ausstellung eines befristeten Arbeitsvertrags besagt nicht implizit, dass die Arbeitnehmerin nur auf eine bestimmte Zeit beschäftigt werden soll und eine Vertragsverlängerung nicht geplant ist. Wird eine Mitarbeiterin eingestellt, deren Tauglichkeit noch nicht feststeht, kann die Befristung der Anstellung nach Treu und Glauben nicht anders verstanden werden, als dass ihr die Chance zur Bewährung und Verbesserung ihrer Tauglichkeit gegeben werden soll. Entgegen der

Auffassung der Rekurrentin ist damit eine Verlängerung der Anstellung gerade geplant, wenn die Arbeitnehmerin sich während der befristeten Anstellung bewährt. Andernfalls macht eine befristete Anstellung einer noch nicht vollumfänglichen tauglichen Mitarbeiterin keinen Sinn. Aus der Befristung der Anstellung durfte die Rekurrentin folglich nicht ableiten, dass ihre Anstellung nicht verlängert werde und die Kantonspolizei bei einem Übertritt in ein anderes Polizeikorps auf die Rückerstattung von Ausbildungskosten verzichte.

Eine solche Vertrauensgrundlage stellt auch das Zwischenzeugnis vom 15. März 2022 nicht dar. Es trifft zwar zu, dass der Rekurrentin darin keine gute Qualifikation attestiert worden ist und das Zeugnis klare Hinweise auf Defizite enthält. Zu beachten ist aber zum einen, dass das Zwischenzeugnis noch vom Leiter Hauptabteilung Spezialformationen ausgestellt worden ist, der die Rekurrentin nach ihrer Umteilung zur Sicherheitspolizei per 1. März 2022 gar nicht mehr angehört hat. Zum andern ist in einer Gesamtbeurteilung der Beschäftigungschancen von Polizeiangehörigen mit gewissen Defiziten auch der notorische Unterbestand bei der Kantonspolizei zu berücksichtigen. Demzufolge durfte die Rekurrentin auch aus dem Zwischenzeugnis nicht schliessen, dass ihre Anstellung nicht verlängert werde und die Kantonspolizei auf die Rückerstattung von Ausbildungskosten verzichte.

3.4Des Weiteren kritisiert die Rekurrentin, dass die Kantonspolizei sie über eine allfällige Verlängerung ihres Anstellungsverhältnisses im Ungewissen gelassen habe. Erst am 7. Juni 2022 ■ und damit kurz vor Vertragsende ■ habe eine Standortbestimmung stattgefunden. Die Kantonspolizei habe damals zwar signalisiert, dass eine Vertragsverlängerung allenfalls möglich sei. Allerdings habe sie nicht kommuniziert, welche Voraussetzungen gegeben sein müssten. Ein Vertrag sei nicht vorgelegt worden. Der in Aussicht gestellte Antrag an die Polizeileitung auf eine Verlängerung der Anstellung sei noch kein Vertrag (Rekursbegründung, Rz. 7). Nachdem ein weiterer Monat des befristeten Arbeitsverhältnisses abgelaufen sei, habe die Kantonspolizei am 13. Juli 2022 per E-Mail mitgeteilt, dass der neue Arbeitsvertrag ausgestellt werde. Dieser habe aber am 30. Juli 2022 noch nicht vorgelegen, was unzumutbar sei (Rz. 8 und 13). Die Rekurrentin bestreitet sodann die Feststellung des JSD, dass sie am 7. Juni 2022 von einer Festanstellung gewusst habe. Im Gegenteil sei sie von der Kantonspolizei über das Schicksal ihrer Anstellung nach dem 31. August 2022 im Ungewissen gelassen worden. Überdies wäre eine mündliche Zusage keine Garantie für einen Arbeitsvertrag. Eine feste Zusage habe aber auch nicht vorgelegen. Eine E-Mail ersetze den Arbeitsvertrag nicht, zumal obere Instanzen den Antrag nicht genehmigen könnten. Die Erwägung des JSD, dass ein Arbeitsvertrag «eine reine Formalität» sei, gehe völlig an der Sache vorbei (Rz. 9■11, 13). Das Schlussarbeitszeugnis zeige im Übrigen, dass die Polizeileitung mit ihren Leistungen überhaupt nicht zufrieden gewesen sei. Es sei somit nicht davon auszugehen, dass sie eine feste Anstellung erhalten hätte (Rz. 12).

Die Rekurrentin erhielt nach dem Ende der Polizeiausbildung einen befristeten Vertrag für die Dauer vom 1. September 2021 bis zum 31. August 2022. Bei ihrer Standortbestimmung nach vier Monaten vom 18. Januar 2022 (act. 6/1, S. 52) wurden zwar weiterhin gewisse Defizite festgestellt (■Luft nach oben■, Nachholen von Lerninhalten). Die getroffene Zielvereinbarung macht aber deutlich, dass davon ausgegangen worden ist, dass die Rekurrentin diese Defizite mittels Eigeninitiative und Selbststudium aufholen könne. Mit einer weiteren Zielvereinbarung vom 24. Februar 2022 (act. 6/1, S. 53) wurden zusätzliche

Ziele vereinbart. Nach dem Wechsel zur Sicherheitspolizei teilte die Ausbildungs Koordinatorin der Kantonspolizei der Rekurrentin mit E-Mail vom 12. April 2022 mit, dass ■Mitte/Ende Mai■ ein Standortgespräch durchgeführt und entschieden werde, wie es bei ihr weitergehe. Im Bewusstsein, dass es für sie eine schwierige Situation sei, wurde ihr in Aussicht gestellt, dass der Entscheid so bald wie möglich mitgeteilt werde (act. 6/1, S. 57). Bei dieser Standortbestimmung vom

E. 7

Juni 2022 (act. 6/1, S. 58 f.) wurde festgestellt, dass sich die Rekurrentin seit März 2022 sehr gut ins Alarmpikett und auch in die ganze Tour [...] integriert habe. Zwar wurden neben Stärken auch gewisse Schwächen hervorgehoben. Es wurde aber festgestellt, dass die Rekurrentin die im Februar festgelegten Punkte aus der Zielvereinbarung erreicht habe. Der Vorgesetzte sprach sich daher aufgrund seiner Beobachtungen und Erfahrungen der letzten drei Monate dafür aus, der Rekurrentin «per September 2022 einen unbefristeten Vertrag auszustellen», was auch vom Kader der Tour [...] unterstützt werde. Davon nahm die Rekurrentin unterschriftlich bezeugt Kenntnis. In der Folge stellte die Ausbildungs Koordinatorin mit Schreiben vom 5. Juli 2022 Antrag auf Ausstellung eines unbefristeten Arbeitsvertrags per 1. September 2022 (act. 6/1, S. 60 f.). Mit E-Mail vom 13. Juli 2022 informierte die Ausbildungs Koordinatorin die Rekurrentin, dass der Antrag für ihren unbefristeten Arbeitsvertrag ■bei der Polizeileitung bereits durch■ sei. Die neuen Verträge müssten jetzt noch ausgestellt werden, was aufgrund von Ferienabwesenheiten beim Personaldienst noch ein bisschen dauern könne (act. 6/1, S. 62). Schliesslich wurde die Vertragsänderung mit unbefristeter Anstellung ab dem 1. September 2022 am 28. Juli 2022 ausgestellt und vom Kommandanten der Kantonspolizei unterzeichnet (act. 6/1, S. 63 f.).

Daraus folgt, dass die Rekurrentin schon ab ihrem Wechsel zur Sicherheitspolizei damit rechnen durfte, bei Bewährung fest angestellt zu werden. In der Folge erhielt sie diesbezüglich positive Signale. Seit dem Standortgespräch vom 7. Juni 2022 durfte sie damit rechnen, weiterhin bei der Kantonspolizei arbeiten zu dürfen. Diesbezüglich erhielt sie mit der E-Mail vom 13. Juli 2022 Gewissheit, auch wenn der schriftliche Vertrag noch nicht vorlag. Nach Treu und Glauben war die Kantonspolizei an diese schriftliche Zusage gebunden. Demzufolge ist nicht nachvollziehbar, weshalb sich die Rekurrentin im Ungewissen gelassen fühlte und weshalb es für sie unzumutbar gewesen sein soll, auf den schriftlichen Vertrag zu warten. Auch der Ablauf der Geschehnisse bis zur Unterbreitung der unterschriebenen Offerte einer unbefristeten Anstellung schaffte damit keine Grundlage dafür, dass die Rekurrentin darauf vertrauen durfte, dass das Anstellungsverhältnis nicht verlängert und auf die Rückerstattung von Ausbildungskosten verzichtet werde.

Hinzu kommt, dass die Rekurrentin gar nicht geltend macht, vor der am 13. Juli 2022 erfolgten Zusage der Kantonspolizei nachteilige Dispositionen getroffen zu haben, die sie nicht mehr hat rückgängig machen können. So macht sie mit ihrem Rekurs nicht geltend, das Anstellungsverhältnis in [...] vor diesem Datum begründet zu haben. Sie nennt das Datum dieses Vertragsschlusses nicht. Auch aus diesem Grund sind die Voraussetzungen für eine Berufung auf Treu und Glauben nicht erfüllt.

3.5 Schliesslich macht die Rekurrentin eine Verletzung der personalrechtlichen Fürsorgepflicht geltend. Sie beanstandet die Erwägung des JSD, dass es in ihrer Verantwortung gelegen habe, dass das unbefristete Arbeitsverhältnis nicht zustande

gekommen sei. Sie habe jedoch nicht abwarten können, ob sie in letzter Minute noch einen schriftlichen Arbeitsvertrag erhalte. Es sei willkürlich, eine Arbeitnehmerin in eine solch belastende Situation zu bringen, um ihr dann die Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorzuwerfen. Die Kantonspolizei habe selber den Anlass für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gesetzt. Das JSD verkenne, dass der Gesetzgeber die Rückerstattungspflicht eingeführt habe, damit der Kanton nicht Ausbildungskosten für Personen übernehme, die dann das Arbeitsverhältnis aus eigenem Willen vorzeitig beendeten. Auf die vorliegende Konstellation sei die gesetzliche Rückerstattungspflicht nicht zugeschnitten. Die Rekurrentin habe das Arbeitsverhältnis nicht aus eigenen Motiven durch Kündigung beendet. Die Kantonspolizei habe es von vornherein befristet. Gemäss ihrer Fürsorgepflicht hätte die Kantonspolizei mindestens sechs Monate vor Vertragsende der Arbeitnehmerin mitteilen müssen, dass eine Verlängerung zustande komme. Alle von der Kantonspolizei ausgesandten Signale hätten gegen eine Verlängerung gesprochen. Dieses Verhalten der Kantonspolizei sei mit einer durch sie ausgesprochenen Kündigung vergleichbar (Rekursbegründung, Rz. 13-16).

Entgegen der Auffassung der Rekurrentin war die Kantonspolizei aufgrund der personalrechtlichen Fürsorgepflicht nicht gehalten, mindestens sechs Monate vor Vertragsende der Arbeitnehmerin mitzuteilen, dass eine Verlängerung zustande komme. Im Gegenteil hat die Kantonspolizei gerade in Ausübung ihrer Fürsorgepflicht der Rekurrentin trotz teils ungenügenden Leistungen die Gelegenheit gegeben, sich im Hinblick auf eine weitere Anstellung zu bewähren. Mit der befristeten Anstellung nach Abschluss der Ausbildung und den Zielvereinbarungen signalisierte die Kantonspolizei ihr Interesse an einer weiteren Anstellung der Rekurrentin unter der Voraussetzung, dass sich die Rekurrentin bewährt (vgl. oben E. 3.3 f.). Da die Rekurrentin bei Bewährung mit einer Weiterbeschäftigung rechnen durfte, ist auch nicht nachvollziehbar, weshalb die Kantonspolizei den Anlass für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gesetzt haben soll. Spätestens nach der Zusage am 13. Juli 2022 hatte die Rekurrentin Gewissheit über ihre Weiterbeschäftigung. Demzufolge ist das Verhalten der Kantonspolizei entgegen der Ansicht der Rekurrentin nicht mit einer durch die Kantonspolizei ausgesprochenen Kündigung vergleichbar. Vielmehr entschied sich die Rekurrentin von sich aus gegen eine Weiterbeschäftigung bei der Kantonspolizei und für einen Wechsel zu einem anderen Polizeikorps, wie das JSD zutreffend erwog. Eine Verletzung der personalrechtlichen Fürsorgepflicht ist nicht ersichtlich.

3.6 Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die Kantonspolizei sich weder treuwidrig verhalten noch ihre Fürsorgepflicht verletzt hat, indem sie die Rekurrentin entsprechend den polizei- und personalrechtlichen Bestimmungen zur anteilmässigen Rückerstattung der Ausbildungskosten verpflichtet hat. Der Rekurs erweist sich damit als unbegründet.

4.

://: Der Rekurs wird abgewiesen.

Das verwaltungsgerichtliche Rekursverfahren ist kostenlos. Die Gerichtskasse hat der Rekurrentin den geleisteten Kostenvorschuss von CHF 1'000. zurückzuerstatten.

Mitteilung an:

APPELLATIONSGERICHT BASEL-STADT

Der Gerichtsschreiber

lic. iur. Johannes Hermann

Gegen diesen Entscheid kann unter den Voraussetzungen von Art. 82 ff. des Bundesgerichtsgesetzes (BGG) innert 30 Tagen seit schriftlicher Eröffnung Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten erhoben werden. Die Beschwerdeschrift ist fristgerecht dem Bundesgericht (1000 Lausanne 14) einzureichen. Für die Anforderungen an deren Inhalt wird auf Art. 42 BGG verwiesen. Über die Zulässigkeit des Rechtsmittels entscheidet das Bundesgericht.

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.