Tribunale federale
Tribunal federal

{T 0/2}
1C 42/2007

Urteil vom 29. November 2007
I. öffentlich-rechtliche Abteilung

Besetzung
Bundesrichter Féraud, Präsident,
Bundesrichter Aeschlimann, Fonjallaz,
Gerichtsschreiberin Schoder.

Parteien
X._____, Beschwerdeführerin, vertreten durch Advokat Simon Berger,

gegen

Finanzdepartement des Kantons Basel-Stadt, Fischmarkt 10, 4001 Basel, Beschwerdegegner, vertreten durch den Zentralen Personaldienst,
Rebgasse 12-14, Postfach, 4005 Basel.

Gegenstand
Kündigung des Arbeitsverhältnisses,

Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten gegen das Urteil vom 19. Januar 2007 des Appellationsgerichts des Kantons Basel-Stadt
als Verwaltungsgericht, Ausschuss.

Sachverhalt:
A.
A.a X._____ arbeitete seit dem 9. Dezember 2002 in der Dossieradministration der Abteilung Dienste und Steuerbezug der kantonalen Steuerverwaltung Basel-Stadt. Ihre Arbeitsleistungen gaben zu keinen Beanstandungen Anlass. Jedoch bestanden im zwischenmenschlichen Bereich von Anfang an Probleme zwischen ihr und den andern Mitarbeitern und Vorgesetzten. In der Folge kam es zu diversen Versetzungen und erfolglosen Gesprächen. Schliesslich wurde X._____ mit Verfügung vom 7. Juli 2004 ab sofort bis zum 19. April 2005 von der Arbeit freigestellt und eine vertrauensärztliche Untersuchung bei den Gesundheitsdiensten des Sanitätsdepartements angeordnet. Aufgrund des Berichts der Gesundheitsdienste nahm X._____ am 20. April 2005 ihre Arbeit mit einem reduzierten Beschäftigungsgrad von 80% wieder auf. Bei einem gleichentags geführten Gespräch wurde ihr eine Bewährungsfrist bis zum 30. September 2005 mit Auflagen gesetzt. Während der Bewährungsfrist kam es wiederum zu verschiedenen Vorfällen und Ermahnungen. Mit Verfügung vom 30. September 2005 kündigte die Personalabteilung des Finanzdepartements das Arbeitsverhältnis mit X._____ wegen wiederholter Missachtung vertraglicher und gesetzlicher Pflichten per 31. Dezember 2005.
X._____ wurde per sofort freigestellt und einem allfälligen Rekurs die aufschiebende Wirkung entzogen.
A.b X._____ erhob gegen die Kündigung Rekurs. Dieser wurde von der Personalrekurskommission mit Entscheid vom 19. Januar 2006 gutgeheissen und das Finanzdepartement zur Ausrichtung einer Parteientschädigung verpflichtet. Das Finanzdepartement rekurrierte seinerseits gegen den Entscheid der Personalrekurskommission. Das Appellationsgericht des Kantons Basel-Stadt als Verwaltungsgericht, Ausschuss, hiess den Rekurs mit Urteil vom 19. Januar 2007 gut, hob den Entscheid der Personalrekurskommission auf und bestätigte die Kündigungsverfügung.
B.
X._____ hat gegen das Urteil des Appellationsgerichts beim Bundesgericht Beschwerde in öffentlich-

rechtlichen Angelegenheiten sowie Verfassungsbeschwerde erhoben. Sie beantragt dessen Aufhebung, die Bestätigung des Entscheids der Personalrekurskommission sowie die Aufhebung der Kündigungsverfügung der Personalabteilung des Finanzdepartements. Des Weitern sei sie unverzüglich wieder an ihrer bisherigen Arbeitsstelle, eventualiter an einer anderen zumutbaren Stelle beim gleichen Arbeitgeber zu beschäftigen, alles unter Kostenfolge zulasten des Finanzdepartements.
C.
Das Finanzdepartement, vertreten durch den Zentralen Personaldienst, beantragt, die Beschwerde sei abzuweisen, und es sei festzustellen, dass die Kündigung des Anstellungsverhältnisses rechtsgültig sei; alles unter Kostenfolge zulasten der Beschwerdeführerin. Das Appellationsgericht hat auf Vernehmlassung verzichtet. Die Beschwerdeführerin persönlich als auch ihr Rechtsvertreter haben eine Stellungnahme eingereicht.
D.
Die Beschwerdeführerin reichte beim Bundesgericht unaufgefordert diverse weitere Eingaben ein.

Das Bundesgericht zieht in Erwägung:
1.
Am 1. Januar 2007 ist das Bundesgesetz vom 17. Juni 2005 über das Bundesgericht (Bundesgerichtsgesetz, BGG; SR 173.110) in Kraft getreten. Der angefochtene Entscheid erging später. Gemäss Art. 132 Abs. 1 BGG ist hier deshalb das Bundesgerichtsgesetz anwendbar.
2.
Die Beschwerdeführerin erhebt sowohl Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten (Art. 82 ff. BGG) als auch Verfassungsbeschwerde (Art. 113 ff. BGG). Infolge der subsidiären Natur der Verfassungsbeschwerde (vgl. Art. 113 BGG) ist zuerst zu prüfen, ob die Eintretensvoraussetzungen der Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten erfüllt sind.
2.1 Das angefochtene Urteil des Appellationsgerichts, einer letzten kantonalen Instanz (Art. 86 Abs. 1 lit. d BGG), betrifft die Frage der Gültigkeit der Kündigung eines öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses, d.h. eine öffentlich-rechtliche Angelegenheit im Sinn von Art. 82 lit. a BGG. Es handelt sich um eine vermögensrechtliche Angelegenheit, da mit dem Begehren auf Aufhebung der Kündigungsverfügung und auf Wiedereinstellung die Geltendmachung von entstandenen und zukünftigen Lohnforderungen geknüpft ist. Der Ausschlussgrund von Art. 83 lit. g BGG ist nicht gegeben und die Streitwertgrenze von Fr. 15'000.– gemäss Art. 85 Abs. 1 lit. b BGG ohne weiteres erreicht. Das angefochtene Urteil ist ein Endentscheid im Sinn von Art. 90 BGG. Die Beschwerdeführerin als von der Kündigungsverfügung Betroffene ist zur Beschwerde wegen Verletzung des Willkürverbots legitimiert. Die Eintretensvoraussetzungen der Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten sind insoweit erfüllt, und auf die subsidiäre Verfassungsbeschwerde ist somit nicht einzutreten.
2.2 Gemäss Art. 42 BGG sind Rechtsschriften in einer Amtssprache abzufassen und haben die Begehren, deren Begründung mit Angabe der Beweismittel und die Unterschrift zu enthalten (Abs. 1). In der Begründung ist in gedrängter Form darzulegen, inwiefern der angefochtene Akt Recht verletzt (Abs. 2). Eine qualifizierte Rügepflicht gilt bei der Verletzung von Grundrechten und von kantonalem und interkantonalem Recht. Das Bundesgericht prüft eine solche Rüge nur insofern, als sie in der Beschwerde präzise vorgebracht und begründet worden ist (Art. 106 Abs. 2 BGG). Im Anwendungsbereich dieser Bestimmung ist die Praxis zum Rügeprinzip gemäss Art. 90 Abs. 1 lit. b aOG weiterzuführen (BGE 133 II 249 E. 1.4.2 S. 254). Soweit die Beschwerdeführerin diese Begründungsanforderungen nicht beachtet, ist auf die Beschwerde nicht einzutreten.
2.3 Die Beschwerde gegen einen Entscheid ist innert 30 Tagen nach der Eröffnung der vollständigen Ausfertigung beim Bundesgericht einzureichen, wobei die Frist am nächstfolgenden Werktag endet, sofern der letzte Tag der Frist ein Samstag, ein Sonntag oder ein anerkannter Feiertag ist (Art. 100 Abs. 1 i.V.m. Art. 45 Abs. 1 BGG). Das angefochtene Urteil ging bei der Beschwerdeführerin resp. ihrem Rechtsvertreter am 16. Februar 2007 ein. Das Erfordernis der Rechtzeitigkeit ist bezüglich der Eingabe des Rechtsvertreters der Beschwerdeführerin vom 19. März 2007 erfüllt. Dagegen sind die diversen, von der Beschwerdeführerin persönlich verfassten Eingaben, datierend vom 24. und 31. März sowie vom 4., 5. und 13. April 2007 verspätet. Ebenfalls verspätet sind die persönlichen Eingaben der Beschwerdeführerin nach Ablauf der Vernehmlassungsfrist am 28. Juni 2007, d.h. die Eingaben vom 29. Juni, 27. Juli und vom 1. Oktober 2007. Soweit in der Stellungnahme des Rechtsvertreters der Beschwerdeführerin vom 28. Juni 2007 zur Vernehmlassung des Finanzdepartements und in der dazu von der Beschwerdeführerin persönlich verfassten Stellungnahme vom 5. Juni 2007 Ausführungen

gemacht werden, die bereits in der Beschwerdeschrift hätten vorgetragen werden
können, liegt eine zusätzliche Verspätung vor. Mit diesen Eingaben und Vorbringen ist die Beschwerdeführerin nicht zu hören.
3.
3.1 Das Appellationsgericht begründete die Gutheissung des Rekurses gegen die Aufhebung der Kündigungsverfügung im Wesentlichen wie folgt: Das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis könne gemäss § 30 Abs. 2 lit. d und Abs. 3 PG/BS unter Ansetzung einer angemessenen Bewährungsfrist gekündigt werden, wenn der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin die vertraglichen oder gesetzlichen Pflichten wiederholt missachtet oder eine schwere Pflichtverletzung begangen hat. Diese Voraussetzungen seien vorliegend erfüllt. Die Beschwerdeführerin habe sich nicht in die jeweiligen Teams integrieren können und mit ihrer renitenten und aufbrausenden Art Spannung und Unruhe in den Betrieb gebracht. Wegen des Verhaltens der Beschwerdeführerin im Umgang mit Mitarbeitern und Vorgesetzten hätten innerhalb von drei Jahren zweiundzwanzig Sitzungen und Gespräche durchgeführt sowie zwei Versetzungen innerhalb der Abteilung angeordnet werden müssen. Die Beschwerdeführerin sei eine ausgesprochen schwierige Arbeitnehmerin gewesen, die den Betriebsfrieden empfindlich gestört, die ordnungsgemässe Arbeitserfüllung der ganzen Abteilung gefährdet und zudem einen überdurchschnittlich grossen Betreuungsaufwand erfordert habe. Dies habe ihre Freistellung und die Ansetzung
einer Bewährungsfrist gerechtfertigt.

Eine einmalige Pflichtverletzung während der Bewährungsfrist reiche als Kündigungsgrund aus. Die buchstabengetreue Auslegung der Bewährungsauflagen durch die Personalrekurskommission sei zu formalistisch. Diese Auflagen seien als Ganzes und im Zusammenhang mit der Vorgeschichte zu verstehen. Sie seien dahingehend auszulegen, dass sich die Beschwerdeführerin vernünftig und anständig benehmen und sich so weit anpassen solle, dass der betriebliche Ablauf nicht gestört werde und sie nicht ein Übermass an Betreuung beanspruche. Der Auflagenkatalog habe die Weisung enthalten, dass die Beschwerdeführerin die Anweisungen von dafür zuständigen Mitarbeitern befolgen und sich gegenüber Mitarbeitern freundlich und korrekt verhalten müsse. Nach ihrem Sinn gelte diese Weisung selbstverständlich auch im Verhältnis zu direkten Vorgesetzten. Die Anordnung, die anfallenden Arbeiten im Register 1 zu bearbeiten, beziehe sich auch auf den Arbeitsort im Aussenlager. Schliesslich bedeute die Auflage, sich bei Problemen an zwei dafür bestimmte Personen zu wenden, dass die Beschwerdeführerin damit nicht ihre Arbeitskolleginnen behelligen solle. Die Beschwerdeführerin habe trotz Ermahnungen die Bewährungsauflagen mehrfach nicht eingehalten und dadurch
gezeigt, dass sie ihr persönliches Verhalten nicht entscheidend habe verbessern können. So habe sie namentlich die Auflagen verletzt, die anfallenden Arbeiten im Register 1 zu bearbeiten, Anweisungen zu befolgen, sich gegenüber Arbeitskolleginnen und -kollegen freundlich und korrekt zu verhalten und sich bei Problemen an die dafür bezeichneten Personen zu wenden. Damit fehle die Voraussetzung der persönlichen Eignung zur weiteren Beschäftigung der Beschwerdeführerin.

Die Vorschrift von § 5 lit. g PG/BS, wonach die Personalpolitik die Eingliederung von Menschen mit Behinderung unterstützen soll, ändere an diesem Ergebnis nichts. Zwar müsse der Staat auch einer schwierigen Arbeitnehmerin eine Chance zur Eingliederung geben. Diese Pflicht finde aber eine Grenze im Machbaren sowie in der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers seinen anderen Mitarbeitern gegenüber. Im vorliegenden Fall hätten sich die Vorgesetzten der Beschwerdeführerin während drei Jahren mit einem ausserordentlich grossen Betreuungsaufwand um deren Eingliederung bemüht. Die Zusammenarbeit mit der Beschwerdeführerin sei für Kolleginnen und Vorgesetzte ausgesprochen schwierig und belastend gewesen und habe zu grossen Spannungen im Betrieb geführt. Unter diesen Umständen sei eine Weiterbeschäftigung der Beschwerdeführerin in der Dossieradministration mit der Fürsorgepflicht den anderen Mitarbeitern gegenüber nicht mehr vereinbar gewesen. An der während des Rekursverfahrens innegehabten Stelle könne die Beschwerdeführerin nicht bleiben, da diese aufgehoben werde. Damit sei die Kündigung auch unter dem Blickwinkel von § 5 lit. g PG/BS rechtmässig.
3.2 Die Beschwerdeführerin rügt in verschiedener Hinsicht eine Verletzung des Willkürverbots (Art. 9 BV).
3.3 Nach ständiger Praxis des Bundesgerichts liegt Willkür vor, wenn der angefochtene Entscheid offensichtlich unhaltbar ist, mit der tatsächlichen Situation in klarem Widerspruch steht, eine Norm oder einen unumstrittenen Rechtsgrundsatz krass verletzt oder in stossender Weise dem Gerechtigkeitsgedanken zuwiderläuft. Das Bundesgericht hebt einen Entscheid jedoch nur auf, wenn nicht bloss die Begründung, sondern auch das Ergebnis

unhaltbar ist; dass eine andere Lösung ebenfalls als vertretbar oder gar zutreffender erscheint, genügt nicht (BGE 132 I 175 E. 1.2 S. 177; 131 I 467 E. 3.1 S. 473 f., je mit Hinweisen).
3.4
3.4.1 Die Beschwerdeführerin beanstandet, das Appellationsgericht habe nicht geprüft, inwiefern sich die Anstellungsbehörde für das widersprüchliche Verhalten bezüglich der Ansetzung der Bewährungsfrist zu verantworten habe. Des Weitern habe das Appellationsgericht die Frage, ob die Bewährungsauflagen persönlichkeitsverletzend seien, für unerheblich gehalten.
3.4.2 Gemäss dem angefochtenen Urteil stellt sich die Frage, ob sich das Finanzdepartement nach Treu und Glauben darauf behaften lassen muss, dass es mit der Ansetzung einer Bewährungsfrist von der Besserungsfähigkeit der Beschwerdeführerin ausging. Die Personalrekurskommission habe dem Finanzdepartement widersprüchliches Verhalten vorgeworfen, da dieses der Beschwerdeführerin eine Bewährungsfrist eingeräumt habe, sich im Rekursverfahren aber darauf berufe, dies wäre mangels Besserungsfähigkeit der Beschwerdeführerin gar nicht notwendig gewesen. Die aufgeworfene Frage könne aber offenbleiben, da aufgrund der Umstände eine Bewährungsfrist habe angesetzt werden müssen. Aus diesen Ausführungen ergibt sich unzweideutig, dass das Appellationsgericht das gerügte Verhalten der Arbeitgeberin prüfte, aber, da eine Bewährungsfrist tatsächlich angesetzt wurde, nicht als bedeutsam betrachtete. Die Beschwerdeführerin zeigt nicht auf, und es ist nicht ersichtlich, inwiefern diese Schlussfolgerung willkürlich und entscheiderheblich sein sollte. Ebenso wenig legt die Beschwerdeführerin dar, inwiefern die Bewährungsauflagen persönlichkeitsverletzend wären und auf die Rechtmässigkeit der Kündigung einen Einfluss gehabt haben sollten. Infolge
rechtsungenügender Begründung (vgl. E. 2.2 hiervor) ist in diesem Punkt auf die Beschwerde nicht einzutreten.
3.5
3.5.1 Sodann beanstandet die Beschwerdeführerin, das Appellationsgericht würdige die formalen Unzulänglichkeiten der Bewährungsauflagen einseitig zu Ungunsten der Arbeitnehmerin und verletze dadurch das kantonale Personalrecht als auch die im Bundesprivatrecht geltende Unklarheitenregel, wonach sich derjenige die Unklarheit von Vertragsklauseln entgegenhalten lassen muss, der sie aufgestellt hat.
3.5.2 Gemäss § 14 Abs. 2 der Übergangsverordnung zum Personalgesetz des Kantons Basel-Stadt vom 27. Juni 2000 muss die Auferlegung einer Bewährungsfrist schriftlich und begründet erfolgen. Bezüglich des Inhalts einer solchen Verwarnung des Arbeitnehmers enthält die Verordnung keine Angaben. Aus dem Willkürverbot (Art. 9 BV) ergibt sich aber ohne weiteres, dass eine Verwarnung nur unter der Voraussetzung gehörig ist, wenn sie als solche erkennbar ist und der Arbeitnehmer daraus klar ersehen kann, welche Verhaltensweisen nicht mehr toleriert werden und wie er sich während der ihm angesetzten Bewährungsfrist zu verhalten hat. Anders kann das Erfordernis der schriftlichen Begründung der Ansetzung einer Bewährungsfrist gemäss § 14 Abs. 2 Übergangsverordnung nicht verstanden werden.
Diese Auslegung von § 14 Abs. 2 Übergangsverordnung entspricht der Rechtsprechung zu Art. 337 OR, wonach der fristlosen Kündigung ausser bei sehr gravierenden Verfehlungen eine bezüglich der beanstandeten Verhaltensweisen klare Verwarnung des Arbeitnehmers vorauszugehen hat (vgl. die Bundesgerichtsurteile 4C.187/2004 vom 5. Juli 2004, E. 5.1; 4C.322/2002 vom 18. Februar 2003, E. 3.1; vgl. für das Bundespersonalrecht den Entscheid der ehemaligen Eidgenössischen Personalrekurskommission vom 16. Juni 2004, E. 4c/bb, in VPB 68/2004 Nr. 150; ferner Harry Nötzli, Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen im Bundespersonalrecht, Bern 2005, S. 124, Rz. 197).
3.5.3 Aus dem Schreiben der Anstellungsbehörde an die Beschwerdeführerin betreffend Ansetzung einer Bewährungsfrist vom 20. April 2005 ergibt sich unzweideutig, dass die Arbeitgeberin das persönliche Verhalten der Beschwerdeführerin, vor allem deren mangelnde Teamfähigkeit, nicht weiter zu akzeptieren bereit war. Deshalb setzte die Anstellungsbehörde eine Reihe konkreter Bewährungsauflagen fest, woraus für die Beschwerdeführerin ersichtlich war, wie sie sich inskünftig zu verhalten hatte. Sodann hielt die Anstellungsbehörde fest: "Die Bewährungsfrist läuft bis 30. September 2005. Falls die beanstandeten Punkte dann nicht vollumfänglich erfüllt sind, sehen wir uns gezwungen, infolge Pflichtverletzung (Missachtung interner Weisungen und Anordnungen) gemäss § 30 Abs. 2 lit. d Personalgesetz, das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist aufzulösen."

Mit diesem Schreiben hat die Anstellungsbehörde das formale Erfordernis der schriftlichen und begründeten Auferlegung einer Bewährungsfrist (§ 14 Abs. 2 Übergangsverordnung) erfüllt. Die Beschwerdeführerin zeigt nicht im Einzelnen auf, welche Auflagen unklar wären und inwiefern das Appellationsgericht diese einseitig zu

ihren Ungunsten ausgelegt hätte. Die Beschwerde erweist sich in diesem Punkt als unbegründet, soweit auf die mehr appellatorisch denn substantiiert vorgetragenen Beanstandungen überhaupt eingetreten werden kann.
3.6
3.6.1 Schliesslich beanstandet die Beschwerdeführerin, das Appellationsgericht habe die Fürsorgepflicht des öffentlichen Arbeitgebers zu gering gewichtet, zumal offenkundig gewesen sei, dass sie unter psychischen Problemen zu leiden hatte. Damit habe das Gericht Art. 328 OR, welche Bestimmung durch Verweis nach § 4 PG/BS zur Anwendung komme, willkürlich ausgelegt und angewendet. Das Gericht habe auch nicht geprüft, ob eine mildere Massnahme anstelle der Kündigung, wie beispielsweise die Versetzung innerhalb der öffentlichen Verwaltung des Kantons Basel-Stadt, möglich gewesen wäre. Die Kündigung verstosse gegen das Verhältnismässigkeitsprinzip. Aufgrund der Prädisposition der Beschwerdeführerin sei zu befürchten, dass diese nie mehr eine Arbeitsstelle finden werde.
3.6.2 Auch in der Rolle als Arbeitgeber ist der Staat an die allgemeinen Grundsätze staatlichen Handelns (Gesetzmässigkeit, Rechtsgleichheit, öffentliches Interesse, Verhältnismässigkeit, Treu und Glauben) gebunden. Das aus Art. 9 BV fliessende Willkürverbot sowie der verfassungsmässige Grundsatz der Verhältnismässigkeit gebieten, dass eine Kündigung in pflichtgemässer Ermessensausübung nur gestützt auf sachliche Gründe ausgesprochen werden kann und zudem eine in der konkreten Situation angemessene Massnahme sein muss; die Verwaltungsbehörde muss jene Massnahme wählen, welche genügt (Urteil des Bundesgerichts 2P.104/2004 vom 14. März 2005, E. 4.6; vgl. für das Bundespersonalrecht den Entscheid der Personalrekurskommission vom 16. Juni 2004, E. 4b, VPB 68/2004 Nr. 150).

Das Verhältnismässigkeitsprinzip stellt jedoch kein verfassungsmässiges Recht der Privaten dar. Dies bedeutet, dass die Verletzung des Verhältnismässigkeitsprinzips bei der Auslegung und Anwendung kantonalen Rechts nicht selbständig mit öffentlich-rechtlicher Beschwerde geltend gemacht werden kann, sondern nur zusammen mit einem verfassungsmässigen Recht (BGE 123 I 1 E. 10 S. 11). Im Zusammenhang mit der Rüge der Verletzung des Willkürverbots kann nur geltend gemacht werden, die Kündigung sei krass unangemessen.
3.6.3 Gemäss dem angefochtenen Urteil, welches sich auf die Akten, die Befragung der Beschwerdeführerin sowie zweier Vertreter des Arbeitgebers stützt, dauerten die Bemühungen des Arbeitgebers bis zur Kündigung drei Jahre. Gemäss der in der Beschwerdeschrift vom 19. März 2007 nicht angefochtenen Sachverhaltsdarstellung des angefochtenen Urteils wurden während dieser Zeit mit der Beschwerdeführerin wegen ihres renitenten und aufbrausenden Verhaltens zweiundzwanzig Gespräche geführt und wurden zwei Versetzungen der Beschwerdeführerin innerhalb der Abteilung angeordnet. Weiter wurde die Beschwerdeführerin für eine gewisse Zeit freigestellt, vor der Kündigung eine Bewährungsfrist angesetzt und die Beschwerdeführerin selbst während der Probezeit wiederholt auf ihr Fehlverhalten aufmerksam gemacht. Aufgrund dieser zahlreichen Bemühungen (Gespräche, Versetzungen, Ermahnungen, Freistellung und Probezeit) über einen Zeitraum von drei Jahren hinweg kann der Steuerverwaltung nicht vorgeworfen werden, ihre Fürsorgepflicht (vgl. § 14 PG/BS) nicht erfüllt zu haben. Dies gilt insbesondere auch bezüglich des Umstands, dass die Beschwerdeführerin unter psychischen Problemen litt. Die Steuerverwaltung ordnete bei der Freistellung eine
vertrauensärztliche Untersuchung an und wies die Beschwerdeführerin während der Probezeit ausdrücklich an, sich bei den Gesundheitsdiensten zu melden. Mit diesen Anordnungen, welche die Beschwerdeführerin nicht sämtliche zu befolgen bereit war, wurde der Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmerin und deren Eingliederung im Arbeitsleben bezweckt (vgl. § 5 lit. g und § 14 Abs. 2 PG/BS). Aufgrund der zahlreichen Bemühungen seitens des Arbeitgebers und in Anbetracht dessen, dass die Beschwerdeführerin sich auch während der Probezeit nicht an ihre vertraglichen und gesetzlichen Pflichten hielt, welche Tatsachenfeststellung sie in der Beschwerdeschrift vom 19. März 2007 nicht rechtsgenüglich in Abrede stellte, durfte das Verwaltungsgericht unter Auslassung der Befragung von weiteren Mitarbeitern der Beschwerdegegnerin willkürfrei schliessen, eine nochmalige Versetzung der Beschwerdeführerin würde erfolglos bleiben und die Kündigung wegen fehlender persönlicher Eignung für die Anstellung (vgl. § 8 Abs. 1 PG/BS) sei nicht unangemessen, geschweige denn krass unangemessen gewesen (vgl. ebenso das Bundesgerichtsurteil 1C 102/2007 vom 24. August 2007, E. 4). Die Beschwerde erweist sich auch in diesem Punkt als unbegründet.
4.
Somit ergibt sich, dass die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten unbegründet und deshalb abzuweisen ist, soweit darauf infolge der rechtsungenüglichen Begründung überhaupt eingetreten werden kann. Auf die Verfassungsbeschwerde ist ebenfalls nicht einzutreten. Bei diesem Verfahrensausgang hat die Be-

schwerdeführerin die Gerichtskosten zu tragen (Art. 66 Abs. 1 BGG). Art. 65 Abs. 4 lit. c BGG findet keine Anwendung, da der Streitwert weit über Fr. 30'000.– liegt. Die Zusprechung einer Parteientschädigung fällt ausser Betracht (Art. 68 Abs. 3 BGG; Urteil 1C 68/2007 vom 14. September 2007, E. 5).

Demnach erkennt das Bundesgericht:
1.
Die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten wird abgewiesen, soweit darauf einzutreten ist.
2.
Auf die subsidiäre Verfassungsbeschwerde wird nicht eingetreten.
3.
Die Gerichtskosten von Fr. 2'000.– werden der Beschwerdeführerin auferlegt.
4.
Dieses Urteil wird den Parteien und dem Appellationsgericht des Kantons Basel-Stadt als Verwaltungsgericht, Ausschuss, schriftlich mitgeteilt.
Lausanne, 29. November 2007
Im Namen der I. öffentlich-rechtlichen Abteilung
des Schweizerischen Bundesgerichts
Der Präsident: Die Gerichtsschreiberin:

Féraud Schoder