

Bundesgericht
Tribunal fédéral
Tribunale federale
Tribunal federal

1C 400/2024

Urteil vom 23. April 2025

I. öffentlich-rechtliche Abteilung

Besetzung
Bundesrichter Haag, Präsident,
Bundesrichter Müller, Merz,
Gerichtsschreiberin Dillier.

Verfahrensbeteiligte
A._____,
Beschwerdeführer,
vertreten durch Rechtsanwalt Dr. Stefan Rieder,

gegen

Generalstaatsanwaltschaft des Kantons Thurgau, Maurerstrasse 8, 8510 Frauenfeld,
vertreten durch das Departement für Justiz und Sicherheit des Kantons Thurgau, Generalsekretariat, Regierungsgebäude, 8510 Frauenfeld,

Personalrekurskommission des Kantons Thurgau, Konstanzerstrasse 13, 8280 Kreuzlingen.

Gegenstand
Öffentliches Personalrecht; Arbeitszeugnis,

Beschwerde gegen den Entscheid des Verwaltungsgerichts des Kantons Thurgau
vom 27. März 2024 (VG.2023.63/E).

Sachverhalt:

A.
A._____ war vom 15. September 2013 bis 31. Oktober 2021 als Staatsanwalt mit besonderen Aufgaben (mbA) bei der Generalstaatsanwaltschaft des Kantons Thurgau tätig. Im Hinblick auf die bevorstehende Pensionierung seines damaligen Vorgesetzten, Generalstaatsanwalt B._____, stellte ihm dieser am 31. Mai 2018 ein Zwischenzeugnis aus. Am 23. Juni 2021 kündigte A._____ das Arbeitsverhältnis auf den 30. September 2021. Aufgrund seiner Befassung mit dem Straffall "C._____" und mit Blick auf die bevorstehenden Rechtsmittelverfahren erklärte er sich bereit, das Arbeitsverhältnis zumindest in einem Teilpensum noch weiterzuführen. Nachdem sich dies mit der neuen Tätigkeit von A._____ als Präsident der Kinder- und Erwachsenenschutzbehörde U._____ als teilweise unvereinbar erwiesen hatte, stimmte der Regierungsrat des Kantons Thurgau am 16. November 2021 dessen Entlassung aus dem Amt als Staatsanwalt mbA rückwirkend per 31. Oktober 2021 zu.
Auf Ersuchen von A._____ stellte der Generalstaatsanwalt ihm am 18. Juli 2022 ein Arbeitszeugnis aus. Nachdem A._____ verschiedene Änderungsvorschläge unterbreitet hatte, erklärte sich die Generalstaatsanwaltschaft nur teilweise mit den Anpassungen einverstanden. Zusammen mit dem Entscheid vom 5. September 2022 betreffend "Abweisung Zeugnisänderungsantrag" stellte die Generalstaatsanwaltschaft A._____ das definitive Arbeitszeugnis (datiert vom 31. Oktober 2021) zu.

B.

Den dagegen erhobenen Rekurs von A._____ wies die Personalrekurskommission des Kantons Thurgau mit Entscheid vom 10. März 2023 ab. Das Verwaltungsgericht des Kantons Thurgau wies die dagegen erhobene Beschwerde mit Urteil vom 27. März 2024 (zugestellt am 31. Mai 2024) ebenfalls ab.

C.

Am 1. Juli 2024 gelangt A._____ mit subsidiärer Verfassungsbeschwerde an das Bundesgericht. Er beantragt, das angefochtene Urteil sei aufzuheben und die Generalstaatsanwaltschaft sei zu verpflichten, ihm ein Arbeitszeugnis per 31. Oktober 2021 mit einem von ihm aufgeführten Wortlaut auszustellen. Eventualiter sei das angefochtene Urteil aufzuheben und die Generalstaatsanwaltschaft zu verpflichten, ihm ein Arbeitszeugnis per 31. Oktober 2021 mit geändertem Wortlaut auszustellen. Subeventualiter sei das angefochtene Urteil aufzuheben und zur Neuurteilung an die Vorinstanz zurückzuweisen.

Die Personalrekurskommission verzichtet auf eine Stellungnahme. Das Verwaltungsgericht stellt unter Verweisung auf das angefochtene Urteil und Verzicht auf eine weitergehende Vernehmlassung den Antrag, die Beschwerde sei abzuweisen. Das Departement für Justiz und Sicherheit des Kantons Thurgau ersucht in Vertretung der Generalstaatsanwaltschaft um Abweisung der Beschwerde, soweit darauf einzutreten sei. Der Beschwerdeführer lässt sich nicht mehr vernehmen.

Erwägungen:

1.

Das Bundesgericht prüft die Zulässigkeit des bei ihm eingereichten Rechtsmittels und die (weiteren) Eintretensvoraussetzungen von Amtes wegen und mit freier Kognition (Art. 29 Abs. 1 BGG; BGE 149 II 66 E. 1.3 mit Hinweisen).

1.1. Das angefochtene Urteil ist ein Endentscheid einer letzten kantonalen Instanz (Art. 86 Abs. 1 lit. d, Art. 90 BGG) und betrifft ein öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis, d.h. eine öffentlich-rechtliche Angelegenheit im Sinne von Art. 82 lit. a BGG. Der Ausschlussgrund von Art. 83 lit. g BGG ist nicht gegeben, da Streitigkeiten über die Ausstellung oder Formulierung eines Arbeitszeugnisses aus dem öffentlichen Personalrecht nach konstanter Rechtsprechung vermögensrechtlicher Natur sind (BGE 74 II 43; Urteile 1C 320/2024 vom 6. September 2024 E. 2.2, in: ARV 2024 S. 390; 8C 553/2022 vom 13. Januar 2023 E. 2.1; je mit Hinweisen). Die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten ist somit zulässig, wenn der Streitwert mindestens Fr. 15'000.– beträgt (Art. 85 Abs. 1 lit. b BGG) oder wenn sich eine Frage von grundsätzlicher Bedeutung stellt (Art. 85 Abs. 2 BGG). Letzteres hätte der Beschwerdeführer darzulegen (Art. 42 Abs. 2 BGG); er macht indes nicht geltend, es stelle sich vorliegend eine Frage von grundsätzlicher Bedeutung. Solches ist auch nicht ersichtlich.

1.2. Gestützt auf Art. 112 Abs. 1 lit. d BGG sind die kantonalen Vorinstanzen des Bundesgerichts gehalten, den Streitwert in der Rechtsmittelbelehrung anzugeben. Vorliegend fehlt im angefochtenen Entscheid jedoch eine entsprechende Angabe zum Streitwert. Von einer Zurückweisung an das Verwaltungsgericht zur Verbesserung (vgl. Art. 112 Abs. 3 BGG) kann hier indes abgesehen werden, zumal der Beschwerdeführer selbst davon ausgeht, die Streitwertgrenze von Fr. 15'000.– sei nicht erreicht. Dem ist mit Blick auf die bundesgerichtliche Rechtsprechung zur Streitwertberechnung bei Streitigkeiten im Zusammenhang mit Arbeitszeugnissen (vgl. dazu Urteile 1C 320/2024 vom 6. September 2024 E. 2.5 f.; 8C 553/2022 vom 13. Januar 2023 E. 2.4; 8C 151/2010 vom 31. August 2010 E. 2.3, in: DTA 2010 S. 265) nicht zu widersprechen.

1.3. Vorliegend steht dem Beschwerdeführer somit nur der Weg der subsidiären Verfassungsbeschwerde nach Art. 113 BGG ff. offen, was dieser zu Recht erkannt hat.

1.3.1. Zur subsidiären Verfassungsbeschwerde ist gemäss Art. 115 BGG berechtigt, wer vor der Vorinstanz am Verfahren teilgenommen oder keine Möglichkeit zur Teilnahme erhalten (lit. a) und ein rechtlich geschütztes Interesse an der Aufhebung oder Änderung des angefochtenen Entscheids hat (lit. b). Das erforderliche

rechtlich geschütztes Interesse kann durch kantonales oder eidgenössisches Gesetzesrecht oder aber unmittelbar durch ein spezielles Grundrecht begründet sein (BGE 136 I 229 E. 3.2; 133 I 185 E. 4). Das allgemeine Willkürverbot nach Art. 9 BV verschafft für sich allein das erforderliche rechtlich geschützte Interesse jedoch nicht. Zur Willkür rügt eine beschwerdeführende Person deshalb nur legitimiert, wenn die gesetzlichen Bestimmungen, deren willkürliche Anwendung sie geltend macht, ihr einen Rechtsanspruch einräumen oder dem Schutz ihrer angeblich verletzten rechtlich geschützten Interessen dienen (BGE 138 I 305 E. 1.3; 136 I 229 E. 3.2; 133 I 185 E. 6.1). In jedem Fall obliegt es der beschwerdeführenden Partei, die Tatsachen vorzutragen, die sie als geeignet erachtet, ihre Legitimation zur Beschwerde an das Bundesgericht zu begründen, wenn sie sich nicht offensichtlich aus dem angefochtenen Entscheid oder den Akten ergeben (BGE 138 III 537 E. 1.2; 133 II 353 E. 1; Urteil 8C 767/2016, 8C 774/2016, 8D 5/2016 vom 7. August 2017 E. 5.1.4).

Trotz fehlender Legitimation in der Sache kann die betroffene Person die Verletzung von Parteirechten rügen, deren Missachtung einer formellen Rechtsverweigerung gleichkommt (sog. "Star-Praxis"). Unzulässig sind Vorbringen, die im Ergebnis auf eine materielle Überprüfung des angefochtenen Entscheids abzielen, wie die Behauptung, die Begründung sei unvollständig oder zu wenig differenziert bzw. die Vorinstanz habe sich nicht oder in willkürlicher Weise mit den Argumenten der Partei auseinandergesetzt und Beweisanträge in offensichtlich unhaltbarer antizipierter Beweiswürdigung abgelehnt (BGE 146 IV 76 E. 2; 137 II 305 E. 2; Urteil 1C 150/2023 vom 26. Juli 2023 E. 1.3.1 mit Hinweisen).

1.3.2. Der Beschwerdeführer begründet sein rechtlich geschütztes Interesse damit, dass die Vorinstanz verfassungsmässige Rechte verletze und das zu berichtigende Arbeitszeugnis sein zukünftiges berufliches Fortkommen (und dadurch insbesondere auch seine wirtschaftlichen Interessen) betreffe. Damit vermag er jedoch in Bezug auf seine Willkür rügen kein rechtlich geschütztes Interesse darzutun. Er macht nicht geltend, dass ihm gestützt auf das anwendbare kantonale Recht ein Anspruch auf ein qualifiziertes Zeugnis bzw. Vollzeugnis zukäme. Ob aus diesem Grund auf die Beschwerde nicht einzutreten ist oder ob sich das rechtlich geschützte Interesse bereits aus dem angefochtenen Entscheid ergibt, der ausdrücklich auf (den im Wortlaut mit Art. 330a OR übereinstimmenden) § 60 Abs. 1 der Rechtsstellungsverordnung des Kantons Thurgau vom 9. Dezember 2003 (RSV; RB 177.112) verweist, kann mit Blick auf den Ausgang des Verfahrens indes offenbleiben.

2.

2.1. Mit der subsidiären Verfassungsbeschwerde kann ausschliesslich die Verletzung von verfassungsmässigen Rechten gerügt werden (Art. 116 BGG). Das Bundesgericht prüft die Verletzung von Grundrechten nicht von Amtes wegen, sondern nur insofern, als eine solche Rüge in der Beschwerde vorgebracht und begründet worden ist (Art. 117 i.V.m. Art. 106 Abs. 2 BGG). Dies bedeutet, dass klar und detailliert anhand der Erwägungen des angefochtenen Entscheids darzulegen ist, inwiefern verfassungsmässige Rechte verletzt worden sein sollen (BGE 149 I 248 E. 3.1; 143 I 1 E. 1.4; je mit weiteren Hinweisen).

2.2. Das Bundesgericht legt seinem Urteil den von der Vorinstanz festgestellten Sachverhalt zugrunde (Art. 105 Abs. 1 und Art. 118 Abs. 1 BGG). Es kann die Sachverhaltsfeststellung der Vorinstanz von Amtes wegen berichtigen oder ergänzen, wenn sie auf einer Verletzung verfassungsmässiger Rechte beruht (Art. 118 Abs. 2 i.V.m. Art. 116 BGG), was die beschwerdeführende Partei präzise geltend zu machen hat (Art. 106 Abs. 2 i.V.m. Art. 117 BGG).

3.

Der Beschwerdeführer verlangt die Änderung von vier Passagen des ausgestellten Arbeitszeugnisses: Er möchte das Zeugnis um einen Absatz ergänzt haben, wonach er im Zusammenhang mit der Rekrutierung, Einarbeitung und Qualifizierung einer ausserordentlichen Staatsanwältin erste Führungserfahrungen habe sammeln können (Berichtigungsantrag 1). Sodann verlangt er verschiedene Umformulierungen im Arbeitszeugnis: "Fundierte" Fachkenntnisse sollen durch "sehr gute", eventualiter "äusserst fundierte und breite juristische Kenntnisse" ersetzt werden mit der Ergänzung, dass er dieses Wissen nicht nur "gekonnt", sondern "gekonnt und erfolgreich" bei der täglichen Arbeit eingesetzt habe (Berichtigungsantrag 2). Dass er sowohl in qualitativer wie auch in quantitativer Hinsicht "stets gute Endprodukte" geliefert habe, soll durch "jederzeit hochwertige und fehlerfreie

Endprodukte", eventualiter "sehr gute und fehlerfreie", subeventualiter "stets gute bis sehr gute Endprodukte" ersetzt werden (Berichtigungsantrag 3). In persönlicher Hinsicht soll ihm ebenfalls ein "sehr gutes" und nicht nur ein "gutes" Zeugnis ausgestellt werden (Berichtigungsantrag 4).

4.

Der Beschwerdeführer macht zunächst verschiedene Gehörsverletzungen (Art. 29 Abs. 2 BV) geltend und rügt damit auch eine willkürliche Beweiswürdigung. Die Vorinstanz habe zum einen das Zwischenzeugnis vom 31. Mai 2018 völlig ausser Acht gelassen und ausschliesslich auf die Beurteilung des letzten Vorgesetzten abgestellt, zu dem er kein gutes Verhältnis gepflegt habe. Zum anderen habe sie zu Unrecht auf die von ihm beantragte persönliche Befragung sowie die Befragung der von ihm offerierten Zeugen verzichtet, ohne dies zu begründen.

4.1. Entgegen dem Einwand des Beschwerdeführers hat die Vorinstanz das Zwischenzeugnis vom 31. Mai 2018 nicht komplett ausgeblendet, sondern diesem in ihrer Würdigung der Gesamtsituation lediglich eine andere Gewichtung beigemessen. Dies betrifft nicht die Frage des rechtlichen Gehörs, sondern diejenige der Beweiswürdigung. Wie die Vorinstanz zutreffend festhält, handelt es sich beim Zwischenzeugnis nur um eines von mehreren Dokumenten, das bei der Überprüfung des zu beurteilenden Arbeitszeugnisses zu berücksichtigen ist. Es trifft zwar zu, dass das Zwischenzeugnis vom 31. Mai 2018 (noch) als sehr gutes Zeugnis formuliert war. Der Beschwerdeführer weist aber selbst darauf hin, es müsse die Leistung und das Verhalten während der gesamten Dauer des Arbeitsverhältnisses berücksichtigt werden. Da nach Ausstellung des Zwischenzeugnisses bis zur Beendigung des insgesamt acht Jahre andauernden Arbeitsverhältnisses weitere rund drei Jahre vergangen sind, ist nicht zu beanstanden, dass die Vorinstanz gerade auch die letzten Jahre vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses in die Gesamtbetrachtung miteinbezogen hat. Es erweist sich jedenfalls nicht als verfassungswidrig, wenn die Vorinstanz der letzten Periode vor dem Ende des

Arbeitsverhältnisses besonderes Gewicht einräumt mit der Begründung, eine angestellte Person solle sich nicht auf sehr guten Leistungen ausruhen. Es ist dem Beschwerdeführer nicht beizupflichten, dass die Vorinstanz der Leistungsbeurteilung des letzten Vorgesetzten und dessen Ermessen ohne sachliche Gründe absoluten Vorrang eingeräumt habe. Vielmehr hat sie sämtliche Mitarbeiterbeurteilungen seit seiner Anstellung als Staatsanwalt mbA bei der Generalstaatsanwaltschaft in einer Gesamtschau berücksichtigt (vgl. E. 6.2 hiernach). Es liegt somit weder eine Gehörsverletzung noch eine willkürliche Beweiswürdigung vor.

4.2. Nach ständiger Rechtsprechung zu Art. 29 Abs. 2 BV können die Behörden ohne Verletzung des rechtlichen Gehörs auf die Abnahme beantragter Beweise verzichten, wenn sie in vorweggenommener (antizipierter) Beweiswürdigung annehmen können, ihre Überzeugung werde durch weitere Beweiserhebungen nicht geändert (BGE 147 IV 534, E. 2.5.1; 136 I 229 E. 5.3; je mit Hinweisen). Die Rüge unzulässiger antizipierter Beweiswürdigung prüft das Bundesgericht somit - wie die übrige Beweiswürdigung der Vorinstanz - nur unter dem Aspekt der Willkür (BGE 147 IV 534 E. 2.5.1; Urteile 1C 130/2024 vom 30. Juli 2024 E. 5.1; 1C 330/2023 vom 3. Januar 2024 E. 3.2).

4.2.1. Zur beantragten persönlichen Befragung sowie zur Befragung verschiedener Zeugen erwägt die Vorinstanz Folgendes: Der Beschwerdeführer habe sich im gesamten Verfahren uneingeschränkt zur Sach- und Rechtslage äussern können, wovon er auch ausführlich Gebrauch gemacht habe. Eine Parteibefragung komme daher nicht in Betracht, da er nicht dargelegt habe, welche bestrittenen und entscheidungswesentlichen Sachverhaltselemente nur mittels persönlicher Befragung ermittelt werden könnten. Bei den beantragten Zeugnisänderungen gehe es um die Umwandlung einer "guten" in eine "sehr gute" Bewertung oder um die Aufnahme einer vom Beschwerdeführer selbst gewählten bzw. dem Zwischenzeugnis vom 31. Mai 2018 entnommenen Formulierung. Die Ausfertigung eines Arbeitszeugnisses sei grundsätzlich eine persönliche Sache der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers und nicht ein Gemeinschaftswerk von Arbeitgeberin und Arbeitnehmenden. Dem für die Formulierung zuständigen Vorgesetzten komme dabei ein gewisses Ermessen zu, wobei den in einem Arbeitszeugnis enthaltenen Werturteilen verkehrssübliche Massstäbe zugrunde zu legen seien. Da sich aus den Akten keine Anhaltspunkte für einen Ermessensfehler ergäben, sei nicht ersichtlich, welche Erkenntnisse von der Befragung ausgewählter ehemaliger Arbeitskolleginnen und -kollegen sowie des früheren Vorgesetzten des Beschwerdeführers zu erwarten wären. Diese könnten höchstens eine - allenfalls andere - subjektive Bewertung

des Verhaltens und der Leistungen des Beschwerdeführers wiedergeben. Von den beantragten Zeugenbefragungen sei darum abzusehen.

4.2.2. Soweit es um die vom Beschwerdeführer verlangten Umformulierungen des bereits guten Arbeitszeugnisses in ein sehr gutes Zeugnis geht (Berichtigungsanträge 2 bis 4), ist mit der Vorinstanz nicht erkennbar und auch nicht hinreichend dargetan, welche entscheiderelevanten Erkenntnisse von den offerierten Zeugenbefragungen zu erwarten wären. Dasselbe gilt für die von ihm beantragte persönliche Befragung. In Bezug auf den Berichtigungsantrag 1 durfte die Vorinstanz willkürfrei annehmen, der Beschwerdeführer habe als Staatsanwalt mbA keine Führungsaufgaben im Zusammenhang mit der Rekrutierung, Einarbeitung und Qualifizierung der ausserordentlichen Staatsanwältin übernommen (vgl. E. 5.2 hiernach). Es hält somit vor dem Willkürverbot stand, wenn die Vorinstanz auch diesbezüglich in antizipierter Beweiswürdigung auf eine Zeugenbefragung der betreffenden ausserordentlichen Staatsanwältin und des früheren Vorgesetzten, der das Zwischenzeugnis vom 31. Mai 2018 ausgestellt hat, verzichtet hat. Insofern durfte die Vorinstanz ohne Verletzung des rechtlichen Gehörs auf die beantragten Zeugeneinvernahmen sowie die persönliche Befragung verzichten. Die (antizipierte) Beweiswürdigung der Vorinstanz lässt keine Willkür erkennen.

5.

Der Beschwerdeführer beanstandet weiter, die Vorinstanz habe die von ihm beantragte Ergänzung des Arbeitszeugnisses um einen Absatz betreffend seine Führungsaufgaben (Berichtigungsantrag 1) zu Unrecht abgelehnt. Durch die Nichtberücksichtigung dieser wesentlichen Beurteilung werde in unzulässiger Weise vom Zwischenzeugnis vom 31. Mai 2018 abgewichen, welches diesen Zusatz enthalten hat.

5.1. Es ist der Vorinstanz beizupflichten, dass kein Anspruch auf Übernahme einer Formulierung aus dem Zwischenzeugnis besteht, selbst wenn sich die Umstände seither nicht wesentlich verändert haben (vgl. Urteil 4C.129/2003 vom 5. September 2003 E. 6.1, in: JAR 2004 S. 308; SUSANNE JANSSEN, Die Zeugnispflicht des Arbeitgebers, 1996, S. 67 f.). Falls begründet, darf die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber auch ungünstigere Beurteilungen vornehmen als in früher ausgestellten Zwischenzeugnissen, wobei zu beachten ist, dass die Beurteilung dem gesamten Zeitraum der Beschäftigung gerecht wird (JANSSEN, a.a.O., S. 75 Fn. 31). Wie die Vorinstanzen schlüssig ausgeführt haben, entsteht durch das Weglassen der entsprechenden Passage kein ungünstigeres Zeugnis, zumal die Rekrutierung und Einarbeitung einer ausserordentlichen Staatsanwältin beim grössten Kriminalfall in der Geschichte der Thurgauer Strafjustiz (Kriminalfall "C._____") in der Auflistung der Aufgabenbereiche erwähnt und wie die anderen Aufgabenbereiche nicht separat bewertet wird. Die Vorinstanzen weisen zutreffend darauf hin, dass in der Gesamtwürdigung aller übernommenen Aufgaben ("Die in seinen Verantwortungsbereich fallenden Aufgaben erledigte [er]dank ausgewiesenem Fachwissen und Fachkönnen jederzeit speditiv, verantwortungsbewusst, zuverlässig und zielorientiert") auch die Rekrutierung und Einarbeitung einer ausserordentlichen Staatsanwältin erfasst und damit als sehr gut bewertet worden ist.

5.2. Darüber hinaus hat die Vorinstanz die abweichende Formulierung gegenüber dem Zwischenzeugnis auch plausibel begründet. Sie stellt nämlich fest, es sei aktenkundig, dass der Beschwerdeführer als Staatsanwalt mbA tätig gewesen sei und keine Führungsfunktion ausgeübt habe. Seine Rolle bei der Rekrutierung einer neuen Staatsanwältin im Kriminalfall "C._____" scheine sich auf eine fachliche Führung beschränkt zu haben. Die Teamarbeit von Staatsanwälten in komplexen und aufwändigen Verfahren beinhalte beim fallführenden und verantwortlichen Staatsanwalt keine Personalführung im vom Beschwerdeführer verstandenen Sinne. Der Beschwerdeführer vermag mit seinen Einwänden nicht darzutun, dass die Vorinstanz offensichtlich unrichtig angenommen hat, er habe als Staatsanwaltschaft mbA keine Führungsfunktion im eigentlichen Sinne ausgeübt. Inwiefern es unhaltbar sein soll, wenn die Vorinstanz zwischen fachlicher Führung ohne Personalverantwortung und Weisungsbefugnissen und eigentlicher Personalführung unterscheidet, legt der Beschwerdeführer nicht dar. Vielmehr äussert er sich nicht zu dieser Differenzierung, sondern beharrt auf seinem Standpunkt, er habe eine Führungsfunktion ausgeübt. Selbst wenn die Formulierung im Zwischenzeugnis vom 31. Mai 2018 dahingehend verstanden werden könnte, dass der Beschwerdeführer tatsächlich eine Führungsfunktion ausgeübt habe, stünde dies jedoch in einem gewissen Widerspruch zur den jährlichen Mitarbeiterbeurteilungen. So hat die Personalrekurskommission im von der Vorinstanz geschützten Entscheid ausgeführt, die fehlenden

Führungsaufgaben würden sich insbesondere daraus ergeben, dass die Abschnitte zum Thema "Führung" in den jährlichen Zwischenbeurteilungen jeweils leer gelassen worden seien. Eine entsprechende Ergänzung des Arbeitszeugnisses betreffend die Übernahme von Führungsaufgaben würde somit unter Gesamtwürdigung der Umstände nicht den Tatsachen entsprechen. Der angefochtene Entscheid hält damit auch in dieser Hinsicht vor dem Willkürverbot stand.

6.

Weiter bemängelt der Beschwerdeführer verschiedene Formulierungen im Arbeitszeugnis und verlangt mit seinen Anträgen im Wesentlichen, das bereits gute Arbeitszeugnis in ein sehr gutes umzuformulieren (Berichtigungsanträge 2 bis 4).

6.1. Ein qualifiziertes Zeugnis bzw. Vollzeugnis soll einerseits das berufliche Fortkommen des Arbeitnehmenden fördern und deshalb wohlwollend formuliert werden. Andererseits soll es künftigen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern ein möglichst getreues Abbild von Tätigkeit, Leistung und Verhalten der arbeitnehmenden Person geben, weshalb es grundsätzlich wahr und vollständig zu sein hat (BGE 144 II 345 E. 5.2.1).

Grundsätzlich sind Formulierung und Wortwahl des Arbeitszeugnisses der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber überlassen. Der Arbeitnehmende hat keinen Anspruch auf eine bestimmte Formulierung. Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber ist daher nicht verpflichtet, vom Arbeitnehmenden gewünschte Formulierungen zu übernehmen (BGE 144 II 345 E. 5.2.3 mit Hinweisen auf Rechtsprechung und Literatur). Es besteht sodann kein Anspruch, ein gutes Zeugnis in ein sehr gutes Zeugnis umformulieren zu lassen, es sei denn, die arbeitnehmende Person vermag ihre überdurchschnittlichen Leistungen nachzuweisen (vgl. Urteil 4A 117/2007, 4A 127/2007 vom 13. September 2007 E. 7.1).

6.2. Wie die Vorinstanz gestützt auf die jährlichen Leistungsbeurteilungen schlüssig dargelegt hat, hat der Beschwerdeführer keine überdurchschnittliche Leistung nachweisen können, weshalb er auch keinen Anspruch hat, das bereits gute Zeugnis in ein sehr gutes umformulieren zu lassen. Daran vermögen auch die weitschweifigen Einwände des Beschwerdeführers im bundesgerichtlichen Verfahren nichts zu ändern; das Bundesgericht prüft seine Rügen (u.a. Verletzung der Zeugnisgrundsätze) im Verfahren der subsidiären Verfassungsbeschwerde nur auf Willkür oder andere Verfassungsverletzungen hin (vgl. E. 2.1 hiavor).

Die Vorinstanz hat sich bei ihrer Beurteilung berechtigterweise auf die jährlichen Leistungsbeurteilungen ("Zielvereinbarung/Beurteilung/Förderung" [ZBF]) abgestützt. Wie bereits dargelegt (E. 4.1 hiavor), trifft es entgegen dem Beschwerdeführer gerade nicht zu, dass die Vorinstanz der Leistungsbeurteilung des letzten, zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zuständigen Vorgesetzten und dessen Ermessen ohne sachliche Gründe absoluten Vorrang eingeräumt hätte. Weshalb sie nicht auch auf dessen Leistungsbeurteilungen in den Jahren 2018 bis 2020 hätte abstellen dürfen, wird vom Beschwerdeführer nicht rechtsgenügend dargelegt. Er kann sich mit Blick auf das Willkürverbot nicht mit dem Einwand begnügen, er habe zu diesem Vorgesetzten kein gutes Verhältnis gepflegt. Wie die Vorinstanz für das Bundesgericht verbindlich festgestellt hat, hat sich der Beschwerdeführer nur bei der ZBF des Jahres 2020 in Bezug auf das Fachwissen und Fachkönnen gegen die "B"-Bewertung des damaligen Vorgesetzten gewehrt. Gegen die übrigen "B"-Bewertungen hat er nicht opponiert.

Dass das auf den jährlichen ZBF beruhende Arbeitszeugnis nicht der Wahrheit entsprechen soll oder nicht wohlwollend oder unvollständig sein soll, ist nicht hinreichend dargelegt; ein diesbezüglicher Verstoss gegen das Willkürverbot ist jedenfalls nicht erkennbar. Dies ist in Bezug auf die einzelnen Berichtigungsbegehren nachfolgend kurz aufzuzeigen.

6.2.1. Hinsichtlich des zweiten Berichtigungsantrags ("sehr gute" anstatt "fundierte" Fachkenntnisse, eventualiter "äusserst fundierte und breite juristische Kenntnisse") scheint der Beschwerdeführer dem Zwischenzeugnis ein höheres Gewicht beimessen zu wollen als der von der Vorinstanz vorgenommenen Gesamtschau der Jahresbeurteilungen, denen insgesamt drei "B"-Beurteilungen (Anforderungen erfüllt) und drei "A"-Beurteilungen (Anforderungen übertroffen) zugrunde lagen. Selbst wenn die Formulierung "sehr gut" als leicht bessere Qualifizierung als "fundiert" verstanden werden kann, ist es jedenfalls nicht willkürlich, wenn die Vorinstanz unter Berücksichtigung der drei "B"-Bewertungen (am Schluss des Arbeitsverhältnisses) und drei "A"-Bewertungen des früheren Vorgesetzten zum Schluss gekommen ist, es bestünden keine objektivierbaren Nachweise da-

für, dass ihm eine Qualifizierung seines Fachwissens bzw. Fachkönnens mit "sehr gut" zustünde. Mit seinen Ausführungen vermag der Beschwerdeführer jedenfalls kein überdurchschnittliches Fachwissen bzw. -können nachzuweisen.

Es ist dem Beschwerdeführer zwar einzuräumen, dass die Vorinstanz keine Ausführungen zur beantragten Berichtigung, "gekonnt" durch "gekonnt und erfolgreich" zu ersetzen, gemacht hat. Allerdings ist dies wohl darauf zurückzuführen, dass er diesen Antrag in seiner Beschwerde vor der Vorinstanz selber auch nicht begründet hat. Jedenfalls dringt der Beschwerdeführer auch hier mit seiner Gehörs- und Willkürüge nicht durch, zumal die vorinstanzliche Begründung (implizit) auch diesen Eventualantrag abdeckt. Dasselbe gilt für die von ihm gerügte Verletzung der Begründungspflicht, dass sich die Vorinstanz nicht explizit zum Eventualantrag "äusserst fundierte und breite juristische Kenntnisse" geäussert habe.

6.2.2. Zum dritten Berichtigungsantrag ([er lieferte sowohl in qualitativer wie auch in quantitativer Hinsicht]"jederzeit hochwertige und fehlerfreie Endprodukte", eventualiter "sehr gute und fehlerfreie", subeventualiter "stets gute bis sehr gute Endprodukte", anstatt "stets gute Endprodukte") hielt die Vorinstanz fest, zwar seien die ZBF-Bewertungen während der gesamten Anstellungsdauer für Arbeitsqualität und Arbeitsquantität nur in den letzten drei Jahren 2018 bis 2020 (und dies auch nur teilweise) mit "B" bewertet worden. Dies stehe mit der Einschätzung der Personalrekurskommission in Widerspruch, dass in den ZBF mehr "B"-Bewertungen als "A"-Bewertungen vorlägen. Dieser Umstand allein würde aber höchstens eine Änderung im Sinne des Subeventualantrages ("stets gute bis sehr gute Endprodukte") rechtfertigen. Zu berücksichtigen sei aber auch das vom Vorgesetzten verortete sprachliche Verbesserungspotential (Anwendung der heute geltenden Rechtschreibregeln und der verschiedenen Dimensionen der Textverständlichkeit, Einfachheit und Kürze/Prägnanz beim schriftlichen Ausdruck), das relativ grundlegende Punkte betreffe und einer Gesamtbewertung in der vom Beschwerdeführer in Haupt- sowie auch Eventual- und Subeventualantrag gewünschten Formulierung entgegenstünde.

Es ist nicht willkürlich, wenn die Vorinstanz auch den Umstand mitberücksichtigt hat, dass in der ZBF 2019 ein sprachlicher Verbesserungsbedarf festgestellt worden ist. Der Beschwerdeführer vermag nicht nachvollziehbar darzutun und es ist auch nicht ersichtlich, weshalb dieser Umstand in der Gesamtbewertung keine Relevanz haben und den Grundsatz der Vollständigkeit sowie der Richtigkeit verletzen sollte. Dass auch der sprachliche Ausdruck im Zusammenhang mit der vom Beschwerdeführer verlangten Berichtigung ("jederzeit hochwertige und fehlerfreie Endprodukte") vom Bedeutung ist, leuchtet ein. Wenn die Vorinstanzen in einer Gesamtwürdigung die vom Beschwerdeführer abgelieferten Endprodukte deshalb als "gut" bewerteten, ist dies jedenfalls unter Willkür Gesichtspunkten nicht zu beanstanden.

6.2.3. Schliesslich halten die vorinstanzlichen Erwägungen auch hinsichtlich des vierten Berichtigungsantrags ("sehr gutes" anstatt "gutes" persönliches Zeugnis) vor dem Willkürverbot stand. Der Beschwerdeführer vermag nicht aufzuzeigen, dass die Vorinstanz auch bei seiner Verhaltensbeurteilung nicht die gesamte Dauer des Arbeitsverhältnisses berücksichtigt hätte. Entgegen seinem Einwand hat die Vorinstanz weder das Zwischenzeugnis vom 31. Mai 2018 völlig ausgeblendet noch das Kriterium der Teamfähigkeit willkürlich zu stark berücksichtigt.

Wie die Vorinstanz zutreffend festhält, ist die Teamfähigkeit des Beschwerdeführers in den Jahren 2018, 2019 und 2020 mit "B" bewertet und auch seine Kritikfähigkeit in den Jahren 2019 und 2020 als verbesserungsbedürftig bezeichnet worden. Auch wenn die Beurteilungen in persönlicher Hinsicht im Zwischenzeugnis und in den Beurteilungen des früheren Vorgesetzten besser ausgefallen sind, erscheint es jedenfalls nicht willkürlich, wenn die Vorinstanz aufgrund des in den letzten Jahren festgestellten Verbesserungspotentials nicht beanstandet hat, dass die Generalstaatsanwaltschaft das persönliche Verhalten bei einer Gesamtwürdigung immerhin - wohl unter Berücksichtigung der letzten Jahre - noch als "gut" bewertet hat.

6.3. Zusammenfassend lassen die Vorbringen des Beschwerdeführers die vorinstanzliche Beurteilung nicht als willkürlich oder sonst wie verfassungswidrig erscheinen, weshalb es beim angefochtenen Urteil sein Bewenden hat.

7.

Nach dem Gesagten ist die Beschwerde abzuweisen, soweit darauf einzutreten ist. Bei diesem Ausgang des

Verfahrens hat der Beschwerdeführer die Kosten des bundesgerichtlichen Verfahrens zu tragen (Art. 66 Abs. 1 i.V.m. Art. 65 Abs. 4 lit. c BGG). Es sind keine Parteientschädigungen geschuldet (Art. 68 Abs. 3 BGG).

Demnach erkennt das Bundesgericht:

1.

Die Beschwerde wird abgewiesen, soweit darauf einzutreten ist.

2.

Die Gerichtskosten von Fr. 1'000.– werden dem Beschwerdeführer auferlegt.

3.

Dieses Urteil wird dem Beschwerdeführer, der Generalstaatsanwaltschaft des Kantons Thurgau, der Personalrekurskommission des Kantons Thurgau und dem Verwaltungsgericht des Kantons Thurgau schriftlich mitgeteilt.

Lausanne, 23. April 2025

Im Namen der I. öffentlich-rechtlichen Abteilung
des Schweizerischen Bundesgerichts

Der Präsident: Haag

Die Gerichtsschreiberin: Dillier