



1C_290/2023

Urteil vom 9. April 2024

I. öffentlich-rechtliche Abteilung

Besetzung
Bundesrichter Kneubühler, Präsident,
Bundesrichter Chaix, Haag,
Gerichtsschreiberin Dambeck.

Verfahrensbeteiligte
A. _____,
Beschwerdeführer,
vertreten durch Rechtsanwalt Oliver Krüger,

gegen

Armeestab (A Stab),
Papiermühlestrasse 20, 3003 Bern,
Beschwerdegegner.

Gegenstand
Öffentliches Personalrecht; Lohnfortzahlung
im Krankheitsfall,

Beschwerde gegen das Urteil des Bundesverwaltungsgerichts, Abteilung I,
vom 30. Juni 2023 (A-1129/2022).

Sachverhalt:

A.

A. _____ war seit dem 1. Dezember 2000 als Instruktor in der Gruppe Verteidigung angestellt und ist seit dem 1. Juni 2018 als Fachausbilder beim Lehrverband (nachfolgend: Arbeitgeberin) tätig. Zwischen November 2018 und Juni 2020 war er wegen Krankheit insgesamt achtmal während jeweils ein bis zwei Wochen und seit dem 7. September 2020 ist er bis auf weiteres vollumfänglich arbeitsunfähig.

B.

Die Arbeitgeberin ermahnte A. _____ und forderte ihn mehrmals insbesondere dazu auf, Arztzeugnisse einzureichen und die Formulare "Ressourcenorientiertes Eingliederungsprofil" und "Entbindung von der Schweigepflicht" ausgefüllt und unterzeichnet zu retournieren.
Am 4. Februar 2022 verfügte die Arbeitgeberin, der Anspruch von A. _____ auf Lohnzahlung im Krankheitsfall werde mit Wirkung ab dem 1. Januar 2022 bis auf weiteres entzogen. Die Auszahlung allfälliger Krankentaggelder der Militärversicherung, soweit sie der Arbeitgeberin überwiesen würden, sei vom vorübergehenden Entzug der Lohnzahlung im Krankheitsfall nicht betroffen. Zur Begründung führte sie im Wesentlichen aus, A. _____ verweigere seit Oktober 2020 seine Mitwirkung. Auch nach anderthalbjähriger krankheitsbedingter Abwesenheit wisse sie nicht, welche Eingliederungsmassnahmen angezeigt seien. Sie habe ihm und seinem Rechtsvertreter angekündigt, den Lohn einzustellen.

C.

Gegen die Verfügung der Arbeitgeberin erhob A. _____ Beschwerde an das Bundesverwaltungsgericht. Am 20. Januar 2023 löste die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis mit A. _____ auf, wogegen dieser

Beschwerde erhob.

Die Beschwerde in Sachen Lohnfortzahlung im Krankheitsfall hiess das Bundesverwaltungsgericht mit Urteil vom 30. Juni 2023 teilweise gut und verpflichtete die Arbeitgeberin, A. _____ rückwirkend vom 1. Januar 2022 bis zum 7. Februar 2022 (Datum des Empfangs der Verfügung vom 4. Februar 2022) Lohn zu bezahlen. Im Übrigen wies es die Beschwerde ab.

D.

Mit Beschwerde vom 5. September 2023 gelangt A. _____ an das Bundesgericht und beantragt, es sei festzustellen, dass das Urteil des Bundesverwaltungsgerichts, soweit es die Verpflichtung der Schweizerischen Armee zur rückwirkenden Zahlung des Lohns vom 1. Januar 2022 bis zum 7. Februar 2022 betreffe, in Rechtskraft erwachsen sei. In Bezug auf die Abweisung der Lohnfortzahlung sei das Urteil aufzuheben und die Arbeitgeberin zu verurteilen, ihm seit dem 8. Februar 2022 Lohn zu bezahlen. Eventualiter sei das Urteil aufzuheben und zur Neuurteilung an die Vorinstanz zurückzuweisen. Die Vorinstanz verweist auf das angefochtene Urteil und verzichtet auf weitere Ausführungen. Die Arbeitgeberin (Beschwerdegegner) beantragt im Rahmen ihrer Vernehmlassung, auf die Beschwerde sei nicht einzutreten; eventualiter sei sie abzuweisen. Der Beschwerdeführer nahm dazu Stellung, worüber die anderen Verfahrensbeteiligten in Kenntnis gesetzt wurden.

Erwägungen:

1.

1.1. Angefochten ist ein Endentscheid des Bundesverwaltungsgerichts betreffend ein öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis, mithin ein Entscheid in einer Angelegenheit des öffentlichen Rechts (Art. 82 lit. a, Art. 86 Abs. 1 lit. a und Art. 90 BGG). Aufgrund der geltend gemachten Lohnfortzahlung seit dem 8. Februar 2022 handelt es sich um eine vermögensrechtliche Angelegenheit und liegt kein Ausschlussgrund vor (Art. 83 lit. g BGG). Die Forderung übersteigt die Streitwertgrenze von Fr. 15'000.--, womit die Beschwerde auch in dieser Hinsicht zulässig ist (Art. 51 Abs. 1 lit. a und Art. 85 Abs. 1 lit. b BGG). Der Beschwerdeführer hat am vorinstanzlichen Verfahren teilgenommen und ist dort mit seinen Anträgen teilweise unterlegen. Als Adressat des angefochtenen Urteils und von der Einstellung der Lohnfortzahlung Betroffener ist er besonders berührt und hat im Umfang seines Unterliegens ein schutzwürdiges Interesse an der Aufhebung des vorinstanzlichen Urteils (Art. 89 Abs. 1 BGG). Die übrigen Sachurteilsvoraussetzungen geben zu keinen Bemerkungen Anlass. Auf die Beschwerde ist grundsätzlich einzutreten.

1.2. Der Beschwerdeführer beantragt, es sei festzustellen, dass das Urteil des Bundesverwaltungsgerichts, soweit es die Verpflichtung der Schweizerischen Armee zur rückwirkenden Zahlung des Lohns vom 1. Januar 2022 bis zum 7. Februar 2022 betreffe, in Rechtskraft erwachsen sei. Feststellungsbegehren sind zu Leistungsbegehren subsidiär und nur zulässig, wenn ein schutzwürdiges Feststellungsinteresse besteht (**BGE 148 I 160** E. 1.5; **141 II 113** E. 1.7; je mit Hinweisen). Ein solches wird vom Beschwerdeführer weder dargetan noch ist es erkennbar. Daher ist hinsichtlich des Feststellungsbegehrens auf die Beschwerde nicht einzutreten.

2.

2.1. Mit der Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten kann insbesondere die Verletzung von Bundesrecht gerügt werden (Art. 95 lit. a BGG). Das Bundesgericht wendet das Recht von Amtes wegen an (Art. 106 Abs. 1 BGG), prüft die bei ihm angefochtenen Entscheide aber grundsätzlich nur auf Rechtsverletzungen hin, welche die beschwerdeführende Person vorbringt und begründet (vgl. Art. 42 Abs. 1 und 2 BGG). Erhöhte Anforderungen an die Begründung gelten, soweit die Verletzung von Grundrechten und von kantonalem und interkantonalem Recht gerügt wird (Art. 106 Abs. 2 BGG).

2.2. Das Bundesgericht legt seinem Urteil den Sachverhalt zugrunde, den die Vorinstanz festgestellt hat (Art. 105 Abs. 1 BGG). Die vorinstanzliche Sachverhaltsfeststellung kann nur gerügt werden, wenn sie offensichtlich unrichtig, das heisst willkürlich (**BGE 136 II 304** E. 2.4; **133 II 249** E. 1.2.2) ist oder auf einer Rechtsverletzung im Sinne von Art. 95 BGG beruht und wenn die Behebung des Mangels für den Ausgang des Verfahrens entscheidend sein kann (Art. 97 Abs. 1 und Art. 105 Abs. 2 BGG). Eine entsprechende Sachverhaltsrüge ist substantiiert vorzubringen (vgl. Art. 106 Abs. 2 BGG; **BGE 147 I 1** E. 3.5). Dazu genügt es nicht, einen von den tatsächlichen Feststellungen der Vorinstanz abweichenden Sachverhalt zu behaupten oder die eigene Beweiswürdigung zu erläutern (**BGE 137 II 353** E. 5.1; Urteil 8C_311/2023 vom 19. Oktober 2023 E. 2.2). Das Bundesgericht prüft nur klar und detailliert erhobene und, soweit möglich, belegte Rügen; auf rein appellatorische Kritik am angefochtenen Entscheid tritt es nicht ein (**BGE 148 I 104** E. 1.5 mit Hinweisen).

3.

Dem zu beurteilenden Rechtsstreit liegt folgender Sachverhalt zugrunde:

3.1. Nachdem der Beschwerdeführer ab dem 7. September 2020 erneut nicht arbeitsfähig war, ermahnte ihn

die Arbeitgeberin mit Schreiben vom 28. September 2020 ein erstes Mal schriftlich und forderte ihn auf, ein Arzzeugnis einzureichen. Sie informierte ihn, dass aufgrund der wiederholten krankheitsbedingten Abwesenheiten eine Untersuchung durch einen Vertrauensarzt veranlasst werde und die Lohnzahlung per sofort eingestellt werden könne, sollte er dieser Aufforderung nicht nachkommen. Am 29. September 2020 forderte sie den Beschwerdeführer auf, das Formular "Ressourcenorientiertes Eingliederungsprofil" zusammen mit seinem behandelnden Arzt auszufüllen und zu retournieren, damit sie sich ein Bild über seine gesundheitliche Situation machen und seine Belastbarkeit in gesundheitlicher Hinsicht beurteilen könne. Am 14. Oktober 2020 bot sie ihm eine gemeinsame Standortbestimmung an. Mit Schreiben vom 26. Oktober 2020 bat sie ihn, das Formular "Entbindung von der Schweigepflicht" zu unterzeichnen, um die angekündigte vertrauensärztliche Untersuchung einleiten zu können, wobei sie die diesbezügliche Frist zweimal verlängerte. Mit Schreiben vom 18. Januar 2021 informierte die Arbeitgeberin den Beschwerdeführer erneut über die ihm obliegenden Pflichten.

Der Beschwerdeführer liess durch seinen damaligen Rechtsvertreter am 1. Oktober 2020, am 30. November 2020, am 7. Januar 2021 und am 29. Januar 2021 Arzzeugnisse einreichen. Zudem liess er am 29. Januar 2021 mitteilen, sich mit der Arbeitgeberin in Verbindung zu setzen, sobald er in der Lage sei, an Eingliederungsmassnahmen teilzunehmen.

Zwischen Februar 2021 und Oktober 2021 forderte die Arbeitgeberin den Beschwerdeführer insgesamt sechsmal dazu auf, Arzzeugnisse einzureichen. Mit Schreiben an den Beschwerdeführer vom 9. November 2021 bat die Arbeitgeberin ihn erneut, die Formulare auszufüllen und zu retournieren. Sie machte ihn nochmals auf seine Pflicht aufmerksam, an den Eingliederungsmassnahmen mitzuwirken. Zudem zeigte sie ihm auf, dass das Arbeitsverhältnis bei Verweigerung der Mitwirkung ohne triftigen Grund vor Ende der Lohnfortzahlungsfrist im Krankheitsfall gekündigt, der Lohnanspruch gekürzt oder in schweren Fällen sogar entzogen werden könne. Weitere rechtliche Schritte behielt sie ausdrücklich vor. Zudem unterbreitete die Arbeitgeberin ihm erneut ein Angebot zu einer gemeinsamen Standortbestimmung am runden Tisch. Ein weiteres Schreiben erging am 9. Dezember 2021 an seinen neuen Rechtsvertreter, womit sie erneut über die Mitwirkungspflichten und die Konsequenzen der Nichtbefolgung informierte und die Frist zur Retournierung der beiden Formulare letztmalig bis zum 16. Dezember 2021 verlängerte.

Nachdem die Arbeitgeberin die verlangten Formulare oder Arzzeugnisse bis zum 20. Januar 2022 nicht erhalten hatte, veranlasste sie die angekündigte Einstellung der Lohnzahlungen im Krankheitsfall mit Wirkung ab dem 1. Januar 2022.

Mit Schreiben vom 20. Januar 2022 und 26. Januar 2022 liess der Beschwerdeführer zwei Arzzeugnisse einreichen und mitteilen, dass er sich am 28. Januar 2022 einer Operation unterziehen müsse. Danach strebe er eine berufliche Wiedereingliederung an. Einer vertrauensärztlichen Untersuchung habe er sich im Übrigen nie widersetzt. Jedoch werde er die Entbindungserklärung nicht blanko unterzeichnen. Er sei immer noch arbeitsunfähig und in keiner Weise unkooperativ. Für die Einstellung des Lohnes bestehe keine Grundlage.

Die Arbeitgeberin antwortete mit Schreiben vom 28. Januar 2022, verwies auf die ergangene Korrespondenz und wies die Ausführungen bezüglich "Blanko-Erklärung" als aktenwidrig zurück. Sie bat den Beschwerdeführer, zeitnah mitzuteilen, ob er eine beschwerdefähige Verfügung verlange, was dieser am 31. Januar 2022 tat. In der Folge erliess die Arbeitgeberin am 4. Februar 2022 die strittige Verfügung betreffend die Einstellung der Lohnzahlungen.

4.

Der Beschwerdeführer rügt eine unrichtige Feststellung des Sachverhalts (Art. 97 Abs. 1 BGG). Die Vorinstanz habe nicht berücksichtigt, dass er mit Schreiben vom 20. Januar 2022 einerseits dargelegt habe, bisher nicht in der Lage gewesen zu sein, die geforderten Unterlagen einzureichen, und andererseits ausdrücklich darum gebeten habe, die von der Arbeitgeberin angeregte gemeinsame Standortbestimmung am runden Tisch durchzuführen. Um die Verhältnismässigkeit der angeordneten Einstellung der Lohnzahlung beurteilen zu können, sei es von Bedeutung, dass er sich kooperativ gezeigt und vor allem ausdrücklich um eine Besprechung am runden Tisch ersucht habe.

4.1. Die Vorinstanz stellte im Zusammenhang mit der Prüfung der Verhältnismässigkeit fest, die Arbeitgeberin habe den Beschwerdeführer mehrmals auf seine Mitwirkungspflichten im Krankheitsfall aufmerksam gemacht. Auf diese Aufforderungen habe der Beschwerdeführer nicht oder nur mit Fristerstreckungsgesuchen reagiert. Der Arbeitgeberin sei es nicht möglich gewesen, sich über den Gesundheitszustand des Beschwerdeführers zu informieren. Entgegen seines Vorbringens im Beschwerdeverfahren habe er aktenkundig nicht auf das Angebot der Arbeitgeberin reagiert, an einem runden Tisch das weitere Vorgehen zu besprechen. Ihr sei es damit nicht möglich gewesen, sich ein Bild über seine gesundheitliche Situation zu machen und Massnahmen zur Wiedereingliederung in die Wege zu leiten, wozu sie als Arbeitgeberin jedoch gehalten gewesen wäre.

4.2. Der Beschwerdeführer bestreitet nicht, mehrmals auf seine Mitwirkungspflichten aufmerksam gemacht worden zu sein und darauf nicht oder nur mit Fristerstreckungsgesuchen reagiert zu haben. Es ist daher nicht zu beanstanden, wenn die Vorinstanz folgerte, die Arbeitgeberin habe trotz umfangreicher Bemühungen auch 15 Monate nach Beginn der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit die gesundheitliche Situation des Beschwerdeführers nicht abklären können, um gegebenenfalls einen Eingliederungsprozess einzuleiten. Daran ändert das Vorbringen des Beschwerdeführers nichts, wonach es gerade zu seinem Krankheitsbild gehört habe, dass er über längere Zeiträume hinweg nicht oder nur sehr eingeschränkt in der Lage gewesen sei, sich mit den an ihn gestellten Anforderungen auseinanderzusetzen, zumal er dies nicht belegt. Ausserdem war er ab Oktober 2020 anwaltlich vertreten.

Mit seinem Vorbringen, er habe am 20. Januar 2022 um eine Besprechung am runden Tisch gebeten bzw. ersucht, vermag der Beschwerdeführer ebenfalls keine offensichtlich unrichtige oder rechtsverletzende Sachverhaltsfeststellung durch die Vorinstanz darzutun. Die Arbeitgeberin hat bereits am 14. Oktober 2020 die Möglichkeit eines runden Tisches zur Aussprache und einer gemeinsamen Standortbestimmung angeboten. Dass der Beschwerdeführer darauf reagiert hat, macht er weder geltend noch ist dies erkennbar. Mit Schreiben vom 9. November 2021 teilte die Arbeitgeberin dem Beschwerdeführer mit, ihm zusätzlich erneut die Möglichkeit eines runden Tisches zur Aussprache und einer gemeinsamen Standortbestimmung anzubieten. Sollte er von diesem Angebot Gebrauch machen wollen, sei er gebeten, sich zwecks Terminabsprache unter angegebener Telefonnummer mit ihr in Verbindung zu setzen. Zwar hat der Beschwerdeführer zweimal um Erstreckung der ihm mit diesem Schreiben angesetzten Frist zur Retournierung der ausgefüllten und unterzeichneten Formulare ersucht, die ihm auch gewährt wurden. Dass er sich bei der Arbeitgeberin gemeldet hat, um einen Termin für einen runden Tisch zu vereinbaren, ergibt sich jedoch nicht. Daran ändert nichts, dass der Beschwerdeführer im Schreiben vom 20. Januar 2022 ausführte: "Anzustreben ist vorab eine Besprechung des weiteren Vorgehens an einem runden Tisch. Ich werde mich diesbezüglich mit separatem Schreiben nochmals bei Ihnen melden." Dass ein entsprechendes Schreiben ergangen wäre, macht der Beschwerdeführer weder geltend noch ist dies ersichtlich. Vor diesem Hintergrund kann dem Beschwerdeführer nicht gefolgt werden, wenn er geltend macht, er habe sich kooperativ gezeigt und ausdrücklich darum gebeten bzw. ersucht, eine gemeinsame Standortbestimmung am runden Tisch durchzuführen.

4.3.

4.3.1. Selbst wenn davon ausgegangen würde, die Vorinstanz habe den Sachverhalt hinsichtlich der Reaktion des Beschwerdeführers auf das Angebot des runden Tisches unrichtig festgestellt, ist weder erkennbar noch vom Beschwerdeführer dargetan, inwiefern die Behebung des Mangels für den Ausgang des Verfahrens entscheidend sein kann (vgl. Art. 97 Abs. 1 BGG; oben E. 2.2).

4.3.2. Die Vorinstanz erwog, den Akten zufolge sei die Einstellung der Lohnfortzahlung in erster Linie aufgrund der Weigerung des Beschwerdeführers erfolgt, an den Eingliederungsmassnahmen mitzuwirken. Die gründliche Klärung des Sachverhalts stehe am Anfang jedes Eingliederungsprozesses und sei als Teil von diesem zu betrachten. Insofern seien die vertrauensärztliche Untersuchung und das Ausfüllen eines Ressourcenorientierten Eingliederungsprofils gemeinsam mit dem behandelnden Arzt als sinnvoller und zumutbarer erster Schritt zur Wiedereingliederung einer angestellten Person und somit als Eingliederungsmassnahme zu betrachten. Ohne die Mitwirkung des Beschwerdeführers sei es der Arbeitgeberin über eine Dauer von 15 Monaten nicht möglich gewesen, zu eruieren, welche Eingliederungsmassnahmen sie zu treffen habe. Ebenfalls habe sie keine Prognose zum weiteren Einsatz des Beschwerdeführers erstellen können. Die wiederholte, monatelange Weigerung einer angestellten Person, den Arbeitsarzt der SUVA Militärversicherung und die sie behandelnden Ärzte von ihrer Schweigepflicht zu entbinden sowie gemeinsam mit den behandelnden Ärzten ein Ressourcenorientiertes Eingliederungsprofil zu erstellen, komme demzufolge einer verweigten Mitwirkung an einer Eingliederungsmassnahme gleich (Art. 11a der Bundespersonalverordnung vom 3. Juli 2001 [BPV; SR 172.220.111.3]).

4.3.3. Als massgebend erachtete die Vorinstanz mithin, dass der Beschwerdeführer der Aufforderung der Arbeitgeberin zur Retournierung der ausgefüllten und unterzeichneten Formulare keine Folge leistete. Letztmals wurde er dazu mit Schreiben vom 9. Dezember 2021 aufgefordert, mit dem gleichzeitig die dafür angesetzte Frist entsprechend seinem Ersuchen letztmalig bis zum 16. Dezember 2021 erstreckt wurde. Der Arbeitgeberin wurden die Formulare indes auch innert dieser Frist und bis zum 20. Januar 2022 nicht eingereicht. Vor diesem Hintergrund erschliesst sich nicht, inwiefern die im Schreiben vom 20. Januar 2022 in unverbindlicher Weise geäusserte Bereitschaft des Beschwerdeführers, das weitere Vorgehen an einem runden Tisch zu besprechen (vgl. oben E. 4.2), für den Ausgang des Verfahrens entscheidend sein kann.

4.4. Soweit der Beschwerdeführer darüber hinaus den im angefochtenen Urteil festgestellten Sachverhalt lediglich ergänzt oder die eigene Beweiswürdigung erläutert, ohne aufzuzeigen, dass die Vorinstanz den Sachverhalt offensichtlich unrichtig oder rechtsverletzend festgestellt hat, oder inwiefern die Behebung eines angeblichen Mangels für den Ausgang des Verfahrens entscheidend sein kann, ist darauf nicht einzugehen (vgl. oben E. 2.2).

5.

Zudem rügt der Beschwerdeführer eine Verletzung von Art. 57 Abs. 4 in Verbindung mit Art. 11a BPV, weil die Vorinstanz fälschlicherweise einen schweren Fall angenommen habe.

5.1. Gemäss Art. 29 Abs. 1 des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000 (BPG; SR 172.220.1) in Verbindung mit Art. 57 Abs. 4 BPV kann die zuständige Stelle den Lohnanspruch gemäss Art. 56 Abs. 1 und 2 BPV kürzen oder in schweren Fällen entziehen, wenn die angestellte Person ohne triftigen Grund ihre Mitwirkung an den Eingliederungsmassnahmen nach Art. 11a BPV verweigert. In Art. 11a BPV ist vorgesehen, dass die zuständige Stelle bei krankheits- oder unfallbedingter Arbeitsverhinderung einer angestellten Person alle sinnvollen und zumutbaren Möglichkeiten ausschöpft, um die betroffene Person wieder in den Arbeitsprozess einzugliedern (Eingliederungsmassnahmen des Arbeitgebers; Abs. 1 Satz 1). Die angestellte Person ist verpflichtet, an den Eingliederungsmassnahmen mitzuwirken (Abs. 2; vgl. Art. 21

Abs. 1 lit. d BPG).

5.2. Die Vorinstanz bejahte das Vorliegen eines schweren Falls im Sinne von Art. 57 Abs. 4 BPV, weil die Unterzeichnung der Ermächtigung und das Ausfüllen des Ressourcenorientierten Eingliederungsprofils für die weitere Sachverhaltsabklärung notwendig gewesen wären, die Weigerung des Beschwerdeführers über 15 Monate angedauert und dieser vorsätzlich gehandelt habe.

5.3. Der Beschwerdeführer bringt vor, sein Gesundheitszustand habe sich verbessert. Im Zeitpunkt der Mitteilung sei er lediglich noch wegen einer bevorstehenden Handoperation arbeitsunfähig gewesen. Damit hätten sich viele Fragen erübrigt. Nachdem er seine Arbeitskraft wieder angeboten habe, hätte ihn die Arbeitgeberin persönlich anhören müssen, statt auf die Zustimmung zur Durchführung der vertrauensärztlichen Untersuchung zu beharren.

5.4. Mit diesen Vorbringen zeigt der Beschwerdeführer nicht auf, inwiefern das angefochtene Urteil gegen Bundesrecht verstossen soll; eine Auseinandersetzung mit den vorinstanzlichen Erwägungen findet nicht statt. Abgesehen davon hielt der Beschwerdeführer in seinem Schreiben vom 20. Januar 2022 lediglich fest, die Arztzeugnisse betreffend Arbeitsunfähigkeit künftig regelmässig einzureichen. Am 28. Januar 2022 werde er einer Operation unterzogen, wobei die Regenerationszeit und die damit verbundene Arbeitsunfähigkeit "im Normalfall einige Wochen" dauere. Danach strebe er eine berufliche Wiedereingliederung an.

Die vorinstanzlichen Erwägungen zum Fehlen triftiger Gründe, welche die verweigerte Mitwirkung des Beschwerdeführers gerechtfertigt hätten, bestreitet dieser nicht. Soweit er sich auf sein Ersuchen beruft, die gemeinsame Standortbestimmung am runden Tisch durchzuführen, wird auf obige Erwägung 4 verwiesen. Auf seine Rüge an der vorinstanzlichen Zusammenfassung der Begründung der Arbeitgeberin braucht nicht eingegangen zu werden, denn diese ist rechtlich nicht relevant.

Eine Verletzung von Art. 57 Abs. 4 in Verbindung mit Art. 11a BPV ist demnach weder dargetan noch erkennbar.

6.

Schliesslich macht der Beschwerdeführer eine Verletzung des Verhältnismässigkeitsprinzips (Art. 5 Abs. 2 BV) geltend.

6.1. Die Vorinstanz erwog in diesem Zusammenhang, trotz umfangreicher Bemühungen habe die Arbeitgeberin auch 15 Monate nach Beginn der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit die gesundheitliche Situation des Beschwerdeführers nicht abklären können, um gegebenenfalls einen Eingliederungsprozess einzuleiten. Der Zweck der Einstellung der Lohnzahlung liege darin, die betreffende angestellte Person zur Mitwirkung an Eingliederungsmassnahmen zu bewegen. Im Übrigen sei die Einstellung der Lohnfortzahlung als vorübergehende Massnahme ausgestaltet. Nachdem sämtliche Bemühungen der Arbeitgeberin gescheitert seien, überhaupt erst den Eingliederungsprozess zu lancieren und eine Verhaltensänderung nicht zu erwarten gewesen sei, erweise sich die Einstellung der Lohnfortzahlung auch unter dem Aspekt der Verhältnismässigkeit als zulässig.

6.2. Diese Erwägungen der Vorinstanz sind nicht zu beanstanden. Der Beschwerdeführer setzt sich damit nicht auseinander, sondern bringt lediglich vor, die Arbeitgeberin hätte gestützt auf ihre Weisungspflicht einen Besprechungstermin ansetzen können. Ausserdem hätte als milderer Mittel eine lediglich teilweise Lohnkürzung gewählt werden müssen, was ausgereicht hätte, um das verfolgte Ziel zu erreichen. Eine Verletzung des Verhältnismässigkeitsprinzips (Art. 5 Abs. 2 BV) vermag er mit diesen unsubstanzierten Vorbringen, die er bereits im vorinstanzlichen Verfahren geltend gemacht hat, nicht darzutun. Es kann auf die vorinstanzlichen Erwägungen verwiesen werden.

6.3. Nicht gefolgt werden kann dem Beschwerdeführer, soweit er geltend macht, aufgrund der Verbesserung seines Gesundheitszustands und des Angebots seiner Arbeitskraft hätte er persönlich angehört werden müssen, bevor auf die Durchführung der vertrauensärztlichen Untersuchung beharrt werde. In seinem Schreiben vom 20. Januar 2022 hat er nur vage Angaben in Bezug auf seinen Gesundheitszustand, die "berufliche Wiedereingliederung" und deren Zeitpunkt (vgl. oben E. 5.4) sowie die Durchführung einer Besprechung am runden Tisch (vgl. oben E. 4.2) gemacht. Die Arbeitgeberin hält in ihrer Vernehmlassung an das Bundesgericht denn auch fest, es habe sich ihrer Kenntnis entzogen, ob und an welchen gesundheitlichen Beeinträchtigungen der Beschwerdeführer am 20. Januar 2022 noch gelitten habe. Abgesehen davon führte der Beschwerdeführer in seinem Schreiben weiter aus, dass er sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung nie widersetzt habe und mit einer solchen nach wie vor einverstanden sei, jedoch werde er die Entbindungserklärung "nicht blanko" unterzeichnen.

7.

Die Beschwerde ist demnach abzuweisen, soweit darauf einzutreten ist.

Bei diesem Ausgang des Verfahrens sind die Gerichtskosten dem Beschwerdeführer aufzuerlegen (Art. 66 Abs. 1 BGG).

Demnach erkennt das Bundesgericht:

1.

Die Beschwerde wird abgewiesen, soweit darauf eingetreten wird.

2.

Die Gerichtskosten von Fr. 3'000.-- werden dem Beschwerdeführer auferlegt.

3.

Dieses Urteil wird den Parteien und dem Bundesverwaltungsgericht, Abteilung I, schriftlich mitgeteilt.

Lausanne, 9. April 2024

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

Der Präsident: Kneubühler

Die Gerichtsschreiberin: Dambeck