



Abteilung II
B-2477/2021

Urteil vom 12. Juli 2021

Besetzung

Richter Marc Steiner (Vorsitz),
Richterin Vera Marantelli, Richter Pietro Angeli-Busi,
Gerichtsschreiberin Sabine Büttler.

Parteien

X. _____,
(...),
Beschwerdeführer,

gegen

Bundesamt für Zivildienst ZIVI,
Regionalzentrum Aarau,
Bahnhofstrasse 29, Postfach, 5000 Aarau,
Vorinstanz.

Gegenstand

Gesuch um Dienstverschiebung.

Sachverhalt:**A.**

X. _____ (hiernach: Beschwerdeführer), am (Geburtsdatum) geboren, wurde mit Verfügung vom 19. Juli 2018 von der Vollzugstelle für den Zivildienst ZIVI (neu: Bundesamt für Zivildienst ZIVI; hiernach: Vorinstanz) zum Zivildienst zugelassen (Akten der Vorinstanz [vi-act.] 1). Die Gesamtdauer der ordentlichen Zivildienstleistungen wurde am 26. Juli 2018 auf 327 Dienstage festgelegt (vi-act. 1). Ausserdem wurde ihm mit Schreiben vom 21. September 2018 eine Übersicht über seine Dienstpflicht zugestellt, aus welcher genau ersichtlich ist, wann welcher Einsatz zu leisten ist (vi-act. 2). Bis heute hat der Beschwerdeführer insgesamt 39 Dienstage geleistet.

B.

B.a Mit Schreiben vom 26. August 2020 wurde dem Beschwerdeführer von der Vorinstanz mitgeteilt, dass er bis zum Ende des Kalenderjahres 2021 den obligatorischen langen Einsatz von mindestens 180 Diensttagen geleistet haben müsse. Entsprechend wurde er aufgefordert, den Einsatz zu planen und bis zum 31. Oktober 2020 eine entsprechende Einsatzvereinbarung einzureichen (vi-act. 3).

B.b In der Folge teilte der Beschwerdeführer der Vorinstanz am 28. August 2020 telefonisch mit, er befinde sich seit 2019 in einem Rechtsstreit mit der SUVA und er weigere sich einen neuen Einsatz zu leisten, solange dieser nicht geklärt sei. Weiter teilte er mit, dass er sich eine Entlassung aus dem Zivildienst aus medizinischen Gründen wünsche. Gemäss seinem Arzt sei er zwar arbeitsfähig, aber aufgrund seines Leidens militärdienstuntauglich. Daraufhin wurde ihm seitens der Vorinstanz eine Rückmeldung in Aussicht gestellt (vi-act. 4).

B.c Ende Oktober 2020 wandte sich der Beschwerdeführer telefonisch erneut an die Vorinstanz und schilderte ihr seine Situation. Er sei zurzeit arbeitslos und wolle bis zur Beendung des Rechtsstreits mit der SUVA keinen Zivildienst leisten. Weiter gab er an, dass er keine Tätigkeiten vornehmen könne, welche langes stehen oder starke Hüftgelenksbelastungen mit sich brächten. Seitens der Vorinstanz wurde er um Zusendung eines entsprechenden Arztzeugnisses ersucht (vi-act. 5).

B.d Nach mehrfach wiederholter Aufforderung reichte der Beschwerdeführer am 4. November 2020 ein Arztzeugnis ein. Darin wird festgehalten,

dass der Beschwerdeführer im Zivildienst nicht für hüftbelastende Tätigkeiten eingesetzt werden sollte (vi-act. 7). In der Folge teilte die Vorinstanz dem Beschwerdeführer am 4. Dezember 2020 (vi-act. 8) mit, dass aus dem Arzteugnis keine generelle Arbeitsunfähigkeit hervorgehe, weswegen seine Einsatzpflicht für 2021 bestehen bleibe. In Anbetracht dessen, dass etliche Einsatzmöglichkeiten bestünden die körperlich wenig fordernd seien, wurde er aufgefordert, bis zum 15. Dezember 2020 einer Einsatzvereinbarung für den langen Einsatz einzureichen, andernfalls das Mahnverfahren ausgelöst würde (vi-act. 8).

B.e Nachdem dem Beschwerdeführer auf sein Ersuchen hin am 8. Dezember 2020 eine Liste von Einsatzplätzen für eine möglichst sitzende Tätigkeit zugestellt wurde (vi-act. 9 und 10), und er innert Frist keine Einsatzvereinbarung vorlegte, wurde er mit Schreiben vom 29. Januar 2021 (vi-act. 11), unter Androhung der gesetzlichen Folgen bei Nichtbeachtung, gemahnt, bis zum 1. März 2021 eine Einsatzvereinbarung nachzureichen.

C.

C.a Am 14. Februar 2021 teilte der Beschwerdeführer der Vorinstanz mit, dass er seinen Dienst verschieben möchte. Er habe nach einem Jahr Arbeitslosigkeit eine Festanstellung erhalten und könne dort Ende Sommer 2021 mit einer Weiterbildung beginnen. Er fragte nach einem Diensteseinsatz von drei Wochen. In der Folge klärte die Vorinstanz den Beschwerdeführer darüber auf, dass er hierzu ein formelles Gesuch um Dienstverschiebung zu stellen habe und dieses Gesuch mit einem Schreiben des Arbeitgebers ergänzt werden müsste (vi-act. 12). Entsprechende Vorlagen wurde dem Beschwerdeführer zugeschickt (vi-act. 12).

C.b Mit E-Mail vom 22. Februar 2021 reichte der Beschwerdeführer sein Gesuch um Dienstverschiebung bis zum Jahr 2023 ein (vi-act. 13). Er begründete dies mit einem drohenden Verlust des Arbeitsplatzes und führte aus, dass er am (Tag). Januar 2021 eine neue Stelle angetreten habe. Diese Stelle erfordere eine zweijährige Einarbeitungsphase. Weiter werde er im August oder November 2021 eine Weiterbildung beginnen, welche drei Jahre dauere. Seinem Gesuch legte er ein Schreiben seiner neuen Arbeitgeberin bei (vi-act. 13). Darin bestätigt die Arbeitgeberin den Stellenantritt des Beschwerdeführers und die von ihm skizzierte Einarbeitungsphase. Sie führt weiter aus, dass ihr Mitarbeiter als Quereinsteiger diese Einarbeitungszeit ohne grössere Unterbrüche absolvieren sollte. Angesichts ihres grossen Auftragsvolumens sei sie darauf angewiesen, ihr

neues Personal möglichst schnell vollumfänglich in der Produktionslinie einsetzen zu können.

C.c Nach einer ersten Prüfung beanstandete die Vorinstanz mit Verfügung vom 24. Februar 2021 das Gesuch um Dienstverschiebung mangels Vollständigkeit. Der Beschwerdeführer wurde ersucht, sein Gesuch bis zum 6. März 2021 mit den aufgeführten Belegen zu ergänzen und detaillierte Fragen zu beantworten (vi-act. 14).

C.d Nachdem der Beschwerdeführer diese Frist unbenutzt verstreichen liess, wurde er mit Schreiben vom 11. März 2021 gemahnt und zur Ergänzung seines Gesuches bis 19. März 2021 ersucht (vi-act. 15). Auf seine Nachfrage hin wurde dem Beschwerdeführer von der Vorinstanz am 15. März 2021 die Verfügung vom 24. Februar 2021 nochmals per E-Mail zugestellt (vi-act. 16). Nachdem sich der Beschwerdeführer am 18. März 2021 erneut telefonisch bei der Vorinstanz meldete (vi-act. 17), wurde ihm eine letzte Fristverlängerung bis 26. März 2021 gewährt (vi-act. 17).

C.e Mit E-Mail vom 23. März 2021 reichte der Beschwerdeführer einen Ausbildungsplan (Grobkonzept) vom 18. März 2021 seiner Arbeitgeberin, seinen Arbeitsvertrag (datiert vom [Tag]. Dezember 2020; signiert am [Tag]. Januar 2021) sowie das Antwortschreiben auf die ihm gestellten Fragen ein (vi-act. 18). Darin hält er insbesondere fest, dass die von ihm in Aussicht gestellte Weiterbildung noch nicht fixiert sei und, dass ihm sein Chef mitgeteilt habe, dass die Firma nicht 180 Tage auf einen Mitarbeiter verzichten könne. Er müsste daher kündigen um seinen langen Einsatz leisten zu können.

C.f Die Vorinstanz bestätigte dem Beschwerdeführer mit Schreiben vom 31. März 2021 den Eingang seines Schreibens vom 23. März 2021 und teilte ihm mit, dass die Einsicht in die von ihm zugestellten Unterlagen weiter Fragen an die Arbeitgeberin aufkommen liessen. Er wurde daher um Beantwortung dieser Fragen bis zum 10. April 2021 gebeten (vi-act. 19). Diese Frist liess der Beschwerdeführer unbenutzt verlaufen.

D.

Mit Verfügung vom 5. Mai 2021 wies die Vorinstanz das Gesuch um Dienstverschiebung des Beschwerdeführers vollständig ab. Zur Begründung führt die Vorinstanz an, der Beschwerdeführer gebe an, er habe am (Tag). Januar 2021 eine neue Stelle angetreten, bei welcher er eine zweijährige Einarbeitungsphase (Ausbildung) zu durchlaufen habe. Die Unterbrechung

dieser Einarbeitung sei mit unzumutbaren Nachteilen verbunden. Weiter wolle er spätestens im November 2021 eine Weiterbildung starten. Damit mache der Beschwerdeführer sinngemäss die Dienstverschiebungsgründe gemäss Art. 46 Abs. 3 Bst. b, c und e ZDV geltend. Mangels entsprechender Belege könne aber nicht von einer solchen Notsituation ausgegangen werden. So falle zum einen der vorgebrachte Grund der Weiterbildung bereits aus dem Grunde dahin, dass sie noch gar nicht fixiert sei. Weiter würde weder aus dem vorgelegten Ausbildungsplan, noch aus den Antworten hervorgehen, dass eine Unterbrechung der Einarbeitung bei ihm oder seiner Arbeitgeberin zu einer Notsituation im Sinne des Gesetzes führen würde. Der Beschwerdeführer gebe ja selber an, dass er diese Stelle im vollen Bewusstsein um seine Dienstpflicht angetreten habe.

E.

Mit Eingabe vom 26. Mai 2021 erhob der Beschwerdeführer Beschwerde gegen diese Verfügung ohne einen formellen Antrag zu stellen. Er gab an, per 1. Januar 2021 eine neue Stelle angetreten zu haben. Er habe nach langem Suchen endlich eine ihn vollkommen erfüllende Arbeit gefunden. Als Quereinsteiger habe er eine zweijährige Grundausbildung zu durchlaufen. Ihm drohe daher der Verlust seiner Stelle, sollte er 2021 den langen Einsatz leisten müssen. Stattdessen wäre er gewillt einen dreiwöchigen Einsatz zu leisten. Der Beschwerde legt er ein Schreiben seiner Arbeitgeberin bei.

F.

Mit Verfügung vom 28. Mai 2021 wurde festgestellt, dass der Beschwerdeführer mit Blick auf die hängige Beschwerde einstweilen nicht verpflichtet ist, eine Einsatzvereinbarung einzureichen.

G.

Die Vorinstanz liess sich am 9. Juni 2021 vernehmen und beantragte die Abweisung der Beschwerde. Sie kommt zum Schluss, dass dem Beschwerdeführer die Pflicht zur Leistung eines langen Einsatzes bis Ende 2021 bereits mit Schreiben vom 21. September 2018 bekannt gegeben worden sei. Seitdem sei er regelmässig und insbesondere 2020 an seine bevorstehende Leistungspflicht erinnert worden. Entsprechend hätte der Beschwerdeführer mit einer geeigneten Einsatzplanung dafür sorgen können und müssen, die ihm bekannte Pflicht zu einem für ihn günstigen Zeitpunkt leisten zu können. Stattdessen habe er seine neue Arbeitsstelle im Wissen um seine unmittelbar bevorstehende Leistungspflicht angetreten und die für ihn unbequeme Situation selber geschaffen. Soweit sich der

Beschwerdeführer auf den Dienstverschiebungsgrund einer ausserordentlichen Härte berufen wolle, müsste für deren Bejahung eine eigentliche Notsituation vorliegen. Seitens der Arbeitgeberin liege indes keine diesbezügliche Stellungnahme vor. Auch wenn die Arbeitgeberin darauf hinweist, dass die Einarbeitungsphase des neuen Mitarbeiters möglichst ohne längeren Unterbruch durchlaufen werden sollte, so spricht sie im vorgelegten Schreiben keine Kündigung aus. Jedenfalls wäre eine Kündigung aufgrund der Zivildienstleistung eines Mitarbeiters missbräuchlich oder gar nichtig.

H.

H.a Dem Beschwerdeführer wurde die Vernehmlassung mit Verfügung vom 11. Juni 2021 zur freigestellten Stellungnahme bis zum 28. Juni 2021 zugestellt mit dem Hinweis, dass insbesondere eine aussagekräftigere Stellungnahme der Arbeitgeberin wertvoll wäre.

H.b Mit Übermittlungsschreiben vom 1. Juli 2021 leitete die Vorinstanz die Stellungnahme des Beschwerdeführers (datiert 28. Juni 2021; Postversand 30. Juni 2021) ans Bundesverwaltungsgericht weiter. Darin beantragt der Beschwerdeführer den Verzicht auf das seine Existenz bedrohende «Ultimatum». Er wolle sein Leben (durch die neue Stelle) in eine gute Bahn lenken.

I.

Auf weitere Vorbringen der Verfahrensbeteiligten wird, soweit rechtserheblich, in den folgenden Erwägungen eingegangen.

Das Bundesverwaltungsgericht zieht in Erwägung:

1.

1.1 Die Verfügung der Vorinstanz vom 5. Mai 2021 kann nach Art. 63 Abs. 1 des Zivildienstgesetzes vom 6. Oktober 1995 (ZDG; SR 824.0) im Rahmen der allgemeinen Bestimmungen über die Bundesverwaltungsrechtspflege mit Beschwerde vor dem Bundesverwaltungsgericht angefochten werden (Art. 5 Abs. 1 Bst. a und Art. 44 ff. des Verwaltungsverfahrensgesetzes vom 20. Dezember 1968 [VwVG; SR 172.021] in Verbindung mit Art. 31 ff. und Art. 37 ff. des Verwaltungsgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005 [VGG; SR 173.32]).

1.2 Als Adressat ist der Beschwerdeführer durch die angefochtene Verfügung besonders berührt und hat ein schutzwürdiges Interesse an deren Aufhebung oder Änderung. Er ist daher zur Beschwerde legitimiert (Art. 48 Abs. 1 VwVG). Die dreissigtägige Eingabefrist (Art. 66 Bst. b ZDG) ist gewahrt.

1.3

1.3.1 Die Beschwerdeschrift hat die Begehren, deren Begründung mit Angabe der Beweismittel und die Unterschrift des Beschwerdeführers zu enthalten. Die angefochtene Verfügung und die als Beweismittel angerufenen Urkunden sind, soweit bei der Hand, beizulegen (Art. 52 Abs. 1 VwVG).

1.3.2 Vorliegend enthält die Beschwerdeschrift kein formelles, als solches dargestellte Rechtsbegehren. Es reicht indessen – gerade bei Laienbeschwerden – aus, wenn sich das Rechtsbegehren aus dem Gesamtkontext erschliesst (SEETHALER/PORTMANN, in: Waldmann/Weissenberger [Hrsg.], Praxiskommentar VwVG, 2. Aufl. 2016, 45 ff. zu Art. 52 VwVG; MOSER, in: Auer/Müller/Schindler [Hrsg.], Kommentar zum Bundesgesetz über das Verwaltungsverfahren [VwVG], 2. Aufl. 2019, Rz. 1 zu Art. 52 VwVG). Aus der Begründung ergibt sich mit hinlänglicher Klarheit, dass der Beschwerdeführer primär die Aufhebung der angefochtenen Verfügung verlangt, soweit sie die Abweisung seines Dienstverschiebungsgesuches darstellt. Sodann macht er geltend, die Leistung des langen Einsatzes im Jahr 2021 stelle für ihn eine ausserordentliche Härte dar, denn ihm drohe dadurch der Verlust seiner gerade erst angetretenen Arbeitsstelle. Er sei aber bereit, im Jahr 2021 einen dreiwöchigen Einsatz zu leisten.

1.3.3 Weiter hat es der Beschwerdeführer unterlassen, seiner Beschwerde die angefochtene Verfügung beizulegen. Durch entsprechende abteilungspräsidiale Instruktion des Bundesverwaltungsgerichts wurde diese bei der Vorinstanz direkt eingeholt werden.

1.3.4 Damit sind die Anforderungen an Form und Inhalt der Beschwerdeschrift (Art. 52 Abs. 1 VwVG) erfüllt. Die übrigen Sachurteilsvoraussetzungen (Art. 44 ff. VwVG) liegen ebenfalls vor.

Auf die Beschwerde ist somit einzutreten.

2.

2.1 Jeder Schweizer ist verpflichtet, Militärdienst zu leisten (Art. 59 Abs. 1 Satz 1 BV). Militärdienstpflichtige, die den Militärdienst mit ihrem Gewissen

nicht vereinbaren können, leisten gemäss Art. 1 ZDG auf Gesuch hin einen länger dauernden zivilen Ersatzdienst (Zivildienst), welcher grundsätzlich 1,5-mal so lange wie die Gesamtdauer der noch nicht geleisteten Ausbildungsdienste nach der Militärgesetzgebung dauert (Art. 8 Abs. 1 Satz 1 ZDG). Die Zivildienstpflicht beginnt, sobald der Entscheid für die Zulassung zum Zivildienst rechtskräftig geworden ist (Art. 10 ZDG) und endet mit der Entlassung oder dem Ausschluss aus dem Zivildienst, wobei für die Entlassung die Bestimmungen über die Dauer der Militärdienstpflicht sinngemäss gelten (Art. 11 Abs. 1 und 2 ZDG). Verbleiben der zivildienstpflichtigen Person noch höchstens drei Jahre bis zum Ende der Zivildienstpflicht und legt sie glaubwürdig dar, dass die Verpflichtung zur Leistung der restlichen Dienstage bis zur ordentlichen Entlassung aus dem Zivildienst für sie, ihre engsten Angehörigen oder ihren Arbeitgeber eine ausserordentliche Härte bedeuten würde, so kann sie mit der Vollzugsstelle eine Vereinbarung über die spätere Entlassung aus der Zivildienstpflicht abschliessen, wobei sie die Vereinbarung nicht kündigen kann (Art. 15 Abs. 3^{bis} der Verordnung über den zivilen Ersatzdienst vom 11. September 1996 [Zivildienstverordnung, ZDV, SR 824.01]). Eine Entlassung aus der Zivildienstpflicht erfolgt spätestens am Ende des Jahres, in dem die zivildienstpflichtige Person das 49. Altersjahr vollendet hat (Art. 15 Abs. 4 ZDV).

2.2 Der Zivildienst wird in einem oder mehreren Einsätzen geleistet (Art. 20 Satz 1 ZDG). Die zivildienstpflichtige Person hat dabei ihre Einsätze so zu planen und zu leisten, dass sie die Gesamtheit der verfügbaren ordentlichen Zivildienstleistungen vor der Entlassung aus der Zivildienstpflicht erbracht hat (Art. 35 Abs. 1 ZDV). Leistet die zivildienstpflichtige Person ihren Zivildienst in mehreren Einsätzen, so beträgt die Mindestdauer eines Einsatzes grundsätzlich 26 Tage (Art. 38 Abs. 1 ZDV). Hat die zivildienstpflichtige Person keine Rekrutenschule bestanden, so hat sie einen langen Einsatz von mindestens 180 Tagen zu leisten, wobei sie den langen Einsatz in zwei Teilen innerhalb von zwei Kalenderjahren leisten kann (Art. 37 Abs. 1 und 3 ZDV). Die zivildienstpflichtige Person, die keine Rekrutenschule bestanden hat, schliesst den langen Einsatz spätestens bis zum Ende des dritten Kalenderjahres, das der rechtskräftigen Zulassung zum Zivildienst folgt, ab (Art. 39a Abs. 2 ZDV).

2.3 Die zivildienstpflichtige Person hat bei der Vorinstanz ein Dienstverschiebungsgesuch einzureichen, wenn eine gesetzliche Verpflichtung oder ein Aufgebot nicht befolgt werden kann. Die Gesuche müssen eine Begründung und die nötigen Beweismittel sowie die Angabe des Zeitraums, in

welchem der fragliche Einsatz geleistet werden soll, enthalten (Art. 44 ZDV).

Die Gründe, welche eine Dienstverschiebung rechtfertigen oder ausschliessen, hat der Verordnungsgeber in Art. 46 ZDV umschrieben. Absatz 3 der Bestimmung sieht vor, dass die Vorinstanz das Gesuch einer zivildienstpflichtigen Person um Dienstverschiebung dann gutheissen kann, wenn die zivildienstpflichtige Person:

- „a) während des Einsatzes oder der diesem folgenden drei Monate eine wichtige Prüfung ablegen muss;
- b) eine schulische oder berufliche Ausbildung absolviert, deren Unterbrechung mit unzumutbaren Nachteilen verbunden ist;
- c) andernfalls ihren Arbeitsplatz verlieren würde;
- c^{bis}) ...;
- d) vorübergehend aus gesundheitlichen Gründen nicht in der Lage ist, den vorgesehenen Einsatz zu absolvieren; die Vollzugsstelle kann eine vertrauensärztliche Untersuchung anordnen;
- e) glaubwürdig darlegt, dass die Ablehnung des Gesuchs für sie, ihre engsten Angehörigen oder ihren Arbeitgeber eine ausserordentliche Härte bedeuten würde.“

Demgegenüber hat die Vorinstanz ein Gesuch einer zivildienstpflichtigen Person um Dienstverschiebung insbesondere dann abzulehnen, wenn keine Gründe im Sinne von Art. 46 Abs. 3 ZDV vorliegen (Art. 46 Abs. 4 Bst. a ZDV).

Das Bundesverwaltungsgericht entscheidet grundsätzlich mit voller Überprüfungsbefugnis. Aus diesem Grund können nicht nur Rechtsverletzungen oder fehlerhafte Sachverhaltsfeststellungen gerügt werden, sondern auch die Unangemessenheit (Art. 49 VwVG). Die „Kann-Formulierung“ von Art. 46 Abs. 3 ZDV bringt zum Ausdruck, dass kein unbedingter Rechtsanspruch auf Dienstverschiebung besteht. Diese Vorschrift räumt der Vorinstanz beim Entscheid über ein Dienstverschiebungsgesuch vielmehr einen Ermessensspielraum ein, der vom Bundesverwaltungsgericht grundsätzlich zu respektieren ist (Urteile des BVerG B-4597/2017 vom 19. Dezember 2017 E. 5.2 [mit weiteren Hinweisen], B-2674/2009 vom 23. Juni 2009 E. 3.1; allgemein zur Einräumung von Ermessen durch sog. "Kann-Vorschriften" ULRICH HÄFELIN/GEORG MÜLLER/FELIX UHLMANN,

Allgemeines Verwaltungsrecht, 7. Aufl., Zürich/St. Gallen 2016, Rz. 398 ff.). Die in Art. 46 Abs. 3 ZDV statuierten Dienstverschiebungsgründe sind einer vollen richterlichen Kognition jedoch zugänglich (Urteil des BVGer B-4135/2010 vom 3. November 2010 E. 4.1). So stellen etwa die Kriterien des "unzumutbaren Nachteils" sowie der "ausserordentlichen Härte" unbestimmte Rechtsbegriffe dar, deren Auslegung und Anwendung gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung eine Rechtsfrage bildet, die grundsätzlich ohne Beschränkung zu überprüfen ist (Urteil des BVGer B-2674/2009 E. 3.1).

3.

3.1 Vorweg ist auf den vom Beschwerdeführer gegenüber der Vorinstanz mündlich mehrfach vorgebrachten Einwand einzugehen, er sei nicht militärdiensttauglich und sollte daher von der Zivildienstplicht befreit werden. Der Beschwerdeführer stützt diese Meinung auf eine mündliche Aussage seines Arztes (vgl. Sachverhalt Ziff. B.b hiervor). Auf mehrfache Aufforderung der Vorinstanz hin (vgl. Sachverhalt Ziff. B.d hiervor), legte der Beschwerdeführer ein Arztzeugnis vom 2. November 2020 vor (vi-act. 7). Darin wird die Diagnose des Beschwerdeführers beschrieben und es wird festgehalten, dass er seit 2013 an entsprechenden Beschwerden leidet und sich auch einer Operation unterziehen musste. Der das Zeugnis ausstellende Arzt hält gestützt auf den medizinischen Befund fest, dass starke Hüftgelenksbelastungen unbedingt zu vermeiden seien. Der Beschwerdeführer dürfe im Zivildienst nicht für hüftbelastende Tätigkeiten eingesetzt werden (vi-act. 7).

3.2 Wie unter E. 2.1 hiervor festgehalten, kann zum Zivildienst nur zugelassen werden, wer militärdiensttauglich ist. Insofern ist die Frage der militärischen Diensttauglichkeit auch im Rahmen der Zivildienstplicht zu klären. Anders als vom Beschwerdeführer allerdings angenommen, obliegt es nicht einem zivilen Arzt einen Untauglichkeitsentscheid zu fällen. Im Übrigen ergibt sich aus dem Arztzeugnis, dass der dasselbe ausstellende Arzt davon ausgeht, dass der Beschwerdeführer, soweit in Bezug auf die Art des Einsatzes gewisse Rahmenbedingungen beachtet werden, zivildiensttauglich ist.

3.3 Dass der Beschwerdeführer bisher konkret einen entsprechenden Antrag auf Prüfung seiner Diensttauglichkeit gestellt hat, geht aus den Akten nicht hervor. Namentlich hat er auch kein Gesuch um Entlassung aus dem Zivildienst im Sinne von Art. 11 Abs. 3 ZDG gestellt (vgl. dazu etwa das Urteil des BVGer B-2631/2020 vom 3. Februar 2021 E. 4).

3.4 Wie von der Vorinstanz zu Recht festgestellt, dauert die Dienstpflicht des Beschwerdeführers an. Daran ändern auch der im vorgelegten Arztbericht beschriebene medizinische Befund und die damit einhergehenden Beschränkungen in Bezug auf die Einsatzart nichts. Vorliegend wurden diese denn auch seitens der Vorinstanz vollkommen berücksichtigt. Entsprechend sind dem Beschwerdeführer jene Dienstmöglichkeiten vorgeschlagen worden, welche ihm einen Einsatz unter Berücksichtigung seiner Beschwerden ermöglichen (vi-act. 8 bis 10; vgl. Sachverhalt Ziff. B.d und B.e hiervor). Insofern liegen bis anhin keine Anhaltspunkte vor, wonach er zur Leistung eines Dienstes nicht in der Lage wäre.

4.

4.1 Der Beschwerdeführer weist in seiner Beschwerde darauf hin, ihm drohe der Verlust seiner Arbeitsstelle, sollte er den langen Einsatz nicht verschieben können. Ausserdem gibt er an, dass seine Arbeitgeberin auf seine möglichst unterbruchsfreie Einarbeitung angesichts ihres hohen Auftragsvolumens angewiesen sei. Damit beruft er sich auf die Dienstverschiebungsgründe von Art. 46 Abs. 3 Bst. c und e ZDV.

4.2

4.2.1 Der Beschwerdeführer bringt vor, er habe am (Tag). Januar 2021 nach langer Arbeitslosigkeit eine neue Stelle als (Berufsbezeichnung) angetreten (vi-act. 18). Die Vertragsunterzeichnung fand am (Tag). Dezember 2020 statt (vi-act. 18). Bei der Arbeitgeberin des Beschwerdeführers handelt es sich um ein hochspezialisiertes Unternehmen, welches (Beschrieb der Produktion) produziert. Der Beschwerdeführer und seine Arbeitgeberin geben an, dass die Einarbeitung jener Arbeitnehmer, welche wie der Beschwerdeführer als Quereinsteiger zu ihr stossen, mit einer rund zweijährigen Einführungsphase verbunden ist (Beschwerdebeilage 1; vi-act. 13 und 18). Gemäss dem eingereichten Grobkonzept wird der Mitarbeiter in vier Stationen eingeführt, wobei jede Station zwischen 6 Monaten und einem Jahr dauert (Beschwerdebeilage 1; vi-act. 18). Damit wird, so die Arbeitgeberin, sichergestellt, dass sie ihr neues Personal möglichst schnell vollumfänglich in die Produktionslinie einsetzen kann (Beschwerdebeilage 1; vi-act. 18). Die angesichts ihres derzeit erhöhten Auftragsvolumens geforderte Eile bedinge eine möglichst durchgehende Einarbeitung (Beschwerdebeilage 1; vi-act. 13 und 18). Entsprechend behalte sie sich bei längerer Abwesenheit des Beschwerdeführers eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses vor (Beschwerdebeilage 1).

4.2.2 Vorweg ist daran zu erinnern, dass eine Kündigung infolge des Leistens von Zivildienst – je nach zeitlicher Konstellation – entweder missbräuchlich erfolgt (Art. 336 Abs. 1 Bst. e OR) und die Pflicht zur Leistung einer Entschädigung nach sich zieht (Art. 336a OR), oder zur Unzeit erfolgt und folglich nichtig ist (Art. 336c Abs. 1 Bst. a und Abs. 2 OR). Weiter ist darauf hinzuweisen, dass die bloss abstrakte Befürchtung, der Arbeitgeber werde die Arbeitsstelle wegen der bevorstehenden Dienstleistung aufkündigen, nach ständiger Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts keinen Anspruch auf Dienstverschiebung begründet (Urteile des BVGer B-3405/2020 vom 26. August 2020 E. 4.2.3, B-2441/2014 vom 22. Juli 2014 E. 4.3, B-679/2014 vom 15. Mai 2014 S. 5, B-4419/2013 vom 7. Oktober 2013 E. 3).

4.2.3 Vorliegend hat es der Beschwerdeführer trotz mehrfacher Aufforderung durch die Vorinstanz und das Bundesverwaltungsgericht unterlassen, entsprechende Nachweise für die Notsituation des Arbeitgebers und namentlich eine konkret drohende Kündigung zu erbringen (Urteil des BGer 2C_177/2018 vom 22. August 2019 E. 3.3). Die von ihm vorgelegten Schreiben seiner Arbeitgeberin vom 18. Februar 2020 (vi-act. 13) und 25. Mai 2021 (Beschwerdebeilage 1) enthalten keine Angabe, die darauf schliessen liessen, dass diese ihrem Mitarbeiter konkret die Kündigung androhen würde. Der von der Arbeitgeberin ausgesprochene Vorbehalt ist nicht mit einer ausdrücklichen Kündigungsandrohung gleichzusetzen. Entsprechend wurde dem Beschwerdeführer vom Bundesverwaltungsgericht zur Vorlage einer präziseren Bestätigung der Arbeitgeberin aufgefordert (Sachverhalt Ziff. H.a hiervor). Dem ist der Beschwerdeführer auch in seiner Stellungnahme vom 30. Juni 2021 nicht nachgekommen. Es kann deshalb gemäss ständiger Rechtsprechung ohne konkrete Kündigungsdrohung nicht davon ausgegangen werden, der Arbeitsplatz sei einzig aufgrund der anstehenden Dienstleistung akut gefährdet.

4.3 Weiter macht der Beschwerdeführer eine ausserordentliche Härte (Art. 46 Abs. 3 Bst. e ZDV) für sich und seine Arbeitgeberin geltend.

4.3.1 Eine ausserordentliche Härte im Sinne von Art. 46 Abs. 3 Bst. e ZDV wird nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts nur dann anerkannt, wenn beim Zivildienstpflichtigen, seinen engsten Angehörigen oder seinem Arbeitgeber eine eigentliche Notsituation vorliegt (Urteile des BVGer B-1649/2013 vom 16. Mai 2013, B-1515/2013 vom 14. Mai 2013 [je mit Hinweisen]). Dabei ist die Erfüllung der Zivildienstpflicht in die persönliche Lebens- und Karriereplanung einzubeziehen, wobei zivildienstliche

Abwesenheiten frühzeitig absehbar sind, so dass ihnen rechtzeitig mit geeigneten Planungsmassnahmen begegnet werden kann (Urteil des BVGer B-9/2015 vom 19. März 2015). Zudem obliegt es dem Arbeitgeber, sein Unternehmen so zu organisieren, dass auch eine längere Abwesenheit eines Mitarbeiters mehrheitlich aufgefangen werden kann (Urteil des BVGer B-1391/2016 vom 11. Mai 2016 E. 3.3.5), wobei er eine gewisse Mehrbelastung, die infolge eines Zivildienstesatzes entsteht, hinzunehmen hat (Urteil des BVGer B-3426/2014 vom 11. September 2014). Berücksichtigt werden kann dabei, dass in einem kleineren Betrieb längere Abwesenheiten eines Mitarbeiters regelmässig schwieriger aufzufangen ist, als in grösseren Betrieben (Urteile des BVGer B-3405/2020 E. 4.3.1, B-4419/2013 E. 2.2).

4.3.2 Die ausserordentliche Härte für die Arbeitgeberin begründet der Beschwerdeführer bzw. diese selbst damit (vgl. E. 4.2.1 hiervor), dass sie aufgrund eines erhöhten Auftragsvolumens darauf angewiesen sei, ihr gesamtes Personal möglichst schnell und vollumfänglich in der Produktionslinie einsetzen zu können. Ein solcher Einsatz könne nur von geschultem Personal geleistet werden, weshalb Quereinsteiger wie der Beschwerdeführer zunächst eine Einarbeitungsphase durchzulaufen haben (Beschwerdebeilage 1; vi-act. 13 und 18). Der vorgelegte Plan lässt vermuten, dass der Beschwerdeführer Stand Juli 2021 die erste Station abgeschlossen und soeben die zweite, ebenfalls 6 Monate dauernde, Station angetreten hat. Aus verständlichen Gründen gibt die Arbeitgeberin des Beschwerdeführers an, dass eine Einarbeitungsphase idealerweise ohne grössere Unterbrechung zu durchlaufen ist. Es liegt in der Natur der Sache, dass je länger die Einarbeitungsphase dauert, desto später ein neuer Mitarbeiter vollumfänglich eingesetzt werden kann. Indes gibt die Arbeitgeberin oder der Beschwerdeführer nicht an, dass ein grösserer Unterbruch eine Einarbeitung verunmöglicht. Die Arbeitgeberin führt lediglich aus, dass eine längere Abwesenheit die Einarbeitung ihres neuen Mitarbeiters nicht erleichtert. Dass dies sowohl für den Mitarbeiter wie auch für die Arbeitgeberin unangenehm ist, steht ausser Frage. Wie die Vorinstanz aber mit Recht betont (Vernehmlassung, Ziff. 3), haben Arbeitgeber in der Schweiz eine gewisse Mehrbelastung aufgrund der (militärischen wie zivildienstlichen) Dienstpflicht ihrer Mitarbeiter hinzunehmen (Urteile des BVGer B-3405/2020 E. 4.3.1, B-3426/2014 vom 11. September 2014; vgl. auch E. 4.3.1 hiervor). Angesichts der allgemeinen Dienstpflicht sind die meisten Arbeitgeber, jedenfalls die grösseren, auch derart organisiert, dass sie dienstbedingte Abwesenheiten auffangen können (Urteil des BVGer B-3405/2020 E. 3.2 mit Hinweis). Der Beschwerdeführer hat diese Stelle vier Monate

nachdem er zur Einreichung einer Einsatzvereinbarung bezüglich des langen Einsatzes aufgefordert wurde, und damit im vollen Bewusstsein um seine Dienstpflicht angetreten (siehe auch Antworten zum Dienstverschiebungsgesuch, vi-act. 18). Wann und ob er seine Arbeitgeberin vorgängig über seine Dienstpflicht informiert hat, weiss der Beschwerdeführer nicht mehr (Antworten zum Dienstverschiebungsgesuch, vi-act. 18). Dass die Arbeitgeberin womöglich erst Mitte Februar 2021 über die anstehende Dienstpflicht ihres neuen Mitarbeiters informiert wurde, und folglich dadurch ihrerseits nicht frühzeitig personelle Vorkehrungen vornehmen konnte, wird zum einen weder behauptet, noch würde dies zu Gunsten des Beschwerdeführers sprechen. Dass seine Arbeitgeberin womöglich sehr kurzfristig Umplanungen vornehmen muss, ist einzig und allein die Folge der mangelnden Einsatzplanung des Beschwerdeführers. Jedenfalls wird weder von der Arbeitgeberin noch vom Beschwerdeführer geltend gemacht, seine dienstbedingte Abwesenheit würde zu einer konkreten Erschwerung der Produktion, und damit zu einer Notsituation, führen. Auch der Umstand, dass sich der Beschwerdeführer die speziellen Kenntnisse, die ihn für den Betrieb allenfalls unentbehrlich machen, erst noch aneignen muss, spricht neben der Grösse des Betriebs der Arbeitgeberin gegen eine Notsituation.

4.3.3 Soweit der Beschwerdeführer für sich selbst auf eine eigentliche Notsituation schliesst, und annimmt, die Leistung des langen Einsatzes stelle für ihn selber eine ausserordentliche Härte dar (Stellungnahme vom 30. Juni 2021), so ist ihm zu entgegen, dass er sich einzig und allein aufgrund seiner mangelnden Planung in der heutigen Situation befindet. Es stimmt, dass den Zivildienstleistenden eine grössere Selbstverantwortung bezüglich ihrer Dienstplanung obliegt als den Militärdienstleistenden. Entsprechend hoch ist die Eigenverantwortung eines Zivildienstleistenden. Allerdings kann die zivildienstpflichtige Person ihren Einsatz selbst planen und mittels einer geeigneten Einsatzplanung dafür sorgen, dass sie den Dienst zu einem für sie möglichst günstigen Zeitpunkt leisten kann (Urteile des BVGer B-997/2014 vom 23. April 2014 E. 3.2; B-2030/2011 vom 24. Juni 2011 S. 4, B-1213/2009 vom 14. April 2009 E. 3.2 und B-737/2009 vom 17. März 2009 E. 3). Auch wird dieser Selbstverantwortung seitens der Vorinstanz dahingehend Rechnung getragen, dass der Dienstpflichtige – wie aus dem Sachverhalt ersichtlich – mit Informationsmaterial, Vorlagen und grosszügigen Fristverlängerungen unterstützt wird.

Vorliegend wurde dem Beschwerdeführer bereits am 21. September 2018 die Übersicht seines Dienstplanes zugeschickt (vi-act. 2). Daraus ist klar

ersichtlich, dass er seinen langen Einsatz bis 2021 zu leisten hat. Weiter war dem Beschwerdeführer spätestens mit Aufforderung vom 26. August 2020, bewusst, dass dieser Einsatz nun zu planen sei (vi-act. 3). In der Folge war der Beschwerdeführer denn auch immer wieder mit der Vorinstanz in Verbindung (vgl. Sachverhalt Ziff. B hiervor). Unter anderem teilte er der Vorinstanz mit, dass er arbeitslos sei (vgl. Sachverhalt Ziff. B.c hiervor). Inwiefern dies ein möglicher Zeitpunkt für die Leistung seines langen Einsatzes gewesen wäre, braucht hier nicht näher geprüft zu werden. Fest steht nämlich, dass der Beschwerdeführer in all der Zeit keine ernsthaften Bemühungen um die Einsatzplanung nachweist. Nicht nur liess er immer wieder Fristen unbenutzt verstreichen (vgl. Sachverhalt Ziff. B und C hiervor), er trat auch seine neue Arbeitsstelle im vollen Bewusstsein um seine Dienstpflicht an, nämlich vier Monate nach der ersten Aufforderung zur Einsatzplanung. Damit hat er – aus welchen Gründen auch immer – seine Dienstpflicht fahrlässig ignoriert. Wie er selber angibt, war ihm der Antritt dieser Wunschstelle nach seiner Arbeitslosigkeit wichtiger als die Dienstpflicht (vi-act. 18; Stellungnahme vom 30. Juni 2021). Dies ist – genauso wie die Freude über die neuen Perspektiven, welche seine aktuelle Stelle mit sich bringt – menschlich verständlich, ändert aber nichts an seiner Dienstpflicht und deren gesetzlichen Rahmen. Sein Dienstverschiebungsgesuch hat der Beschwerdeführer denn auch nicht vor, sondern zwei Monate nach Stellenantritt gestellt. Zusammen mit seinem bisherigen Verhalten zeigt dies, dass er seine Dienstpflicht stets vor sich herschiebt. Dass dies nicht unbegrenzt möglich ist, muss auch dem Beschwerdeführer bewusst sein. Anders als von ihm wahrgenommen kann – auch was ihn selbst betrifft – nicht von einer Notsituation ausgegangen werden. Weder droht ihm konkret der Verlust seiner Stelle, noch bestehen Anzeichen dafür, dass sein wirtschaftliches Weiterkommen verhindert wird.

4.4 Ebenso weist der Beschwerdeführer in der Begründung seiner Beschwerde darauf hin, dass er zufolge seiner neuen Arbeitsstelle im Laufe des Jahres 2021 eine Weiterbildung (Titel der Weiterbildung) beginnen wolle (Beschwerde; Dienstverschiebungsgesuch, vi-act. 18). Damit beruft er sich auf den Dienstverschiebungsgrund von Art. 46 Abs. 3 Bst. b ZDV, den unzumutbaren Nachteil bei Unterbrechung einer Ausbildung.

4.4.1 In Bezug auf den Dienstverschiebungsgrund des unzumutbaren Nachteils bei Unterbrechung einer Ausbildung i.S.v. Art. 46 Abs. 3 Bst. b ZDV ist vorweg darauf hinzuweisen, dass eine zivildienstpflichtige Person ihre beruflichen bzw. schulischen Aufgaben mit der Dienstpflicht in Einklang zu bringen und die Erfüllung ihrer Zivildienstpflicht in die persönliche

Lebens- und Karriereplanung einzubeziehen hat. Angesichts der frühzeitig absehbaren zivildienstbedingten Abwesenheiten, welche entsprechende Planungsmassnahmen ermöglichen, ist der Unterbruch einer Ausbildung nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts grundsätzlich nachholbar und führt nicht zu einem unzumutbaren Nachteil (Urteile des BVGer B-2478/2020 vom 17. September 2020 E. 3.2, B-402/2016 vom 15. Juni 2016 E. 4.3.2, B-1089/2014 vom 4. Juni 2014 S. 7, B-1013/2014 vom 22. Mai 2014 E. 4.4, B-997/2014 E. 3.1, B-6281/2009 vom 7. Mai 2010 E. 6.3.2 und B-737/2009 E. 3).

4.4.2 Wie die Vorinstanz in ihrer Vernehmlassung zur Beschwerde (Vernehmlassung, Ziff. 4.2) festhält, gibt der Beschwerdeführer inzwischen selber an, dass diese Weiterbildung zwar angedacht, jedoch weder mit seiner Arbeitgeberin besprochen noch konkret in die Wege geleitet worden ist (Antworten zum Dienstverschiebungsgesuch, vi-act. 18). Damit führt die Leistung eines Einsatzes weder zu einem Unterbruch einer Weiterbildung, noch wird die Aufnahme derselben verunmöglicht. Jedenfalls gibt der Beschwerdeführer nicht an, dass diese Weiterbildung nicht auch später begonnen werden kann. Ein unzumutbarer Nachteil im Sinne von Art. 46 Abs. 3 Bst. b ZDV liegt demnach nicht vor.

5.

Schliesslich wiederholt der Beschwerdeführer in seiner Beschwerde, sein bereits im vorinstanzlichen Verfahren vorgebrachtes "Angebot", im Jahr 2021 einen dreiwöchigen Dienst zu leisten.

Im Einklang mit der Vorinstanz ist dem am 19. Juli 2018 zum Zivildienst zugelassene Beschwerdeführer zu entgegnen, dass er gemäss Art. 39a Abs. 2 ZDV den langen Einsatz spätestens bis zum Ende des dritten Kalenderjahres, welches seiner rechtskräftigen Zulassung zum Zivildienst folgt, vollständig geleistet haben muss. Für den Beschwerdeführer bedeutet dies, dass er den langen Einsatz bis Ende 2021 zu leisten hat. Angesichts der fortgeschrittenen Zeit steht ihm auch die Möglichkeit der Aufteilung des langen Einsatzes (wie grundsätzlich in Art. 37 Abs. 3 ZDV vorgesehen), nicht zu. Der lange Einsatz kann nämlich nur innerhalb der gesetzlichen Frist zur vollständigen Leistung auf zwei Kalenderjahre aufgeteilt werden. Eine Aufteilung des langen Einsatzes auf 21 Tage im Jahr 2021 und die restlichen 159 Tage auf später, ist damit nicht möglich.

6.

Damit ergibt sich zusammenfassend, dass die aus der Sicht des Beschwerdeführers und des Arbeitgebers durch den Zivildiensteinsatz entstehenden Belastungen zwar durchaus ins Gewicht fallen, aber keinesfalls unzumutbar sind im Sinne der Rechtsprechung. Insbesondere ist weder beim Beschwerdeführer noch seiner Arbeitgeberin von einer eigentlichen Notsituation auszugehen. Namentlich hat der Beschwerdeführer nicht hinreichend substantiiert, dass die Absolvierung seines Einsatzes den Verlust des Arbeitsplatzes nach sich ziehen würde. Schliesslich ist die vorgebrachte Weiterbildung des Beschwerdeführers bis anhin erst angedacht, so dass ihm aus einer Verschiebung kein Nachteil ergehen kann.

Ein Dienstverschiebungsgrund im Sinne von Art. 46 Abs. 3 b, c und e ZDV ist demnach zu verneinen. Indessen ergibt sich aufgrund der Tatsache, dass der Beschwerdeführer eine Einsatzvereinbarung erst noch vorlegen muss, wie auch aufgrund des vorliegenden Rechtsmittelverfahrens, dass die in Frage stehenden 180 Tage faktisch nicht mehr vollumfänglich dieses Jahr absolviert werden können. Demzufolge ist die Beschwerde dahingehend gutzuheissen, dass der Beschwerdeführer zu verpflichten ist, bis Ende März 2022 einen langen Einsatz von mindestens 180 Dienstofftagen zu leisten (vgl. Urteil des BVGer B-1391/2016 E. 3.3.5).

7.

Gemäss Art. 65 Abs. 1 ZDG ist das Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht kostenlos, sofern es sich nicht um eine mutwillige Beschwerdeführung handelt. Dies ist vorliegend nicht der Fall und wird zurecht auch nicht geltend gemacht. Damit sind keine Verfahrenskosten zu erheben. Es werden keine Parteienschädigungen ausgerichtet (Art. 65 Abs. 1 Satz 2 ZDG).

8.

Dieser Entscheid kann nicht mit Beschwerde an das Bundesgericht weitergezogen werden (Art. 83 Bst. i des Bundesgesetzes vom 17. Juni 2005 über das Bundesgericht [Bundesgerichtsgesetz, BGG, SR 173.110]). Er ist somit endgültig.

Demnach erkennt das Bundesverwaltungsgericht:

1.

In teilweiser Gutheissung der Beschwerde wird der Beschwerdeführer verpflichtet, bis Ende März 2022 einen langen Einsatz von mindestens 180 Dienstofftagen zu leisten.

2.

Es werden keine Verfahrenskosten erhoben und keine Parteientschädigungen ausgerichtet.

3.

Dieses Urteil geht an:

- den Beschwerdeführer (Einschreiben; Beschwerdebeilagen zurück)
- die Vorinstanz (Ref-Nr. 122782; Einschreiben)
- das Bundesamt für Zivildienst, Zentralstelle, Malerweg 6, 3600 Thun (Einschreiben; Vorakten zurück)

Der vorsitzende Richter:

Die Gerichtsschreiberin:

Marc Steiner

Sabine Büttler

Versand: 13. Juli 2021