



Abteilung II
B-5479/2017

Urteil vom 24. Oktober 2017

Besetzung

Richterin Vera Marantelli (Vorsitz),
Richter Hans Urech, Richterin Maria Amgwerd,
Gerichtsschreiber Urs Küpfer.

Parteien

X. _____,
Beschwerdeführer,

gegen

Vollzugsstelle für den Zivildienst ZIVI,
Vorinstanz.

Gegenstand

Dienstverschiebung.

Das Bundesverwaltungsgericht stellt fest:

dass X. _____ (Beschwerdeführer) mit Verfügung der Vollzugsstelle für den Zivildienst (Vorinstanz) vom 19. Februar 2016 zum Zivildienst zugelassen wurde, wobei die Gesamtdauer seiner ordentlichen Dienstleistungen auf 147 Tage festgesetzt wurde;

dass das Regionalzentrum [...] der Vorinstanz den Beschwerdeführer mit Schreiben vom 26. August 2016 orientierte, er müsse im Jahr 2017 seinen ersten Einsatz von 54 Diensttagen leisten;

dass es ihn gleichzeitig aufforderte, das vollständig ausgefüllte Formular „Einsatzvereinbarung“ bis am 15. Januar 2017 einzureichen;

dass der Beschwerdeführer die Vorinstanz mit Eingabe vom 16. Januar 2017 wegen drohenden Arbeitsplatzverlustes sowie einer Weiterbildung um Dienstverschiebung ersuchte;

dass die Vorinstanz dieses Dienstverschiebungsgesuch mit Verfügung vom 4. Mai 2017 abwies, weil der Beschwerdeführer nicht ausreichend habe darlegen können, dass seine Abwesenheit für ihn oder seine Arbeitgeberin eine ausserordentliche Härte im Sinne einer Notsituation bedeuten würde;

dass die Vorinstanz den Beschwerdeführer zugleich aufforderte, ihr bis spätestens am 2. Juni 2017 eine Einsatzvereinbarung zuzusenden, widrigenfalls von Amtes wegen ein Aufgebot erlassen werde, bei welchem er weder den Zeitpunkt noch den Ort seines Einsatzes selber bestimmen könnte und für welches eine Gebühr von bis zu Fr. 540.– erhoben würde;

dass der Beschwerdeführer dem Regionalzentrum [...] in der Folge eine vom 23. Juni 2017 datierende Vereinbarung über einen Zivildiensteinsatz vom 25. September bis zum 29. Dezember 2017 einreichte;

dass die Vorinstanz den Beschwerdeführer gestützt darauf mit Verfügung vom 27. Juni 2017 zum vereinbarten Zivildiensteinsatz vom 25. September bis zum 29. Dezember 2017 (voraussichtlich 96 Dienstage) aufbot;

dass der Beschwerdeführer der Vorinstanz mit Gesuch vom 31. Juli 2017 eine Dienstverschiebung ins Jahr 2019 beantragte, welche er wiederum

mit seiner Weiterbildung, der Aufnahme- und der Nachprüfung für die Berufsmaturitätsschule (BMS) vom 25. März bzw. 28. Juni 2017 sowie einem drohenden Arbeitsplatzverlust begründete;

dass er dem Gesuch Bestätigungen seiner Arbeitgeberin und der Berufsfachschule [...] beilegte;

dass er sein Gesuch mit Schreiben an die Vorinstanz vom 9. August 2017 näher begründete;

dass er darin unter anderem ausführte, er habe am 28. Juni 2017 die Nachprüfung zur Aufnahme in die BMS absolviert;

dass er mit Eingabe an das Regionalzentrum [...] vom 15. August 2017 dessen ergänzende Fragen beantwortete;

dass die Vorinstanz das Dienstverschiebungsgesuch vom 31. Juli 2017 mit Verfügung vom 30. August 2017 teilweise guthiess und dabei anordnete, der Beschwerdeführer müsse im Jahr 2017 54, in den Jahren 2020 bis 2022 je 26 und im Jahr 2023 14 Diensttage leisten;

dass sie ihn gleichzeitig aufforderte, ihr bis am 14. September 2017 schriftlich mitzuteilen, wann er seinen Einsatz von mindestens 54 Diensttagen leisten werde, wobei sie festhielt, ohne Gegenbericht bis zum 14. September 2017 werde er ohne weitere Rücksprache für einen Einsatz von 54 Tagen vom 25. September bis zum 17. November 2017 entsprechend der Verfügung vom 27. Juni 2017 aufgeboten;

dass die Vorinstanz die Einsatzdaten nach Rücksprache mit dem Beschwerdeführer durch Verfügung vom 19. September 2017 neu auf den Zeitraum vom 6. November bis zum 29. Dezember 2017 (voraussichtlich 54 Diensttage) festsetzte;

dass der Beschwerdeführer diese Verfügung mit Eingabe vom 26. September 2017 beim Bundesverwaltungsgericht angefochten und sinngemäss beantragt hat, der verfügte Einsatz sei auf den Sommer 2019 zu verschieben;

dass er zur Begründung seiner Beschwerde vorbringt, er absolviere seit dem 21. August 2017 die BMS in [...] und arbeite Teilzeit als [...] für die Firma Y._____ AG; unter den momentanen Umständen sei der verfügte Zivildiensteinsatz für ihn, seine Angehörigen und seine Arbeitgeberin nicht

tragbar, weil eine Vernachlässigung der Ausbildung Auswirkungen auf die folgenden Semester haben würde, die Absolvierung der berufsbegleitenden BMS Teil der Anstellungsbedingungen gewesen sei und ein Ausfall eines Mitarbeiters über einen längeren Zeitraum in der jetzigen Situation wegen seiner Tätigkeit in einem Grossprojekt grosse finanzielle Folgen hätte, also nicht kompensiert werden könnte;

dass die Vorinstanz in ihrer Vernehmlassung vom 9. Oktober 2017 dargelegt hat, der Beschwerdeführer habe sinngemäss die Aufhebung ihrer Verfügung vom 19. September 2017 und – soweit er verpflichtet worden sei, im Jahr 2017 54 Dienstage zu leisten – auch die Aufhebung ihrer Verfügung vom 30. August 2017 sowie die Gutheissung seines Dienstverschiebungsgesuchs vom 31. Juli 2017 begehrt;

dass sie zugleich die Abweisung der Beschwerde beantragt hat;

und zieht in Erwägung:

dass das Bundesverwaltungsgericht für die Beurteilung der vorliegenden Streitsache zuständig ist (Art. 63 Abs. 1 des Zivildienstgesetzes vom 6. Oktober 1995, ZDG, SR 824.0);

dass der Beschwerdeführer sinngemäss sowohl die vorinstanzliche Verfügung vom 19. September 2017 als auch diejenige vom 30. August 2017 anfecht (letztere teilweise);

dass der Beschwerdeführer zur Beschwerde legitimiert ist (Art. 48 Abs. 1 des Verwaltungsverfahrensgesetzes vom 20. Dezember 1968, VwVG, SR 172.021), die Eingabefrist (Art. 66 ZDG) sowie die Anforderungen an Form und Inhalt der Beschwerdeschrift (Art. 52 Abs. 1 VwVG) gewahrt sind und die übrigen Sachurteilsvoraussetzungen (Art. 44 ff. VwVG) ebenfalls vorliegen, weshalb auf die Beschwerde einzutreten ist;

dass der Zivildienstpflichtige ab dem Jahr, in dem er das 27. Altersjahr vollendet, jährliche Zivildienstleistungen von mindestens 26 Tagen Dauer erbringt, bis die Gesamtdauer nach Art. 8 ZDG erreicht ist (Art. 39a Abs. 1 der Zivildienstverordnung vom 11. September 1996, ZDV, SR 824.01);

dass der Zivildienstpflichtige, der bei Eintritt der Rechtskraft seiner Zulassungsverfügung das 26. Altersjahr noch nicht vollendet hat, bis zum Ende

des Jahres, in dem er das 27. Altersjahr vollendet, mindestens so viele Zivildiensttage leistet, dass in den Folgejahren bis zum Erreichen der ordentlichen Altersgrenze nach Art. 11 ZDG im Durchschnitt noch maximal 26 zu leistende Diensttage verbleiben (Art. 39a Abs. 2 Bst. a ZDV);

dass die Vollzugsstelle das Dienstverschiebungsgesuch eines Pflichtigen unter anderem dann gutheissen kann, wenn dieser eine schulische oder berufliche Ausbildung absolviert, deren Unterbrechung mit unzumutbaren Nachteilen verbunden wäre (Art. 46 Abs. 3 Bst. b ZDV);

dass sich der Beschwerdeführer zunächst auf diesen Dienstverschiebungsgrund beruft, indem er vorbringt, was folgt:

„Seit dem 21.08.2017 absolviere ich die Berufsmaturitätsschule in [...] und arbeite Teilzeit als [...] für die Firma Y._____ AG. [...]

Zurzeit besuche ich die Schule an zwei Tagen in der Woche und arbeite Teilzeit zu 60%. Die Hausaufgaben, die Schulprojekte sowie die Vorbereitungen auf Prüfungen nehmen zirka zehn Stunden pro Woche in Anspruch. Dies stellt bereits jetzt eine Mehrbelastung dar. Einen Zivildiensteinsatz mit einem Anstellungsgrad von 100% über acht Wochen wird mir ein effizientes Lernen verunmöglicht. Ebenfalls muss beachtet werden, dass die Konzentrationsfähigkeit nach einem Arbeits- und Schultag bereits reduziert ist und nicht mehr die gleiche Leistung erbracht werden kann, was ein Lernen am Abend erschwert und folglich den Zeitaufwand noch weiter vergrössert. Diese Situation gefährdet meine Ausbildung und dies ist weder im Interesse von mir noch von meinem Arbeitgeber.

Eine Vernachlässigung meiner Ausbildung wird Auswirkungen auf die folgenden Semester haben. Der Schulstoff ist aufbauend und Versäumnisse sind nur schwer aufzuholen, da der Lehrplan umfangreich ist und viele Themen in der knappen Zeit behandelt werden müssen, um ein erfolgreiches Absolvieren der kantonalen Abschlussprüfungen zu ermöglichen.

Mein Arbeitgeber hat ein Interesse daran, dass ich die BM absolviere und die Absolvierung der berufsbegleitenden BMS war Teil der Anstellungsbedingungen. Ein Nichtbestehen der BM wird die Beziehung zu meinem Arbeitgeber belasten.“;

dass der Beschwerdeführer dem Bundesverwaltungsgericht eine Bestätigung der Berufsfachschule [...] vom 18. September 2017 eingereicht hat, worin Folgendes festgehalten wurde:

„Die Ausbildung dauert vom 21. August 2017 bis Mitte Juli 2019.

Der Unterricht findet jeweils am Montag und Samstag von 07.40 – 16.40 Uhr statt.

Der Unterricht umfasst 18 Lektionen wöchentlich. Damit es kein Versäumnis des Schulstoffes gibt rechnen wir für die Hausaufgaben ca. 10 Stunden Aufwand, diese sind zwingend einzurechnen. Vernachlässigungen zu Beginn der Ausbildung hat negative Auswirkungen auf den aufbauenden Schulstoff.

Um die Ausbildung erfolgreich mit der Berufsmaturität abschliessen zu können, muss Herr X._____ den Unterricht lückenlos besuchen. Die Erfahrung hat gezeigt, dass eine Abwesenheit einen erfolgreichen BM-Abschluss ernsthaft gefährdet.“;

dass das aktuelle Arbeitsverhältnis des Beschwerdeführers laut Arbeitsvertrag am 1. Februar 2017 begann;

dass der Beschwerdeführer bereits Ende August 2016 um seine Pflicht, im Jahr 2017 einen Zivildiensteinsatz von 54 Tagen leisten zu müssen, wusste (vgl. Schreiben des Regionalzentrums [...] an den Beschwerdeführer vom 26. August 2016);

dass er sich folglich in Kenntnis seiner Einsatzpflicht für das Jahr 2017 zum Beginn seiner Weiterbildung in diesem Jahr entschloss;

dass er den geltend gemachten Dienstverschiebungsgrund demzufolge selber gesetzt hat, was nach Treu und Glauben (Art. 5 Abs. 3 der Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft vom 18. April 1999, BV, SR 101) gegen eine Gutheissung seines Gesuchs spricht (vgl. Urteil des BVGer B-160/2017 vom 8. Februar 2017 S. 10 m.H.);

dass die Vorinstanz in ihrer Vernehmlassung vom 9. Oktober 2017 unter anderem Folgendes ausführte:

„An dieser Stelle ist darauf hinzuweisen, dass der Beschwerdeführer bereits zusammen mit dem Gesuch um Dienstverschiebung vom 31. Juli 2017 eine Bestätigung der Berufsfachschule [...] vom 24. Juli 2017 [...] beilegte. In Abweichung zur neueren Bestätigung vom 18. September 2017 [...] bestätigt diese jedoch, dass für Hausaufgaben lediglich mit einem Aufwand von 4 - 5 Stunden wöchentlich gerechnet werden müsse. Um den Grund dieser Differenz aufzuklären, rief der Rechtsdienst am 4. Oktober 2017 die Berufsfachschule [...] an [...] und fragte nach. Es stellte sich heraus, dass es sich bei den mit Bestätigung vom 18. September 2017 ausgewiesenen 10 Stunden Hausaufgabenaufwand um einen Fehler handelt. Gemeint wären 9 - 10 *Lektionen* Hausaufgabenaufwand gewesen, welche gleich wie die Unterrichtslektionen mit 45 Minuten pro Lektion berechnet würden. Damit seien *richtigerweise in der Teilzeit-Berufsmaturitätsschule rund 5 - 6 Stunden zu gewärtigen*. Im Übrigen werde erwartet, dass die Hausaufgaben jeweils nach der Schule gemacht würden.“;

dass die Vorinstanz weiter argumentierte, ein Verschieben der Ausbildung sei gar nicht nötig, habe der [...] Bereich der Berufsfachschule [...] anlässlich des Telefonats vom 4. Oktober 2017 doch erklärt, es habe etliche Schüler, welche während der Ausbildung Militär-, Zivildienst oder Zivilschutz leisteten;

dass die Vorinstanz hinzufügte:

„Vom 23. Dezember 2017 bis und mit 7. Januar 2018 sind zudem Schulferien an der Berufsmaturitätsschule der Berufsfachschule [...] [...], so dass immerhin von den 54 Diensttagen 7 Dienstage in die Ferienzeit fallen. Der Zivildiensteinsatz hätte auch gesetzeskonform nach Artikel 38 Absatz 3 Buchstabe a ZDV seitens Beschwerdeführer so vereinbart werden können, dass er die vollen Ferientage (23. Dezember 2017 bis 7. Januar 2018), also insgesamt 16 Ferientage, für seine Zivildienstleistung hätte nutzen können, womit nur noch 28 [recte wohl 38] Dienstage in die Unterrichtszeit (Teilzeit) gefallen wären.

[...]

Weiter sieht das Pflichtenheft des Einsatzbetriebes [...] vor, dass der Beschwerdeführer auch Wochenendarbeit leisten kann, so dass der Beschwerdeführer mit dem Einsatzbetrieb durchaus vereinbaren kann, am Wochenende zu arbeiten, damit er am Montag frei hat für die Berufsmaturitätsschule. [...]“;

dass der Beschwerdeführer verpflichtet ist, seine beruflichen und schulischen Aufgaben mit seiner Zivildienstpflcht in Einklang zu bringen und die Erfüllung derselben in die persönliche Lebens- und Karriereplanung einzu beziehen (vgl. Urteile des BVGer B-3187/2016 vom 19. Juli 2016 S. 10 und B-7982/2015 vom 22. März 2016 S. 5 m.H.);

dass das Bundesverwaltungsgericht vor diesem Hintergrund keine unzumutbaren Nachteile gemäss Art. 46 Abs. 3 Bst. b ZDV für den Beschwerdeführer sieht, wenn dieser seine Weiterbildung (teilweise) unterbrechen und/oder vorübergehend auch einmal abends Hausaufgaben erledigen muss, zumal Letzteres bei Aus- und Weiterbildungen nichts Aussergewöhnliches ist und zahlreiche Berufstätige Kurse in den Abendstunden besuchen;

dass der Beschwerdeführer insofern auch nicht glaubwürdig dargelegt hat, dass die Abweisung des Gesuchs für ihn eine ausserordentliche Härte im Sinne von Art. 46 Abs. 3 Bst. e ZDV darstellen würde (vgl. dazu die nachfolgenden Erwägungen);

dass deshalb auch eine materielle Betrachtung gegen eine Dienstverschiebung spricht;

dass sich der Beschwerdeführer ferner auf den Dienstverschiebungsgrund der ausserordentlichen Härte für seine Arbeitgeberin (Art. 46 Abs. 3 Bst. e ZDV) beruft;

dass er dem Bundesverwaltungsgericht eine Bestätigung seiner Arbeitgeberin vom 26. September 2017 eingereicht hat, worin diese Folgendes darlegte:

„Wir bestätigen hiermit, dass Herr X._____ [...] seit 01.02.2017 in unserer Unternehmung als [...] angestellt ist.

Unsere Unternehmung beschäftigt derzeit [...] Mitarbeitende, welche in folgende [...] Bereiche aufgebaut ist [...].

Die Abteilung [...] besteht derzeit aus 5 Mitarbeitenden und befindet sich noch mitten in der Aufbauphase, was die Thematik erheblich erschwert. Für die [...] sind 3 Spezialisten und 2 Projektleiter (inkl. mir als Abt.-Leiter) tätig. Davon ist eine Person noch in der Probezeit. Jeder hat [...] unterschiedliche Fachkenntnisse. Herr X._____ wurde für das Grossprojekt (CHF [...]) als [...] mit dem [...] Tool [...] über mehrere Monate eingearbeitet. Dieses spezifische Fachwissen wird nun in unserem Grossprojekt – nicht täglich, aber wöchentlich ca. 3 Mal – gebraucht. Deshalb würde das Aussetzen von Herrn X._____ Projektverzögerung verursachen und dies kann, wie üblich bei solch grossen Projekten, erhebliche finanzielle Folgen haben und in der Regel Missgunst bei unserem Kunden verursachen, was wiederum für Y._____ AG Folgen haben kann. Die Kosten hierfür sind schwer abzuschätzen.

Es ist uns bewusst, wie wichtig es ist, den Zivildienst zu leisten und diesen vollumfänglich zu erfüllen. Wir bemühen uns deshalb sehr, zusätzliche Fachkräfte einzustellen, jedoch ist es nicht einfach, so schnell wie möglich eine geeignete Person mit der oben genannten Erfahrung auf Niveau X._____ zu finden. Auch wenn wir eine solche Person finden würden, dauert eine Einarbeitungszeit als [...] für das Grossprojekt mind. 2 - 3 Monate. Hier würde man von ca. CHF [...] sprechen (2 Mann 2 – 3 Monate für Einarbeitung und Übergabe) – aber wie erwähnt, müsste man die Person zuerst haben. Nur schon, dass unsere Unternehmung Herrn X._____ für die Schule eine Arbeitsreduktion zugestanden hat, kostete uns Überwindung, da wir ihn wirklich benötigen und es sehr schwer ist, solche Fachkräfte zu finden.“

dass die Vorinstanz in ihrer Vernehmlassung erwiderte, was folgt:

„Fest steht nämlich, dass der Beschwerdeführer immerhin 2017 von einer weiteren Person in die Tätigkeit als [...] mit dem [...] Tool [...] während zwei bis drei Monaten eingearbeitet wurde [Verweis auf die Bestätigung der Arbeitgeberin vom 26. September 2017], so dass zumindest diese weitere Person die zivildienstbedingte Abwesenheit des Beschwerdeführers (teilweise) abfangen könnte, zumal der Beschwerdeführer ohnehin lediglich zu 60% angestellt ist. Grundsätzlich müsste denn auch eine krankheitsbedingte Abwesenheit des Beschwerdeführers abgefangen werden können; es ist nicht glaubhaft, dass bei einem solchen Grossprojekt die Arbeitgeberin das Risiko eingeht, keine

Stellvertretung organisiert zu haben, so dass eine (auch krankheitsbedingte) Abwesenheit eines Mitarbeiters – gemäss eigener Aussage – erhebliche finanzielle Folgen haben könnte. Seit der teilweisen Gutheissung des Gesuchs um Dienstverschiebung vom 30. August 2017 verblieb denn auch genug Zeit, um die Übergabe des Grossprojektes an diese Person zu vollziehen. Schliesslich bestätigt die Arbeitgeberin selbst, dass der Beschwerdeführer in Bezug auf seine Tätigkeit sowie das Grossprojekt [...] vertreten werden kann und eben gerade nicht unersetzbar ist, indem sie ausführt, der Beschwerdeführer müsste durch eine andere Person ersetzt werden [Verweis auf die Bestätigung der Arbeitgeberin vom 26. September 2017]. Die Arbeitgeberin führt aus, dass es nicht einfach sei, so schnell wie möglich eine geeignete Fachkraft einzustellen, doch zeigt der Blick auf das Stellenportal der Firma Y._____ AG [...], dass bis dato gar keine entsprechende Stelle ausgeschrieben und die Firma demzufolge auch nicht auf der Suche nach einer weiteren Fachkraft ist. Es erschliesst sich, dass die Firma ebenfalls – wie auch der Beschwerdeführer – plant, dass der Beschwerdeführer seinen Zivildienst erst ab Mitte 2019 leisten soll. So gibt die Arbeitgeberin in ihrer Bestätigung vom 26. September 2017 [...] denn auch zu erkennen, dass der Beschwerdeführer seine Zivildienstpflicht anerkenne und angebe, dieser nach seiner Ausbildung vollumfänglich nachkommen zu wollen.“;

dass eine ausserordentliche Härte im Sinne von Art. 46 Abs. 3 Bst. e ZDV nach konstanter Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts nur dann anerkannt wird, wenn beim Zivildienstpflichtigen, seinen engsten Angehörigen oder seiner Arbeitgeberin eine eigentliche Notsituation vorliegt (vgl. Urteile des BVGer B-2762/2017 vom 28. Juni 2017 S. 5 und B-160/2017 vom 8. Februar 2017 S. 7 m.H.);

dass eine derartige ausserordentliche Härte umgekehrt nicht schon dann vorliegt, wenn sich die Arbeitgeberin aufgrund der Dienstpflicht des Arbeitnehmers einer gewissen Mehrbelastung gegenüber sieht sowie umdisponieren und allenfalls in der innerbetrieblichen Arbeitsteilung vorübergehend zeitliche oder personelle Anpassungen vornehmen muss, zumal sich solche Situationen auch aus anderen Gründen, wie namentlich Ferien, Krankheit oder Militärdienst eines Arbeitnehmers, ergeben können (vgl. Urteile des BVGer B-2762/2017 vom 28. Juni 2017 S. 5, B-160/2017 vom 8. Februar 2017 S. 9 m.H. und B-4676/2013 vom 26. August 2014 E. 2.2);

dass zivildienstbedingte Abwesenheiten, anders als etwa krankheits- oder unfallbedingte Ausfälle, frühzeitig absehbar sind, so dass ihnen rechtzeitig mit geeigneten Planungsmassnahmen begegnet werden kann (statt vieler: Urteil des BVGer B-7551/2016 vom 19. Januar 2017 S. 6 m.H.);

dass es der Arbeitgeberin obliegt, ihr Unternehmen so zu organisieren, dass auch eine längere Abwesenheit eines Mitarbeiters mehrheitlich aufgefangen werden kann (Urteil des BVGer B-3143/2016 vom 22. Dezember 2016 S. 6);

dass dies erst recht gilt, wenn es sich, wie hier, nicht um eine plötzliche Abwesenheit handelt (vgl. Urteil des BVGer B-1391/2016 vom 11. Mai 2016 E. 3.3.5);

dass es nicht glaubhaft erscheint, dass die Arbeitgeberin des Beschwerdeführers für ein wichtiges Grossprojekt mit einem Auftragsvolumen von Fr. [...] keine Stellvertretung vorsehen würde, zumal der Beschwerdeführer Teilzeit arbeitet und Abwesenheiten auch aus anderen als dienstlichen Gründen, namentlich infolge Krankheit oder Unfalls, entstehen können;

dass sich der Bestätigung der Arbeitgeberin entnehmen lässt, dass der Beschwerdeführer vor kurzem selbst eingearbeitet wurde, weshalb davon auszugehen ist, dass mindestens eine weitere Person (mit längerer einschlägiger Erfahrung) über die nötigen Kenntnisse verfügt;

dass sich die von der Arbeitgeberin des Beschwerdeführers angesprochene Suche nach zusätzlichen Fachkräften – wie der von der Vorinstanz eingereichte Ausdruck zeigt – im Stellenportal auf der Website der Y._____ AG nicht niedergeschlagen hat, was ernsthafte Zweifel weckt, ob diese Suche tatsächlich stattfindet bzw. stattgefunden hat;

dass deshalb auch bei der Arbeitgeberin des Beschwerdeführers nicht von einer ausserordentlichen Härte im Sinne von Art. 46 Abs. 3 Bst. e ZDV auszugehen ist;

dass der Beschwerdeführer zunächst eine vom 23. Juni 2017 datierende Vereinbarung über einen Zivildiensteinsatz vom 25. September bis zum 29. Dezember 2017 einreichte und ihn die Vollzugsstelle mit Verfügung vom 27. Juni 2017 für ebendiesen Einsatz aufbot;

dass der Beschwerdeführer am 31. Juli 2017 ein Dienstverschiebungsgesuch stellte, welches die Vorinstanz teilweise guthiess, worauf sie den Beschwerdeführer nach Rücksprache mit ihm für den Zeitraum vom 6. November bis zum 29. Dezember 2017 aufbot;

dass der Beschwerdeführer das Aufgebot in der Folge beim Bundesverwaltungsgericht anfocht;

dass sich dieses Hin und Her unter dem Gesichtspunkt von Treu und Glauben (Art. 5 Abs. 3 BV) als problematisch erweist und der Plausibilität der Behauptung, der verfügte Zivildienst würde eine ausserordentliche Härte bedeuten, ebenfalls abträglich ist;

dass der Beschwerdeführer in seinem Dienstverschiebungsgesuch vom 9. August 2017 Folgendes festhielt:

„Ich bin nun schon [...] und es wäre doch noch schön, wenn ich noch vor 30 ein Bachelorstudium abschliessen könnte. Vielleicht möchte ich irgendwann dann doch noch Geld verdienen und nicht mehr in einer WG mit [...] Studenten zusammenleben. Vielleicht sogar eine Familie gründen. Dieses Jahr früher oder später macht einen grossen Unterschied.“;

dass sich mit Blick auf seinen Plan, einen Bachelorlehrgang zu absolvieren, ebenfalls die Thematik der Vereinbarkeit mit dem Zivildienst stellen wird;

dass der Beschwerdeführer auch nur vage angedeutet hat, seine Zivildienstplicht im Jahr 2019 tatsächlich erfüllen zu können und zu wollen (vgl. Beschwerdeschrift a.E.: „Mein Arbeitgeber ist zuversichtlich, bis im Sommer 2019 die notwendige Unterstützung für unsere Abteilung zu finden [...]“), was die Frage aufwirft, ob und wie er dies innerhalb nützlicher Frist zu tun gedenkt;

dass daher weder der Beschwerdeführer noch seine Arbeitgeberin glaubhaft dargelegt hat, dass Letztere durch den verfügbaren Zivildiensteinsatz in eine eigentliche Notsituation im Sinne der oben dargestellten Rechtsprechung geriete;

dass der Beschwerdeführer schliesslich nicht begründet hat, inwiefern der verfügbare Zivildiensteinsatz für seine Angehörigen untragbar sein sollte, weshalb auf dieses Vorbringen mangels Substantiierung nicht einzugehen ist;

dass die Beschwerde folglich abgewiesen werden muss;

dass das Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht kostenlos ist, sofern es sich nicht um mutwillige Beschwerdeführung handelt und dass keine Parteientschädigungen ausgerichtet werden (Art. 65 Abs. 1 ZDG);

dass die Beschwerde an das Bundesgericht gegen diesen Entscheid nicht offensteht, weshalb er endgültig ist (Art. 83 Bst. i des Bundesgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005, BGG, SR 173.110).

Demnach erkennt das Bundesverwaltungsgericht:

1.

Die Beschwerde wird abgewiesen.

2.

Verfahrenskosten werden keine erhoben.

3.

Es wird keine Parteientschädigung zugesprochen.

4.

Dieses Urteil geht an: [...]

Die vorsitzende Richterin:

Der Gerichtsschreiber:

Vera Marantelli

Urs Küpfer

Versand: 26. Oktober 2017