



---

Abteilung II  
B-3405/2020

## **Urteil vom 26. August 2020**

---

Besetzung

Richterin Vera Marantelli (Vorsitz),  
Richter Marc Steiner, Richter Jean-Luc Baechler,  
Gerichtsschreiber Thomas Bischof.

---

Parteien

**A.** \_\_\_\_\_,  
(...)  
Beschwerdeführer,

gegen

**Bundesamt für Zivildienst ZIVI,**  
Regionalzentrum Aarau,  
(...),  
Vorinstanz.

---

Gegenstand

Aufgebot von Amtes wegen zum Zivildiensteinsatz  
(Verfügung vom 15. Juni 2020).

**Sachverhalt:****A.**

A. \_\_\_\_\_ (fortan: Beschwerdeführer), geboren (...), wurde mit Verfügung der Vollzugsstelle für den Zivildienst ZIVI, Zentralstelle Thun (fortan: Zentralstelle), vom 29. April 2015 zum Zivildienst zugelassen. Die Gesamtdauer der ordentlichen Zivildienstleistungen wurde auf 275 Tage festgelegt (Akten der Vorinstanz [vi-act.] 1). Davon hat er insgesamt 114 Dienstage geleistet; neben dem Einführungskurs im Jahr 2015 und einem Ersteinsatz im Jahr 2016 erbrachte er die nachfolgend geschilderten Dienste in den Jahren 2018 und 2019 (sogleich, Bst. B und C). Unter Berücksichtigung der Dienstage-reduktion im Rahmen der Weiterentwicklung der Armee hat er noch 138 Dienstage zu leisten (Vernehmlassung der Vorinstanz vom 20. Juli 2020, S. 1).

**B.**

Mit Schreiben vom 23. August 2016 informierte die Vollzugsstelle für den Zivildienst, Regionalzentrum Aarau (fortan: Regionalzentrum oder Vorinstanz), den Beschwerdeführer darüber, dass er bis zum 1. Januar 2018 den obligatorischen langen Einsatz zu absolvieren habe. Sie forderte ihn auf, bis zum 15. Januar 2017 eine Einsatzvereinbarung einzureichen. Ein Dienstverschiebungsgesuch vom 19. Dezember 2016 wurde nach mehreren fruchtlosen Aufforderungen zur Ergänzung mit Verfügung vom 14. Februar 2017 abgewiesen (vi-act. 8, vgl. vi-act. 3-7). Nach diversen Mahnungen, Emails, Telefonaten und einer persönlichen Vorsprache – in deren Rahmen auch die Themenkreise der medizinischen Entlassung und eines neuerlichen Dienstverschiebungsgesuchs thematisiert worden waren – bot ihn das Regionalzentrum mit Verfügung vom 26. September 2017 bei einem Einsatzbetrieb zu einem Vorstellungsgespräch auf (vi-act. 18, vgl. vi-act. 8-17). Da er diesem Aufgebot nicht nachkam, verfügte die Zentralstelle am 29. November 2017 eine Disziplinar-massnahme wegen Zivildienstversäumnisses und auferlegte dem Beschwerdeführer eine Busse von Fr. 375.– (vi-act. 19). Schliesslich wurde der Beschwerdeführer mit Aufgebot von Amtes wegen vom 10. November 2017 zu einem Einsatz von 54 Tagen aufgeboten (vi-act. 20). Diesem kam er nach, den Einsatz rechnet die Vorinstanz an den langen Einsatz an (Vernehmlassung, S. 1).

**C.**

Mit Schreiben vom 10. Juli 2018 informierte das Regionalzentrum den Beschwerdeführer, er habe im Jahr 2019 entweder den zweiten Teil des langen Einsatzes über 131 Dienstage im Schwerpunktprogramm «SPP 10

Pflege/Betreuung» oder den langen Einsatz über 171 Restdiensttage in einem Schwerpunktprogramm zu absolvieren. Er wurde aufgefordert, innert Frist eine Einsatzvereinbarung einzureichen (vi-act. 21). Nach Mahnungen, Austausch von Telefonaten und E-Mails und einer Vorsprache (an der er gemäss Aufgebot teilnahm) wurde er mit Verfügung vom 28. Mai 2019 zu einem Vorstellungsgespräch bei einem Einsatzbetrieb aufgeboten (vi-act. 28, vgl. vi-act. 22-27). Dem kam er zwar nach, nicht aber einem vereinbarten Probeeinsatz (vi-act. 29, Vernehmlassung, S. 3). Mit Aufgebots vom 10. Juli 2019 wurde er zu einem Vorstellungsgespräch und einem Einsatz von 33 Diensttagen bei einem anderen Betrieb aufgeboten (vi-act. 30 f.). Dem kam er nach; die Vorinstanz versteht den Dienst nicht als Teil des langen Einsatzes (Vernehmlassung, S. 1, 3).

#### **D.**

Mit Schreiben vom 22. Januar 2020 informierte das Regionalzentrum den Beschwerdeführer, er habe im Jahr 2020 den zweiten Teil des langen Einsatzes von mindestens 126 Tagen in einem Schwerpunktprogramm zu erbringen. Er habe diesen vorzubereiten und bis zum 5. Februar 2020 die Einsatzvereinbarung einzureichen (vi-act. 32). Mit Mahnung vom 11. Februar 2020, E-Mail vom 4. März 2020 und «letzter Mahnung» vom 12. März 2020 wurde die Frist mehrfach erstreckt, mit Schreiben vom 20. April 2020 – die «letzte Mahnung» war nicht abgeholt worden – schliesslich bis zum 27. April 2020. Im Rahmen der erwähnten E-Mail vom 4. März 2020 war der Beschwerdeführer über die Möglichkeit, ein Dienstverschiebungsgesuch zu stellen, orientiert worden (vi-act. 32-36).

#### **E.**

Mit Verfügung vom 7. Mai 2020 wurde der Beschwerdeführer zum Vorstellungsgespräch beim Einsatzbetrieb B.\_\_\_\_\_ aufgeboten (vi-act. 37). Diesen Termin nahm er wahr (Vernehmlassung, S. 3).

#### **F.**

Mit Verfügung vom 15. Juni 2020 erliess die Vorinstanz ein «Aufgebot von Amtes wegen zum Zivildiensteinsatz»; sie verfügte:

1. [Der Beschwerdeführer] hat vom 05.10.2020. bis 07.02.2020 beim Einsatzbetrieb B.\_\_\_\_\_ einen Zivildiensteinsatz von voraussichtlich 126 Diensttagen zu leisten. Dieser Zivildiensteinsatz berechtigt voraussichtlich zu 0 Ferientagen.
2. [Modalitäten Dienstantritt].

3. Es wird eine Gebühr von CHF 270.00 erhoben. Diese Gebühr wird mit Rechtskraft dieser Verfügung fällig und ist innert 30 Tagen zu bezahlen. [...]

Die Vorinstanz begründete, der Beschwerdeführer habe trotz Erinnerungs- und Mahnschreiben keine Einsatzvereinbarung eingereicht, weshalb das Bundesamt für Zivildienst Ort und Zeit des Einsatzes bestimme. Dabei sei die Eignung der zivildienstpflichtigen Person zu berücksichtigen. Zu möglichen Einschränkungen habe sich der Beschwerdeführer nicht geäußert; es sei davon auszugehen, dass solche nicht bestünden. Gemäss dem der Verfügung beiliegenden Pflichtenheft ist der Einsatz des Beschwerdeführers als «Allrounder» (40% Transport, 30% Entsorgen, 20% Unterhaltsarbeiten, 10% Patiententransport) vorgesehen, vorausgesetzte Grundkenntnisse seien «abgeschlossene Berufslehre/Mittelschule, Fahrausweis Kat. B, handwerkliches Geschick».

#### **G.**

Mit Eingabe vom 3. Juli 2020 erhob der Beschwerdeführer Beschwerde gegen diese Verfügung ohne einen formellen Antrag zu stellen.

Beim Gesuch um Zulassung zum Zivildienst seien ihm die Konsequenzen, insbesondere die Pflicht zum Leisten eines (allenfalls aufgeteilten) langen Einsatzes bewusst gewesen, er sei auch dienstwillig gewesen. Indessen habe er damals nicht ahnen können, an welchem Punkt er nun stehen würde. Er sei seit acht Jahren an seiner ersten Stelle nach dem Lehrabschluss tätig. Er pflege ausserhalb des Arbeitsplatzes keine sozialen oder familiären Kontakte oder Freizeitaktivitäten. Einzig die Arbeit verbinde ihn mit der Gesellschaft. Er brauche diese Stütze, um das Leben trotz widriger Umstände nicht aus den Händen zu verlieren. Sein Straf- wie auch Betreibungsregisterauszug wiesen mehrere Einträge auf, weshalb ihm unwahrscheinlich erscheine, einen anderen Arbeitgeber zu finden. Er plane zwar keinen Stellenwechsel, müsse aber alle Einflüsse verhindern, die zu einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen könnten. Das geltende Arbeitsvertragsrecht schütze ihn nur ungenügend vor einem Stellenverlust. Zudem vertrete er die Interessen seines Arbeitgebers. Er betreue als Stabsstelle alleine zwei Softwaresysteme für ungefähr 400 Mitarbeitende. Das Know-How liege einzig bei ihm; ohne ihn könnten bei einem Ausfall der weitere Betrieb und die Weiterentwicklung nicht gewährleistet werden. Massnahmen seien zwar eingeleitet, würden aber noch Jahre in Anspruch nehmen. Die Pandemie-Situation habe die Lage zugespitzt, da kurzfristige Anpassungen und fortlaufende Betreuung notwendig seien; die weitere

Entwicklung sei nicht absehbar. Seine Arbeitsleistung werde dringend benötigt und es sei ihm (auch ohne Zivildienstleistung) fast nicht möglich, Ferien- und Zeitguthaben auszugleichen. Er sei sich bewusst, dass er selber für seine Lage und deren Bewältigung verantwortlich sei. Er baue aber darauf, dass ihn der Staat nicht komplett fallen lasse, sondern Hand zu einer Lösung biete, welche die Arbeitstätigkeit nicht oder in zumutbarem Rahmen einschränke. Zu bedenken gebe er auch, dass er mit 14 Wochen Militärdienst und drei Monaten Zivildienst faktisch gleich gestellt werden könnte wie eine Person, die den Dienst (gemeint wohl den langen Einsatz) in zwei Teilen absolviert habe – die verbleibenden Tage in kürzeren Diensten abzuleisten würde somit keine Bevorzugung darstellen. Ein Dienstverschiebungsgesuch zu stellen, sei ihm nicht möglich gewesen, da der Arbeitgeber erst eine Bestätigung ausstelle, wenn der definitive Einsatzzeitpunkt vorliege. Aus Sicht der Firma sei zudem nicht möglich, glaubhaft darzulegen, dass ein Mitarbeiter zwingend benötigt werde. Gerade im Bereich Kundendienst und Informatik sei die Situation im Moment nicht abschätzbar, was eine vorzeitige Intervention bei der Vorinstanz verunmöglicht habe. Insgesamt habe die Vorinstanz die «Vorsichtspflicht» nicht erfüllt respektive seine speziellen Umstände nicht ausreichend berücksichtigt. Er fordere eine Neu Beurteilung und allenfalls die Anordnung von Einsätzen kürzerer Dauer. Dokumente würden zur Nachreichung offeriert. Schliesslich sei zu ergänzen, dass er nicht über einen Führerausweis verfüge.

## H.

Die Vorinstanz liess sich am 20. Juli 2020 vernehmen.

Nach einem Abriss der bisherigen Dienstleistungsgeschichte skizzierte sie die Rechtslage im Allgemeinen (Vernehmlassung, S. 4, Ziff. 1). Bei der gegebenen Ausgangslage – der Beschwerdeführer habe keine Rekrutenschule absolviert und sei am 29. April 2015 zum Zivildienst zugelassen worden – hätte er den langen Einsatz bis zum 31. Dezember 2018 (respektive gemäss der zum Zeitpunkt der Zulassung geltenden Regelung bis zum 30. Juni 2018) abzuschliessen gehabt (S. 5 Ziff. 2.1). Die Pflicht zur Leistung eines langen Einsatzes sei bereits mit dem Zulassungsgesuch bekannt gegeben worden, sei Gegenstand des Einführungskurses (i.c. vom 15. August 2015) gewesen und der Beschwerdeführer sei regelmässig daran erinnert worden. Gleichwohl sei er seiner Pflicht zur Suche eines Einsatzbetriebes nicht nachgekommen, so dass er mit Verfügung vom 10. November 2017 zur Leistung des ersten Teils des langen Einsatzes aufgeboten worden sei. Es wäre sodann seine Pflicht gewesen, den zweiten Teil im selben Einsatzbetrieb im Folgejahr zu leisten. Er hätte es in der

Hand gehabt, durch eine gute Planung eine für ihn und seine Arbeitgeberin optimale Lösung zu finden; er könne daraus, dass er untätig geblieben sei, nichts zu seinen Gunsten ableiten. Folglich sei er zu Recht wiederum von Amtes wegen aufgeboden worden. Die Aufgebotsfrist sei eingehalten, die Gebühr werde nicht gerügt (S. 5, Ziff. 2.2). Es sei dem Regionalzentrum und dem Einsatzbetrieb bekannt, dass der Beschwerdeführer keinen Führerausweis der Kategorie B habe; der Einsatzbetrieb habe diesbezüglich Handlungsspielraum, was anlässlich des Vorstellungsgespräches auch thematisiert worden sei. Zudem liege ein per 19. Juni 2020 überarbeitetes Pflichtenheft vor, gemäss welchem der Führerausweis nurmehr als von Vorteil, nicht aber als Bedingung, aufgeführt sei. Eignung und Interesse des Beschwerdeführers seien mithin berücksichtigt worden (S. 5 f., Ziff. 3; vi-act. 40).

Die Vorbringen des Beschwerdeführers zu seiner sozialen Integration und den Umständen in seinem Arbeitsverhältnis beschlügen die Frage von Dienstverschiebungsgründen und bewegten sich damit an sich abseits des Prozessthemas, würden aber gleichwohl beantwortet (S. 6 Ziff. 4.1). Bei der Angst vor Stellenverlust handle es sich um eine rein abstrakte Befürchtung, deren Gehalt nicht substantiiert sei. Dies reiche als Dienstverschiebungsgrund nicht aus. Angesichts des langjährigen Arbeitsverhältnisses und da der Arbeitgeber auf den Beschwerdeführer angewiesen sein soll, sei eine unmittelbar drohende Kündigung aufgrund der Erfüllung der Dienstpflicht nicht wahrscheinlich, umso mehr, als er ja in den Jahren 2016, 2018 und 2019 Einsätze von bis zu 54 Diensttagen geleistet habe. Zudem wäre eine Kündigung aufgrund der Zivildienstleistung missbräuchlich oder nichtig. Der als Verschiebungsgrund angerufene drohende Stellenverlust sei nicht gegeben (S. 6 f., Ziff. 4.2). Soweit sich der Beschwerdeführer auf den Dienstverschiebungsgrund einer ausserordentlichen Härte berufen wolle, müsste für deren Bejahung eine eigentliche Notsituation vorliegen. Seitens der Arbeitgeberin liege keine diesbezügliche Stellungnahme vor. Der Beschwerdeführer hätte dafür sorgen können und müssen, mit einer geeigneten Einsatzplanung die seit 2015 bekannte Pflicht zu einem für ihn und die Arbeitgeberin günstigen Zeitpunkt leisten zu können; indessen habe er an der Vorsprache vom 2. April 2019 eingeräumt, die Arbeitgeberin habe vom anstehenden Dienst keine Kenntnis. Man sei ihm im Jahr 2018 entgegengekommen, indem man ihn für lediglich 54 Dienstage aufgeboden habe, obwohl er bis Ende jenes Jahres den langen Einsatz hätte absolviert haben müssen. Gleichwohl habe er die Planung des zweiten Teils des langen Einsatzes nicht an die Hand genommen. Es wäre seine Pflicht gewesen, sich mit der Arbeitgeberin rechtzeitig an die Planung der – absehbaren

– langen Abwesenheit zu machen. Diese habe sich ihrerseits so zu organisieren, dass Abwesenheiten aufgefangen werden könnten, umso mehr, wenn diese schon lange Zeit absehbar seien. Es sei für den Beschwerdeführer wie auch die Arbeitgeberin zumutbar, seit der Zulassung zum Zivildienst im Jahr 2015 die notwendigen Vorkehrungen zu treffen. Die Arbeitgeberin – deren Betriebsstruktur und Bestand angesichts ihrer Grösse durch die Abwesenheit nicht gefährdet sei – habe eine gewisse Mehrbelastung durch dienstbedingte Abwesenheiten hinzunehmen. Insgesamt wäre eine ausserordentliche Härte im Sinne einer Notsituation nicht substantiiert und somit zu verneinen.

#### **I.**

Der Beschwerdeführer replizierte unaufgefordert am 3. August 2020.

Er betonte darin, dass er alleine für zwei Softwaresysteme für über 400 Mitarbeitende zuständig sei, nur er verfüge über das notwendige, über acht Jahre hinweg aufgebaute Know-How. Auch seien mehrere Projekte im Gang und in Planung, die in den nächsten Monaten nur mit seinem Know-How abgewickelt werden könnten. Die Vorinstanz lasse zudem die speziellen Umstände der aktuellen Pandemie-Situation ausser Acht: Diese und die mit ihr einhergehende Planungsunsicherheit hätten die letzten Monate bestimmt und würde das auch weiterhin tun. Auch lasse die Vorinstanz offen wie er mit dem – gerade aufgrund der Pandemie-Situation – aufgehäuften Überstunden- und Feriensaldo umgehen solle. Schliesslich erinnerte er daran, dass er abseits der Arbeit sehr unstrukturiert und schlecht organisiert sei; für die daraus entstandenen Umstände entschuldige er sich.

#### **J.**

Die Replik wurde der Vorinstanz (Zentralstelle und Regionalzentrum) zur Kenntnis gebracht.

### **Das Bundesverwaltungsgericht zieht in Erwägung:**

#### **1.**

**1.1** Gegen erstinstanzliche Verfügungen der Vorinstanz kann beim Bundesverwaltungsgericht Beschwerde geführt werden (Art. 63 Abs. 1 des Bundesgesetzes vom 6. Oktober 1995 über den zivilen Ersatzdienst [Zivildienstgesetz, ZDG, SR 824.0] i.V.m. Art. 31 und Art. 33 Bst. d des Verwaltungsgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005 [VGG, SR 173.32]).

**1.2** Der Beschwerdeführer hat am vorinstanzlichen Verfahren teilgenommen, ist als Verfügungsadressat, über dessen Zivildienstleistungspflicht mittels der angefochtenen Verfügung hoheitlich entschieden wird, besonders berührt und hat ein schutzwürdiges Interesse an deren Aufhebung oder Änderung (Art. 48 VwVG).

**1.3** Die angefochtene Verfügung wurde dem Beschwerdeführer durch die Post am 16. Juni 2020 zur Abholung gemeldet, jedoch erst am 1. Juli 2020 entgegengenommen. Die Verfügung gilt am siebten Tag nach der Meldung zur Abholung als zugestellt. Die Beschwerdefrist von 10 Tagen ist mit der Postaufgabe der Beschwerde am 3. Juli 2020 gewahrt (Art. 66 Bst. a ZDG i.V.m. Art. 20 Abs. 1 und Abs. 2bis und Art. 21 Abs. 1 VwVG). Das Verfahren ist – von Fällen der mutwilligen Beschwerdeführung abgesehen – kostenlos, weshalb kein Kostenvorschuss einzuholen war (Art. 65 ZDG; vgl. Art. 63 Abs. 4 VwVG).

**1.4** 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).

Die Beschwerdeschrift enthält kein formelles, als solches dargestelltes 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 ein Aufgebot für den zweiten Teil des langen Einsatzes vom 5. Oktober 2020 bis 7. Februar 2021 darstellt. Sodann macht er geltend, das Aufgebot stelle für ihn eine ausserordentliche Härte dar und argumentiert in diesem Zusammenhang vor allem mit der Situation am Arbeitsplatz, deren mittelfristig denkbarer Entwicklung, einschliesslich technischer Details wie Ferien- und Überstundenguthaben. Es ist davon auszugehen, der (in dieser Hinsicht im Verlauf mehrfach so beratene) Beschwerdeführer begehre sinngemäss eine Dienstverschiebung (dazu sogleich, E. 1.5). Eventualiter begehrt er die Anordnung von Einsätzen mit verkürzter Dauer.



## 1.5

**1.5.1** Der Gegenstand eines Rechtsstreits wird durch das vom Beschwerdeführer gestellte Begehren (Streitgegenstand) und dem Gegenstand der angefochtenen Verfügung, welche das eigentliche Anfechtungsobjekt darstellt, bestimmt. Im Beschwerdeverfahren sind nur Rechtsverhältnisse zu überprüfen bzw. zu beurteilen, zu denen die zuständige Vorinstanz vorgängig verbindlich in Form einer Verfügung Stellung genommen hat. Ausnahmsweise werden neue Rechtsbegehren, welche ausserhalb der Verfügung als Anfechtungsgegenstand, aber in Zusammenhang mit dem Streitgegenstand stehen, aus prozessökonomischen Gründen zugelassen. Voraussetzung dafür ist, dass einerseits ein hinreichend enger Bezug zum bisherigen Streitgegenstand besteht und andererseits die übrigen Verfahrensbeteiligten Gelegenheit hatten, sich hierzu zu äussern (vgl. Urteil des Bundesverwaltungsgerichts B-4419//2013 vom 7. Oktober 2013 E. 1.3 m.w.H.; MOSER, a.a.O. Rz 4 FN 19 zu Art. 52 VwVG).

**1.5.2** Der Beschwerdeführer beruft sich in der Beschwerde darauf, er könne an seinem Arbeitsplatz nicht für die (verbleibende) Dauer des langen Einsatzes abwesend sein, da der Software-Support für 400 Mitarbeiter mit seiner Person stehe oder falle. Er fürchte, die Stelle und mit ihr den Halt in seinem Leben zu verlieren.

**1.5.3** Nach dem Erlass des Aufgebotes von Amtes wegen können derartige Vorbringen insofern relevant sein, als sie dem Beschwerdeführer Anspruch auf eine Dienstverschiebung geben können, wobei die Zuständigkeit zur Beurteilung solcher Gesuche bei der Vorinstanz liegt (Art. 46 der Zivildienstverordnung vom 11. September 1996 [ZDV, SR 824.01] i.V.m. Art. 24 ZDG). Der Vorinstanz steht beim Entscheid über ein derartiges Gesuch ein Beurteilungs- und Ermessensspielraum zu (Art. 46 Abs. 3 ZDV), der von der Rechtsmittelinstanz zu respektieren ist.

Aus den Akten ergibt sich, dass der Beschwerdeführer kein Dienstverschiebungsgesuch einreichte, obwohl er diesbezüglich informiert war; die Vorinstanz stellt in der Vernehmlassung zwar zutreffend fest, dass die Frage der Dienstverschiebung an sich nicht Verfahrensgegenstand sei, nimmt aber aus Gründen der Prozessökonomie ausführlich – und ablehnend – zu den Argumenten des Beschwerdeführers Stellung.

Aufgrund des erwähnten Beurteilungs- und Ermessensspielraums der Vorinstanz sollte das Bundesverwaltungsgericht deren Entscheid nicht vorgeifen und über die vom Beschwerdeführer vorgebrachten Dienstverschiebungsgründe entscheiden. Angesichts der einlässlichen und im Resultat klaren Stellungnahme der Vorinstanz in der Vernehmlassung ist aus prozessökonomischen Gründen von einer Überweisung der Sache an die Vorinstanz zum Entscheid über das in der Beschwerde enthaltene Dienstverschiebungsgesuch abzusehen und ist insoweit auf die Beschwerde einzutreten (vgl. Urteile des BVGer B-2163/2018 vom 26. Juni 2018 E. 1.4 und B-1649/2013 E. 1.3.1 je m.w.H.).

## **2.**

**2.1** Militärdienstpflichtige, die den Militärdienst nicht mit ihrem Gewissen vereinbaren können, leisten auf Gesuch hin einen länger dauernden zivilen Ersatzdienst (Art. 1 ZDG). Die Zivildienstpflicht umfasst dabei namentlich die Pflicht zur Erbringung ordentlicher Zivildienstleistungen, bis die Gesamtdauer erreicht ist (Art. 9 Bst. d i.V.m. Art. 8 ZDG). Der Zivildienst wird in einem oder mehreren Einsätzen geleistet, wobei Mindestdauer und zeitliche Abfolge der Einsätze vom Bundesrat geregelt werden (Art. 20 ZDG).

**2.2** Die zivildienstpflichtige Person, die keine Rekrutenschule bestanden hat (dazu vgl. Art. 37 Abs. 2 ZDV), leistet einen langen Einsatz von mindestens 180 Tagen (Art. 37 Abs. 1 ZDV), sie kann diesen in zwei Teilen – jedenfalls aber in einem einzigen Einsatzbetrieb – innerhalb von zwei Kalenderjahren leisten (Art. 37 Abs. 3 f. ZDV). Wurde die zivildienstpflichtige Person, die keine Rekrutenschule absolviert hat, vor dem Inkrafttreten der Änderung vom 22. November 2017 zum Zivildienst zugelassen, so hat sie den langen Einsatz bis zum Ende des dritten Kalenderjahres, das der rechtskräftigen Zulassung zum Zivildienst folgt, spätestens aber in dem Jahr, in dem sie das 27. Altersjahr vollendet, abzuschliessen (Art. 118 Bst. b ZDV).

**2.3** Grundsätzlich sucht die zivildienstpflichtige Person selbst Einsatzbetriebe und spricht die Einsätze mit ihnen ab (Art. 31a Abs. 1 ZDV). Dabei stellt ihr die Vollzugsstelle die für die Suche erforderlichen Informationen zur Verfügung und unterstützt sie auf Anfrage (Art. 31a Abs. 2 ZDV). Erlauben die Ergebnisse der Suche den Erlass eines Aufgebots nicht, so legt die Vollzugsstelle in einem Aufgebot selbst fest, wann und wo der Einsatz geleistet wird (Aufgebot von Amtes wegen; Art. 31a Abs. 4 ZDV). Beim Erlass eines Aufgebots von Amtes wegen hat die Vollzugsstelle die Eignung

der zivildienstpflichtigen Person und die Interessen eines geordneten Vollzugs zu berücksichtigen (Art. 31a Abs. 4 ZDV).

**2.4** Der zivildienstpflichtigen Person und dem Einsatzbetrieb wird das Aufgebot grundsätzlich spätestens 3 Monate vor Beginn des Einsatzes mitgeteilt (Art. 22 Abs. 2 ZDG). Der Bundesrat regelt, in welchen Fällen kürzere Aufgebotsfristen gelten (Art. 40 Abs. 4 ZDV i.V.m. Art. 22 Abs. 3 ZDG).

### **3.**

**3.1** Aus den Akten ergibt sich – und wird durch den Beschwerdeführer auch nicht bestritten –, dass er innert der von der Vollzugsstelle mehrfach verlängerten Frist, trotz Mahnungen und trotz der Erfahrungen mit den Dienstleistungen der Jahre 2018 und 2019, keine Einsatzvereinbarung einreichte. Die Ergebnisse seiner Suche – so sie denn überhaupt stattgefunden hätte – erlaubten den Erlass eines Aufgebotes offensichtlich nicht. Insofern ist nicht zu beanstanden, dass die Vorinstanz ein Aufgebot von Amtes wegen erliess. Das Aufgebot vom 15. Juni 2020 zur Dienstleistung ab dem 5. Oktober 2020 hält die Aufgebotsfrist ein.

**3.2** Nicht zu beanstanden ist, dass die Vorinstanz den Beschwerdeführer zum langen Einsatz, respektive zu dessen zweitem Teil aufgeboten hat. Der Beschwerdeführer macht zwar geltend, er habe 14 Wochen Militärdienst geleistet, widerspricht aber der Darstellung der Vorinstanz, er habe die Rekrutenschule nicht im Rechtssinne bestanden, nicht. Die Frage, ob die Rekrutenschule bestanden ist, beantwortet sich nicht anhand des subjektiven Eindrucks, bereits lange Militärdienst geleistet zu haben, sondern aufgrund der Regelung in Art. 37 Abs. 2 ZDV in Verbindung mit Anhang 2 Ziffer 1.0 und Art. 57 Abs. 2 der Verordnung vom 22. November 2017 über die Militärdienstpflicht (VMDP, SR 512.21), allenfalls der bei seiner Zulassung zum Zivildienst in Kraft stehenden Regel von Art. 37 Abs. 2 ZDV in der Fassung der Änderung vom 23. Oktober 2013 (AS 2013 4145) in Verbindung mit Anhang 4 Ziffer I.1.1 und Art. 24 Absatz 5 der Verordnung vom 19. November 2003 über die Militärdienstpflicht (AS 2003 4609) in der Fassung der Änderungen vom 21. August 2013 und 3. September 2013 (AS 2013 2735, 2761, 3037). Bereits rein numerisch könnte der Beschwerdeführer nach beiden Regelungen die Rekrutenschule nur bestanden haben, wenn er im für ihn günstigsten Fall zumindest 80% von 124 Diensttagen – also 100 anrechenbare Diensttage – vollständig absolviert hätte, was mit 14 Wochen Dienst nicht erreicht wird, selbst wenn diese vollständig

anrechenbar geleistet worden wären. Weder widerspricht der Beschwerdeführer der Darstellung der Vorinstanz, er habe die Rekrutenschule nicht bestanden, noch erbringt er Nachweise, die auf das Gegenteil schliessen liessen. Auch in einem dem Untersuchungsgrundsatz unterstehenden Verfahren hat der Beschwerdeführer gewisse Substantiierungs- und Beweislasten zu tragen (Urteil des Bundesgerichts 2C\_177/2018 vom 22. August 2019 E. 3.3); diesen kommt er nicht nach. Zumal das Bestehen der Rekrutenschule – wie soeben dargelegt – unwahrscheinlich ist, erübrigen sich weitere Nachforschungen.

Bei nicht bestandener Rekrutenschule hatte die Vorinstanz sodann kein Ermessen in der Frage, ob sie den zweiten Teil des langen Einsatzes anordnen wolle oder nicht. Strikte gesehen hätte ihr dieses Ermessen bereits im Jahr 2019 nicht zugestanden, wäre doch der lange Einsatz in zwei Teilen innert zweier Kalenderjahre zu absolvieren gewesen (Art. 37 Abs. 3 ZDV) und hätte im Falle des Beschwerdeführers zudem bis Ende 2018 abgeleistet werden müssen (Art. 118 Bst. b ZDV). Angesichts dieses mehrfachen Entgegenkommens zielt der Vorwurf an die Vorinstanz, sie nehme auf seine Situation zu wenig Rücksicht, ins Leere.

**3.3** Ebenfalls nicht erkennbar ist, dass die Vorinstanz nicht auf Eignung des Beschwerdeführers und die Interessen des geordneten Vollzuges Rücksicht genommen hätte. Sie legt in der Vernehmlassung nachvollziehbar dar, dass der Führerausweis kein unabdingbares Erfordernis für den gegenständlichen Einsatz sei und dieser Punkt bereits beim Vorstellungsgespräch thematisiert worden sei. Dem widerspricht der Beschwerdeführer in seiner Replik nicht. Im Interesse des Vollzuges wurde sodann auf den Wunsch des Beschwerdeführers Rücksicht genommen, nicht im ersten Einsatzbetrieb zum Einsatz zu gelangen (vgl. vi-act. 26 S. 3 Mitte).

**3.4** Soweit sich die Beschwerde gegen die Rechtmässigkeit des Aufgebots von Amtes wegen zum Zivildiensteinsatz richtet, ist sie deshalb abzuweisen.

#### **4.**

Es bleibt zu prüfen, ob sich die Vorinstanz in ihrer Vernehmlassung zu Recht gegen die in der Beschwerde beantragte Dienstverschiebung aussprach.

**4.1** Die Vollzugsstelle kann ein Gesuch um Dienstverschiebung gemäss Art. 46 Abs. 3 ZDV (u.a.) gutheissen, wenn die zivildienstpflichtige Person

andernfalls ihren Arbeitsplatz verlieren würde (Bst. c) oder glaubwürdig darlegt, dass die Ablehnung des Gesuchs für sie, ihre engsten Angehörigen oder ihren Arbeitgeber eine ausserordentliche Härte bedeuten würde (Bst. e). Demgegenüber ist ein Gesuch um Dienstverschiebung (u.a.) dann abzulehnen, wenn keine Gründe im Sinne von Art. 46 Abs. 3 ZDV vorliegen (Art. 46 Abs. 4 Bst. a ZDV). Die «Kann-Formulierung» von Art. 46 Abs. 3 ZDV bringt zum Ausdruck, dass kein unbedingter Rechtsanspruch auf Dienstverschiebung besteht (Urteile des BVGer B-402/2016 vom 15. Juni 2016 E. 2.4 und B-4135/2010 vom 3. November 2010 E. 4.1, je m.w.H).

**4.2** Der Beschwerdeführer beruft sich darauf, ihm drohe der Verlust der Arbeitsstelle.

**4.2.1** Mit der Vorinstanz ist darauf hinzuweisen, dass eine Kündigung infolge des Leistens von Zivildienst – je nach zeitlicher Konstellation – 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). Die davon abweichende Rechtsauffassung des Beschwerdeführers (S. 2 oben) ist nicht vollständig; entgegen seiner früher geäusserten Skepsis (Dienstverschiebungsgesuch, vi-act. 5, S. 1 unten) wird das Recht in diesem Bereich durch die mit Klage angerufenen Zivilgerichte auch durchgesetzt. Auf Ebene der Rechtstatsachen ist es weiter so, dass die Mehrzahl der Schweizer im dienstpflchtigen Alter Militär-, Zivilschutz- oder Zivildienst leistet und folglich die meisten Arbeitgeber, jedenfalls die grösseren, entsprechend organisiert sind, dienstbedingte Abwesenheiten auffangen zu können (vgl. auch Urteil des BVGer B-4419/2013 E. 3.2).

**4.2.2** Beim Arbeitgeber des Beschwerdeführers handelt es sich um eines der grösseren Online-Versandhäuser der Schweiz – ausgehend von den Angaben des Beschwerdeführers beschäftigt er zumindest etwa 400 Mitarbeiter. Der Beschwerdeführer ist nach eigenen Angaben seit acht Jahren bei diesem angestellt, was im Grundsatz mit früheren Behauptungen kohärent ist (allerdings behauptete er im Februar 2019, eine neue Stelle angetreten zu haben; vgl. vi-act. 23, E-Mail vom 12. Februar 2019 21:01 Uhr). Es ist hier daran zu erinnern, dass er bereits mit dem Dienstverschiebungsgesuch vom 19. Dezember 2016 einen drohenden Stellenverlust vortrug, diese Befürchtung an der Vorsprache vom 26. Mai 2017 (vi-act. 13, S. 1 unten) und jener vom 2. April 2019 (vi-act. 26, S. 3 oben) wiederholte. Diese mit Bezug auf die früheren Dienstleistungen vorgetragenen – aber

nie substantiierten oder belegten – Befürchtungen bewahrheiteten sich offenkundig nicht. Gleichzeitig weiss der Arbeitgeber folglich auch, dass der Beschwerdeführer dienstpflichtig ist respektive es liegt auch an diesem, jenen darüber orientiert zu halten, dass die Dienstpflicht noch nicht vollständig erfüllt ist.

**4.2.3** Die bloss abstrakte Befürchtung, der Arbeitgeber werde die Arbeitsstelle wegen der bevorstehenden Dienstleistung aufkündigen, begründet nach ständiger Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts keinen Anspruch auf Dienstverschiebung (Urteile des BVGer B-2441/2014 vom 22. Juli 2014 E. 4.3; B-679/2014 vom 15. Mai 2014 S. 5 und B-4419/2013 vom 7. Oktober 2013 E. 3; bestätigt u.a. in Urteil des BVGer B-279/2015 vom 22. April 2015 S. 7 oben). Es kann deshalb und mit Blick auf die Ausgangslage (E. 4.2.1 f.) nicht ohne nähere Substantiierung und ohne weiteren Nachweis einer konkreten Kündigungsdrohung davon ausgegangen werden, der Arbeitsplatz sei einzig aufgrund der anstehenden Dienstleistung akut gefährdet. Es wäre auch hier dem Beschwerdeführer oblegen, die entsprechende Substantiierung und Nachweise für eine konkret drohende Kündigung zu erbringen (vgl. wiederum Urteil des BGer 2C\_177/2018 E. 3.3); dem Beschwerdeführer ist seine diesbezügliche Mitwirkungspflicht spätestens seit der Ablehnung seines Dienstverschiebungsgesuchs (vi-act. 8) hinlänglich bekannt.

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

**4.3.1** Eine ausserordentliche Härte wird nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts nur dann anerkannt, wenn bei der zivildienstpflichtigen Person, ihren engsten Angehörigen oder ihrem Arbeitgeber eine eigentliche Notsituation vorliegt (Urteile des BVGer B-3187/2016 vom 19. Juli 2016 und B-402/2016 vom 15. Juni 2016 E. 2.4, je m.w.H.). 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 Zivildiensteinsatzes 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 (Urteil des BVGer B-4419/2013 vom 7. Oktober 2013 E. 2.2).

**4.3.2** Soweit der Beschwerdeführer eine ausserordentliche Härte für sich selbst aus einem drohenden Stellenverlust ableitet, kann einerseits darauf zurückverwiesen werden, dass dieser nicht hinlänglich nachgewiesen ist (vorne, E. 4.2.3). Selbst wenn es zu einem Stellenverlust kommen sollte, erscheint die Annahme des Beschwerdeführers, er fände keinen Eingang mehr in den Arbeitsmarkt, als äusserst pessimistische Spekulation. Bestehende Betreuung- und Strafregistereinträge (deren Ursprung und Inhalt er aber weder weiter ausführt noch belegt) mögen die Stellensuche nicht fördern – die bestehenden positiven Arbeitsplatzfaktoren (Alter, abgeschlossene Aus- und Weiterbildung, mehrjährige Berufserfahrung, Arbeitszeugnisse aus Zivildienstesätzen) werden dadurch aber auch nicht zunichtegemacht.

**4.3.3** Die ausserordentliche Härte für den Arbeitgeber begründet der Beschwerdeführer damit, dass er als einziger die Funktionsfähigkeit zweier Informatiksysteme für rund 400 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewährleistet. Diesbezüglich eingeleitete Massnahmen würden bis zur Realisierung noch längere Zeit in Anspruch nehmen. Die aktuelle Pandemiesituation habe eine enorme Arbeitslast mit sich gebracht und den Bedarf an kurzfristigen Änderungen in der Konfiguration stark erhöht.

Dazu ist zu bemerken, dass es nicht ohne weiteres als glaubwürdig erscheint, dass ein Online-Versandhaus als technologiebasierter Dienstleistungsbetrieb einen zentralen Bereich wie die Informatik so organisiert, dass die Operabilität von 400 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von einer einzigen Person abhängt. Jeder Mitarbeiter kann aus verschiedenen Gründen (neben Dienstleistungspflichten z.B. auch durch Ferien, Krankheit, Unfall etc.) für kürzere oder längere Perioden ausfallen. Ohne gegenteiligen Nachweis kann nicht als erstellt angesehen werden, dass ein Betrieb dieser Art und Grösse für die Sicherstellung der Informatik keine Redundanzen vorsieht. Hierzu ist wiederum festzustellen, dass der Beschwerdeführer die angebliche Abhängigkeit des Arbeitgebers von ihm als Arbeitgeber nicht belegt. Seine Begründung hierfür – gemäss Richtlinien des HR würden Bestätigungen erst bei Vorliegen eines Einsatzdatums ausgestellt und es sei «aus Sicht der Firma nicht möglich, glaubhaft darzulegen sowie die Aussage vertreten zu können, dass ein Mitarbeiter zwingend benötigt wird» – ist im ersten Punkt als Schutzbehauptung zu qualifizieren und spricht im

zweiten geradezu gegen die Behauptungen des Beschwerdeführers: Ein Arbeitgeber, der einen Mitarbeiter zwingend benötigt, verbietet sich nicht durch eigene Richtlinien selbst, die notwendige Bestätigung zu dessen Erhalt abzugeben. Und wenn es ihm nicht möglich erscheinen will, den geschilderten Sachverhalt zu bestätigen, dann spricht dies in erster Linie dafür, dass dieser aus Sicht des Arbeitgebers nicht zutrifft. Nur am Rande sei erwähnt, dass mit dem angefochtenen Aufgebot das Datum des Einsatzes nunmehr feststeht, die Eingangsvoraussetzung der angeblichen HR-Richtlinie also erfüllt wäre.

Es wäre dem Beschwerdeführer obliegen, seinen Einsatz vorausschauend mit dem Arbeitgeber und einem Einsatzbetrieb zu planen. Der Arbeitgeber, der nicht als Kleinunternehmen gelten kann, seinerseits steht in der Pflicht, seinen Betrieb so zu organisieren, dass er die Absenz des Beschwerdeführers aufzufangen vermag. Das mag in einer Zeit erhöhter Arbeitslast lästig sein, nimmt indessen nicht das Ausmass einer eigentlichen Notlage an.

**4.3.4** Soweit sich der Beschwerdeführer auf die besonderen Umstände der Pandemiesituation beruft, ist dem Beschwerdeführer zugute zu halten, dass diese wohl die Arbeitslast an seiner Stelle verschärfte bzw. angesichts der notorisch gesteigerten Inanspruchnahme des Versandhandhandels während des Lockdown unter Umständen sogar zu einer Härtefallsituation hätte führen können. Es ist indessen auch darauf hinzuweisen, dass der Beschwerdeführer bereits im Vorfeld der Einsätze von 2018 und 2019 keinerlei Bemühungen zeigte, die Einsatzplanung an die Hand zu nehmen und dies – beispielsweise in der Vorsprache vom 2. April 2019 – auch einräumte (vi-act. 26, S. 3). Das Muster wiederholte sich im Jahr 2020. Spätestens mit der Ausrufung der besonderen Lage gemäss Art. 6 des Bundesgesetzes vom 28. September 2012 über die Bekämpfung übertragbarer Krankheiten des Menschen (Epidemiengesetz [EpG, SR 818.101]) durch Erlass der Verordnung [1] über Massnahmen zur Bekämpfung des Coronavirus (COVID-19) am 28. Februar 2020 (ausser Kraft; AS 2020 573) war bekannt, dass sich das Umfeld verändern würde. Zu jenem Zeitpunkt befand sich der Beschwerdeführer hinsichtlich seiner Einsatzplanung bereits im Mahnverfahren, ohne dass er aus der Situation einen erhöhten Druck ableitete, die Einsatzplanung an die Hand zu nehmen. Insgesamt erscheint die Pandemiesituation als eine dem Beschwerdeführer gelegene Erklärung, sein sich mit jeder anstehenden Dienstleistung wiederholendes Verhaltensmuster zu rechtfertigen. Die Situation ändert jedoch nichts daran, dass er seiner Pflicht zur Einsatzplanung nicht nachgekommen ist.



**4.3.5** Ein Zusammenhang zwischen angehäuften Ferien- und Überzeitsaldi und dem Zivildienst ist nicht unmittelbar erkennbar. Grundsätzlich ist der gleichen Gegenstand der Absprache mit dem Arbeitgeber. Der Beschwerdeführer legt nicht dar, dass er diese Guthaben ohne die Dienstleistung abzubauen vermöchte und inwieweit dies eine Notsituation begründe. Es wäre dem Beschwerdeführer obliegen, zeitgerecht die Einsatz- und Arbeitsplanung an die Hand zu nehmen. Die Dienstleistungspflicht war ihm ohnehin bekannt, spätestens mit der Aufforderung vom 22. Januar 2020 musste sie ihm bewusst sein. Die Dringlichkeit, eine Planung mit dem Arbeitgeber an die Hand zu nehmen, wuchs somit zusammen mit den Guthaben. Dass er diese nicht anging, steht in seiner eigenen Verantwortung.

**4.4** Die Vorinstanz schloss insgesamt in ihrer Vernehmlassung zu Recht darauf, dass keine Gründe vorliegen, die eine Dienstverschiebung rechtfertigen könnten. Die Beschwerde ist daher auch insoweit als unbegründet abzuweisen. Der Beschwerdeführer hat den Zivildiensteinsatz gemäss dem Aufgebot vom 15. Juni 2020 zu leisten.

## **5.**

Die mit der angefochtenen Verfügung dem Beschwerdeführer auferlegte Gebühr wird mit der Beschwerde weder hinsichtlich der Gebührenpflicht noch der Gebührenhöhe in Frage gestellt. Vor den Hintergrund der anwendbaren Bestimmungen (Art. 111b ZDV i.V.m. Art. 46a des Regierungs- und Verwaltungsorganisationsgesetzes [RVOG, SR 172.010] und den Grundsätzen der Allgemeinen Gebührenverordnung [AllgGebV, SR 172.041.1]) und des Verfahrensablaufs ist sie nicht zu beanstanden.

## **6.**

Das Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht ist kostenlos, sofern es sich nicht um mutwillige Beschwerdeführung handelt – wofür keine Anhaltspunkte bestehen – und es werden keine Parteientschädigungen ausgerichtet (Art. 65 Abs. 1 ZDG).

## **7.**

Die Beschwerde an das Bundesgericht steht gegen diesen Entscheid nicht offen (Art. 83 Bst. i BGG). Er ist endgültig.

**Demnach erkennt das Bundesverwaltungsgericht:**

**1.**

Die Beschwerde wird abgewiesen.

**2.**

Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.

**3.**

Dieses Urteil geht an:

- den Beschwerdeführer (Einschreiben)
- die Vorinstanz (Ref-Nr. 72578.113; Einschreiben)
- das Bundesamt für Zivildienst, Zentralstelle, Malerweg 6, 3600 Thun  
(Einschreiben, Vorakten zurück)

Die vorsitzende Richterin:

Der Gerichtsschreiber:

Vera Marantelli

Thomas Bischof

Versand: 1. September 2020