

# **BVGer B-2441/2014 vom 22. Juli 2014**

Bundesverwaltungsgericht, 2014-07-22, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger\\_B-2441\\_2014](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_B-2441_2014)

FR: TAF B-2441/2014 du 22 juillet 2014

IT: TAF B-2441/2014 del 22 luglio 2014

## **Regeste**

Arbeitsleistung im öffentlichen Interesse (Zivildienst)

## **Erwägungen**

### **E. 1**

Die Verfügungen der Vorinstanz vom 16. April 2014 können nach Art. 63 Abs. 1 des Bundesgesetzes vom 6. Oktober 1995 über den zivilen Ersatzdienst (Zivildienstgesetz, ZDG, SR 824.0) im Rahmen der allgemeinen Bestimmungen über die Bundesverwaltungsrechtspflege (vgl. Art. 44 ff. des Verwaltungsverfahrensgesetzes vom 20. Dezember 1968 [VwVG, SR 172.021] i.V.m. Art. 37 ff. des Bundesgesetzes vom 17. Juni 2005 über das Bundesverwaltungsgericht [VGG, SR 173.32]) mit Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht angefochten werden. Als Adressat ist der Beschwerdeführer durch die angefochtene Verfügung besonders berührt und hat ein schutzwürdiges Interesse an ihrer Aufhebung oder Änderung. Er ist daher zur Beschwerde berechtigt (Art. 48 Abs. 1 VwVG). Die Eingabefrist (Art. 66 Bst. a ZDG) und die Anforderungen an Form und Inhalt der Beschwerdeschrift (Art. 52 Abs. 1 VwVG) sind gewahrt. Die übrigen Sachurteilsvoraussetzungen liegen ebenfalls vor (Art. 47 ff. VwVG). Auf die Beschwerde ist daher einzutreten.

### **E. 2.1**

Nach Art. 1 ZDG leisten Militärdienstpflichtige, die den Militärdienst mit ihrem Gewissen nicht vereinbaren können, auf Gesuch hin einen länger dauernden zivilen Ersatzdienst (Zivildienst). Die Zivildienstpflicht umfasst namentlich die Pflicht zur Vorstellung in möglichen Einsatzbetrieben, wenn diese es verlangen (Art. 9 Bst. c ZDG i.V.m. Art. 19 ZDG) und zur Erbringung ordentlicher Zivildienstleistungen, bis deren gesetzliche Gesamtdauer erreicht ist (Art. 9 Bst. d ZDG i.V.m. Art. 8 ZDG). Der Zivildienst wird in einem oder mehreren Einsätzen geleistet (Art. 20 Satz 1 ZDG). Die zivildienstpflichtige Person plant und leistet ihre Einsätze so, dass sie die Gesamtheit der nach Artikel 8 ZDG verfügbaren ordentlichen Zivildienstleistungen vor der Entlassung aus der Zivildienstpflicht erbracht hat (Art. 35 Abs. 1 der Verordnung über den zivilen Ersatzdienst vom 11. September 1996 [Zivildienstverordnung, ZDV, SR 824.01]). Die Mindestdauer eines Einsatzes beträgt 26 Tage (Art. 38 Abs. 1 ZDV). Weiter erbringt die zivildienstpflichtige Person ab dem Jahr, in dem sie das 27. Altersjahr vollendet, jährliche Zivildienstleistungen von mindestens 26 Tagen Dauer, bis die Gesamtdauer nach Artikel 8 ZDG erreicht ist (Art. 39a Abs. 1 ZDV).

### **E. 2.2**

Gemäss Art. 31a Abs. 1 Satz 1 ZDV sucht die zivildienstpflichtige Person Einsatzbetriebe und spricht die Einsätze mit ihnen ab. Damit wird ihr die Möglichkeit eingeräumt, die

Absolvierung des Zivildienstes in weitem Masse ihren Wünschen entsprechend mitzugestalten (vgl. Urteil des BVGer B-1649/2013 vom 16. Mai 2013 S. 4). Die Vollzugsstelle stellt der zivildienstpflichtigen Person die für die Suche erforderlichen Informationen zur Verfügung und unterstützt sie auf Anfrage (Art. 31a Abs. 2 ZDV). Nach Art. 22 Abs. 1 ZDG bietet die Vollzugsstelle die zivildienstpflichtige Person zum Zivildienst auf. Erlauben die Ergebnisse der Suche den Erlass eines Aufgebotes nicht, so legt die Vollzugsstelle in einem Aufgebot selbst fest, wann und wo der Einsatz geleistet wird (Aufgebot von Amtes wegen). Sie berücksichtigt dabei die Eignung der zivildienstpflichtigen Person und die Interessen eines geordneten Vollzugs. Sie spricht die Einsätze mit den vorgesehenen Einsatzbetrieben ab und kann von Artikel 39a ZDV abweichen, soweit keine Einsatzbetriebe zur Verfügung stehen (Art. 31a Abs. 4 ZDV).

### **E. 2.3**

Im vorliegenden Fall hat der Beschwerdeführer die Möglichkeit, einen Einsatz nach seinen Wünschen betreffend Zeitpunkt und Einsatzort mitzugestalten, unbestrittenermassen nicht genutzt. Er unterliess es, auch nach Fristverlängerung und mehrmaligen Hinweisen der Vorinstanz, selber eine Vereinbarung über einen Einsatz von mindestens 26 Diensttagen einzureichen. In Anwendung von Art. 22 ZDG i.V.m. Art. 31a Abs. 4 ZDV verfügte die Vorinstanz daher am 16. April 2014 berechtigterweise Aufgebote von Amtes wegen zum Zivildiensteinsatz und zum Vorstellungsgespräch.

### **E. 3**

Im Rahmen seiner Beschwerde macht der Beschwerdeführer geltend, dass er weder an seinem Arbeitsplatz noch bei seiner Familie 26 Tage fehlen könne. Damit beruft er sich sinngemäss auf die Dienstverschiebungsgründe des Verlusts des Arbeitsplatzes (Art. 46 Abs. 3 Bst. c ZDV) und der ausserordentlichen Härte für seinen Arbeitgeber und seine engsten Angehörigen (Art. 46 Abs. 3 Bst. e ZDV). Zunächst stellt sich allerdings die Frage, ob der Beschwerdeführer im Rahmen seiner Beschwerde gegen das Aufgebot von Amtes wegen überhaupt ein Dienstverschiebungsgesuch stellen kann.

#### **E. 3.1**

Ein Gesuch um Dienstverschiebung ist einzureichen, wenn eine gesetzliche Verpflichtung oder ein Aufgebot nicht befolgt werden kann (Art. 44 Abs. 1 ZDV). Die zivildienstpflichtige Person und der Einsatzbetrieb reichen Gesuche um Dienstverschiebung schriftlich bei der Vollzugsstelle ein (Art. 44 Abs. 2 ZDV). Das vorliegende Verschiebungsgesuch richtet sich gegen zwei Aufgebotsverfügungen. Solange jedoch gegen eine Verfügung Beschwerde geführt wird, kann kein Verschiebungsgesuch gestellt werden (vgl. Botschaft des Bundesrats zum Zivildienstgesetz vom 22. Juni 1994, BBl 1994 III 1609, S. 1677). Gemäss Vernehmlassung der Vorinstanz vom 2. Juni 2014 hat der Beschwerdeführer kein Dienstverschiebungsgesuch bei ihr eingereicht. Das Bundesverwaltungsgericht sollte dem Entscheid der Vorinstanz an sich nicht vorgreifen und nicht über die vom Beschwerdeführer erstmals in seiner Beschwerde vorgebrachten Dienstverschiebungsgründe entscheiden. Da die Vorinstanz in ihrer Vernehmlassung aber ausführlich zu den vorgebrachten Dienstverschiebungsgründen Stellung nimmt, ist aus prozessökonomischen Gründen von einer Überweisung der Sache an die Vorinstanz zum Entscheid über das sinngemäss in der Beschwerde enthaltene Dienstverschiebungsgesuch abzusehen (siehe Urteile des BVGer B-679/2014 vom 15. Mai 2014 S. 4, B-4419/2013 vom 7. Oktober 2013E. 1.3.2 und B-1649/2013 vom 16. Mai 2013 S. 5).

### **E. 3.2**

Gesuche um Dienstverschiebung haben eine Begründung und die nötigen Beweismittel sowie die Angabe des Zeitraums, in welchem der fragliche Einsatz geleistet werden soll, zu enthalten (Art. 44 Abs. 3 ZDV). Art. 46 ZDV nennt die Gründe, welche eine Dienstverschiebung rechtfertigen oder ausschliessen. Stellt die zivildienstpflichtige Person ein Gesuch um Dienstverschiebung, kann die Vollzugsstelle dieses gemäss Art. 46 Abs. 3 ZDV dann gutheissen, 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; cbis. mit einem Einsatzbetrieb vereinbart hat, sämtliche verbleibenden Dienstage im Folgejahr zu leisten; die Vollzugsstelle bewilligt das Gesuch nicht, wenn das Folgejahr das Jahr der Entlassung aus der Zivildienstpflicht ist; 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." Nach Art. 46 Abs. 4 Bst. a und b ZDV lehnt die Vollzugsstelle das Gesuch um Dienstverschiebung ab, wenn keine Gründe nach Art. 46 Abs. 2 und Abs. 3 ZDV vorliegen oder den Anliegen der zivildienstpflichtigen Person durch die Gewährung von Urlaub weitgehend entsprochen werden kann.

### **E. 4**

Der Beschwerdeführer macht geltend, er befürchte, aufgrund einer erneuten Abwesenheit von 26 Tagen seine Arbeit zu verlieren oder freigestellt zu werden. Er beruft sich damit auf den Dienstverschiebungsgrund des Verlusts des Arbeitsplatzes (Art. 46 Abs. 3 Bst. c ZDV).

#### **E. 4.1**

Der Beschwerdeführer hat seiner Beschwerde keinerlei Beweismittel beigelegt, welche seinen Befürchtungen Nachdruck zu verleihen vermöchten. Es findet sich weder eine diesbezügliche Äusserung des Arbeitgebers in den Unterlagen, noch ist bekannt, ob der fragliche Einsatz für den Arbeitgeber in eine günstige Zeit fällt oder nicht. Gegen eine Kündigung von Seiten des Arbeitgebers spricht vielmehr, wie die Vorinstanz treffend bemerkt, dass der Beschwerdeführer bereits seit mehreren Jahren dort angestellt ist und während seiner Anstellung bereits zwei Zivildiensteinsätze im Umfang von je 26 Diensttagen sowie im Jahr 2010/2011 den langen Einsatz von 180 Diensttagen leistete. Dem Arbeitgeber war es offenbar möglich, sich während den bisherigen Abwesenheiten des Beschwerdeführers zu organisieren. Inwiefern dies neuerdings nicht mehr möglich sein sollte, wird nicht ersichtlich. Eine gewisse Mehrbelastung, die infolge eines Zivildiensteinsatzes entsteht, hat der Arbeitgeber gemäss Rechtsprechung hinzunehmen (Urteile des BVGer B-1515/2013 vom 14. Mai 2013 S. 5 f. und B-2544/2012 vom 10. Juli 2012 S. 4).

#### **E. 4.2**

Hinzu kommt, dass der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit nicht kündigen darf, während der Arbeitnehmer schweizerischen obligatorischen Militär- oder Schutz- oder Zivildienst leistet, sowie, sofern die Dienstleistung mehr als elf Tage dauert, während vier Wochen vorher und nachher (Art. 336c Abs. 1 Bst. a des Obligationenrechts vom 30. März 1911 [OR, SR 220]). Überdies ist eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses

missbräuchlich, sofern sie ausgesprochen wird, weil der Arbeitnehmer einen derartigen Dienst leistet (Art. 336 Abs. 1 Bst. e OR). Darunter fällt auch jede Begründung einer Kündigung, in der einem Arbeitnehmer vorgeworfen wird, er habe während und wegen der dienstlichen Abwesenheit keine oder ungenügende Arbeitsleistungen erbracht (Urteile des BVGer B-4419/2013 vom 7. Oktober 2013 E. 3.1 und B-2674/2009 vom 23. Juni 2009 E. 4.1). Zwar ist eine missbräuchliche Kündigung nicht unwirksam. Die Sanktionen, welche das Gesetz an sie knüpft, sind indessen gravierend. Eine Partei, die das Arbeitsverhältnis missbräuchlich kündigt, hat der anderen Partei eine Entschädigung auszurichten, die maximal dem Lohn des Arbeitnehmers für sechs Monate entsprechen kann (vgl. Art. 336a Abs. 1 und 2 OR).

#### **E. 4.3**

Es handelt sich vorliegend um eine abstrakte und unbelegte Befürchtung, der Arbeitgeber würde die Stelle des Beschwerdeführers wegen des bevorstehenden Zivildiensteinsatzes kündigen. Der Arbeitgeber kennt die Dienstpflicht des Beschwerdeführers von vorangehenden Diensteinsätzen. Ausserdem wird der Beschwerdeführer aufgrund des Schutzes von Art. 336c Abs. 1 Bst. a OR hinreichend vor einer Kündigung durch seinen Arbeitgeber geschützt. Eine Verschiebung des Zivildiensteinsatzes kann damit nicht gestützt auf Art. 46 Abs. 3 Bst. c ZDV bewilligt werden.

#### **E. 5**

Der Beschwerdeführer macht weiter geltend, dass seine 26-tägige Abwesenheit für seinen Arbeitgeber einerseits aus organisatorischen Gründen - weil es keine geeignete Stellvertretung für ihn gebe - und andererseits aus finanziellen Gründen - weil sich der Arbeitgeber das Einarbeiten einer geeigneten Person als Stellvertretung nicht leisten könne - eine ausserordentliche Härte (Art. 46 Abs. 3 Bst. e ZDV) darstellen würde.

#### **E. 5.1**

Gemäss konstanter Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts wird eine ausserordentliche Härte im Sinne von Art. 46 Abs. 3 Bst. e ZDV nur dann anerkannt, wenn eine eigentliche Notsituation beim Zivildienstpflichtigen, seinen engsten Angehörigen oder seinem Arbeitgeber vorliegt (vgl. Urteile des BVGer B-1089/2014 vom 4. Juni 2014 S. 7, B-1013/2014 vom 22. Mai 2014 E. 4.5, B-997/2014 vom 23. April 2014 E. 3.2, B-3920/2013 vom 16. Oktober 2013 S. 5, B-4681/2013 vom 15. Oktober 2013 E. 2.4, B-4419/2013 vom 7. Oktober 2013 E. 2.1, B-242/2013 vom 1. Juli 2013 E. 2.4, B-1649/2013 vom 16. Mai 2013 S. 5 und B-1515/2013 vom 14. Mai 2013 S. 4).

#### **E. 5.2.1**

Unbestrittenermassen kann eine 26-tägige Abwesenheit eines Arbeitnehmers vom Arbeitsplatz sowohl den betroffenen Arbeitnehmer als auch den Arbeitgeber vor gewisse Probleme stellen. Wie die Vorinstanz zu Recht festhält, gilt dies insbesondere aufgrund der Tatsache, dass der Beschwerdeführer als Betriebsleiter eine führende Funktion innehat, deren Vertretung qualifizierte Anforderungen verlangt. Damit unterscheidet sich die vorliegende Situation aber nicht von der beruflichen Situation zahlreicher anderer Zivildienstpflichtiger in leitender Funktion. Auch diese müssen eine Lösung finden, um eine Vertretung sicherzustellen. Die negativen Auswirkungen für den Arbeitgeber mildern sich im konkreten Fall auch dadurch, dass er nur ein 50%-Pensum innehat und nur im Rahmen dieses Pensums ausfällt. Der Beschwerdeführer belegt sodann nicht weiter, weshalb er für den Arbeitgeber im vorgesehenen Einsatzzeitraum (September und Oktober

2014) unverzichtbar sei.

### **E. 5.2.2**

Überdies sind zivildienstliche Abwesenheiten, anders als krankheits- bzw. unfallbedingte Ausfälle, frühzeitig absehbar. Dadurch kann ihnen rechtzeitig mit geeigneten Planungsmassnahmen begegnet werden. Wie oben festgehalten, leistete der Beschwerdeführer während seiner Anstellung beim aktuellen Arbeitgeber bereits Zivildiensteinsätze. Dieser weiss um die jährliche Zivildienstpflicht seines Arbeitnehmers. Eine gewisse Mehrbelastung durch die Abwesenheit eines Arbeitnehmers zufolge Zivildienstes hat der Arbeitgeber hinzunehmen (vgl. oben E. 4.1).

### **E. 5.2.3**

Ausserdem darf eine zivildienstpflichtige Person oder ihr Arbeitgeber nicht besser gestellt werden als eine militärdienstpflichtige Person (vgl. Botschaft vom 22. Juni 1994 zum Bundesgesetz über den zivilen Ersatzdienst, BBl 1994 III 1609, insbesondere S. 1643 und 1672). In diesem Sinne hat das Bundesverwaltungsgericht entschieden, dass, verglichen mit den üblichen Abwesenheiten wegen militärischer Wiederholungskurse, eine Abwesenheit während 26 Tagen keine übermässige Härte darstellt (Urteile des BVGer B-6281/2009 vom 7. Mai 2010 E. 7.3.2 und B-2128/2006 vom 8. Februar 2007 E. 4.2.1). Dies gilt insbesondere auch unter Berücksichtigung des Umstandes, dass der Beschwerdeführer - im Gegensatz zu einem Militärdienstpflichtigen - seinen Zivildiensteinsatz hätte selbst organisieren und damit den für ihn und seinen Arbeitgeber günstigsten Zeitpunkt hätte auswählen können. Dass dies unterblieben ist, hat sich der Beschwerdeführer selber zuzuschreiben. Die Abwesenheit des Beschwerdeführers während 26 Tagen stellt daher keine ausserordentliche Härte im Sinne von Art. 46 Abs. 3 Bst. e ZDV für den Arbeitgeber dar.

## **E. 6**

Schliesslich macht der Beschwerdeführer geltend, dass er 50 % Hausmann sei und sich um den Haushalt und seine 1,5-jährige Tochter kümmere. Aufgrund der Kinderbetreuung, welche er sich mit seiner Frau teile, könne er keinen Zivildiensteinsatz von 26 Diensttagen leisten. Damit beruft er sich sinngemäss auf den Dienstverschiebungsgrund der ausserordentlichen Härte für ihn bzw. seine engsten Angehörigen (Art. 46 Abs. 3 Bst. e ZDV).

### **E. 6.1**

Wie in E. 5.1 ausgeführt, wird nach ständiger Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts ein Anspruch auf eine Dienstverschiebung aufgrund ausserordentlicher Härte nur dann anerkannt, wenn eine eigentliche Notsituation beim Zivildienstpflichtigen bzw. seinen engsten Angehörigen vorliegt. Es ist unbestritten, dass die Suche nach einer Lösung für die Selbst- oder Fremdbetreuung eines Kindes während eines Teils der 26 Tage mit einem gewissen Organisationsaufwand und Belastungen für den Beschwerdeführer und seine Familie verbunden ist. Die Aufgabe, den Dienst mit den familiären Verpflichtungen abzustimmen, muss aber von jedem Militär- oder Zivildienstpflichtigen gelöst werden, und es ist grundsätzlich zumutbar, die Kinderbetreuung allenfalls extern zu regeln, wenn sie nicht anders organisiert werden kann (vgl. Urteile des BVGer B-4419/2013 vom 7. Oktober 2013 E. 4 und B-1515/2013 vom 14. Mai 2013 S. 5).

## **E. 6.2**

Der Beschwerdeführer bringt keine stichhaltigen Gründe vor, weshalb eine Fremdbetreuung an rund 13 Tagen nicht möglich sein und für ihn oder seine Frau eine ausserordentliche Härte darstellen sollte. Dass eine Fremdbetreuung der Tochter für ihn und seine Frau nicht in Frage kommt, stellt eine persönliche Entscheidung dar. Umso mehr hätte sich der Beschwerdeführer darum bemühen müssen, wie die Vorinstanz treffend ausführt, seinen Zivildiensteinsatz selbst zu planen und von sich aus eine Einsatzvereinbarung einzureichen. Dadurch hätte er die Auswirkungen seiner Dienstpflicht zumindest dahingehend mildern können, dass er eine Einsatzvereinbarung mit einem Einsatzbetrieb in der Nähe seines Wohnortes hätte einreichen können. Dies hätte es ihm ermöglicht, abends nach Hause zu gehen und am Familienleben teilzuhaben. Eine Gefährdung des Wohl des Kindes, wie der Beschwerdeführer sinngemäss geltend macht, liegt bei einer ergänzenden Fremdbetreuung nicht vor (siehe Urteil des BVGer B-6281/2009 vom 7. Mai 2010 E. 7.3.3). Weiter verbleibt dem Beschwerdeführer und seiner Ehefrau noch genügend Zeit, eine Lösung für die Kindsbetreuung zu finden. Aus diesen Gründen liegt auch in Bezug auf den Beschwerdeführer bzw. seine engsten Angehörigen keine ausserordentliche Härte im Sinne von Art. 46 Abs. 3 Bst. e ZDV vor.

## **E. 7**

Wie dem Pflichtenheft des Einsatzbetriebes zu entnehmen ist, muss der Zivildienstleistende Landschafts- und Gartenarbeiten erbringen. Vorausgesetzt werden Motivation für körperliche Arbeit im Freien und die Bereitschaft, bei der Bauernfamilie zu leben. Der Beschwerdeführer macht geltend, dass er aus körperlichen und psychischen Gründen einen solchen "schweren" körperlichen Einsatz beim vorgesehenen Einsatzbetrieb nicht werde leisten können. Der Einsatzort und die Arbeitszeiten seien für seine Lebensverhältnisse ungeeignet. Damit stellt er sinngemäss die Geeignetheit des verfügbaren Einsatzes von Amtes wegen in Frage und bringt vor, dass die Vorinstanz seine persönlichen Umstände zu wenig berücksichtigt habe.

### **E. 7.1**

Gemäss Art. 19 Abs. 2 ZDG beurteilt die Vollzugsstelle die Eignung der zivildienstpflichtigen Person für die vorgeschlagenen Einsätze. Die Vollzugsstelle stützt die Beurteilung der Eignung für einen Einsatz insbesondere auf das Ergebnis der Absprache mit dem Einsatzbetrieb und darauf, ob die Person die besonderen Anforderungen erfüllt, die der Einsatz gemäss Pflichtenheft an sie stellt (Art. 32a ZDV).

### **E. 7.2**

Die Vorinstanz versuchte den Beschwerdeführer mehrmals zur Einreichung einer Einsatzvereinbarung zu bewegen. Mit Schreiben vom 27. November 2013 machte sie ihn ausdrücklich darauf aufmerksam, dass mangels fristgerechter Einreichung einer Einsatzvereinbarung ein Aufgebot von Amtes wegen erstellt würde, bei welchem er weder Zeitpunkt noch Einsatzort selber bestimmen könne. Weiter forderte sie ihn auf, gesundheitliche oder andere Einschränkungen fristgerecht anzugeben, um einen geeigneten Einsatz zuweisen zu können. Der Beschwerdeführer machte vor der Vorinstanz jedoch keine Einschränkungen für den Zivildiensteinsatz geltend. Sie durfte folglich davon ausgehen, dass solche nicht bestehen.

### **E. 7.3**

Im vorliegenden Beschwerdeverfahren bringt der Beschwerdeführer nun vor, er werde den "schweren" körperlichen Einsatz im Talbetrieb nicht über 26 Dienstage hinweg leisten können. Gemäss einem allgemeinen Rechtsgrundsatz hat, wo das Gesetz es nicht anders bestimmt, derjenige das Vorhandensein einer behaupteten Tatsache zu beweisen, welcher aus ihr Rechte ableitet (vgl. Art. 8 des Schweizerischen Zivilgesetzbuchs vom 10. Dezember 1907 [ZGB, SR 210]; Urteile des BVGer B-242/2013 vom 1. Juli 2013 E. 2.5.3 und A-1700/2013 vom 13. Mai 2013 E. 4.4.2). Der Beschwerdeführer substantiiert seine Behauptung nicht. Beispielsweise hat er der Beschwerde keine Arztberichte beigelegt, welche seine Behauptung stützen würden. Mangels hinreichender gegenteiliger Anhaltspunkte ist davon auszugehen, dass die Vorinstanz einen geeigneten Einsatzbetrieb gefunden hat bzw. eine passende Einsatzmöglichkeit besteht.

## **E. 8**

Schliesslich bringt der Beschwerdeführer vor, dass das Pflichtenheft angepasst werden müsste. Gemäss diesem habe der vorgesehene Einsatzbetrieb als gesperrten Einsatzzeitraum jährlich die Periode vom 1. Oktober bis 31. März vorgesehen. Sein Einsatz würde aber während der gesperrten Einsatzzeit, am 10. Oktober 2014, enden.

### **E. 8.1**

Gemäss Vorinstanz ist der gesperrte Einsatzzeitraum im Pflichtenheft darauf zurückzuführen, dass der Einsatzbetrieb zwei separate Pflichtenhefte für Sommer und Winter hat. Es werde lediglich dasjenige Pflichtenheft aufgeführt, unter welchem der Zivildiensteinsatz grösstenteils laufe, im vorliegenden Fall folglich das Pflichtenheft für den Sommer. Eine Weiterführung des Einsatzes im gesperrten Zeitraum liege im Ermessen der Vorinstanz und sei im vorliegenden Fall kein Problem und zulässig.

### **E. 8.2**

Für Aufgebote von Amtes sieht der Gesetzgeber vor, dass die Vollzugsstelle die Einsätze mit den vorgesehenen Einsatzbetrieben abspricht (Art. 31a Abs. 4 ZDV). Der Einsatzbetrieb sorgt gemäss Art. 48 Abs. 1 Satz 1 ZDG für eine sinnvolle Ausgestaltung des Zivildienstes.

### **E. 8.3**

Die Vorinstanz hat, wie in Art. 31a Abs. 4 ZDV bestimmt, den Zivildiensteinsatz des Beschwerdeführers mit dem Einsatzbetrieb abgesprochen. Dabei legte man das Einsatzende auf den 10. Oktober 2014 fest. Sowohl die Vorinstanz als auch der Einsatzbetrieb kamen zum Schluss, dass einer Weiterführung des Einsatzes nach dem 30. September 2014 nichts entgegensteht. Der Einsatzbetrieb kann eine sinnvolle Ausgestaltung des Zivildienstes (Art. 48 Abs. 1 Satz 1 ZDG) offensichtlich auch danach gewährleisten. Dies überrascht nicht, da derselbe Einsatzbetrieb für den Zeitraum vom 1. Oktober bis 31. März den Einsatz [...] anbietet. Der gesperrte Einsatzzeitraum ergibt sich somit daraus, dass der Einsatzbetrieb zwei separate Pflichtenhefte für Sommer und Winter führt. Eine Anpassung des bis Februar 2017 gültigen Pflichtenhefts, wie dies der Beschwerdeführer fordert, drängt sich nicht auf. Die Vorinstanz hat bei der Festlegung des Aufgebots von Amtes wegen innerhalb des ihr zustehenden Ermessens gehandelt.

## **E. 9**

Die Beschwerde erweist sich daher als unbegründet und ist abzuweisen.

**E. 10**

Gemäss Art. 65 Abs. 1 ZDG ist das Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht kostenlos, sofern es sich nicht um eine mutwillige Beschwerdeführung handelt. Es werden keine Parteientschädigungen ausgerichtet.

**E. 11**

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.

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.