

# **BVGer B-3405/2020 vom 26. August 2020**

Bundesverwaltungsgericht, 2020-08-26, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger\\_B-3405\\_2020](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_B-3405_2020)

FR: TAF B-3405/2020 du 26 août 2020

IT: TAF B-3405/2020 del 26 agosto 2020

## **Regeste**

Arbeitsleistung im öffentlichen Interesse (Zivildienst)

## **Erwägungen**

### **E. 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]).

### **E. 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).

### **E. 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).

### **E. 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 denkbare 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.

#### **E. 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).

#### **E. 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.

#### **E. 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 Ermessenspielraum 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 vorgreifen 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.).

### **E. 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).

### **E. 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).

### **E. 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).

### **E. 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).

### **E. 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.

### **E. 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 (VM DP, 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 Dienstage - 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.

### **E. 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).

### **E. 3.4**

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

### **E. 4**

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

#### **E. 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).

#### **E. 4.2**

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

##### **E. 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 dienstpflichtigen 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).

##### **E. 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.

##### **E. 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 obliegen, 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.

### **E. 4.3**

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

#### **E. 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).

#### **E. 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 Betreibungs- 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 Zivildiensteinsätzen) werden dadurch aber auch nicht zunichtegemacht.

#### **E. 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 gewährleiste. 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.

#### **E. 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 Versandhandels 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.

#### **E. 4.3.5**

Ein Zusammenhang zwischen angehäuften Ferien- und Überzeitsaldi und dem Zivildienst ist nicht unmittelbar erkennbar. Grundsätzlich ist dergleichen 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.

#### **E. 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.

#### **E. 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.

#### **E. 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).

#### **E. 7**

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

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