

BVGer B-3599/2022 vom 7. November 2022

Bundesverwaltungsgericht, 2022-11-07, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_B-3599_2022

FR: TAF B-3599/2022 du 7 novembre 2022

IT: TAF B-3599/2022 del 7 novembre 2022

Regeste

Arbeitsleistung im öffentlichen Interesse (Zivildienst)

Erwägungen

E. 1.1

Die Verfügung der Vorinstanz vom 22. Juli 2022 kann nach Art. 63 Abs. 1 des Zivildienstgesetzes vom 6. Oktober 1995 (ZDG; SR 824.0) im Rahmen der allgemeinen Bestimmungen über die Bundesverwaltungsrechtspflege mit Beschwerde vor dem Bundesverwaltungsgericht angefochten werden (Art. 5 Abs. 1 Bst. a und Art. 44 ff. des Verwaltungsverfahrensgesetzes vom 20. Dezember 1968 [VwVG; SR 172.021] i.V.m. Art. 31 ff. und Art. 37 ff. des Verwaltungsgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005 [VGG; SR 173.32]).

E. 1.2

Als Adressat ist der Beschwerdeführer durch die angefochtene Verfügung besonders berührt und hat ein schutzwürdiges Interesse an deren Aufhebung oder Änderung. Er ist daher zur Beschwerde legitimiert (Art. 48 Abs. 1 VwVG). Die Verfügung wurde dem Beschwerdeführer am 23. Juli 2022 in sein Postfach im Kundensystem E-ZIVI elektronisch übermittelt, von wo er sie am 9. August 2022 herunterlud (vi-act. 4b). Damit hat der Beschwerdeführer mit Beschwerdeanhebung vom 20. August 2022 die dreissigtägige Eingabefrist (Art. 66 Bst. b ZDG) gewahrt. Ebenso sind die Anforderungen an Form und Inhalt der Beschwerdeschrift gewahrt (Art. 52 Abs. 1 VwVG). Schliesslich liegen die übrigen Sachurteilsvoraussetzungen vor (Art. 44 ff. VwVG). Auf die Beschwerde ist somit grundsätzlich einzutreten.

E. 1.3.1

Der Streitgegenstand eines Beschwerdeverfahrens wird durch das in der Verfügung geregelte Rechtsverhältnis, soweit dieses angefochten wird und durch den Gegenstand der angefochtenen Verfügung (Anfechtungsgegenstand) sowie durch die Parteibegehren bestimmt (Urteil des BVGer B-6262/2015 vom 18. März 2016 E. 1.4 mit Hinweisen). Gegenstand des Beschwerdeverfahrens kann indes nur sein, was Gegenstand des vorinstanzlichen Verfahrens war oder nach richtiger Gesetzesauslegung hätte sein sollen (Urteile des BVGer B-2430/2020 vom 15. Juli 2021 E. 5.2 mit Hinweisen, B-2459/2020 vom 1. Oktober 2020 S. 6). Demnach bildet der in der angefochtenen Verfügung umschriebene Anfechtungsgegenstand nicht nur den Ausgangspunkt, sondern auch den Rahmen und die Begrenzung des Streitgegenstandes des Verfahrens, weshalb über diejenigen Punkte, welche von der Vorinstanz nicht verfügungsweise entschieden wurde und über welche sie nicht entscheiden musste, das Bundesverwaltungsgericht grundsätzlich nicht urteilen kann (siehe zum Streitgegenstand: BGE 136 II 457 E. 4.2 mit Hinweisen und

Urteil des BVGer B-5062/2020 vom 5. Januar 2021 E. 1.3; vgl. auch BGE 131 V 164 E. 2.1 mit Hinweisen; Urteil des BVGer B-6262/2015 vom 18. März 2016 E. 1.4).

E. 1.3.2

Vorliegend hat die Vorinstanz mit Verfügung vom 22. Juli 2022 das Dienstverschiebungsgesuch des Beschwerdeführers vom 7. Juli 2022 abgewiesen. Im Beschwerdeverfahren ersucht der Beschwerdeführer aber nebst der Gutheissung seines Dienstverschiebungsgesuches sinngemäss auch, seiner Zivildienstplicht von nun an fraktioniert, nämlich jeweils in 30 Tage dauernde Einsätze nachkommen zu können. Auch beantragt er im Sinne eines Eventualbegehrens, seiner Dienstplicht andernfalls durch Zahlung der Wehrpflichtersatzabgabe nachkommen zu können. Wie die Vorinstanz zu Recht bemerkt (Vernehmlassung, II/Ziff. 3 und 5), beantragt der Beschwerdeführer damit mehr als Gegenstand des vorinstanzlichen Verfahrens war. Im Einklang mit der Vorinstanz ist vorliegend festzustellen, dass nur die angefochtene Verfügung vom 22. Juli 2022 im Streit liegen kann, welche sich einzig zum Dienstverschiebungsgesuch des Beschwerdeführers vom 7. Juli 2022 äussert. Darüber hinaus ist auf die Beschwerde nicht einzutreten (vgl. auch E. 5 hiernach).

E. 1.3.3

Dass dem Beschwerdeführer freisteht, zu einer allfälligen Fraktionierung der zukünftigen Einsätze und eventualiter zur Leistung durch Wehrpflichtersatzzahlungen von der Vorinstanz eine anfechtbare Verfügung zu verlangen, wurde ihm seitens des Bundesverwaltungsgerichts mit Verfügung vom 20. September 2022 mitgeteilt.

E. 2.1

Jeder Schweizer ist verpflichtet, Militärdienst zu leisten (Art. 59 Abs. 1 Satz 1 BV). Militärdienstpflichtige, die den Militärdienst mit ihrem Gewissen nicht vereinbaren können, leisten gemäss Art. 1 ZDG auf Gesuch hin einen länger dauernden zivilen Ersatzdienst (Zivildienst), welcher grundsätzlich 1,5-mal so lange wie die Gesamtdauer der noch nicht geleisteten Ausbildungsdienste nach der Militärgesetzgebung dauert (Art. 8 Abs. 1 Satz 1 ZDG). Die Zivildienstplicht beginnt, sobald der Entscheid für die Zulassung zum Zivildienst rechtskräftig geworden ist (Art. 10 ZDG) und endet mit der Entlassung oder dem Ausschluss aus dem Zivildienst, wobei für die Entlassung die Bestimmungen über die Dauer der Militärdienstpflicht sinngemäss gelten (Art. 11 Abs. 1 und 2 ZDG).

E. 2.2

Der Zivildienst wird in einem oder mehreren Einsätzen geleistet (Art. 20 Satz 1 ZDG). Die zivildienstpflichtige Person hat dabei ihre Einsätze so zu planen und zu leisten, dass sie die Gesamtheit der verfügbaren ordentlichen Zivildienstleistungen vor der Entlassung aus der Zivildienstpflicht erbracht hat (Art. 35 Abs. 1 der Verordnung über den zivilen Ersatzdienst vom 11. September 1996 [Zivildienstverordnung, ZDV; SR 824.01]). Leistet die zivildienstpflichtige Person ihren Zivildienst in mehreren Einsätzen, so beträgt die Mindestdauer eines Einsatzes grundsätzlich 26 Tage (Art. 38 Abs. 1 ZDV). Hat die zivildienstpflichtige Person keine Rekrutenschule bestanden, so hat sie einen langen Einsatz von mindestens 180 Tagen zu leisten, wobei sie den langen Einsatz in zwei Teilen innerhalb von zwei Kalenderjahren leisten kann (Art. 20 ZDG i.V.m. Art. 37 Abs. 1 und 3 ZDV; BVGE 2014/49 E. 2.2; Urteil des BVGer B-6183/2017 vom 19. April 2018 E. 2). Indes hat sie den langen Einsatz in jedem Fall (d.h. auch wenn sie ihn aufteilt) in einem einzigen Einsatzbetrieb und vollständig innerhalb der gesetzlichen Frist zu leisten, d.h. spätestens bis

zum Ende des dritten Kalenderjahres, welches der rechtskräftigen Zulassung zum Zivildienst folgt (Art. 37 Abs. 4 und Art. 39a Abs. 2 ZDV).

E. 2.3

Die zivildienstpflichtige Person hat bei der Vorinstanz ein Dienstverschiebungsgesuch einzureichen, wenn eine gesetzliche Verpflichtung oder ein Aufgebot nicht befolgt werden kann. Die Gesuche müssen eine Begründung und die nötigen Beweismittel sowie die Angabe des Zeitraums, in welchem der fragliche Einsatz geleistet werden soll, enthalten (Art. 44 ZDV). Die Gründe, welche eine Dienstverschiebung rechtfertigen oder ausschliessen, hat der Ordnungsgeber in Art. 46 ZDV umschrieben. Absatz 3 der Bestimmung sieht vor, dass die Vorinstanz das Gesuch einer zivildienstpflichtigen Person um Dienstverschiebung dann gutheissen kann, wenn die zivildienstpflichtige Person: "a.während des Einsatzes oder der diesem folgenden drei Monate eine wichtige Prüfung ablegen muss; b.eine schulische oder berufliche Ausbildung absolviert, deren Unterbrechung mit unzumutbaren Nachteilen verbunden ist; c.anderenfalls ihren Arbeitsplatz verlieren würde; cbis... d.vorübergehend aus gesundheitlichen Gründen nicht in der Lage ist, den vorgesehenen Einsatz zu absolvieren; die Vollzugsstelle kann eine vertrauensärztliche Untersuchung anordnen; e.glaubwürdig darlegt, dass die Ablehnung des Gesuchs für sie, ihre engsten Angehörigen oder ihren Arbeitgeber eine ausserordentliche Härte bedeuten würde." Demgegenüber hat die Vorinstanz ein Gesuch einer zivildienstpflichtigen Person um Dienstverschiebung insbesondere dann abzulehnen, wenn keine Gründe im Sinne von Art. 46 Abs. 3 ZDV vorliegen (Art. 46 Abs. 4 Bst. a ZDV). Beim Entscheid über ein derartiges Gesuch steht der Vorinstanz ein Beurteilungs- und Ermessensspielraum zu, der von der Rechtsmittelinstanz grundsätzlich zu respektieren ist (Art. 46 Abs. 2 und 3 ZDV i.V.m. Art. 24 ZDG; Urteil des BVGer B-628/2022 vom 8. März 2022 E. 2.3.2 mit weiteren Hinweisen; Ulrich Häfelin/Georg Müller/Felix Uhlmann, Allgemeines Verwaltungsrecht, 7. Aufl., Zürich/ St. Gallen 2016, Rz. 398 ff.).

E. 3

Vorab ist zu beachten, dass der Beschwerdeführer als zivildienstpflichtige Person nicht bessergestellt werden darf als eine militärdienstpflichtige Person (Urteile des BVGer B-5180/2021 vom 23. März 2022 E. 3.1, B-6183/2017 vom 19. April 2018 E. 3.3), welche die Rekrutenschule spätestens zwölf Monate nach ihrer Rekrutierung anzutreten haben (Art. 41 Abs. 3 und Art. 49 des Bundesgesetzes über die Armee und Militärverwaltung vom 3. Februar 1995 [Militärgesetz, MG; SR 510.10]; Art. 56 der Verordnung über die Militärdienstpflicht vom 22. November 2017 [VMDP; SR 512.21]). Der Zivildienstpflichtige hingegen hat den langen Einsatz, dem Gegenstück zur Rekrutenschule, in den ersten drei auf seine Zulassung folgende Kalenderjahre zu absolvieren. Auch haben Militärdienstpflichtige ihre Rekrutenschule grundsätzlich ohne Unterbruch in der vollen Dauer gemäss dem öffentlichen militärischen Aufgebot zu leisten. Nur in begründeten Ausnahmefällen kann die Rekrutenschule einmal unterbrochen (fraktioniert) und somit in zwei Teilen absolviert werden, wobei hierzu keinen Anspruch besteht (vgl. Fraktionierung des Dienstes, abrufbar unter: <https://www.vtg.admin.ch/de/armee.html> > Mein Militärdienst > Allgemeines zum Militärdienst > Dienstverschiebung; zuletzt abgerufen am 30. September 2022). Dagegen kann der Beschwerdeführer seinen Zivildiensteinsatz zum einen selbst organisieren und damit den für ihn günstigsten Zeitpunkt auswählen (Art. 35 Abs. 1 ZDV; Urteil des BVGer B-3825/2020 vom 6. Oktober 2020 E. 3.1 mit Hinweisen), und zum anderen ist es ihm ohne weiteres erlaubt, den langen Einsatz ohne zusätzliche

Begründung in zwei Teilen zu leisten (Art. 20 ZDG i.V.m. Art. 37 Abs. 3 ZDV; Urteile des BVerfG B-6183/2017 vom 19. April 2018 E. 3.3, B-4597/2017 vom 19. Dezember 2017 E. 6.4.9, B-5666/2014 vom 17. Dezember 2014 S. 7 f.).

E. 4

Im Folgenden ist unter Berücksichtigung des der Vorinstanz zustehenden Beurteilungs- und Ermessensspielraumes (vgl. E. 2.3 hiervor) zu prüfen, ob das Dienstverschiebungsgesuch des Beschwerdeführers zu Recht abgewiesen wurde.

E. 4.1

Der Beschwerdeführer beantragt, seinen im Jahr 2023 zu leistenden langen Einsatz um ein Jahr, nämlich auf das Jahr 2024 verschieben zu können (vgl. vi-act. 2a). Zur Begründung führt er an, dass er im Juni 2022 überraschend zum Verkaufsleiter befördert wurde. Als Verkaufsleiter sei er "für den kompletten Verkauf, die Zahlen, das Team und einen reibungslosen administrativen Prozess" zuständig (Beschwerde, S. 1). Er habe daher interne (zurzeit jeden Montag) und ab Sommer 2023 auch externe Schulungen zu besuchen (Beschwerde, S. 1; vi-act. 2a; vi-act. 3b, Ziff. 1). Ausserdem komme dem Beschwerdeführer die Aufgabe zu, ein neues Team aufzubauen und zu betreuen. Um vollkommen in der neuen Funktion aufgehen zu können, brauche er mindestens ein Jahr Schulung und sollte so viel Praxiserfahrung wie möglich sammeln können (Beschwerde, S. 1). Die wirtschaftlichen Umstände der letzten Jahre hätten seine Arbeitgeberin gezwungen, ungeplante Umstrukturierungen vorzunehmen. Eine Folge davon sei die Beförderung des Beschwerdeführers. Die Arbeitgeberin sei nun auf Kontinuität und seine Präsenz angewiesen. Sollte aber eine Leitungsperson für ein halbes Jahr fehlen, so werde dies zu Umsatzeinbussen führen, welche für seine Arbeitgeberin nicht mehr tragbar wären (Beschwerde, S. 1; Replik, S. 1; vi-act. 2a und 2b; vi-act. 3b, Ziff. 4; vi-act. 3c). Diese Einschätzung wird im Übrigen von der Arbeitgeberin des Beschwerdeführers bestätigt (vi-act. 2b; vi-act. 3c). Damit beruft sich der Beschwerdeführer in erster Linie auf den Dienstverschiebungsgrund von Art. 46 Abs. 3 Bst. e ZDV, aber auch auf jene gemäss Art. 46 Abs. 3 Bst. b und c ZDV.

E. 4.2

Gemäss Art. 46 Abs. 3 Bst. e ZDV (vgl. E. 2.3 hiervor), kann die Vorinstanz ein Dienstverschiebungsgesuch genehmigen, wenn die zivildienstpflichtige Person glaubhaft macht, dass die Ablehnung des Gesuches für sie oder ihren Arbeitgeber eine ausserordentliche Härte bedeuten würde.

E. 4.2.1

Die ausserordentliche Härte für die Arbeitgeberin begründet der Beschwerdeführer bzw. diese selbst damit (vgl. E. 4.1 hiervor), dass sie infolge der angespannten wirtschaftlichen Lage der letzten Jahre habe Umstrukturierungen vornehmen müssen, was personell und finanziell zu starken Einbussen geführt habe. Entsprechend wichtig sei zum einen die Pflege des bisherigen Kundenstammes und die Akquisition neuer Kunden (vi-act. 2b und vi-act. 3c). Die Betreuung des Kundenstammes obliege alleine dem Verkaufsleiter, also dem Beschwerdeführer (Beschwerde, S. 1). Daneben sei dieser als Teamleiter für den Aufbau und die Betreuung eines nahezu komplett neuen Teams zuständig (Beschwerde, S. 1; Replik, S. 1 f.; vi-act. 2b und vi-act. 3c). Erfolgreich könne ein solcher Einsatz nur von geschultem Personal geleistet werden, weshalb es für jeden neuen Verkaufsleiter wichtig sei, die Einarbeitungsphase ohne Unterbruch durchzulaufen (Beschwerde, S. 1; vi-act. 2b

und vi-act. 3c). Die Arbeitgeberin sei daher darauf angewiesen, dass der Beschwerdeführer in seiner neuen Funktion möglichst schnell und vollumfänglich einsetzbar sei (vi-act. 2b und vi-act. 3c). Die schweren Folgen der Abwesenheit des Beschwerdeführers hätten sie denn auch bereits in dessen zweiwöchigen Ferien sowie während seiner aktuellen zivildienstbedingten Abwesenheit gezeigt: Schon nach einer Woche seien die Verkaufszahlen zurückgegangen und diverse Probleme innerhalb des Teams aufgetaucht (Beschwerde, S. 1; Replik, S. 1 f.). Es müsse mit dem Verlust bzw. der mangelnden Akquisition von Kunden gerechnet werden, was gerade im Nachgang an die Wirtschaftskrise der letzten Jahre für die Arbeitgeberin fatal sei (vi-act. 2b und vi-act. 3c). Die Anwesenheit eines Verkaufsleiters, und daher des Beschwerdeführers, sei für das Unternehmen unabdingbar (Beschwerde, S. 1; Replik, S. 1 f.; vi-act. 2b und vi-act. 3c). Eine Abwesenheit seiner Person von mehr als einen Monat sei für seine Arbeitgeberin finanziell und personell nicht tragbar (Beschwerde, S. 1; Replik, S. 1 mit Verweis auf vi-act. 2b und vi-act. 3c).

E. 4.2.2

Wie die Vorinstanz zu Recht ausführt, muss - damit ein Dienstverschiebungsgesuch aus beruflichen Gründen gutgeheissen werden kann - die Ablehnung des Gesuches für den Arbeitgeber eine sog. ausserordentliche Härte bedeuten (Art. 46 Abs. 3 Bst. e ZDV). Eine solche wird nach ständiger Rechtsprechung einzig bejaht, wenn beim Zivildienstpflichtigen, seinen engsten Angehörigen oder eben seinem Arbeitgeber eine echte Notsituation vorliegt (Urteile des BVGer B-5180/2021 vom 23. März 2022 E. 5, B-3825/2020 vom 6. Oktober 2020 E. 3.1 und B-4890/2018 vom 17. Oktober 2018, je mit Hinweisen). Nicht als eine solche kann die zusätzliche Belastung des Arbeitgebers durch die Abwesenheit der zivildienstpflichtigen Person, insbesondere die Notwendigkeit, seine interne Organisation durch Personalanpassungen vorübergehend neu zu organisieren, qualifiziert werden, da eine solche Situation bereits bei Urlaub, Krankheit oder Militärdienst seiner Mitarbeiter eintritt (Urteil des BVGer B-5062/2020 vom 5. Januar 2021 E. 3.1). Es obliegt denn auch dem Arbeitgeber, sein Unternehmen so zu organisieren, dass selbst eine längere Abwesenheit eines Mitarbeiters mehrheitlich aufgefangen werden kann (Urteile des BVGer B-2477/2021 vom 12. Juli 2021 E. 4.3.1, B-1391/2016 vom 11. Mai 2016 E. 3.3.5). Selbst wenn die Abwesenheiten der zivildienstpflichtigen Person während ihren Einsatzzeiten dazu geeignet wären, dem Arbeitgeber berufliche Schwierigkeiten zu bereiten, so können diese Gründe nicht die dem Betroffenen auferlegte Verpflichtung ausser Kraft setzen, alle seine Pflichten zu erfüllen, die sich aus seiner Zulassung zum Zivildienst ergeben. Darüber hinaus ist daran zu erinnern, dass es sich bei der Leistung des Zivildienstes um eine gesetzlich festgelegte Pflicht handelt und nicht um eine blosse Beschäftigung, die nach eigenen Wünschen ausgeübt wird (Urteil des BVGer B-3825/2020 vom 6. Oktober 2020 E. 3.1 mit Hinweisen).

E. 4.2.3

Der Beschwerdeführer und seiner Arbeitgeberin geben - ohne entsprechende Belege wie zum Beispiel Organigramm oder Aufgabenbeschrieb - an, dass die Bereiche Verkauf, Kundenbetreuung und administrative Leitung des Verkaufsteams in die alleinige Zuständigkeit des Beschwerdeführers fallen (Beschwerde, S. 1; vi-act. 2b und vi-act. 3c). Dass gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten die Bereiche Verkauf und Kundenbetreuung vital für ein Verkaufsgeschäft sind, ist unbestritten. Auch ist dem Beschwerdeführer zuzustimmen, dass sich eine beförderte Person in ihrer neuen Rolle erst einfinden muss (Beschwerde, S. 1). Entsprechend gehen die Akquisition und

Kundenbetreuung (gerade schwieriger Kunden) einem routinierten Mitarbeiter einfacher von der Hand als einen Novizen (Beschwerde, S. 1). Die Arbeitgeberin ist also durchaus auf das Verkaufstalent, das erworbene Fachwissen und die bereits gezeigten guten Führungsqualitäten des Beschwerdeführers angewiesen. Unbestritten steht der Beschwerdeführer, welcher seine neue Funktion erst vor kurzem antrat, vor einer - wie er selbst sagt - Herausforderung, in die es hereinzuwachsen gilt (Beschwerde, S. 1). Auch besteht kein Zweifel, dass eine Unterbrechung von 180 Tagen für den Beschwerdeführer und seine Arbeitgeberin nicht nur eine gewisse Unannehmlichkeit, sondern womöglich auch einen erheblichen Mehraufwand bedeutet. Dass ein langer Zivildiensteinsatz für den Beschwerdeführer und seine Arbeitgeberin suboptimal ist, wird denn auch von der Vorinstanz anerkannt (angefochtene Verfügung, S. 3).

E. 4.2.4

Dem ist aber im Einklang mit der Vorinstanz entgegen zu halten, dass dies grundsätzlich bei allen Dienstpflichtigen der Fall ist, und insbesondere auf all jene Dienstpflichtige zutrifft, die ihre Rekrutenschule bzw. den langen Einsatz im Zivildienst erst nach Beginn einer Ausbildung oder im bereits fortgeschrittenen Erwerbsleben absolvieren. Im Unterschied zum Militärdienstpflichtigen aber kann die zivildienstpflichtige Person ihren langen Einsatz ohne zusätzliche Begründung innerhalb von zwei Kalenderjahren in zwei Teile aufteilen (vgl. E. 3 hiervor). Gerade in einem Fall wie dem vorliegenden besteht damit für eine zivildienstpflichtige Person die Möglichkeit, die Folgen einer langen Mitarbeiterabwesenheit abzufedern. Die Arbeitgeberin des Beschwerdeführers gibt denn auch selber an, dass ein grundsätzlich kürzerer Dienst Einsatz für sie, wenn auch nicht ideal, so doch tragbarer wäre (vi-act. 2b und vi-act. 3c). Dies zeigt sich im Übrigen auch darin, dass der Beschwerdeführer seinen jährlichen Zivildiensteinsatz während dem Beschwerdeverfahren und damit zeitnah an die Beförderung ohne Verschiebung wahrgenommen hat (vi-act. 1e; Replik, S. 1). Wenn gleich die Möglichkeit der Dienstaufteilung vom Beschwerdeführer bis anhin nicht in Betracht gezogen wurde, so besteht bzw. bestand sie immer. Der Beschwerdeführer behauptet nicht, dass ihm die Leistungspflicht eines langen Einsatzes nicht bekannt war. Von dieser Tatsache wurde er also nicht überrascht. Indes hat er - unabhängig von seiner Beförderung - seinen langen Einsatz nicht im Voraus geplant, sondern ihn im Ergebnis auf das letzte mögliche Einsatzjahr aufgeschoben. Damit hat er sich selbst zuzuschreiben, dass er den langen Einsatz womöglich an einem Stück und in einem für ihn ungünstigen, weil nicht vorgängig geplanten Zeitpunkt leisten muss.

E. 4.2.5

Doch selbst wenn der Beschwerdeführer seinen langen Dienst nicht aufteilt, und spätestens am 3. Juli 2023 zum langen Dienst antritt, ist bei seiner Arbeitgeberin trotz allfälliger Unannehmlichkeiten nicht von einer Notsituation im Sinne des Gesetzes auszugehen. Aus dem Aufgabenbeschrieb des Beschwerdeführers (vgl. E. 4.2.3 hiervor) geht hervor, dass ihm über die eigentliche Tätigkeit eines Verkäufers hinaus administrative und Führungsaufgaben zufallen. Dabei handelt es sich nicht um Wissen, welches derart spezifisch ist, dass ein Unternehmen hierfür nur mit grosser Schwierigkeit eine Stellvertretung finden kann. Vorliegend steht dem Beschwerdeführer schon zum heutigen Zeitpunkt eine Stellvertretung zur Seite (vgl. Antwort 6 der am 12. Juli 2022 bei der Vorinstanz eingegangenen Stellungnahme des Beschwerdeführers [vi-act. 3b]). Insofern hat die Arbeitgeberin des Beschwerdeführers eine gewisse Mehrbelastung, die infolge eines

Zivildiensteinsatzes entsteht, hinzunehmen (Urteile des BVGer B-2682/2022 vom 12. September 2022 S. 6, B-3315/2021 vom 6. August 2021 E. 3.5.3, B-3825/2020 vom 6. Oktober 2020 E. 3.1, B-4890/2018 vom 17. Oktober 2018, B-3426/2014 vom 11. September 2014). Dementsprechend hat sie sich bereits zum heutigen Zeitpunkt personell so aufgestellt, dass sie die Abwesenheiten welche durch Urlaub, Krankheit oder Militärdienst ihrer Mitarbeiter eintreffen, auffangen kann (vgl. E. 4.2.2 hiavor). Wenn gleich der Beschwerdeführer zum Zeitpunkt seiner Gesuchstellung angab, die ihn stellvertretende Person könne zwar die nötigen Schritte für ihn erledigen, nicht aber die Schulung und Begleitung des Verkaufsteams wahrnehmen (vgl. vi-act. 3b), so ist ihm entgegen zu halten, dass gerade weil es sich vorliegend nicht um eine plötzliche bzw. kurzfristige Abwesenheit handelt, ihm und seinem Team bis zu seinem spätesten Dienstbeginn im Juli 2023 hinreichend Zeit zur Vorbereitung zur Verfügung stehen. Zu diesem Zeitpunkt wird der Beschwerdeführer seine neue Funktion bereits seit einem Jahr wahrnehmen und damit die von ihm und seiner Arbeitgeberin als nötig angegebene Einführungszeit (inkl. Besuch aller internen Schulungen) abgeschlossen haben (Beschwerde, S. 1). Genauso wie ihm damit die nötige Einführungszeit zur Verfügung steht, haben auch die Arbeitgeberin und die Stellvertretung bis dahin hinreichend Zeit um sich auf die womöglich erweiterte Stellvertretung vorzubereiten (Urteile des BVGer B-2477/2021 vom 12. Juli 2021 E. 4.3.2, B-1391/2016 vom 11. Mai 2016 E. 3.3.5). Gleiches gilt schliesslich für das vom Beschwerdeführer geleitete Verkaufsteam: Dieses mag zwar neu zusammengestellt worden sein, wird mit den vom Beschwerdeführer erwähnten Schwierigkeiten (vgl. E. 4.2.1 hiavor; Beschwerde, S. 1 f.; Replik, S. 1), welche in erster Linie auf die Tatsache zurückzuführen sind, dass das Team heute erst seit wenigen Monaten zusammenarbeitet, nach einem Jahr gemeinsamer Arbeit anders begegnen können. Bis zum spätesten Dienstbeginn des Beschwerdeführers 2023 stehen der Arbeitgeberin, dem Beschwerdeführer und seiner Stellvertretung damit hinreichend Zeit zur Verfügung, um die dienstbedingte Abwesenheit des Beschwerdeführers aufzufangen.

E. 4.2.6

Damit ergibt sich zusammenfassend, dass die aus der Sicht des Beschwerdeführers und der Arbeitgeberin durch den Zivildiensteinsatz entstehenden Belastungen zwar durchaus ins Gewicht fallen, aber keinesfalls unzumutbar sind im Sinne der Rechtsprechung. Ein Dienstverschiebungsgrund im Sinne von Art. 46 Abs. 3 Bst. e ZDV ist demzufolge zu verneinen.

E. 4.3.1

Weiter weist der Beschwerdeführer in seiner Beschwerde darauf hin, dass - sollte er den langen Einsatz nicht verschieben können - ihm zwar nicht die effektive Kündigung seiner Arbeitsstelle, wohl aber der Verlust seiner neuerlangten Funktion drohe (Beschwerde, S. 1 f.; Replik, S. 2). Als Beweis reichte er seinem Gesuch zwei Schreiben seiner Arbeitgeberin bei (vi-act. 2b und vi-act. 3c). Darin führt die Personalleiterin unter anderem aus, dass sich die Geschäftsleitung gezwungen sehe, dem Beschwerdeführer die Beförderung wieder zu entziehen, sollte dieser zu einem Diensteinsatz von mehr als einen Monat verpflichtet werden (vi-act. 2b und vi-act. 3c). Er würde diesfalls wieder in den Rang der Verkäufer treten (vi-act. 2b und vi-act. 3c). Zumindest sinngemäss macht der Beschwerdeführer damit den Dienstverschiebungsgrund von Art. 46 Abs. 3 Bst. c ZDV geltend.

E. 4.3.2

Vorweg ist daran zu erinnern, dass eine Kündigung infolge des Leistens von Zivildienst - je nach zeitlicher Konstellation - entweder missbräuchlich erfolgt (Art. 336 Abs. 1 Bst. e OR) und die Pflicht zur Leistung einer Entschädigung nach sich zieht (Art. 336a OR), oder zur Unzeit erfolgt und folglich nichtig ist (Art. 336c Abs. 1 Bst. a und Abs. 2 OR). Weiter ist darauf hinzuweisen, dass die bloss abstrakte Befürchtung, der Arbeitgeber werde die Arbeitsstelle wegen der bevorstehenden Dienstleistung aufkündigen, nach ständiger Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts keinen Anspruch auf Dienstverschiebung begründet (Urteile des BVGer B-2477/2021 vom 12. Juli 2021 E. 4.2.2, B-3405/2020 vom 26. August 2020 E. 4.2.3, B-1391/2016 vom 11. Mai 2016 E. 3.2.2, B-2441/2014 vom 22. Juli 2014 E. 4.3, B-679/2014 vom 15. Mai 2014 S. 5, B-4419/2013 vom 7. Oktober 2013 E. 3).

E. 4.3.3

Im vorliegenden Fall ist festzustellen, dass die Arbeitgeberin in ihren Schreiben klar zum Ausdruck gibt, dass sie ihren Arbeitnehmer zurückstufen wird, sollte er seiner Dienstpflicht nachkommen. Unabhängig davon, ob eine drohende Rückstufung mit einer Kündigung gleichzusetzen ist oder nicht, kann jedenfalls im vorliegenden Fall nicht von einer abstrakten Befürchtung des Beschwerdeführers, ihm drohe eine negative Konsequenz, ausgegangen werden (vgl. in diesem Sinne Urteil des BVGer vom B-1391/2016 vom 11. Mai 2016 E. 3.2.3). In diesem Zusammenhang gilt es aber festzustellen, dass diese Androhung der Arbeitgeberin in einem deutlichen Missverhältnis zu den ansonsten lobenden Aussagen der Personalleitung und deren Hinweise auf seine Unentbehrlichkeit steht (vi-act. 2b und 3c). Auch hat sie den Beschwerdeführer - wie sie es selbst sagt - gerade wegen seinem unermüdlichen Einsatz und seiner exzellenten Arbeit zum Verkaufsleiter befördert (vi-act. 2b). Sein Wert aus Arbeitgebersicht ist damit offensichtlich. Es ist daher vorliegend davon auszugehen, dass eine Rückstufungsandrohung vorliegt, welche schriftlich verbrieft wurde, damit sich der Beschwerdeführer auf Art. 46 Abs. 3 Bst. c ZDV berufen kann. Damit gilt es unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts, und unabhängig davon, ob es sich bei einer Rückstufung um eine Kündigung handelt oder nicht, festzuhalten, dass die vorliegende Befürchtung des Beschwerdeführers keinen Anspruch auf eine Dienstverschiebung von Art. 46 Abs. 3 Bst. c ZDV begründet (Urteil des BVGer vom B-1391/2016 vom 11. Mai 2016 E. 3.2.3).

E. 4.3.4

Soweit der Beschwerdeführer geltend macht, ihm werde mit der Ablehnung seines Dienstverschiebungsgesuches die berufliche Zukunft verbaut, so ist auf das soeben in E. 4.3.3 Gesagte sowie auf die Ausführungen in E. 3 zu verweisen. Weiter ist nicht anzunehmen, dass die Arbeitgeberin nach den von ihr beschriebenen wirtschaftlichen Schwierigkeiten gerade jenen Mitarbeiter, der ihr ganz offensichtlich bereits in den ersten Monaten seiner neuen Funktion als Verkaufsleiter, Stabilität im Team und hohe Verkaufszahlen bietet (vgl. E. 4.2.5 und E. 4.3.3 hiervor; vi-act. 2b und 3c; Beschwerde, S. 1; Replik, S. 1) aufgrund seiner gesetzlichen Dienstpflicht zurückstuft. Sollte sie dies trotzdem tun, täte sie dies im Wissen um die gesetzlichen Vorgaben und hätte die entsprechende Folgen zu tragen (vgl. E. 4.3.2 hiervor). Weiter mag die Einsatzplanung des Beschwerdeführers durch die überraschende Beförderung durcheinandergebracht worden sein (vgl. Beschwerde, S. 1; Replik, S. 1 f.), da er mit der neuen Funktion nicht rechnete. Auch sind der Stolz und die Freude über diesen Karriereschritt menschlich verständlich. All dies ändert aber an seiner Dienstpflicht und deren gesetzlichen Rahmen nichts (vgl. E. 3

und E. 4.2.4 hiervor). Dem Beschwerdeführer ist zugute zu halten, dass er nach seiner Beförderung sofort reagiert und sein Dienstverschiebungsgesuch zeitnah gestellt hat. Anders als von ihm möglicherweise wahrgenommen kann allerdings - auch was ihn selbst betrifft - nicht von einer Notsituation ausgegangen werden. Weder droht ihm konkret der Verlust seiner Stelle, noch bestehen Anzeichen dafür, dass sein wirtschaftliches Weiterkommen verhindert wird.

E. 4.4.1

Ebenso macht der Beschwerdeführer geltend, um seiner neuen Rolle als Verkaufsleiter gerecht zu werden, seien er und seine Arbeitgeberin auf seine möglichst rasche Einarbeitung angewiesen. Dazu gehöre auch, dass er die mit der Beförderung einhergehenden Schulungen, welche zurzeit noch intern, aber ab Sommer 2023 auch extern stattfinden werden besuchen könne (vi-act. 3b, Antwort 2), wobei die insbesondere die externe Schulung "Basisseminar Verkaufsleiter" sich mit einem Diensteinsatz ab Juli 2023 nicht vereinbaren liesse. Damit beruft er sich auch auf den Dienstverschiebungsgrund von Art. 46 Abs. 3 Bst. b ZDV, den unzumutbaren Nachteil bei Unterbrechung einer Ausbildung.

E. 4.4.2

In Bezug auf den Dienstverschiebungsgrund des unzumutbaren Nachteils bei Unterbrechung einer Ausbildung im Sinne von Art. 46 Abs. 3 Bst. b ZDV (vgl. E. 2.3 hiervor) ist vorweg darauf hinzuweisen, dass eine zivildienstpflichtige Person ihre beruflichen bzw. schulischen Aufgaben mit der Dienstpflicht in Einklang zu bringen und die Erfüllung ihrer Zivildienstpflicht in die persönliche Lebens- und Karriereplanung einzubeziehen hat. Angesichts der frühzeitig absehbaren zivildienstbedingten Abwesenheiten, welche entsprechende Planungsmassnahmen ermöglichen, ist der Unterbruch einer Ausbildung nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts grundsätzlich nachholbar und führt nicht zu einem unzumutbaren Nachteil (Urteile des BVerG B-5180/2021 vom 23. März 2022 E. 3.1, B-2477/2021 vom 12. Juli 2021 E. 4.4.1, B-4325/2020 vom 22. Oktober 2020 E. 3.2.1, B-3825/2020 vom 6. Oktober 2020 E. 3.1, B-2478/2020 vom 17. September 2020 E. 3.2, B-5038/2019 vom 7. November 2019 E. 3.6; jeweils mit Hinweisen).

E. 4.4.3

Vor diesem Hintergrund und in Anbetracht, dass der Beschwerdeführer selber angibt, dass der Besuch der externen Schulung mit seiner Arbeitgeberin zwar angedacht und abgesprochen ist, jedoch konkret noch nicht in die Wege geleitet worden ist (vgl. vi-act. 3b, Antwort 2), führt die Leistung des langen Einsatzes weder zu einem Unterbruch, noch zur Verhinderung des Besuchs einer Schulung. Damit kann offengelassen werden, ob es sich bei der vom Beschwerdeführer angedachten externen Schulung um eine berufliche Aus- oder Weiterbildung handelt, welche überhaupt unter die von Art. 46 ZDV genannten Kriterien fällt (vgl. Vernehmlassung, II/Ziff. 4.1). Weder belegt der Beschwerdeführer eine konkrete Anmeldung, noch gibt er an, dass diese externe Schulung nicht auch später begonnen werden kann. Ein unzumutbarer Nachteil im Sinne von Art. 46 Abs. 3 Bst. b ZDV liegt demnach nicht vor.

E. 5

Ebenso ist festzustellen, dass der Beschwerdeführer von der Vorinstanz mit Verfügung vom 18. Juni 2020 zum Zivildienst zugelassen wurde (vi-act. 1a; angefochtene Verfügung, S. 1),

und in der Folge verpflichtet ist, mangels Bestehen der Rekrutenschule innert der drei auf seine Zulassung folgenden Kalenderjahre den langen Einsatz (mind. 180 Tagen) zu leisten (Art. 37 ZDV i.V.m. Art. 39a Abs. 2 ZDV; Urteil des BVGer B-5180/2021 vom 23. März 2022 E. 5). Somit hat der Beschwerdeführer, der seiner jährlichen Einsatzpflicht bis anhin ohne Unterbruch nachgekommen ist (vgl. Einsatzabschluss 2021 [vi-act.1c] und Aufgebot Diensteeinsatz 2022 [vi-act. 1e]; Replik, S. 1), diesen Einsatz spätestens am 3. Juli 2023 anzutreten (vgl. Vernehmlassung, II/Ziff. 3; vi-act. 5d). In Ergänzung zur Tatsache, dass vorliegend die Voraussetzungen für eine Dienstverschiebung gemäss Art. 46 Abs. 3 ZDV nicht erfüllt sind, kann sein Gesuch um Verschiebung des langen Einsatzes über diesen Zeitpunkt hinaus auch aus diesem Grund nicht gutgeheissen werden (Urteile des BVGer B-5180/2021 vom 23. März 2022 E. 5 mit Hinweisen, B-2477/2021 vom 12. Juli 2021 E. 5). Schliesslich ist, soweit das entsprechende Begehren des Beschwerdeführers bezüglich einer Fraktionierung seines langen Diensteeinsatzes in jeweils 30-tägigen Tranchen vom Streitgegenstand umfasst sein sollte (vgl. E. 1.3.2 hiervor), darauf hinzuweisen, dass die gesetzliche Regelung eine Aufspaltung des langen Einsatzes in zwei Teile innerhalb von zwei Kalenderjahren vorsieht (Art. 37 ZDV; vgl. auch E. 2.2 und E. 3 hiervor), nicht aber eine Stückelung in jährliche Einsätze von 30 Tagen. Die Aufteilung des langen Einsatzes in die vom Beschwerdeführer gewünschte Form ist daher nicht zulässig (Urteile des BVGer B-3187/2016 vom 19. Juli 2016 S. 13, B-1391/2016 vom 11. Mai 2016 E. 3.3.6).

E. 6

Unter diesen Umständen und angesichts des ihr gemäss Art. 46 Abs. 3 ZDV zustehenden Ermessens ist demnach nicht zu beanstanden, dass die Vorinstanz das Gesuch des Beschwerdeführers, seinen langen Einsatz erst ein Jahr nach Ablauf der dreijährigen Einsatzfrist zu leisten, abwies. Daran vermag auch die Tatsache, dass der Beschwerdeführer durch das bisherige Leisten all seiner Einsätze dargelegt hat (vgl. E. 5 hiervor), dass er sich nicht um seine Dienstpflicht "drücken" möchte, nichts zu ändern. Die Beschwerde erweist sich als unbegründet und ist, soweit darauf einzutreten ist, abzuweisen. Die Vorinstanz ist indes daran zu erinnern, dass sie ihre Gesprächsbereitschaft mit dem Beschwerdeführer (vgl. Sachverhaltserwägung B.b) nicht bereits mit der Begründung beenden sollte, die zivildienstpflichtige Person habe gegen ihre Verfügung ein Rechtsmittel erhoben (vgl. Sachverhaltserwägung D.a). Vielmehr ist eine Aufrechthaltung der Gesprächsbereitschaft trotz anhängigem Beschwerdeverfahren gerade mit Blick auf die in Art. 58 VwVG vorgesehene Möglichkeit der Wiedererwägung einer Verfügung grundsätzlich wünschenswert.

E. 7

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

E. 8

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

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