

BVGer B-4282/2017 vom 1. November 2017

Bundesverwaltungsgericht, 2017-11-01, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_B-4282_2017

FR: TAF B-4282/2017 du 1 novembre 2017

IT: TAF B-4282/2017 del 1 novembre 2017

Regeste

Arbeitsleistung im öffentlichen Interesse (Zivildienst)

Erwägungen

E. 1.1

Die Verfügung der Vorinstanz vom 18. Juli 2017 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] in Verbindung mit 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 30tägige Eingabefrist (Art. 66 Bst. b ZDG) und die Anforderungen an Form und Inhalt der Beschwerdeschrift (Art. 52 Abs. 1 VwVG) sind gewahrt. Die übrigen Sachurteilsvoraussetzungen (Art. 44 ff. VwVG) liegen ebenfalls vor. Deshalb ist auf die Beschwerde einzutreten.

E. 2.1

Gegenstand des Beschwerdeverfahrens kann nur sein, was Inhalt des vorinstanzlichen Verfahrens war oder nach richtiger Gesetzesauslegung hätte sein sollen (vgl. BGE 131 V 164 E. 2.1; BVGE 2010/12 E. 1.2.1; Urteil des BVGer B-4088/2017 vom 22. September 2017 E. 1.4 mit Hinweis).

E. 2.2

Ausgangspunkt des vorliegenden Verfahrens bildet das Gesuch vom 12. Juni 2017, mit welchem der Beschwerdeführer um gänzliche Befreiung vom langen Einsatz bat, und das in der Folge von der Vorinstanz als "Gesuch vom 12.06.2017 um Dienstverschiebung" (vgl. Ziff. 1 des Dispositivs der angefochtenen Verfügung) entgegen genommen worden ist. Die Vorinstanz hat dieses Gesuch in der angefochtenen Verfügung ausschliesslich unter dem Titel der Dienstverschiebung behandelt. Der Beschwerdeführer mache sinngemäss die Dienstverschiebungsgründe gemäss Art. 46 Abs. 3 Bst. c, d und e ZDV geltend (S. 3 der angefochtenen Verfügung). Mit dem Ersuchen um gänzliche Befreiung vom langen Einsatz setzte sich die Vorinstanz nicht auseinander. Vom Beschwerdeführer werden im Rahmen seiner Beschwerde ebenfalls Dienstverschiebungsgründe im Sinne von Art. 46 Abs. 3 Bst. c ZDV (drohender Arbeitsplatzverlust; vgl. nachfolgend E. 6) und Art. 46 Abs. 3 Bst. e ZDV

(ausserordentliche Härte; vgl. nachfolgend E. 4 und 5) geltend gemacht. Er erwähnt allerdings, dass er einen "Antrag auf Befreiung vom langen Einsatz" gestellt habe. Zudem nennt er die Argumente, welche er für diese Befreiung geltend mache. Ein langer Einsatz könne von ihm nicht geleistet werden. Der Beschwerdeführer rügt damit sinngemäss auch eine Rechtsverweigerung. Um eine Dienstentlassung im Sinne von Art. 11 ZDG oder eine Dienstbefreiung im Sinne von Art. 13 ZDG hat der Beschwerdeführer nicht ersucht.

E. 2.3

Art. 29 Abs. 1 und 2 der Bundesverfassung vom 18. April 1999 (BV, SR 101) verankert den Anspruch der Rechtssuchenden auf gleiche und gerechte Behandlung, auf Beurteilung innert angemessener Frist sowie auf rechtliches Gehör in Verfahren vor Gerichts- und Verwaltungsinstanzen. Daraus fliesst das Verbot der formellen Rechtsverweigerung (BGE 134 I 229 E. 2.3). Unter diesen Begriff fallen die Rechtsverweigerung im engeren Sinn und die Rechtsverzögerung. Eine Rechtsverweigerung im engeren Sinn liegt vor, wenn eine Behörde es ausdrücklich ablehnt oder stillschweigend unterlässt, betreffend eine ihr frist- und formgerecht unterbreitete Sache einen Entscheid zu treffen, obwohl sie dazu verpflichtet ist. Dies kann explizit (zum Beispiel durch formloses Schreiben, schriftliche oder mündliche Mitteilung) oder implizit (wenn keine Anzeichen dafür vorliegen, dass sich die Behörde demnächst der Sache annimmt) erfolgen. Um eine Rechtsverzögerung handelt es sich dagegen, wenn das behördliche Handeln nicht grundsätzlich in Frage steht, jedoch nicht innert angemessener Frist erfolgt (Urteil des BVGer B-3026/2015 vom 21. Dezember 2016 E. 2.1 mit Hinweisen; BGE 134 I 229 E. 2.3).

E. 2.4

Eine Rechtsverweigerung setzt voraus, dass der Rechtssuchende zuvor bei der zuständigen Behörde ein Gesuch eingereicht hat oder die Behörde von Amtes wegen tätig werden muss und ein Anspruch auf Erlass der Verfügung vorliegt (Urteil des BGer 1C_165/2009 vom 3. November 2009 E. 2.2; Urteil B-3026/2015 E. 2.2). Gegenstand von Verfügungen können nur individuelle und konkrete Rechte und Pflichten sein, weshalb ein Anspruch auf Erlass einer Verfügung nur besteht, wenn die verlangten Anordnungen geeignet sind, ein Rechtsverhältnis im individuell-konkreten Fall festzulegen (BVGE 2009/1 E. 5.1). Die Rechtsverweigerungsbeschwerde kommt schliesslich nur dann zur Anwendung, wenn die verweigerte Verfügung ihrerseits anfechtbar wäre (Art. 46a VwVG; Urteil B-3026/2015 E. 2.2).

E. 2.5

Vorliegend ersuchte der Beschwerdeführer die Vorinstanz mit Eingabe vom 12. Juni 2017 um Befreiung vom langen Einsatz. Der Beschwerdeführer begehrt damit die Gewährung eines Rechts, welches weder im ZDG noch im ZDV vorgesehen ist: eine Befreiung vom langen Zivildiensteinsatz. Diese ist für Zivildienstpflichtige, welche diesen Einsatz von Gesetzes wegen zu leisten haben, indessen per se nicht möglich. Das Zivildienstrecht kennt keine Dispens im Sinne einer Befreiung von einer Gesetzesnorm. Die Vorinstanz hätte demzufolge einen formellen Entscheid treffen müssen, auf diesen Antrag als solchen überhaupt nicht einzutreten. Stattdessen hat sie ihn zu Gunsten des Beschwerdeführers, welcher juristischer Laie ist, als sinngemässen Antrag auf Verschiebung des langen Zivildiensteinsatzes betrachtet. Sie ist auf das Gesuch eingetreten und hat es materiell behandelt. Somit ist dem Beschwerdeführer dadurch kein Recht verweigert worden.

E. 2.6

Das Bundesverwaltungsgericht hat daher im Folgenden einzig zu prüfen, ob die Vorinstanz zu Recht das Vorliegen eines Dienstverschiebungsgrundes verneinte.

E. 3.1

Die Zivildienstpflicht umfasst gemäss Art. 9 Bst. d ZDG die Erbringung ordentlicher Zivildienstleistungen, bis die Gesamtdauer nach Art. 8 ZDG erreicht ist. Der Zivildienstpflichtige hat seine Einsätze so zu planen und zu leisten, dass er die Gesamtheit der nach Art. 8 ZDG verfügbaren ordentlichen Zivildienstleistungen vor der Entlassung aus der Zivildienstpflicht erbracht hat (Art. 35 Abs. 1 ZDV).

E. 3.2.1

Der Zivildienstpflichtige, welcher wie der Beschwerdeführer keine Rekrutenschule bestanden hat, muss einen langen Einsatz von mindestens 180 Tagen leisten (Art. 37 Abs. 1 ZDV; vgl. BVGE 2014/49 E. 2.2 und Urteil des BVGer B-402/2016 vom 15. Juni 2016 E. 2.2). Diesen Einsatz hat die zivildienstpflichtige Person, die - wie vorliegend - bei Eintritt der Rechtskraft ihrer Zulassungsverfügung das 26. Altersjahr noch nicht vollendet hat, gemäss Art. 39a Abs. 2 Bst. b ZDV innerhalb von drei Jahren nach Beginn des Monats abzuschliessen, welcher der rechtskräftigen Zulassung folgt, spätestens jedoch im Jahr, in dem sie das 27. Altersjahr vollendet.

E. 3.2.2

Der am '_____' 1990 geborene Beschwerdeführer hat damit gemäss der subsidiären Regel von Art. 39a Abs. 2 Bst. b ZDV den langen Einsatz spätestens bis Ende Dezember 2017 abzuschliessen. Demnach ist es nicht zu beanstanden, wenn die Vorinstanz davon ausgeht, dass der Beschwerdeführer seinen langen Einsatz bis zu diesem Zeitpunkt zu leisten hätte.

E. 4.1

Wenn eine gesetzliche Verpflichtung oder ein Aufgebot nicht befolgt werden kann, ist ein Gesuch um Dienstverschiebung einzureichen (Art. 44 Abs. 1 ZDV). Das Gesuch kann unter anderem gutgeheissen werden, wenn die zivildienstpflichtige Person vorübergehend aus gesundheitlichen Gründen nicht in der Lage ist, den vorgesehenen Einsatz zu absolvieren (Art. 46 Abs. 3 Bst. d ZDV).

E. 4.2

Vorliegend diagnostiziert die Fachärztin in ihrem Schreiben vom 3. Juli 2017 lediglich eine Anpassungsstörung mit ängstlich depressiver Symptomatik (ICD-10 F43.22). Die Fachärztin empfiehlt, angesichts der aktuellen Situation eine Modifikation vorzunehmen, da wie bereits im November 2016 ausgeführt die psychische Gesundheit als gefährdet anzusehen sei. Weiter bittet die Fachärztin darum, die Situation erneut zu überprüfen. Der Beschwerdeführer habe sich erneut selbständig in der Sprechstunde der Fachärztin zu einer psychiatrischen Abklärung gemeldet.

E. 4.3

Aus dem fachärztlichen Bericht, welcher mit "15. November 2016 / 3. Juli 2017" datiert ist, geht überdies hervor, dass die Anstellung des Beschwerdeführers durch eine nicht mögliche Verschiebung des Zivildienstes gefährdet sei. Dies habe zu einem Auftreten von erneuten Angstzuständen, einem depressiven Zustandsbild und Schlafstörungen geführt. Das aktuelle Zustandsbild entspreche einer Anpassungsstörung mit depressiv-ängstlicher Reaktion. Bei

Gefährdung der aktuellen Arbeitsstelle sei längerfristig die psychische Gesundheit des Beschwerdeführers gefährdet. Die Fachärztin empfiehlt, den Beschwerdeführer nicht durch Ablehnung der Dienstverschiebung weiterhin in seiner Situation zu destabilisieren.

E. 4.4.1

Das Bundesrecht schreibt unter anderem im Bereich des Zivildienstes nicht vor, wie die einzelnen Beweismittel zu würdigen sind. Für das gesamte Verwaltungs- und Beschwerdeverfahren gilt demnach der Grundsatz der freien Beweiswürdigung.

E. 4.4.2

Hinsichtlich des Beweiswertes eines Arztberichtes ist entscheidend, ob der Bericht für die streitigen Belange umfassend ist, auf allseitigen Untersuchungen beruht, auch die geklagten Beschwerden berücksichtigt, in Kenntnis der Vorakten (Anamnese) abgegeben worden ist, in der Darlegung der Zusammenhänge und in der Beurteilung der medizinischen Situation einleuchtet und ob die Schlussfolgerungen der Experten begründet sind. Ausschlaggebend für den Beweiswert ist grundsätzlich somit weder die Herkunft des Beweismittels noch die Bezeichnung der eingereichten oder in Auftrag gegebenen Stellungnahme als Bericht oder als Gutachten (vgl. dazu BGE 134 V 231 E. 5.1 und das Urteil des BGer I 268/2005 vom 26. Januar 2006 E. 1.2 mit Hinweis auf BGE 125 V 351 E. 3a). So ist den im Rahmen des im Verwaltungsverfahren eingeholten Gutachten externer Spezialärzte, welche aufgrund eingehender Beobachtungen und Untersuchungen sowie nach Einsicht in die Akten Bericht erstatten und bei der Erörterung der Befunde zu schlüssigen Ergebnissen gelangen, bei der Beweiswürdigung volle Beweiskraft zuzuerkennen, solange nicht konkrete Indizien gegen die Zuverlässigkeit der Expertise sprechen (vgl. dazu das Urteil des Eidgenössischen Versicherungsgerichts [EVG; heute: Bundesgericht] I 268/2005 vom 26. Januar 2006 E. 1.2 mit Hinweis unter anderem auf BGE 125 V 351 E. 3a). In Bezug auf Berichte von Hausärzten darf und soll der Richter der Erfahrungstatsache Rechnung tragen, dass Hausärzte mitunter im Hinblick auf ihre auftragsrechtliche Vertrauensstellung in Zweifelsfällen eher zu Gunsten ihrer Patienten aussagen (vgl. BGE 125 V 351 E. 3a und 3b; 122 V 160 E. 1c; 123 V 178 E. 3.4 sowie Ueli Kieser, ATSG-Kommentar, 3. Aufl. 2015, Rz. 55 zu Art. 43).

E. 4.4.3

Sowohl im Schreiben vom 3. Juli 2017 als auch im Bericht, der mit "15. November 2016 / 3. Juli 2017" datiert ist, fehlen jegliche näheren Angaben über die Häufigkeit der Konsultationen und die voraussichtliche Dauer der fachärztlichen Behandlung. Es geht ebenfalls keine Arbeitsunfähigkeit daraus hervor. Insbesondere findet sich keine Auseinandersetzung mit den Folgen der festgehaltenen Diagnose für die Arbeitsfähigkeit des Beschwerdeführers.

E. 4.4.4

Der Beschwerdeführer arbeitet trotz der Diagnose zu 100 % bei seiner Arbeitgeberin (vgl. Schreiben der Arbeitgeberin vom 7. Juni 2017). Für Personen, die wie der Beschwerdeführer zu 100 % einer Erwerbsarbeit nachgehen können, erscheint ein Zivildiensteinsatz indes grundsätzlich als zumutbar. Es steht dem Beschwerdeführer nämlich frei, Einsatzmöglichkeiten mit Pflichtenheft zu suchen, in welchen die psychische Belastung nicht grösser ist als in seinem Beruf und im Alltag (Urteil des BVer B-3749/2015 vom 5. April 2016, S. 7).

E. 4.4.5

Ferner bezieht sich die Feststellung im fachärztlichen Bericht vom "15. November 2016 / 3. Juli 2017", bei Gefährdung der aktuellen Arbeitsstelle sei längerfristig die psychische Gesundheit des Beschwerdeführers gefährdet, spekulativ auf die zukünftige Entwicklung des psychischen Gesundheitszustands des Beschwerdeführers. Vorliegend ist nicht von einer Gefährdung seines derzeitigen Arbeitsplatzes auszugehen (dazu in E. 6 nachfolgend). Eine hypothetische gesundheitliche Beeinträchtigung stellt für sich allein keinen Dienstverschiebungsgrund nach Art. 46 ZDV dar.

E. 4.4.6

Weiter kann aus dem oben erwähnten Schreiben und dem obgenannten Bericht nicht geschlossen werden, dass der Beschwerdeführer aufgrund dieser Behandlung nicht in der Lage sei, den vorgesehenen Einsatz vom 2. April 2018 bis 28. September 2018 zu leisten.

E. 4.5

Die Existenzängste des Beschwerdeführers sind zudem unbegründet, da er - wie in E. 6.3-6.5 hiernach dargelegt - nicht mit einer Kündigung seiner Arbeitsstelle rechnen muss. Überdies weist die Fachärztin in ihrem fachärztlichen Bericht vom 15. November 2016 / 3. Juli 2017 darauf hin, es sei davon auszugehen, dass sich der Beschwerdeführer bei Bereinigung des Konflikts wieder schnell erholen könne, damit er seinen sehr funktionierenden Alltag inkl. Freizeit fortsetzen könne.

E. 4.6

Damit ist im vorliegenden Fall kein Dienstverschiebungsgrund im Sinne von Art. 46 Abs. 3 Bst. d ZDV gegeben.

E. 5.1

Ein Dienstverschiebungsgesuch kann auch gutgeheissen werden, wenn die zivildienstpflichtige Person glaubwürdig darlegt, dass die Ablehnung des Gesuchs für sie, ihre engsten Angehörigen oder ihren Arbeitgeber eine ausserordentliche Härte bedeuten würde (Art. 46 Abs. 3 Bst. e ZDV). Diese Vorschrift räumt der Vorinstanz beim Entscheid über ein Dienstverschiebungsgesuch einen Ermessensspielraum ein, der vom Bundesverwaltungsgericht grundsätzlich zu respektieren ist (vgl. Urteil des BVGer B-2360/2017 vom 27. Juni 2017, S. 5 mit Hinweisen). Eine ausserordentliche Härte im Sinne der Bestimmung von Art. 46 Abs. 3 Bst. e ZDV wird nach konstanter Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts nur dann anerkannt, wenn beim Zivildienstpflichtigen, seinen engsten Angehörigen oder seinem Arbeitgeber eine eigentliche Notsituation vorliegt (vgl. statt vieler das Urteil des BVGer B-2868/2017 vom 19. September 2017, S. 7 mit Hinweisen).

E. 5.2.1

In der Begründung seines Gesuchs an die Vorinstanz vom 12. Juni 2017 hielt der Beschwerdeführer sinngemäss fest, dass es für seine Arbeitgeberin unter dem Aspekt der Wirtschaftlichkeit nicht mehr möglich wäre, ihn bei Leistung des geplanten langen Einsatzes im Jahre 2018 weiterhin zu beschäftigen. Auch einen langen Einsatz in einem Folgejahr sehe die Arbeitgeberin als unmöglich an.

E. 5.2.2

In seiner Beschwerde hat der Beschwerdeführer vorgebracht, dass der lange Einsatz eine besondere Härte für seine Angehörigen und insbesondere seine Arbeitgeberin bedeuten würde. Die besondere Härte für seine Angehörigen begründet er jedoch nicht. Sie bleibt unsubstantiiert.

E. 5.2.3

Die Arbeitgeberin unterstützt die Vorbringen des Beschwerdeführers. In ihrem Schreiben vom 7. Juni 2017 legt sie dar, sie könne unmöglich sechs Monate in einem Jahr auf ihn verzichten. Die anderen Angestellten könnten ihn während seiner Abwesenheit nicht ersetzen. Bei Nichtgewährung der Dienstverschiebung sähe sie sich gezwungen, einen neuen Mitarbeiter einzuarbeiten. Sie könne den Beschwerdeführer diesfalls nicht mehr engagieren. Sie könne sich dies aus wirtschaftlichen Gründen einfach nicht leisten.

E. 5.3.1

Eine ausserordentliche Härte im Sinne der ZDV ist nicht schon dann gegeben, wenn der Arbeitgeber aufgrund der Dienstpflicht des Arbeitnehmers umdisponieren und allenfalls in Bezug auf die innerbetriebliche Arbeitsteilung vorübergehend zeitliche oder personelle Anpassungen vornehmen muss, zumal sich solche Situationen auch aus anderen Gründen wie namentlich Ferien, Krankheit oder Militärdienst des Arbeitnehmers, ergeben können (Urteil des BVGer B-2762/2017 vom 28. Juni 2017, S. 5 mit Hinweisen). Es obliegt dem Arbeitgeber, sein Unternehmen so zu organisieren, dass auch eine längere Abwesenheit eines Mitarbeiters mehrheitlich aufgefangen werden kann (Urteil B-2762/2017, S. 6). Der Arbeitgeber hat gemäss Rechtsprechung eine gewisse Mehrbelastung, die infolge eines Zivildienstesatzes entsteht, hinzunehmen (Urteil des BVGer B-7865/2016 vom 23. Mai 2017, S. 10 mit Hinweis). Die Anerkennung einer ausserordentlichen Härte wäre aber unter Umständen möglich, wenn sie für den Arbeitgeber eine Situation hervorruft, welche den Bestand des Betriebs oder die Erfüllung eines wichtigen Auftrags ernsthaft gefährdet. So erweisen sich bei einem kleinen Betrieb längere Abwesenheiten eines Mitarbeitenden regelmässig als besondere Herausforderung, weil der Ausfall einer Arbeitskraft organisatorisch schwieriger aufzufangen ist als in grösseren Betrieben (Urteil B-7865/2016, S. 10 mit Hinweisen).

E. 5.3.2

Bei der Arbeitgeberin des Beschwerdeführers handelt es sich um einen Kleinbetrieb in Form einer Aktiengesellschaft mit einem Aktienkapital von Fr. 100'000.- (vgl. Handelsregistereintrag unter <https://www.zefix.ch> zu CHE-_____). Sie beschäftigt neben dem Beschwerdeführer vier Mitarbeitende, wovon er und zwei andere Mitarbeiter im Bereich "Liegenschaftsverwaltung: Administration und Sekretariat" tätig sind. Die weiteren beiden Mitarbeiter sind nicht in diesem Bereich beschäftigt (vgl. <http://www.A._____.ch> Kontakt [abgerufen am 12. Oktober 2017]). Der Beschwerdeführer hat keine wesentlichen Hinweise vorgebracht, dass es sich vorliegend um einen Kleinstbetrieb handeln würde, dessen gesamte Betriebsstruktur und damit der Bestand des Betriebs durch seine Abwesenheit gefährdet wäre. Es ist daher unklar, weshalb eine sechsmonatige zivildienstbedingte Abwesenheit des Beschwerdeführers für seine Arbeitgeberin schlechthin wirtschaftlich untragbar sein soll und für ihn für die Dauer des langen Zivildienstesatzes aus wirtschaftlichen Gründen per se keine Stellvertretung organisiert werden kann.

E. 5.3.3

Dass die Suche nach einem Stellvertreter für seine Arbeitgeberin Kosten mit sich bringt, wird nicht bestritten. Dies ist aber eine Folge, welche bei allen Dienstpflichtigen eintritt. Auch würden solche Kosten für die Arbeitgeberin bei einer krankheitsbedingten Abwesenheit des Mitarbeiters anfallen. Es obliegt dem Arbeitgeber, sein Unternehmen personell derart aufzustellen, dass auch eine längere Abwesenheit eines Mitarbeiters mehrheitlich aufgefangen werden kann. Dies gilt umso mehr, wenn es sich wie vorliegend nicht um eine plötzliche Abwesenheit handelt. Der umstrittene Einsatz des Beschwerdeführers bezieht sich gemäss der angefochtenen Verfügung auf das Jahr 2018. Die Arbeitgeberin hat seit längerem von der Pflicht des Beschwerdeführers zur Leistung eines langen Zivildiensteinsatzes Kenntnis, ergänzte sie doch am 12. Oktober 2016 das Gesuch des Beschwerdeführers vom 18. September 2016 und am 7. Juni 2017 dessen Gesuch vom 12. Juni 2017 um Verschiebung des zu leistenden langen Einsatzes selbst.

E. 5.3.4

Dem Beschwerdeführer ist seit der Abweisung des ersten Gesuchs um Verschiebung des langen Einsatzes im Jahre 2015 klar, dass er einen solchen Einsatz bis spätestens Ende 2018 zu absolvieren hat (vgl. Sachverhalt Bst. B.b hiervor). Entsprechend wurde mit dem Aufgebot für das Jahr 2018 keine neue Situation geschaffen. Der Beschwerdeführer ist verpflichtet, seine beruflichen bzw. schulischen Aufgaben mit der Dienstpflicht in Einklang zu bringen, und die Erfüllung seiner Zivildienstpflicht in die persönliche Lebens- und Karriereplanung einzubeziehen. Dabei sind zivildienstbedingte Abwesenheiten, anders als krankheits- oder unfallbedingte Ausfälle, frühzeitig absehbar, so dass ihnen rechtzeitig mit geeigneten Planungsmassnahmen begegnet werden kann (vgl. Urteil des BVGer B-369/2017 vom 8. Juni 2017, S. 7 mit Hinweis).

E. 5.3.5

Der Beschwerdeführer trat seine Anstellung bei seiner jetzigen Arbeitgeberin in Kenntnis seiner Pflicht zur Leistung eines langen Zivildiensteinsatzes an. Der Beschwerdeführer bemühte sich gemäss eigenen Angaben jedoch nicht um Massnahmen, seinen langen Einsatz bis spätestens Ende 2018 zu leisten.

E. 5.3.5.1

So gestand er in seinem Dienstverschiebungsgesuch vom 7. August 2015 ein, die Planung des langen Einsatzes verschoben zu haben, obwohl ihm bewusst gewesen sei, dass er diesen bis 2017 leisten müsse. Er betrachte es nun aber als unmöglich, dies in die Tat umzusetzen. Er habe seiner neuen Arbeitgeberin vom langen Einsatz noch nichts mitgeteilt. Er ersuche darum, den langen Einsatz auf das Jahr 2019 zu verschieben. So könne er 2017 seiner Arbeitgeberin die Pflicht zur Leistung des langen Einsatzes gestehen und dessen Planung besprechen. Er möchte sich für diese Planung viel Zeit nehmen.

E. 5.3.5.2

Es liegt auf der Hand, dass der Beschwerdeführer aufgrund seiner arbeitsvertraglichen Treuepflicht verpflichtet war, seine Arbeitgeberin über den sich seit geraumer Zeit abzeichnenden längeren Zivildiensteinsatz zu orientieren (Art. 321a Abs. 1 des Obligationenrechts [OR; SR 220]) (Urteil des BVGer B-3388/2008 vom 5. August 2008 E. 4.3.1).

E. 5.3.5.3

In seiner Gesuchsergänzung vom 30. September 2016 beteuerte der Beschwerdeführer, ein langer Einsatz werde im Jahre 2018 "absolut machbar" sein. Er erkläre sich bereit, seinen langen Einsatz für das Jahr 2018 bereits jetzt zu planen. Mit entsprechenden potenziellen Einsatzbetrieben sei er bereits im Gespräch.

E. 5.3.5.4

Gemäss der bundesrätlichen Botschaft hat eine zivildienstpflichtige Person mit ihrem Dienstverschiebungsgesuch keine Chancen, wenn sie die Verschiebungsgründe selbst verursacht oder sich anders verhält, als sie mit der Vollzugsstelle abgesprochen hat. Allgemein sollen Verschiebungsgesuche insbesondere durch gezielte Koordination und Planung vermieden werden (Botschaft des Bundesrats vom 22. Juni 1994 zum Zivildienstgesetz, BBl 1994 III 1677).

E. 5.3.6

Dass der Beschwerdeführer trotz der erwähnten, bereits 2015 erfolgten Gesuchsablehnung seine Vertretungssituation weder verbessert noch seinen Einsatz entsprechend geplant hat, liegt demnach in der Verantwortung des Beschwerdeführers, aber auch derjenigen seiner jetzigen Arbeitgeberin. Beiden stand genügend Zeit zur Verfügung, um den für alle Beteiligten günstigsten Zeitpunkt im Jahre 2018 zu definieren und entsprechend personell vorzusorgen und Vorkehren zu treffen. Deshalb kann davon ausgegangen werden, dass genügend Zeit für die Planung und Organisation der entstehenden Abwesenheit zur Verfügung stand und weiterhin steht (vgl. Urteile B-7865/2016, S. 10 mit Hinweisen). Damit kann der Beschwerdeführer aus dem von ihm und seiner Arbeitgeberin verschuldeten Umstand, dass er operativ bis heute keine Stellvertretung hat, grundsätzlich nichts zu seinen Gunsten ableiten.

E. 5.4

Aus dem Schreiben vom 7. Juni 2017 der Arbeitgeberin des Beschwerdeführers (E. 5.2.3 vorstehend), auf welches er in seiner Beschwerde verwies, kann geschlossen werden, dass der Beschwerdeführer in seinen betrieblichen Aufgaben durch einen anderen bzw. neuen Mitarbeiter ersetzt werden könnte und demnach im Betrieb nicht unersetzbar ist.

E. 5.5

Der Beschwerdeführer äussert freilich keinen Willen mehr, Vorkehren für die Leistung des langen Einsatzes zu treffen. Vielmehr stellt der Beschwerdeführer in seinem Dienstverschiebungsgesuch vom 12. Juni 2017 klar, dass die Leistung des langen Einsatzes von seiner Arbeitgeberin auch in einem Folgejahr als unmöglich betrachtet werde (vgl. E. 5.2.1 hiervor). Die Arbeitgeberin bestätigte in ihrem Schreiben vom 7. Juni 2017 diese Haltung (vgl. E. 5.2.3 vorstehend).

E. 5.6

Der Beschwerdeführer gibt an, den langen Einsatz nicht leisten zu können (Gesuch vom 12. Juni 2017 und Beschwerde vom 31. Juli 2017) und legt entsprechend auch keinen Vorschlag bezüglich eines möglichen Zeitraumes für diesen Einsatz vor. Eine allfällige Möglichkeit, den langen Einsatz auf zwei Kalenderjahre und in zwei Tranchen zu je drei Monaten aufzuteilen, zieht er überhaupt nicht in Betracht. Diese Möglichkeit sprach er noch in seinem Gesuch vom 18. September 2016 an. Sie war ihm bekannt. Der Beschwerdeführer möchte den langen Einsatz stattdessen in einmonatigen Tranchen absolvieren (vgl. Beschwerde vom 31. Juli 2017). Eine solche Lösung hat der Gesetzgeber allerdings nicht

vorgesehen (vgl. Art. 37 ZDV). Die Aufteilung des langen Einsatzes in die vom Beschwerdeführer gewünschte Form ist daher nicht zulässig. Fallentscheidend ist indessen der Umstand, dass der Beschwerdeführer nicht einmal behauptet, die nötigen Vorkehrungen treffen zu wollen, damit der lange Einsatz gelegentlich geleistet werden kann. Darin kann fehlende Bereitschaft zu Leistung eines langen Einsatzes erblickt werden, was sich zuungunsten des Beschwerdeführers auswirken muss.

E. 5.7

Ferner ist zu berücksichtigen, dass zivildienstpflichtige Personen nicht besser gestellt werden dürfen als Militärdienstpflichtige, welche die Rekrutenschule grundsätzlich in jenem Jahr absolvieren müssen, in dem sie das 20. Altersjahr vollenden. Dies gilt insbesondere auch unter Berücksichtigung des Umstands, dass der Beschwerdeführer, im Gegensatz zu einem Militärdienstpflichtigen, seinen Zivildiensteinsatz selber organisieren und damit den für ihn günstigen Zeitpunkt auswählen kann (Urteil des BVerG B-3143/2016 vom 22. Dezember 2016, S. 9 mit Hinweisen).

E. 5.8

Damit ergibt sich zusammenfassend, dass die aus der Sicht des Beschwerdeführers und der Arbeitgeberin durch den Zivildiensteinsatz entstehenden Belastungen zwar erheblich (vgl. E. 5.2 hiervor), aber nicht unzumutbar sind im Sinne der Rechtsprechung. 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 Zivilgesetzbuchs vom 10. Dezember 1907 [ZGB; SR 210]; Urteil des BVerG B-242/2013 vom 1. Juli 2013 E. 2.5.3 mit Hinweisen). Vorliegend ist es dem Beschwerdeführer nicht gelungen, glaubwürdig darzulegen, dass das Absolvieren des langen Einsatzes bis Ende Dezember 2018 für seine Arbeitgeberin und für ihn eine ausserordentliche Härte gemäss Art. 46 Abs. 3 Bst. e ZDV bedeutet. Ein Dienstverschiebungsgrund im Sinne von Art. 46 Abs. 3 Bst. e ZDV ist demzufolge zu verneinen.

E. 6.1

Das Gesuch einer zivildienstpflichtigen Person um Dienstverschiebung kann ferner gutgeheissen werden, wenn die zivildienstpflichtige Person andernfalls ihren Arbeitsplatz verlieren würde (Art. 46 Abs. 3 Bst. c ZDV).

E. 6.2.1

Der Beschwerdeführer legt - wie oben bereits erwähnt - in seiner Beschwerde dar, dass ihm bei einer Durchführung des langen Einsatzes akut ein Verlust des Arbeitsplatzes drohe.

E. 6.2.2

Die Arbeitgeberin schrieb am 7. Juni 2017, dass sie sich, falls dem Dienstverschiebungsgesuch des Beschwerdeführers nicht Folge geleistet würde, gezwungen sähe, einen neuen Mitarbeiter einzuarbeiten und ihn nicht mehr engagieren könne. Sie könne sich dies aus wirtschaftlichen Gründen "einfach nicht leisten".

E. 6.2.3

Die Zentralstelle führt hingegen in ihrer Vernehmlassung aus, es bestünden vorliegend keine konkreten Anhaltspunkte für eine ernsthaft beabsichtigte Kündigung, zumal der Beschwerdeführer seit März 2015 bei der Arbeitgeberin tätig sei, im Jahre 2017 bereits

federführend Grossprojekte betreut habe und für 2018 als Verantwortlicher der Stockwerkeigentümergeinschaften nachgezogen werden solle. Seine Entlassung würde das Fehlen eines offensichtlich fähigen Immobilienverwalters sowie einen weiteren Engpass bei der Arbeitgeberin bedeuten. Es sei nicht glaubhaft, dass ein Unternehmen, welches wirtschaftliche Schwierigkeiten bekunde, eine Entschädigung nach Art. 336a OR von bis zu sechs Monatslöhnen für eine missbräuchliche Kündigung anstreben werde. Es komme in der Praxis äusserst selten vor, dass eine Arbeitgeberin allein aus diesem Grund eine Kündigung ausspreche. Zudem wisse die Arbeitgeberin seit längerer Zeit vom langen Einsatz. Trotzdem werde der Beschwerdeführer nach wie vor beschäftigt und sogar weiter gefördert.

E. 6.3

Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses ist nicht nur unzulässig während sowie vier Wochen vor und nachdem der Arbeitnehmer einen schweizerischen obligatorischen Militär- oder Schutz- oder Zivildienst von mehr als elf Tagen leistet (Art. 336c Abs. 1 Bst. a des Obligationenrechts vom 30. März 1911 [OR; SR 220]). Sie ist auch zu einem anderen Zeitpunkt missbräuchlich, sofern sie ausgesprochen wird, weil der Arbeitnehmer einen derartigen Dienst leistet (Art. 336 Abs. 1 Bst. e OR). Die missbräuchliche Kündigung kann zu erheblichen Sanktionen führen (Art. 336a OR).

E. 6.4

Vorliegend bestehen indessen ohnehin keine konkreten Anhaltspunkte für eine drohende Kündigung, zumal der Beschwerdeführer seit dem 1. März 2015 als Vollzeitangestellter bei der Arbeitgeberin beschäftigt ist und mittlerweile auch als Verantwortlicher der Verwaltung von Stockwerkeigentümergeinschaften nachgezogen wird (vgl. Schreiben vom 7. Juni 2017) und seine Entlassung einen personellen Engpass verursachen würde.

E. 6.5

Die abstrakte Befürchtung, die Arbeitgeberin würde die Stelle des Zivildienstpflichtigen wegen der bevorstehenden Zivildienstleistung kündigen, begründet nach ständiger Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts keinen Anspruch auf Dienstverschiebung (zuletzt bestätigt in Urteil B-7865/2016, S. 12).

E. 6.6

Folglich besteht im vorliegenden Fall kein Dienstverschiebungsgrund und damit auch keiner, welcher eine neuerliche Verschiebung des langen Einsatzes über das Jahr 2018 hinaus zu rechtfertigen vermöchte.

E. 7

Die Vorinstanz hat demgemäss das Gesuch des Beschwerdeführers vom 12. Juni 2017 in der angefochtenen Verfügung zu Recht abgelehnt. Die vorliegende Beschwerde gegen die angefochtene Verfügung erweist sich als unbegründet und ist abzuweisen. Der Beschwerdeführer hat seinen langen Einsatz aufgrund von Art. 39a Abs. 2 Bst. b ZDV bis Ende des Jahres 2018 abzuschliessen.

E. 8

Ein Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht ist im Bereich des Zivildienstes kostenlos, sofern es sich nicht um mutwillige Beschwerdeführung handelt. Parteientschädigungen werden keine ausgerichtet (Art. 65 Abs. 1 ZDG).

E. 9

Die Beschwerde an das Bundesgericht steht gegen diesen Entscheid nicht offen, weshalb er endgültig ist (Art. 83 Bst. i des Bundesgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005 [BGG; SR 173.110]).

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