

## **BVGer B-7865/2016 vom 23. Mai 2017**

Bundesverwaltungsgericht, 2017-05-23, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger\\_B-7865\\_2016](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_B-7865_2016)

FR: TAF B-7865/2016 du 23 mai 2017

IT: TAF B-7865/2016 del 23 maggio 2017

### **Regeste**

Arbeitsleistung im öffentlichen Interesse (Zivildienst)

### **Volltext**

Bundesverwaltungsgericht Tribunal administratif fédéral Tribunale amministrativo federale Tribunal amministrativ federal Abteilung II B-7865/2016 Urteil vom 23. Mai 2017  
Besetzung Richter Hans Urech (Vorsitz), Richter Pietro Angeli-Busi, Richterin Maria Amgwerd, Gerichtsschreiberin Andrea Giorgia Rölin. Parteien X.\_\_\_\_\_,  
Beschwerdeführer, gegen Vollzugsstelle für den Zivildienst ZIVI, Regionalzentrum A.\_\_\_\_\_, Vorinstanz. Gegenstand Ablehnung eines Gesuchs um Dienstverschiebung; Verfügung vom 5. Dezember 2016. Das Bundesverwaltungsgericht stellt fest, dass X.\_\_\_\_\_ (nachfolgend: Beschwerdeführer), geboren am '\_\_\_\_\_' 1984, am 15. Juni 2011 zum Zivildienst zugelassen und zur Leistung von 260 Diensttagen bis zur ordentlichen Entlassung aus dem Zivildienst verpflichtet wurde, dass die Vollzugsstelle für den Zivildienst ZIVI, Regionalzentrum B.\_\_\_\_\_, den Beschwerdeführer in der Beilage «Ihre Zivildienstplicht. Die wichtigsten Regeln auf einen Blick» zu ihrem Willkommenschreiben vom 29. Juni 2011 unter anderem darauf aufmerksam machte, dass er im Jahre 2012 einen Einsatz von 103 Tagen - bestehend aus dem ersten Einsatz von mindestens 54 Tagen sowie dem "Aufräumjahr" (vgl. Art. 39a Abs. 3 der Zivildienstverordnung) von 49 Tagen - zu leisten habe, wobei ihm danach bis im Jahre 2018 noch jeweils 26 Tage verblieben, dass dem Beschwerdeführer nach Angaben der Vollzugsstelle in den Jahren 2012 bis 2014 mehrere Dienstverschiebungen bewilligt wurden, dass er am 9. Dezember 2014 abermals ein Dienstverschiebungsgesuch stellte, worauf zwischen der Vollzugsstelle für den Zivildienst ZIVI, Regionalzentrum A.\_\_\_\_\_ (nachfolgend: Regionalzentrum A.\_\_\_\_\_) und dem Beschwerdeführer am 4. März 2015 ein Gespräch stattfand, dass er in diesem erklärte, seitens seines Arbeitgebers massiv unter Druck zu stehen und sich zu sorgen, im Umfeld laufender Restrukturierungen mittels der Dienstplicht einen Vorwand zur Kündigung zu bieten, dass das Regionalzentrum A.\_\_\_\_\_ dem Beschwerdeführer anlässlich des Gesprächs unter anderem mitteilte, eine mögliche Lösung sei ein kleines "Aufräumjahr" im 2017, so dass für jenes Jahr 101 Dienstage zu verfügen wären, dass das diesbezügliche Gesprächsprotokoll ferner festhält, wenn sich an der Jobsituation des Beschwerdeführers nichts ändere, würde er mutmasslich im Jahre 2017 ein neuerliches Dienstverschiebungsgesuch stellen, dass das Regionalzentrum A.\_\_\_\_\_ den Beschwerdeführer mit E-Mail vom 16. März 2015 informierte, man gehe davon aus, dass er 2017 entweder unter veränderten Vorzeichen in der Lage sein werde, 101 Dienstage zu leisten oder dann dem Regionalzentrum ein Dienstverschiebungsgesuch zukommen lassen werde, dass das Regionalzentrum A.\_\_\_\_\_ das Dienstverschiebungsgesuch vom 9. Dezember 2014 mit Verfügung vom 20. Mai 2015 guthiess, womit die weitere Dienstplicht unter anderem 54 Dienstage im Jahre 2016 und

101 Diensttage im 2017 beinhalte, dass das Regionalzentrum A. \_\_\_\_\_ den Beschwerdeführer am 28. Juli 2016 schriftlich daran mahnte, er müsse 2017 eine Zivildienstleistung von mindestens 101 Tagen Dauer erbringen, und ihn zur Einreichung einer Einsatzvereinbarung bis Ende November 2016 aufforderte, dass er am 28. November 2016 ein schriftliches Dienstverschiebungsgesuch für einen Teil des im Jahre 2017 zu absolvierenden Einsatzes stellte, dass der Beschwerdeführer in seinem Gesuch insbesondere ausführte, erstens habe er eine soziale Verantwortung gegenüber 13 Mitarbeitern, für die er zuständig sei, und zweitens führe eine Jahresabsenz von mehr als 26 Tagen zu Konflikten bzw. sehe er sich bei einer längeren Absenz nicht in der Lage, seine Arbeit gewissenhaft zu verrichten, seine berufliche Situation habe sich nicht verändert, dass er überdies vorbrachte, dass sich während der 54-tägigen Absenz im Jahre 2016 eine Stellvertreterlösung als suboptimal herausgestellt habe, er habe sich schlussendlich neben dem Zivildienst jeden Abend drei bis vier Stunden ums Geschäft kümmern müssen, dass der Beschwerdeführer damit sein Gesuch sinngemäss mit ausserordentlicher Härte begründete, dass das Regionalzentrum A. \_\_\_\_\_ (nachfolgend: Vorinstanz) am 5. Dezember 2016 verfügte, das Dienstverschiebungsgesuch vom 28. November 2016 werde abgelehnt (Ziff. 1 des Dispositivs), dass die Vorinstanz in Ziff. 2 des Dispositivs dieser Verfügung anordnete, der Beschwerdeführer habe im Jahre 2017 einen Einsatz von mindestens 101 Diensttagen zu leisten, dass die Vorinstanz den Beschwerdeführer zugleich ersuchte, bis zum 15. Januar 2017 eine entsprechende Einsatzvereinbarung einzureichen, dass die Vorinstanz in ihrer Verfügung unter anderem erwog, dass er nun genügend Zeit gehabt habe, um seine Dienstpflicht mit den geschäftlichen Anforderungen in Einklang zu bringen, dass sie eine ausserordentliche Härte im Sinne einer eigentlichen Notsituation insbesondere im Blick auf die lange Vorlaufzeit nicht erkennen könne, dass zudem angesichts der hohen Anzahl von Restdiensttagen nicht gewährleistet sei, dass der Beschwerdeführer vor seiner Entlassung aus der Zivildienstpflicht im Jahre 2020 die Gesamtdauer der ordentlichen Zivildienstleistungen geleistet haben werde, dass der Beschwerdeführer der Vorinstanz im Dezember 2016 (eingegangen am 23. Dezember 2016) eine Vereinbarung für einen Zivildiensteinsatz einreichte, der vom 19. Juni 2017 bis 14. Juli 2017 dauern und im Einsatzbetrieb "Talbetrieb C. \_\_\_\_\_" stattfinden soll, dass die Vorinstanz den Beschwerdeführer mit Verfügung vom 23. Dezember 2016 entsprechend dieser Einsatzvereinbarung zu einem Zivildiensteinsatz von voraussichtlich 26 Diensttagen aufbot, dass der Beschwerdeführer die Verfügung vom 5. Dezember 2016 mit Eingabe vom 20. Dezember 2016 vor dem Bundesverwaltungsgericht angefochten hat, dass er darin sinngemäss das Rechtsbegehren stellt, die angefochtene Verfügung sei aufzuheben und das Dienstverschiebungsgesuch vom 28. November 2016 gutzuheissen, dass die Vollzugsstelle für den Zivildienst ZIVI, Zentralstelle (im Folgenden: Zentralstelle) in ihrer Vernehmlassung vom 12. Januar 2017 die Abweisung der Beschwerde beantragt, soweit auf diese einzutreten sei, dass der Beschwerdeführer in seiner Replik vom 30. Januar 2017 sinngemäss an seinem Rechtsbegehren festhält, dass die Zentralstelle in ihrer Duplik vom 21. Februar 2017 weiterhin Antrag auf Beschwerdeabweisung stellt, und zieht in Erwägung, dass das Bundesverwaltungsgericht für die Beurteilung der vorliegenden Streitsache zuständig ist (Art. 63 Abs. 1 des Zivildienstgesetzes vom 6. Oktober 1995 [ZDG; SR 824.0] in Verbindung mit Art. 31 und Art. 33 Bst. d des Verwaltungsgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005 [VGG; SR 173.32]), dass der Beschwerdeführer als Adressat der angefochtenen Verfügung zur Beschwerde legitimiert ist (Art. 48 Abs. 1 des Verwaltungsverfahrensgesetzes vom 20. Dezember 1968, VwVG; SR 172.021), die

Eingabefrist (Art. 66 Bst. b ZDG) sowie die Anforderungen an Form und Inhalt der Beschwerdeschrift (Art. 52 Abs. 1 VwVG) gewahrt sind und die übrigen Sachurteilsvoraussetzungen (Art. 44 ff. VwVG) ebenfalls vorliegen, weshalb auf die Beschwerde einzutreten ist, dass Gegenstand des Beschwerdeverfahrens aber nur sein kann, 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-8099/2015 vom 31. Mai 2016 E. 1.4.1 mit Hinweisen), dass das Dispositiv der angefochtenen Verfügung das vom Beschwerdeführer am 28. November 2016 gestellte Gesuch um Verschiebung eines Teils des im Jahre 2017 zu leistenden Dienstes von 101 Tagen abweist, dass der am 23. Dezember 2016 verfügte Zivildiensteinsatz von voraussichtlich 26 Diensttagen im Juni/Juli 2017 keinen Streitgegenstand darstellt, dass das Bundesverwaltungsgericht daher einzig zu prüfen hat, ob die Vorinstanz das vorgenannte Dienstverschiebungsgesuch in Bezug auf die übrigen 75 Dienstage zu Recht abgelehnt hat, dass folglich auf die darüber hinausgehenden Vorbringen des Beschwerdeführers im vorliegenden Verfahren, er wäre aufgrund unentbehrlicher Tätigkeiten vom Zivildienst zu befreien, nicht einzugehen ist, dass die Zivildienstpflcht gemäss Art. 9 Bst. d ZDG die Erbringung ordentlicher Zivildienstleistungen umfasst, bis die Gesamtdauer nach Art. 8 ZDG erreicht ist, dass der Zivildienstpflchtige seine Einsätze so planen und leisten muss, dass er die Gesamtheit der nach Art. 8 ZDG verfügten ordentlichen Zivildienstleistungen vor der Entlassung aus der Zivildienstpflcht erbracht hat (Art. 35 Abs. 1 der Zivildienstverordnung vom 11. September 1996 [ZDV; SR 824.01]), dass der Zivildienst nach Art. 20 ZDG in einem oder mehreren Einsätzen geleistet wird, dass der Zivildienstpflchtige, der bei Eintritt der Rechtskraft seiner Zulassungsverfügung das 26. Altersjahr vollendet hat, im Jahr nach dem Eintritt dieser Rechtskraft mindestens so viele Zivildienstage leistet, dass in den Folgejahren bis zum Erreichen der ordentlichen Altersgrenze nach Art. 11 ZDG im Durchschnitt noch maximal 26 zu leistende Dienstage verbleiben (Art. 39a Abs. 3 ZDV), dass der Zivildienstpflchtige ab dem Jahr, in dem er das 27. Altersjahr vollendet, jährliche Zivildienstleistungen von mindestens 26 Tagen Dauer zu erbringen hat, bis die Gesamtdauer nach Art. 8 ZDG erreicht ist (Art. 39a Abs. 1 ZDV), dass der am '\_\_\_\_\_' 1984 geborene Beschwerdeführer bei Eintritt der Rechtskraft der Zulassungsverfügung vom 15. Juni 2011 im Juli 2011 bzw. August 2011 das 26. Altersjahr schon vollendet hatte, dass die Zivildienstpflcht für Dienstpflichtige, die im Militär Subalternoffiziere waren, längstens bis zum Ende des Jahres, in dem sie das 36. Altersjahr vollenden, dauert (vgl. Art. 11 Abs. 2 ZDG in Verbindung mit Art. 13 Abs. 2 Bst. c des Militärgesetzes vom 3. Februar 1995 [MG; SR 510.10]), dass der Beschwerdeführer folglich, weil er im Militär den Grad eines Leutnants trug, Ende 2020 aus dem Zivildienst zu entlassen ist, dass dem Beschwerdeführer somit in den Jahren 2018, 2019 und 2020 je maximal 26 Dienstage, das heisst insgesamt 78 Dienstage, zu leisten verbleiben dürfen, dass er bis zum Zeitpunkt der Vernehmlassung der Zentralstelle - dem 12. Januar 2017 - nebst dem eintägigen Einführungskurs, der als ein Dienstag angerechnet wird, erst 80 der am 15. Juni 2011 verfügten 260 Dienstage geleistet hat (vgl. Vernehmlassung, S. 2), dass der Beschwerdeführer somit im Jahre 2017 genau 101 (260 - 81 - 78) Dienstage zu leisten hat, dass demnach nicht zu beanstanden ist, wenn die Vorinstanz davon ausgeht, dass er einen Einsatz von 101 Diensttagen im Jahre 2017 zu leisten habe, dass ein Gesuch um Dienstverschiebung einzureichen ist, wenn eine gesetzliche Verpflichtung oder ein Aufgebot nicht befolgt werden kann (Art. 44 Abs. 1 ZDV), und das Gesuch unter anderem gutgeheissen werden kann, wenn die zivildienstpflchtige 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), dass die Vorschrift des Art. 46 Abs. 3 Bst. e ZDV der Vorinstanz beim Entscheid über ein Dienstverschiebungsgesuch einen Ermessensspielraum einräumt, der vom Bundesverwaltungsgericht grundsätzlich zu respektieren ist (vgl. Urteil des BVGer B-2632/2016 vom 4. Juli 2016 E. 2.4 und B-2674/2009 vom 23. Juni 2009 E. 3.1), dass der Beschwerdeführer im vorliegenden Verfahren sinngemäss eine Verschiebung eines Teils seines im Jahre 2017 zu leistenden Zivildienstes von 101 Diensttagen beantragt und sich dabei sinngemäss auf eine ausserordentliche Härte für seine Arbeitgeberin beruft, dass eine ausserordentliche Härte im Sinne der Bestimmung von Art. 46 Abs. 3 Bst. e ZDV nach konstanter Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts nur dann anerkannt wird, wenn beim Zivildienstpflichtigen, seinen engsten Angehörigen oder seinem Arbeitgeber eine eigentliche Notsituation vorliegt (vgl. statt vieler das Urteil des BVGer B-402/2016 vom 15. Juni 2016 E. 2.4 mit Hinweisen), dass der Beschwerdeführer in der Begründung seines Dienstverschiebungsgesuchs vom 28. November 2016 sinngemäss festhielt, dass eine Jahresabsenz von mehr als 26 Tagen in seiner beruflichen Funktion, in welcher er für 13 Mitarbeiter in vier Ländern zuständig sei, zu Konflikten führe, er sei bei einer längeren Absenz vom Arbeitsplatz nicht mehr in der Lage, seine Arbeit gewissenhaft zu verrichten, und ferner, dass sich eine Stellvertreterlösung als suboptimal herausgestellt habe, dass er in seiner Beschwerde vor dem Bundesverwaltungsgericht sinngemäss vorgebracht hat, dass seine Position als Abteilungsleiter bzw. Manager Installation spezifisches und fundiertes Fachwissen erfordere, welches die Arbeitgeberin für eine solch lange Zeitspanne - gemeint sind die verfügbaren 101 Dienstage im Jahre 2017 - nicht ersetzen könne, dies würde die hohe Qualität der Installationen der medizinischen Geräte wie auch die Arbeitsplätze der dem Beschwerdeführer unterstehenden Personen gefährden, und dass die Arbeitgeberin ein solches Risiko nicht tragen könne und wolle, dass es für 2017 wie auch die folgenden Jahre bis zum Erreichen des Entlassungsalters für die Arbeitgeberin lediglich möglich sei, eine Abwesenheit von jährlich 26 Tagen zu gewähren, eine solche könne durch einen hohen persönlichen Aufwand von ihm selbst überbrückt werden, dass der Beschwerdeführer denn auch bereits im Dezember 2016 eine Einsatzvereinbarung für einen 26-tägigen Zivildiensteinsatz im Juni/Juli 2017 einreichte, zum welchem ihn die Vorinstanz am 23. Dezember 2016 verfügungsweise aufbot, dass er in seiner Replik ergänzend vorbringt, seine berufliche Situation habe sich seit dem Jahr 2012 nicht verändert, das Amt habe in früheren Jahren mehrmals anerkannt, dass eine grosse Anzahl Dienstage eine ausserordentliche Härte bedeute, und er sei gewillt gewesen, durch persönliche Gespräche mit dem Amt mögliche Lösungsansätze zu eruieren, dass die Vorinstanz in casu das Vorliegen einer ausserordentlichen Härte verneint, dass eine ausserordentliche Härte im Verordnungssinn nicht schon dann gegeben ist, wenn der Arbeitgeber aufgrund der Dienstpflicht des Arbeitnehmers eine gewisse Mehrbelastung zu vergegenwärtigen hat sowie 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-4676/2013 vom 26. August 2014 E. 2.2), dass zivildienstbedingte Abwesenheiten, anders als krankheits- oder unfallbedingte Ausfälle, frühzeitig absehbar sind, so dass ihnen rechtzeitig mit geeigneten Planungsmassnahmen begegnet werden kann (statt vieler: Urteil des BVGer B-7551/2016 vom 19. Januar 2017, S. 6 mit Hinweis), dass es dem Arbeitgeber obliegt, sein Unternehmen so zu organisieren, dass

auch eine längere Abwesenheit eines Mitarbeiters mehrheitlich aufgefangen werden kann (Urteil des BVGer B-3143/2016 vom 22. Dezember 2016, S. 6), dass dies umso mehr gilt, wenn es sich - wie vorliegend - nicht um eine plötzliche Abwesenheit handelt (vgl. Urteil des BVGer B-1391/2016 vom 11. Mai 2016 E. 3.3.5), dass die Arbeitgeberin seit längerem von der Zivildienstpflicht des Beschwerdeführers und deren Umfang Kenntnis hat, nahm sie doch in ihrem Schreiben vom 26. März 2013 auf das Zivildienstaufgebot vom 28. September 2012 Bezug und bat sie das Regionalzentrum B. \_\_\_\_\_, die Einsatzpflicht des Jahres 2013 auf einen späteren Zeitpunkt zu verschieben, dass die Arbeitgeberin dasselbe Regionalzentrum sodann am 27. November 2013 hinsichtlich seines Aufgebots vom 26. September 2013 schriftlich darum ersuchte, die Einsatzpflicht des Jahres 2014 entweder auf einen späteren Zeitpunkt zu verschieben oder komplett aufzuheben, dass die Arbeitgeberin ferner dem Regionalzentrum A. \_\_\_\_\_ am 20. November 2014 bezüglich seines Aufgebots vom 14. Oktober 2014 schriftlich mitteilte, dass - die damals noch zu leistenden - 103 Ausfalltage für sie kaum zu verkraften wären und erhebliche Probleme verursachten bzw. sie dazu zwingen würden, über die Ersetzung des Beschwerdeführers nachzudenken, und um einen Dialog über die weitere Einsatzpflicht des Jahres 2015 bzw. Möglichkeiten, diese zumindest teilweise zu sistieren, ersuchte, dass der Beschwerdeführer seit seinem Gespräch mit dem Regionalzentrum A. \_\_\_\_\_ vom 4. März 2015 um den Zivildiensteinsatz von 101 Diensttagen im Jahre 2017 wusste, dass damit der Beschwerdeführer und auch seine Arbeitgeberin rund ein Jahr und neun Monate, also genügend Zeit hatten, die nötigen Massnahmen und Dispositionen in Bezug auf die Abwesenheit des Beschwerdeführers während 101 Diensttagen im Jahre 2017 zu treffen, dass mit der angefochtenen Verfügung keine neue Situation geschaffen wurde, dass der Beschwerdeführer überdies bereits seit dem 29. Juni 2011 um seine Pflicht, im Zivildienst einen Einsatz von rund 100 Tagen Dauer leisten zu müssen, wusste, dass deshalb davon ausgegangen werden kann, dass genügend Zeit für die Planung und Organisation der entstehenden Abwesenheit zur Verfügung stand und weiterhin steht (vgl. Urteile des BVGer B-4419/2013 vom 7. Oktober 2013 E. 2.2 und B-1515/2013 vom 14. Mai 2013 S. 5 mit Hinweis), dass der Beschwerdeführer und seine Arbeitgeberin insbesondere genügend Zeit hatten, um den für alle Beteiligten günstigsten Zeitpunkt im Jahre 2017 zu definieren und entsprechend personell vorzusorgen, dass der Arbeitgeber gemäss Rechtsprechung eine gewisse Mehrbelastung, die infolge eines Zivildiensteinsatzes entsteht, hinzunehmen hat (Urteil des BVGer B-3426/2014 vom 11. September 2014 S. 9 mit Hinweis), dass die Anerkennung einer ausserordentlichen Härte aber unter Umständen möglich wäre, wenn sie für den Arbeitgeber eine Situation hervorruft, welche den Bestand des Betriebs oder die Erfüllung eines wichtigen Auftrags ernsthaft gefährdet (Urteil B-4676/2013 E. 2.2 mit Hinweis), dass sich bei einem kleinen Betrieb längere Abwesenheiten eines Mitarbeitenden regelmässig als besondere Herausforderung erweisen, weil der Ausfall einer Arbeitskraft organisatorisch schwieriger aufzufangen ist als in grösseren Betrieben (Urteil B-4419/2013 E. 2.2), dass es sich bei der Arbeitgeberin des Beschwerdeführers nicht um einen Kleinst- oder Kleinbetrieb handelt, dessen gesamte Betriebsstruktur und damit der Bestand des Betriebs durch die Abwesenheit des Beschwerdeführers gefährdet wäre, dass daher den vorliegenden Akten nicht entnommen werden kann, weshalb eine zivildienstbedingte Abwesenheit des Beschwerdeführers von 101 Diensttagen für seine Arbeitgeberin untragbar sein soll und für ihn für die Dauer des 101 Tage dauernden Zivildiensteinsatzes keine Stellvertretung organisiert werden kann, dass bereits eine Einsatzvereinbarung für einen 26-tägigen Zivildiensteinsatz des Beschwerdeführers im Jahre 2017 abgeschlossen und von

der Vorinstanz eine entsprechende Verfügung erlassen worden ist, die unangefochten in Rechtskraft erwachsen ist, dass damit für die Arbeitgeberin keine eigentliche Notsituation vorliegt, dass die zivildienstleistende Person verpflichtet ist, ihre beruflichen bzw. schulischen Aufgaben mit der Dienstpflicht in Einklang zu bringen (vgl. Urteil des BVGer B-5767/2014 vom 17. Februar 2015 S. 5), und die Erfüllung ihrer Zivildienstpflicht in die persönliche Lebens- und Karriereplanung einzubeziehen (Urteil des BVGer B-9/2015 vom 19. März 2015 S. 5 mit Hinweis), dass der Beschwerdeführer seine berufliche Beförderung durch die Arbeitgeberin zum Installation Manager im Juli 2012 im Wissen darum angenommen hat, dass er noch einen Einsatz von rund 100 Diensttagen im Zivildienst zu leisten hat, dass dem Beschwerdeführer - wie oben bereits erwähnt - insbesondere seit der Information über den im Jahre 2017 zu leistenden Einsatz von 101 Diensttagen anfangs März 2015 hinreichend Zeit für entsprechende Planungsmassnahmen verblieben sind, dass der Beschwerdeführer in dieser Zeit keinerlei Bereitschaft zur Leistung der Zivildienstpflicht von 101 Tagen im Jahre 2017 gezeigt hat, was sich zu seinen Ungunsten auswirkt, dass es demnach nicht nur in der Verantwortung der Arbeitgeberin, sondern auch des Beschwerdeführers liegt, wenn für seine dienstbedingte Abwesenheit keine Stellvertretung organisiert ist, dass eine zivildienstpflichtige Person zudem nicht besser gestellt werden darf als eine militärdienstpflichtige Person (vgl. Botschaft des Bundesrats vom 22. Juni 1994 zum Bundesgesetz über den zivilen Ersatzdienst, BBl 1994 III 1609 ff., 1643 und 1672), dass unter diesen Umständen davon auszugehen ist, dass das Absolvieren des verfügbaren Einsatzes von 101 Diensttagen im Jahre 2017 für die Arbeitgeberin des Beschwerdeführers keine ausserordentliche Härte gemäss Art. 46 Abs. 3 Bst. e ZDV bedeutet, dass folglich ein Dienstverschiebungsgrund im Sinne von Art. 46 Abs. 3 Bst. e ZDV nicht glaubwürdig dargelegt worden ist (vgl. Urteil B-1515/2013 S. 7), dass das Gesuch einer zivildienstpflichtigen Person um Dienstverschiebung ferner gutgeheissen werden kann, wenn die zivildienstpflichtige Person andernfalls ihren Arbeitsplatz verlieren würde (Art. 46 Abs. 3 Bst. c ZDV), dass der Beschwerdeführer in seiner Beschwerde darlegt, seine Arbeitgeberin könne und wolle ein Risiko wegen Fehlens einer Schlüsselperson nicht tragen, und sich dabei insbesondere auf das Gespräch vom 4. März 2015 mit dem Regionalzentrum A.\_\_\_\_\_ bezieht, dass der Beschwerdeführer in diesem Gespräch die Furcht äusserte, seinem Arbeitgeber im Umfeld laufender Restrukturierungen mittels der Dienstpflicht einen Vorwand zur Kündigung zu bieten, dass die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses nicht nur unzulässig ist 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]), sondern auch zu einem anderen Zeitpunkt missbräuchlich ist, sofern sie ausgesprochen wird, weil der Arbeitnehmer einen derartigen Dienst leistet (Art. 336 Abs. 1 Bst. e OR) und die missbräuchliche Kündigung zu erheblichen Sanktionen führen kann (Art. 336a OR), dass vorliegend keine konkreten Anhaltspunkte für eine drohende Kündigung bestehen, zumal der Beschwerdeführer seit dem 1. Oktober 2008 als Installation Engineer und seit dem 1. Juli 2012 als Installation Manager bei der Arbeitgeberin beschäftigt ist, in seiner aktuellen Funktion als leitender Angestellter 14 Mitarbeiter in vier verschiedenen Ländern führt, für die Sicherstellung qualitativ einwandfreier Installationen in der ganzen "D.\_\_\_\_\_ Region" zuständig ist und seine Entlassung einen personellen Engpass verursachen würde, dass die abstrakte Befürchtung, die Arbeitgeberin würde die Stelle des Zivildienstpflichtigen wegen der bevorstehenden Zivildienstleistung kündigen, nach ständiger Rechtsprechung des

Bundesverwaltungsgerichts keinen Anspruch auf Dienstverschiebung begründet (zuletzt bestätigt in Urteil B-3143/2016 S. 10), dass folglich vorliegend kein Dienstverschiebungsgrund besteht und damit auch keiner, welcher die Leistung eines Teils des verfügten Einsatzes von 101 Diensttagen erst im Jahr 2018 oder später zu rechtfertigen vermöchte, dass der Beschwerdeführer demgemäss den verfügten Einsatz von 101 Diensttagen bis Ende Dezember 2017 geleistet haben muss, dass folglich die Ablehnung des Dienstverschiebungsgesuchs vom 28. November 2016 durch die Vorinstanz nicht zu beanstanden ist, dass sich die vorliegende Beschwerde daher als unbegründet erweist und abzuweisen ist, dass der Beschwerdeführer im Jahre 2017 einen Zivildiensteinsatz von 101 Diensttagen zu leisten und der Vorinstanz eine entsprechende Einsatzvereinbarung einzureichen hat, wobei der Einsatz an einem Stück oder in bis zu vier Einsätzen zu 26 Diensttagen geleistet werden kann, dass es der Vorinstanz frei steht, dem Beschwerdeführer eine neue Frist zur Einreichung einer Einsatzvereinbarung einzuräumen, zumal die in der angefochtenen Verfügung angesetzte Frist (15. Januar 2017) während des Beschwerdeverfahrens abgelaufen ist (vgl. Urteil B-3143/2016, S. 11-12 mit Hinweisen), dass ein Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht im Bereich des Zivildienstes kostenlos ist, sofern es sich nicht um mutwillige Beschwerdeführung handelt, und dass keine Parteienschädigungen ausgerichtet werden (Art. 65 Abs. 1 ZDG), dass die Beschwerde an das Bundesgericht gegen diesen Entscheid nicht offensteht, weshalb er endgültig ist (Art. 83 Bst. i des Bundesgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005 [BGG; SR 173.110]). Demnach erkennt das Bundesverwaltungsgericht: 1. Die Beschwerde wird abgewiesen. 2. Verfahrenskosten werden keine erhoben. 3. Es wird keine Parteienschädigung zugesprochen. 4. Dieses Urteil geht an: - den Beschwerdeführer (Einschreiben; Beschwerdebeilagen und Replikbeilagen zurück) - die Vorinstanz (Ref-Nr. '\_\_\_\_\_'; Einschreiben) - die Vollzugsstelle für den Zivildienst ZIVI, Zentralstelle, Thun (Einschreiben; Vorakten zurück) Der vorsitzende Richter: Die Gerichtsschreiberin: Hans Urech Andrea Giorgia Röllin Versand: 24. Mai 2017

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