Bundesverwaltungsgericht
Tribunal administratif fédéral
Tribunale amministrativo federale
Tribunal administrativ federal



Abteilung II
B-5352/2011

Urteil vom 1. Februar 2012

Besetzung

Richterin Maria Amgwerd (Vorsitz),
Richter Frank Seethaler, Richter Bernard Maitre,
Gerichtsschreiber Roger Mallepell.

Parteien

A._____,
Beschwerdeführer,

gegen

Vollzugsstelle für den Zivildienst ZIVI Zentralstelle,
Malerweg 6, 3600 Thun,
Vorinstanz.

Gegenstand

Disziplinarmassnahme.

Sachverhalt:

A.

A.a A._____ wurde, nachdem er sich trotz mehrfacher Mahnungen nicht um einen Einsatzplatz bemüht hatte, mit Verfügung vom 11. November 2010 vom Regionalzentrum Rüti (nachfolgend: Regionalzentrum) von Amtes wegen zu einem Einsatz im (…) (nachfolgend: Einsatzbetrieb) vom (…). März bis zum (...). April 2011 und in Zusammenhang mit diesem Einsatz zu einem Vorstellungsgespräch am 1. Dezember 2010 um 13:30 Uhr aufgeboten. Am Morgen des 1. Dezembers 2010 teilte A._____ dem Regionalzentrum um 07:14 Uhr per E-Mail mit, er könne nicht zum Vorstellungsgespräch bei (…) vom Einsatzbetrieb erscheinen, da er arbeiten müsse, unterwegs sei und der Arbeit nicht fernbleiben könne. Herr (…) vom Regionalzentrum empfahl A._____ daraufhin um 07:42 Uhr per E-Mail dringend, das Vorstellungsgespräch wahrzunehmen, andernfalls ein Disziplinarverfahren gegen ihn eröffnet werde. Seine E-Mail entbinde ihn nicht von der Pflicht, das Vorstellungsgespräch wahrzunehmen; das Aufgebot gelte weiterhin.

Der Einsatzbetrieb teilte dem Regionalzentrum am 2. Dezember 2010 mit, A._____ sei nicht zum Vorstellungsgespräch erschienen. Das Regionalzentrum informierte A._____ in der Folge mit E-Mail vom 3. Dezember 2010 über die Möglichkeit, selbst einen Termin für ein Vorstellungsgespräch mit dem Einsatzbetrieb zu vereinbaren. A._____ war jedoch nur bereit, abends nach 19:00 Uhr einen Termin mit dem Einsatzbetrieb zu vereinbaren. (…) vom Einsatzbetrieb wollte daraufhin von der Einsatzvereinbarung betreffend den bereits aufgebotenen Einsatz zurücktreten. In der Folge wandte sich auch A._____ mit dem selben Anliegen an das Regionalzentrum.

A.b Mit Schreiben vom 19. Januar 2011 eröffnete die Vollzugsstelle für den Zivildienst ZIVI (nachfolgend: Vorinstanz) gegen A._____ ein Disziplinarverfahren wegen Zivildienstversäumnis.

Mit Schreiben vom 28. Januar 2011 nahm A._____ zu den gegen ihn erhobenen Vorwürfen Stellung. Er führte aus, er habe den Termin vom 1. Dezember 2011 (recte: 2010) aus beruflichen Gründen nicht wahrnehmen können. Er habe um die Weiterleitung seiner E-Mail an den Einsatzbetrieb gebeten, weil er habe verhindern wollen, dass (…) vergeblich auf sein Erscheinen warte. Als die Antwort des Regionalzentrums am 1. Dezember 2010 um 07:42 Uhr eintraf, sei er

schon auf dem Weg zur Arbeit gewesen. Dass er bereits seit dem 11. November 2010 Kenntnis vom Termin am 1. Dezember 2010 gehabt habe, sei irrelevant, da im Berufsalltag nicht alles planbar sei und Aufträge manchmal kurzfristig einträfen oder kommuniziert würden. Hätte er früher gewusst, dass er am Tag des Vorstellungsgespräches auswärts arbeiten musste, hätte er die Terminverschiebung frühzeitiger kommuniziert. Bestenfalls hätte er seine Abmeldung am Vorabend des 1. Dezembers 2010 mitteilen können. In einer kleinen Firma wäre das Fehlen eines Mitarbeiters im falschen Moment verheerend für die termingerechte Ausführung eines Auftrages. In Bezug auf seine finanziellen Verhältnisse führte A._____ aus, er sei in der Höhe von Fr. (…) verschuldet. Auf Disziplinar- und Strafmassnahmen sei daher zu verzichten.

A.c Mit Verfügung vom 15. September 2011 auferlegte die Vorinstanz A._____ gestützt auf Art. 9 Bst. c, 67, 68 Bst. b, 69 und 73 Abs. 1 und 3 des Zivildienstgesetzes (zitiert in E. 1) eine Busse in der Höhe von Fr. 150.−. Zur Begründung führte sie im Wesentlichen aus, es sei nicht nachvollziehbar, weshalb A._____ vom Arbeitgeber in einen Montageauftrag einbezogen wurde, wo dieser doch von A._____ hätte erfahren haben müssen, dass er an diesem Tag wegen Zivildienstpflichten nicht zur Verfügung stehen würde. Zudem wiege schwer, dass A._____ die Antwort des Regionaldienstes, dass ihn seine kurzfristige Absage nicht vom Vorstellungstermin dispensiere, ignoriert habe. Sein Verschulden sei als mittelschwer einzustufen und eine Busse von Fr. 150.− erscheine angemessen.

B.
Dagegen erhob A._____ (nachfolgend: Beschwerdeführer) mit Eingabe vom 23. September 2011 (Poststempel: 26. September 2011) Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht.

Er beantragt sinngemäss die Aufhebung der angefochtenen Verfügung, wobei die Busse zu erlassen oder zumindest drastisch zu reduzieren sei. Gleichzeitig beruft sich der Beschwerdeführer auf Art. 67 Abs. 2 des Zivildienstgesetzes – gemäss welchem eine Massnahme unterbleiben kann, wenn Belehrung und Ermahnung durch den Einsatzbetrieb ausreichen – sowie auf Art. 68 Bst. a des Zivildienstgesetzes, wonach anstelle einer Busse auch ein schriftlicher Verweis als Disziplinarmassnahme verfügt werden kann.

C.
Mit Vernehmlassung vom 21. Oktober 2011 beantragt die Vorinstanz die Abweisung der Beschwerde.

D.
Mit Verfügung vom 25. Oktober 2011 lud das Bundesverwaltungsgericht den Beschwerdeführer ein, bis zum 10. November 2011 eine allfällige Stellungnahme einzureichen. Diese Frist verstrich ungenutzt.

E.
Auf die dargelegten und weitere Vorbringen der Parteien wird, soweit sie rechtserheblich sind, in den Erwägungen eingegangen.

Das Bundesverwaltungsgericht zieht in Erwägung:

1.
Der Entscheid der Vorinstanz vom 15. September 2011 ist eine Verfügung im Sinne von Art. 5 Abs. 1 Bst. a des Verwaltungsverfahrensgesetzes vom 20. Dezember 1968 (VwVG, SR 172.021). Sie kann nach Art. 63 des Bundesgesetzes vom 6. Oktober 1995 über den zivilen Ersatzdienst (Zivildienstgesetz, ZDG; SR 824.0) im Rahmen der allgemeinen Bestimmungen über die Bundesverwaltungsrechtspflege (vgl. Art. 44 ff. VwVG i.V.m. Art. 31 ff. und 37 ff. des Verwaltungsgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005 [VGG, SR 173.32]) mit Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht angefochten werden.

Der Beschwerdeführer ist als Adressat durch die angefochtene Verfügung besonders berührt und hat ein schutzwürdiges Interesse an deren Aufhebung oder Änderung. Er ist daher zur Beschwerdeführung legitimiert (Art. 48 Abs. 1 VwVG). Die Eingabefrist sowie die Anforderungen an Form und Inhalt der Beschwerdeschrift sind gewahrt (Art. 66 Bst. a ZDG, Art. 52 Abs. 1 VwVG) und die übrigen Sachurteilsvoraussetzungen liegen vor (Art. 46 ff. VwVG).

Auf die Beschwerde ist daher einzutreten.

2.

2.1. Nach dem Zivildienstgesetz leisten Militärdienstpflichtige, die den Militärdienst nicht mit ihrem Gewissen vereinbaren können, Zivildienst

(Art. 1 ZDG). Die Vollzugsstelle bietet die zivildienstpflichtige Person zum Zivildienst auf (Art. 22 Abs. 1 ZDG). Erlauben die Ergebnisse der Suche den Erlass eines Aufgebotes nicht, so legt die Vollzugsstelle in einem Aufgebot selbst fest, wann und wo der Einsatz geleistet wird und berücksichtigt dabei die Eignung der zivildienstpflichtigen Person und die Interessen eines geordneten Vollzugs (Art. 31*a* Abs. 4 der Zivildienstverordnung vom 11. September 1996 [ZDV, SR 824.01]). Die Zivildienstpflicht umfasst nach Art. 9 Bst. c ZDG auch die Pflicht zur Vorstellung in möglichen Einsatzbetrieben, wenn diese es verlangen. Für persönliche Vorsprachen bei Einsatzbetrieben und bei der Vollzugsstelle gilt eine Aufgebotsfrist von zehn Tagen (Art. 40 Abs. 4 ZDV).

2.2. Disziplinarische Massnahmen sind Sanktionen gegenüber Personen, die in einem Sonderstatusverhältnis (z.B. Beamte, Schüler) oder unter einer besonderen Aufsicht des Staates (z.B. Rechtsanwälte, Medizinalpersonen) stehen. Sie dienen der Aufrechterhaltung der Ordnung sowie der Wahrung des Ansehens und der Vertrauenswürdigkeit der Verwaltungsbehörden. Disziplinarische Massnahmen bewirken (präventiv oder repressiv) die Erfüllung der Pflichten derjenigen Personen, die unter der Disziplinargewalt stehen (vgl. ULRICH HÄFELIN/GEORG MÜLLER/FELIX UHLMANN, Grundriss des Allgemeinen Verwaltungsrechts, 6. Aufl., Zürich 2010, Rz. 1191 f.; FRITZ GYGI, Verwaltungsrecht, Bern 1986, S. 333 f.). Disziplinarmassnahmen haben sich auf eine generell-abstrakte Norm zu stützen, welche in einem Gesetz im formellen Sinn enthalten ist. Eine Disziplinarmassnahme darf nur angeordnet werden, wenn ein Disziplinarfehler vorliegt, nämlich wenn die Dienst- oder Verhaltenspflichten schuldhaft – vorsätzlich oder fahrlässig – verletzt wurden (vgl. HÄFELIN/MÜLLER/UHLMANN, a.a.O., Rz. 1202 ff.; GYGI, a.a.O., S. 334; WALTER HINTERBERGER, Disziplinarfehler und Disziplinarmassnahmen im Recht des öffentlichen Dienstes, St. Gallen 1986, S. 97 ff.).

2.3. In einem Sonderstatusverhältnis und damit dem Disziplinarrecht unterstellt sind auch die zivildienstpflichtigen Personen (vgl. Art. 67 ff. ZDG). Art. 67 Abs. 1 ZDG bestimmt, dass die Vollzugsstelle eine Disziplinarmassnahme verfügen kann, wenn die zivildienstpflichtige Person vorsätzlich oder fahrlässig Pflichten verletzt, die ihr das Gesetz oder darauf gestützte Verordnungen auferlegen. Vorbehalten bleiben die Strafbestimmungen der Artikel 72 - 78 ZDG. Letztere sehen u.a. vor, dass mit Geldstrafe bis zu 180 Tagessätzen bestraft wird, wer ohne die Absicht, den Zivildienst zu verweigern, eine Zivildienstleistung, zu der er

aufgeboten ist, nicht antritt, seinen Einsatzbetrieb ohne Erlaubnis verlässt oder nach einer rechtmässigen Abwesenheit nicht zu ihm zurückkehrt (Art. 73 Abs. 1 ZDG). Die Strafverfolgung erfolgt auf Anzeige der Vollzugsstelle; sie obliegt den Kantonen (Art. 78 Abs. 2 ZDG). In leichten Fällen erfolgt disziplinarische Bestrafung (Art. 74 Abs. 3 ZDG). Gemäss Art. 68 ZDG kann die Vollzugsstelle die folgenden Disziplinarmassnahmen verfügen: a) schriftlichen Verweis; b) Busse bis zu 2'000 Franken. Die Massnahme kann unterbleiben, wenn Belehrung und Ermahnung durch den Einsatzbetrieb reichen (Art. 67 Abs. 2 ZDG).

3.

3.1. Vorliegend ist unbestritten, dass der Beschwerdeführer am 11. November 2010 vom Regionalzentrum von Amtes wegen zu einem Zivildiensteinsatz und zu einem Vorstellungsgespräch am 1. Dezember 2010 im Einsatzbetrieb aufgeboten wurde. Unstrittig erschien der Beschwerdeführer nicht zum Vorstellungsgespräch.

3.2. Die Vorinstanz wertete dieses Nichterscheinen in der angefochtenen Verfügung zunächst als leichten Fall eines Zivildienstversäumnisses im Sinne von Art. 73 Abs. 3 ZDG und verzichtete deshalb auf die Einreichung einer Strafanzeige bei der kantonalen Strafuntersuchungsbehörde (Art. 78 Abs. 2 ZDG). Dagegen ist nichts einzuwenden. Die Vorinstanz war ohne Weiteres zur Durchführung des Disziplinarverfahrens gegen den Beschwerdeführer zuständig (Art. 67 ff. ZDG).

4.

4.1. Der Beschwerdeführer bringt gegen die ihm auferlegte Disziplinarmassnahme vor, er habe nicht zum Vorstellungsgespräch erscheinen können, weil sein Arbeitgeber ihn kurzfristig für einen Auswärtseinsatz eingeplant habe und seine Abwesenheit zu einer betrieblichen Notsituation geführt hätte. Die Behauptung der Regionalstelle sei falsch, dass eine eintägige Abwesenheit eines einzelnen Mitarbeiters wohl kaum existenzbedrohend für eine Firma sei. Die Folge eines nicht korrekt ausgeführten oder nicht termingerecht erledigten Auftrages könne einen Kleinbetrieb durchaus in eine Notsituation bringen. Am Tag des Vorstellungsgespräches sei er in der Zentralschweiz tätig gewesen, weshalb es unmöglich gewesen sei, "schnell zu einem anderen Termin zu verschwinden". Als kleine Firma

verfügten sie nicht immer über genügend Ressourcen, um die Abwesenheit eines Mitarbeiters zu kompensieren. Bei kurzfristigen und unerwarteten Aufträgen helfe es auch nicht weiter, wenn er den Arbeitgeber pflichtgemäss und vorzeitig über die bevorstehende Abwesenheit informieren würde, denn es werde nicht prophylaktisch ein Ersatz organisiert. Das könne sich ein kleiner Betrieb nicht leisten.

Es sei auch falsch, ihm vorzuwerfen, die E-Mail des Regionalzentrums vom 1. Dezember 2010 ignoriert zu haben. Er sei bereits unterwegs zur Arbeit gewesen und habe auch keine sonstige geeignete Möglichkeit zur Kenntnisnahme der Antwort gehabt. Insofern habe er die E-Mail nicht innert nützlicher Frist vor dem Termin zum Vorstellungsgespräch lesen und daher auch nicht ignorieren können, weil ihm kein entsprechendes elektronisches Medium zur Verfügung gestanden habe. Schliesslich erklärt er, den Vorstellungstermin aus Loyalität gegenüber seinem Arbeitgeber und ohne Verweigerungsabsicht nicht wahrgenommen zu haben. Es sei nicht richtig, sein Verhalten als mittelschweres oder gar schweres Vergehen einzustufen.

4.2. Dagegen vertritt die Vorinstanz den Standpunkt, dass eine bloss kurze Abwesenheit eines Mitarbeiters entgegen der Ansicht des Beschwerdeführers auch bei einem kleinen Betrieb nicht zu einer Notsituation führe. Der Beschwerdeführer habe auch nicht ausgeführt, inwiefern es im konkreten Fall galt, eine eigentliche Notsituation abzuwenden. Es mache den Anschein, als ob der Beschwerdeführer seinen Arbeitgeber gar nicht darüber informiert habe, dass er an besagtem Tag von Amtes wegen zu einem Vorstellungsgespräch aufgeboten worden war. Damit verkenne er, dass es seine Pflicht gewesen wäre, den Arbeitgeber rechtzeitig über seine Abwesenheit zu informieren, damit dieser die nötigen betrieblichen Dispositionen hätte treffen können. Auch ein kleiner Betrieb müsse in der Lage sein, auf kurzfristige Ausfälle reagieren zu können. Indem der Beschwerdeführer offenbar darauf verzichtet habe, seinen Arbeitgeber über das bevorstehende Vorstellungsgespräch in Kenntnis zu setzen, lasse sich jedenfalls nichts zu seinen Gunsten ableiten. Auch sei das Argument in keiner Weise belegt, wonach der Beschwerdeführer den Vorstellungstermin aus Loyalität gegenüber dem Arbeitgeber nicht wahrgenommen habe. Es liege somit kein Rechtfertigungsgrund vor, welcher die Rechtswidrigkeit seines Zivildienstversäumnisses ausschliessen könnte.

Zudem habe der Beschwerdeführer nach dem Absolvieren des Einführungskurses zum Zivildienst und nach der Lektüre des Aufgebotes wissen müssen, dass Aufgebote zu befolgen und Dienstverschiebungen rechtzeitig zu beantragen seien. Entsprechend hätte er auch darum besorgt sein müssen, dem Regionalzentrum rechtzeitig über seine Abwesenheit beim Vorstellungsgespräch Mitteilung zu machen und ihm die nötigen Beweismittel zukommen zu lassen. Es hätte auch erwartet werden dürfen, dass sich der Beschwerdeführer im Nachhinein bemühen würde, den Termin raschmöglichst nachholen zu können. Stattdessen habe er mit seiner unberechtigten Forderung nach einem Termin am späten Abend dazu beigetragen, dass das Vorstellungsgespräch schliesslich definitiv nicht zustande gekommen sei. Dieses Verhalten sei ihm allerdings nicht angelastet worden, weshalb sich seine diesbezügliche Rüge als unbegründet erweise. Die dem Beschwerdeführer auferlegte Busse bewege sich im unteren Bereich des Bussenrahmens, da auch die schwierigen finanziellen Verhältnisse des Beschwerdeführers berücksichtigt worden seien. Es stünde angesichts der Schwere des Verschuldens nicht zur Diskussion, auf eine Disziplinarmassnahme ganz zu verzichten oder sie "drastisch zu reduzieren".

5.

5.1. Die Verfügung einer Disziplinarmassnahme setzt nach dem Wortlaut des Gesetzes voraus, dass die zivildienstpflichtige Person vorsätzlich oder fahrlässig Pflichten verletzt, die ihr das Gesetz oder darauf gestützte Verordnungen auferlegen (Art. 67 Abs. 1 ZDG).

5.1.1. Unstreitig ist vorab, dass der Beschwerdeführer bereits am 11. November 2010 über das von Amtes wegen verfügte Vorstellungsgespräch am 1. Dezember 2010 im Einsatzbetrieb in Kenntnis gesetzt wurde. Die gemäss Art. 40 Abs. 4 ZDV vorgeschriebene zehntägige Aufgebotsfrist wurde damit eingehalten.

5.1.2. Gemäss Art. 9 Bst. c ZDG stellt die Vorstellung in möglichen Einsatzbetrieben, wenn diese es verlangen, Teil der Zivildienstpflicht dar. Indem der Beschwerdeführer zu dem am 1. Dezember 2010 vorgesehenen Vorstellungsgespräch nicht erschienen ist, hat er objektiv eine ihm durch das Gesetz auferlegte Pflicht verletzt (Art. 67 Abs. 1 ZDG). Zweifellos handelte der Beschwerdeführer dabei bewusst und vorsätzlich. Das E-Mail des Beschwerdeführers vom 1. Dezember 2010 –

mit welchem er dem Regionalzentrum mitteilt, dass er den Vorstellungstermin arbeitsrechtlicher Verpflichtungen wegen nicht einhalten könne – verdeutlicht dies.

5.2.

5.2.1. Ein Bediensteter, der die ihm obliegenden dienstrechtlichen Pflichten verletzt, handelt pflicht- und damit rechtswidrig. Auch für das Disziplinarrecht wird angenommen, dass die Rechtswidrigkeit eines tatbestandsmässigen Verhaltens aus besonderen Gründen ausgeschlossen sein kann (HINTERBERGER, a.a.O., S. 113). Solche Rechtfertigungsgründe beruhen auf der Überlegung, dass der Schutz von Rechtsgütern in bestimmten Ausnahmefällen seinen Sinn verlieren würde und daher nicht absolut sein kann. Dies trifft auch für das Disziplinarrecht zu, welches der Durchsetzung der dienstrechtlichen Pflichten dient. Es kann durchaus vorkommen, dass höherwertige Rechtsgüter in einer konkreten Situation nur gewahrt werden können, wenn dienstliche Interessen verletzt oder gefährdet werden (vgl. HINTERBERGER, a.a.O., S. 113 mit weiteren Hinweisen). Als Rechtfertigungsgründe fallen im Allgemeinen Notwehr, Notstand, Handeln auf dienstliche Anordnung, Wahrnehmung berechtigter Interessen und Einwilligung des Verletzten in Betracht (vgl. HINTERBERGER, a.a.O., S. 113 ff.).

5.2.2. Der Beschwerdeführer macht zusammenfassend arbeitsrechtliche Verpflichtungen geltend, aufgrund derer er nicht zum Vorstellungsgespräch erschienen sei. Er führt aus, er sei erst am Vortag des 1. Dezembers 2010 vom Arbeitgeber über den offenbar kurzfristigen Auswärtseinsatz informiert worden. Seine Abwesenheit hätte bei seinem Arbeitgeber allenfalls eine Notsituation hervorgerufen, weil der Auftrag nicht korrekt und nicht termingerecht hätte ausgeführt werden können. Es wäre verheerend, wenn ein Mitarbeiter im falschen Moment bei der Arbeit fehle. Damit beruft sich der Beschwerdeführer sinngemäss auf den Rechtfertigungsgrund der Wahrnehmung berechtigter Interessen, wonach ein an sich verpöntes Verhalten als zulässig gelten muss, wenn es ein notwendiges und angemessenes Mittel darstellt, um ein schutzwürdiges privates oder öffentliches Interesse zu verwirklichen (HINTERBERGER, a.a.O., S. 118 mit Hinweisen).

Nachfolgend ist zu prüfen, ob die Widerrechtlichkeit der vorsätzlichen Pflichtverletzung des Beschwerdeführers gestützt auf seine Ausführungen entfällt.

5.2.3. Diesen ist zunächst entgegenzuhalten, dass der Beschwerdeführer bereits am 11. November 2010 über seine zivildienstliche Pflicht zur persönlichen Vorstellung beim Einsatzbetrieb orientiert worden war. Der Beschwerdeführer hatte demnach genügend Zeit, seinem Arbeitgeber die bevorstehende Abwesenheit am 1. Dezember 2010 mitzuteilen, damit dieser entsprechende Dispositionen hätte treffen können.

Zwar kann der eintägige Ausfall eines Mitarbeiters einen kleinen Betrieb tatsächlich vor gewisse terminliche und organisatorische Schwierigkeiten stellen, insbesondere wenn kurzfristige Aufträge eintreffen. Es ist jedoch mit der Vorinstanz einherzugehen, dass eine bloss eintägige Abwesenheit eines Mitarbeiters nicht zu einer eigentlichen Notsituation für einen Betrieb führt. Namentlich haben sich auch kleine Betriebe im Rahmen des ihnen obliegenden Betriebsrisikos so zu organisieren, dass sie auf kurzzeitiges Fehlen von Mitarbeitern reagieren und gewährleisten können, dass sich daraus keine existenzbedrohende Situation ergibt. Dies muss vorliegend um so mehr gelten, als der Beschwerdeführer den Arbeitgeber schon nach Erhalt des verfügten Vorstellungsgesprächs vom 11. November 2010 auf seine Zivildienstpflichten vom 1. Dezember 2010 hätte hinweisen müssen. Damit hätte sein Arbeitgeber ohne Weiteres frühzeitig Dispositionen treffen können, um den Ausfall des Beschwerdeführers an diesem Tag mit entsprechenden Massnahmen zu kompensieren. Der Beschwerdeführer hat auch nicht weiter ausgeführt, inwiefern seine Abwesenheit an besagtem Tag im Betrieb tatsächlich zu einer Notsituation geführt hätte.

5.2.4. Der Beschwerdeführer erklärt weiter, den Vorstellungstermin im Einsatzbetrieb aus Gründen der Loyalität gegenüber seinem Arbeitgeber nicht wahrgenommen zu haben. Zurecht führt die Vorinstanz demgegenüber aus, dass keine Anhaltspunkte für ein Verhalten seitens des Arbeitgebers vorliegen, wonach der Beschwerdeführer das Vorstellungsgespräch nicht wahrnehmen und stattdessen arbeitsrechtlichen Verpflichtungen nachkommen sollte. Insbesondere macht er nicht geltend, dass er bei Abwesenheit am 1. Dezember 2010 seinen Arbeitsplatz verloren hätte. Es liegen keinerlei Anhaltspunkte vor, dass der Beschwerdeführer nachteilige Konsequenzen zu befürchten hatte, oder dass der Arbeitgeber gar die Absicht gehabt hat, das Arbeitsverhältnis bei einer pflichtgemässen Teilnahme am Vorstellungsgespräch aufzulösen.

5.2.5. Der Beschwerdeführer beruft sich ferner darauf, er habe die Antwort des Regionalzentrums auf seine E-Mail vom 1. Dezember 2010 nicht lesen und daher auch nicht darauf reagieren können. Damit verkennt der Beschwerdeführer, dass er mit einer abschlägigen Antwort auf seine Nachricht rechnen musste, wonach er an besagtem Tag nicht zum Vorstellungsgespräch erscheinen könne. Der Beschwerdeführer konnte nicht davon ausgehen, dass er den Vorstellungstermin im Einsatzbetrieb einfach eigenmächtig absagen kann. Wie die Vorinstanz zu Recht betont, musste der Beschwerdeführer nach Absolvieren des Einführungskurses und nach der Lektüre des Aufgebots wissen, dass ein Aufgebot zu einem Vorstellungsgespräch zu befolgen ist und Dienstverschiebungen rechtzeitig beantragt werden müssen. Ein Rechtfertigungsgrund lässt sich auch daraus nicht ableiten.

5.3. Es steht demnach fest, dass der Beschwerdeführer seine Dienstpflicht vorsätzlich und rechtswidrig verletzt hat. Damit war die Vollzugsstelle grundsätzlich berechtigt, eine Disziplinarmassnahme zu verfügen (Art. 67 Abs. 1 ZDG).

6.

6.1. Disziplinarische Sanktionen unterstehen dem Grundsatz der Verhältnismässigkeit. Es ist demnach geboten, dass sie zu Art und Schwere der begangenen Pflichtwidrigkeit in einem angemessenen Verhältnis stehen und nicht über das hinausgehen, was erforderlich ist, um Störungen des geordneten Diensteinsatzes zu verhindern.

Der Disziplinarbehörde steht bei der Wahl und namentlich bei der Bemessung der Sanktion ein gewisser Spielraum offen, in den das Bundesgericht – und auch das Bundesverwaltungsgericht – nicht eingreift. Die Behörde ist auf Grund des Prinzips der Verhältnismässigkeit aber gehalten, das unterschiedliche Gewicht der verschiedenen Sanktionen und die darin zum Ausdruck kommende Rangordnung zu beachten (BGE 106 Ia 100 E. 13). Die Vollzugsstelle verfügt in der Verhängung von Disziplinarmassnahmen sowohl über Auswahl- als auch über Entschliessungsermessen (ALFRED KÖLZ/ISABELLE HÄNER, Verwaltungsverfahren und Verwaltungsrechtspflege des Bundes, 2. Aufl., Zürich 1998, Rz. 634), zumal sie den zu Disziplinierenden schriftlich verweisen oder eine Busse bis Fr. 2'000.− verhängen (Art. 68 ZDG), aber auch – im Sinne des Opportunitätsprinzips – auf eine Disziplinarmassnahme verzichten kann (Art. 67 Abs. 2 ZDG; GYGI, a.a.O.,

S. 335 f.; HÄFELIN/MÜLLER/UHLMANN, a.a.O., Rz. 1205; HINTERBERGER, a.a.O., S. 351 ff.). Die Vollzugsstelle bestimmt die Disziplinarmassnahme nach dem Verschulden; sie berücksichtigt Beweggründe, Vorleben, persönliche Verhältnisse und die bisherige Führung im Zivildienst (Art. 69 ZDG).

6.2. Während der Beschwerdeführer im Wesentlichen betont, er habe sich im Jahr 2010 vergeblich um einen Zivildiensteinsatz bemüht, trage seinen Teil der Verantwortung, habe Schulden und fühle sich "nicht schuldig", stellt sich die Vorinstanz in der angefochtenen Verfügung auf den Standpunkt, die vorgebrachten Entlastungsgründe seien zu wenig plausibel, als dass man von einem leichten Verschulden ausgehen könne. Zudem gibt sie zu bedenken, dass das Aufgebot zum Vorstellungsgespräch von Amtes wegen verfügt worden war, weil sich der Beschwerdeführer trotz mehrerer Erinnerungen pflichtwidrig nicht rechtzeitig selber um eine Einsatzvereinbarung gekümmert hatte. Dass der Einsatz aufgrund der Forderung des Beschwerdeführers nach einem neuen Vorstellungstermin am späten Abend nicht zustande kam, wurde nach Angaben der Vorinstanz nicht zum Nachteil des Beschwerdeführers gewertet. Schwer wiege hingegen, dass der Arbeitgeber offenbar nicht über das Vorstellungsgespräch informiert und die Antwort des Regionalzentrums vom 1. Dezember 2010 (E-Mail von 07:41 Uhr) ignoriert worden sei. Im Ergebnis kam die Vorinstanz zum Schluss, das Verschulden des Beschwerdeführers erscheine als mittelschwer und eine Busse von Fr. 150.− sei aufgrund der finanziellen Verhältnisse des Beschwerdeführers als Erwerbstätiger mit Schulden angemessen.

6.3. Indem der Beschwerdeführer weiter darlegt, er sei im Interesse seines Arbeitgebers zum aufgebotenen Vorstellungsgespräch nicht erschienen, bringt er sinngemäss "achtenswerte Beweggründe" vor. Diese lassen sein Verschulden durchaus als leichter erscheinen, als wenn er seine Zivildienstpflicht beispielsweise aus Bequemlichkeit nicht wahrgenommen hätte. Auch ist zu seinen Gunsten zu werten, dass er sich im Vorfeld des Zivildienstes anfänglich selbst um einen Einsatz bemüht hatte. Dies hat die Vorinstanz entsprechend gewürdigt. Zu Recht berücksichtigte sie in positiver Hinsicht auch die kooperative Haltung des Beschwerdeführers bei der Klärung des Sachverhalts. Ebenso ist der Vorinstanz beizupflichten, dass von einem leichten Fall auszugehen und im Sinne von Art. 75 Abs. 3 ZDG auf eine Strafanzeige verzichtet werden konnte (vgl. vorstehend E. 3.2). Dies vermag jedoch nichts daran zu ändern, dass dem Beschwerdeführer ohne Weiteres hätte zugemutet

werden können, das Vorstellungsgespräch wahrzunehmen oder sich frühzeitig um eine Verschiebung des Vorstellungsgespräches zu bemühen.

6.4. Davon ausgehend kommt das Bundesverwaltungsgericht zum Schluss, dass die Vorinstanz sämtliche gemäss Art. 69 ZDG für die Bemessung der Disziplinarmassnahme relevanten Faktoren sorgfältig würdigte und gewichtete. Es besteht keine Veranlassung, die insgesamt nachvollziehbare Qualifizierung des Verschuldens des Beschwerdeführers als "mittelschwer" zu beanstanden. Mit Fr. 150.− legte die Vorinstanz eine Busse im untersten Bereich des angedrohten Strafrahmens fest (Art. 68 Bst. b ZDG). Die auferlegte Busse erscheint ohne Weiteres als verhältnismässig und dem Verschulden und den persönlichen Verhältnissen des Beschwerdeführers angepasst. Ebenso lag es unter den gegebenen Umständen durchaus im Rahmen des der Vorinstanz zustehenden Ermessens, dass sie weder eine blosse Belehrung und Ermahnung des Beschwerdeführers durch den Einsatzbetrieb (Art. 67 Abs. 2 ZDG) noch einen schriftlichen Verweis (Art. 68 Bst. a ZDG) für ausreichend hielt.

7.
Zusammenfassend ist festzuhalten, dass eine zu disziplinierende Pflichtverletzung vorliegt und die hiefür von der Vorinstanz auferlegte Busse von Fr. 150.− als verhältnismässig erscheint. Die Beschwerde wird daher als unbegründet abgewiesen.

8.
Nach Art. 65 ZDG sind keine Verfahrenskosten aufzuerlegen, und es ist keine Parteientschädigung zuzusprechen.

9.
Dieser Entscheid kann nicht mit Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten an das Bundesgericht weitergezogen werden (Art. 83 Bst. i des Bundesgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005 [BGG, SR 173.110]). Er ist somit endgültig.

Demnach erkennt das Bundesverwaltungsgericht:

1.
Die Beschwerde wird abgewiesen.

2.
Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.

3.
Dieses Urteil geht an:

– den Beschwerdeführer (Einschreiben; Beschwerdebeilagen zurück);
– die Vorinstanz (Ref-Nr. […]; Einschreiben; Vorakten zurück).

Die vorsitzende Richterin:	Der Gerichtsschreiber:
Maria Amgwerd	Roger Mallepell