Tribunale federale
Tribunal federal

{T 1/2}
2A.91/2007

Urteil vom 25. Februar 2008
II. öffentlich-rechtliche Abteilung

Besetzung
Bundesrichter Merkli, Präsident,
Bundesrichter Hungerbühler, Bundesrichterin Yersin, Bundesrichter Karlen, Bundesrichterin Aubry Girardin,
Gerichtsschreiber Häberli.

Parteien
Barbara Labbé-Hofer,
Beschwerdeführerin,
vertreten durch Fürsprecher Marc F. Suter,

gegen

Kanton Bern, Beschwerdegegner,
handelnd durch die Justiz-, Gemeinde- und
Kirchendirektion, Münstergasse 2, 3011 Bern,
diese vertreten durch Fürsprecher Dr. Andreas Jost.

Gegenstand
Geschlechtsdiskriminierende Entlöhnung
(Art. 3 GlG),

Verwaltungsgerichtsbeschwerde gegen das Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern, Verwaltungsrechtliche Abteilung, vom 14. Dezember 2006.

Sachverhalt:
A.
Barbara Labbé (geb. 1964) ist Rechtsanwältin und Mutter dreier Kinder (geb. 1996, 1998 und 2001); seit dem 1. Januar 1997 ist sie als Regierungsstatthalterin des Berner Amtsbezirks La Neuveville tätig. Bei Amtsantritt wurde Barbara Labbé von der Justiz-, Gemeinde- und Kirchendirektion des Kantons Bern in die Gehaltsklasse 27 auf der Erfahrungsstufe 9 eingereiht.
B.
Die Tätigkeit der Regierungsstatthalterin von La Neuveville ist als Halbpensum ausgestaltet. Als der Beschäftigungsgrad von sieben anderen teilzeiterwerbstätigen Regierungsstatthaltern per 1. Juli 1999 erhöht wurde, gelangte Barbara Labbé in der Folge an die Justiz-, Gemeinde- und Kirchendirektion des Kantons Bern, welche sie mehrmals erfolglos um die Erhöhung ihres Pensums auf 60 bzw. 70 Prozent ersuchte. Am 11. Dezember 2003 beantragte Barbara Labbé alsdann eine Überprüfung ihres Gehalts unter dem Gesichtspunkt der Rechtsgleichheit. Weil ihrem Begehren nicht entsprochen wurde, verlangte sie mit Eingabe vom 5. Mai 2004 die rückwirkende "Ausrichtung eines angemessenen Gehalts" ab 1. Januar 2002 sowie die Einreihung auf einer höheren Erfahrungsstufe. Die abschlägige Verfügung der Justiz-, Gemeinde- und Kirchendirektion vom 20. September 2004 focht Barbara Labbé beim Verwaltungsgericht des Kantons Bern an. Dieses trat auf ihre Beschwerde nicht ein, soweit mit dieser eine gehaltsmässige Neueinreihung beantragt bzw. eine zu tiefe Ersteinreihung bei Amtsantritt und ein ungenügender anschliessender Erfahrungsaufstieg gerügt wurde. Weiter trat das Verwaltungsgericht nicht auf den Eventualantrag ein, der Beschäftigungsgrad von Barbara
Labbé sei per 1. Januar 2004 auf 70 Prozent zu erhöhen. Demgegenüber prüfte es, ob eine geschlechtsspezifi-

sche Lohndiskriminierung im Sinne des Bundesgesetzes vom 24. März 1995 über die Gleichstellung von Frau und Mann (GlG; SR 151.1) vorliege, verneinte aber diese Frage und wies die Beschwerde insoweit ab (Urteil vom 14. Dezember 2006).

C.

Am 31. Januar 2007 hat Barbara Labbé beim Bundesgericht Verwaltungsgerichtsbeschwerde eingereicht mit dem Antrag, den Entscheid des Verwaltungsgerichts vom 14. Dezember 2006 und die Verfügung der Justiz-, Gemeinde- und Kirchendirektion vom 20. September 2004 aufzuheben. Sodann sei ihr "rückwirkend ab 1. Januar 2000 eine angemessene, richterlich zu bestimmende Lohnnachzahlung auszurichten und ihr jetziges Gehalt sei auf gerichtliche Bestimmung hin angemessen anzuheben und es sei gerichtlich festzustellen, dass die Abgeltung der von der Beschwerdeführerin geleisteten Überstunden erst bei Beendigung des Dienstverhältnisses mit dem Beschwerdegegner diskriminierend sei"; eventuell sei die Sache zu neuem Entscheid an die Vorinstanz bzw. die Justiz-, Gemeinde- und Kirchendirektion zurückzuweisen.

Die Justiz-, Gemeinde- und Kirchendirektion und das Verwaltungsgericht des Kantons Bern beantragen je, die Beschwerde abzuweisen, soweit darauf einzutreten sei, während das ebenfalls zur Vernehmlassung eingeladene Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) auf Abweisung der Beschwerde schliesst.

D.

In einem zweiten Schriftenwechsel haben die Parteien an ihren Anträgen festgehalten. Das Verwaltungsgericht hat auf die Einreichung einer ergänzenden Stellungnahme verzichtet.

Erwägungen:

1.

1.1 Auf das vorliegende Verfahren findet noch das bis Ende 2006 geltende Bundesgesetz vom 16. Dezember 1943 über die Organisation der Bundesrechtspflege (OG) Anwendung (vgl. Art. 132 Abs. 1 des am 1. Januar 2007 in Kraft getretenen Bundesgesetzes vom 17. Juni 2005 über das Bundesgericht [BGG; SR 173.110]).

1.2 Das Urteil des Verwaltungsgerichts stützt sich auf das Gleichstellungsgesetz, dessen Verletzung in Bezug auf öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse mit Verwaltungsgerichtsbeschwerde gerügt werden kann (Art. 13 Abs. 1 GlG in Verbindung mit Art. 97 ff. OG und Art. 5 VwVG; BGE 124 II 409 E. 1d/ii S. 417). Die im vorinstanzlichen Verfahren unterlegene Beschwerdeführerin ist zu diesem Rechtsmittel legitimiert (Art. 103 lit. a OG).

1.3 Die Beschwerdeführerin hat die uneingeschränkte Aufhebung des angefochtenen Entscheids beantragt und damit formell auch das teilweise Nichteintreten auf ihre Beschwerde im vorinstanzlichen Verfahren angefochten. Wieso das Verwaltungsgericht insoweit Bundesrecht verletzt haben sollte, begründet sie in ihrer Beschwerdeschrift jedoch mit keinem Wort. Mithin fehlt es ihrer Eingabe diesbezüglich an einer Art. 108 Abs. 2 OG genügenden Begründung (vgl. BGE 118 Ib 134; 131 II 449 E. 1.3 S. 452). Auf die Verwaltungsgerichtsbeschwerde ist darum nicht einzutreten, soweit der vorinstanzliche Nichteintretensentscheid angefochten wird.

1.4 Weiter ist auf die Eingabe der Beschwerdeführerin nicht einzutreten, soweit sie sich gegen die Verfügung der Justiz-, Gemeinde- und Kirchendirektion vom 20. September 2004 richtet, kann doch mit Verwaltungsgerichtsbeschwerde nur der letztinstanzliche kantonale Entscheid angefochten werden (vgl. Art. 98 lit. g OG). Nicht einzutreten ist ferner auf den Feststellungsantrag hinsichtlich der Überstunden: Dieser betrifft eine Frage, die nicht Gegenstand des vorinstanzlichen Rechtsmittelverfahrens bildete und deshalb - auch wenn diesbezüglich nunmehr eine Verletzung des Gleichstellungsgesetzes gerügt wird - ausserhalb des Anfechtungs- und Streitgegenstands liegt.

1.5 Mit der Verwaltungsgerichtsbeschwerde kann vorliegend die Verletzung von Bundesrecht, einschliesslich Überschreitung oder Missbrauch des Ermessens, sowie die unrichtige oder unvollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts gerügt werden (Art. 104 lit. a und b OG), nicht jedoch die Unangemessenheit des angefochtenen Entscheids (vgl. Art. 104 lit. c OG). Hat - wie hier - eine richterliche Behörde als Vorinstanz entschieden, ist das Bundesgericht an deren Sachverhaltsfeststellung gebunden, sofern diese nicht offensichtlich unrichtig, unvollständig oder unter Verletzung wesentlicher Verfahrensbestimmungen erfolgt ist (Art. 105 Abs. 2 OG).

2.

Art. 3 GlG untersagt nicht nur die direkte, sondern auch die indirekte Benachteiligung von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen aufgrund ihres Geschlechts (Abs. 1); dieses Verbot gilt insbesondere für Anstellung,

Aufgabenzuteilung, Gestaltung der Arbeitsbedingungen, Entlöhnung, Aus- und Weiterbildung, Beförderung und Entlassung (Abs. 2). Anders als bei einer direkten liegt bei der indirekten Benachteiligung eine formal geschlechtsneutrale Regelung vor, welche im Ergebnis aber wesentlich mehr bzw. überwiegend Angehörige des einen Geschlechts gegenüber denjenigen des anderen benachteiligt, ohne dass dies sachlich begründet wäre (BGE 124 II 409 E. 7 S. 424 f.; 529 E. 3a S. 530 f.). Die gesetzwidrige Diskriminierung wird vermutet, wenn aufgrund objektiver Anhaltspunkte eine gewisse Wahrscheinlichkeit für sie spricht, ohne dass die Möglichkeit bereits auszuschliessen wäre, dass eine solche letztlich doch nicht besteht (vgl. BGE 130 III 145 E. 4.2 S. 162). Ist eine geschlechtsbedingte Diskriminierung in diesem Sinne glaubhaft gemacht, so führt das gemäss Art. 6 GlG zu einer Beweislastumkehr: Der Arbeitgeber hat nachzuweisen, dass die Ungleichbehandlung nicht diskriminierend ist; misslingt ihm dies, gilt die geschlechtsspezifische Benachteiligung als erstellt (BGE 125 III 368 E. 4 S. 372). Zu beachten ist, dass eine gerügte Diskriminierung nicht schon dann glaubhaft gemacht ist, wenn ein Angehöriger des einen Geschlechts weniger verdient (oder sonst wie schlechter gestellt ist) als ein Angehöriger des anderen Geschlechts; erforderlich ist zusätzlich, dass sich die berufliche Situation der verglichenen Angestellten insgesamt gleich oder zumindest ähnlich präsentiert (vgl. BGE 127 III 207 E. 3b S. 213; 125 III 368 E. 4 S. 372).

3.

3.1 Die Regierungsstatthalter sind im Kanton Bern alle in der Gehaltsklasse 27 eingereiht; Lohnunterschiede zwischen den einzelnen Stelleninhabern gibt es lediglich in Bezug auf die Erfahrungsstufen, in welche jede Gehaltsklasse unterteilt ist (ursprünglich waren es 40, seit dem 1. Juli 2005 sind es neu 80 Stufen pro Gehaltsklasse). Bei der Ersteinreihung werden aufgrund der persönlichen Fähigkeiten und der Berufserfahrung des betreffenden Regierungsstatthalters die anrechenbaren Erfahrungsstufen bestimmt. Anschliessend wird das Gehalt in der Form eines vom Regierungsrat jährlich bestimmten Stufenaufstiegs erhöht, wobei in den Jahren 1999 bis 2005 unbestrittenermassen für alle Berner Regierungsstatthalter - unabhängig von deren Geschlecht - die gleichen Regeln Anwendungen fanden.

3.2 Die Vorinstanz kam zum Schluss, die Beschwerdeführerin vermöge die gerügte geschlechtsspezifische Lohndiskriminierung nicht glaubhaft zu machen. Zwar sei sie tiefer eingereiht als ihr im Amtsbezirk Bern tätiger (männlicher) Kollege. Dieser sei aber seinerseits nicht besser gestellt als seine im gleichen Amtsbezirk tätige (weibliche) Kollegin, die bezüglich ihrer Berufserfahrung "mehr oder weniger" mit der Beschwerdeführerin vergleichbar sei. Eine Diskriminierung schloss das Verwaltungsgericht ferner deswegen aus, weil der Einreihungsbehörde anlässlich der Ersteinreihung der Beschwerdeführerin ein Teil von deren Berufserfahrung nicht bekannt war, was zu einer um maximal drei Erfahrungsstufen zu tiefen Einreihung geführt habe. Zudem habe die Sparpolitik des Kantons mittelbar eine Privilegierung all jener Regierungsstatthalter zur Folge gehabt, die später in den Staatsdienst eingetreten seien.

4.

Die Beschwerdeführerin macht zunächst in verschiedener Hinsicht eine offensichtlich unrichtige bzw. ungenügende Sachverhaltsfeststellung (Art. 104 lit. b OG) geltend.

4.1 Zum einen beanstandet sie, dass die Vorinstanz den tabellarischen Vergleich der gehaltsmässigen Einreihung der Regierungsstatthalter, den das Personalamt des Kantons Bern per Januar 2005 in anonymisierter Form erstellt hatte, nicht "aufgeschlüsselt" habe. Mittels der von ihr verlangten Zuordnung der erhobenen Lohndaten zu den einzelnen Amtsinhabern glaubt die Beschwerdeführerin eines der Argumente widerlegen zu können, welche der Kanton für den zwischen ihr und ihrem Berner Kollegen bestehenden Lohnunterschied angeführt hat: Die Tatsache, dass die Regierungsstatthalter von Thun, Burgdorf und Biel nicht besser bezahlt seien als ihre Kollegen in ländlichen Amtsbezirken, zeige nämlich, dass sich die angeblich komplexeren Aufgaben und die vermeintlich grössere Verantwortung der in städtischen Amtsbezirken tätigen Kollegen gar nicht auf deren Lohn auswirke. Nun hat aber das Verwaltungsgericht die entsprechende Argumentation des Kantons zwar wiedergegeben, sie aber für die Begründung seines Entscheids nicht aufgegriffen, zumal es sich bei seinen Erwägungen auf die Prüfung der Frage beschränkt hat, ob Anzeichen für geschlechtsbedingte Lohnunterschiede bestünden. Mit Blick hierauf hielt es für überflüssig, einen "aufgeschlüsselten Lohn-Quervergleich" aller Regierungsstatthalter einzuholen, und wies den dahingehenden Beweisantrag der Beschwerdeführerin ausdrücklich ab. Inwiefern diese antizipierte Beweiswürdigung Bundesrecht verletzen bzw. zu einer offensichtlich unvollständigen Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts führen sollte (Art. 105 Abs. 2 OG; vgl. E. 1.5), legt die Beschwerdeführerin nicht dar.

4.2 Zum anderen rügt die Beschwerdeführerin einen "schweren Fehler" im vom Personalamt erstellten Ver-

gleich der gehaltsmässigen Einreihung der Regierungsstatthalter, weil darin bei ihrem Berner Kollegen offenbar fälschlicherweise 1995 als Eintrittsjahr in den Kantonsdienst angegeben wird. Dieses Vorbringen geht an der Sache vorbei: Zwar hat das Verwaltungsgericht in seinen Erwägungen (zumindest ganz am Rand) auch auf den Zeitpunkt des Amtsantritts der einzelnen Regierungsstatthalter Bezug genommen, wobei die Richtigkeit der entsprechenden Angaben unbestritten ist. Gar keine Rolle spielte demgegenüber im vorinstanzlichen Rechtsmittelverfahren, ob - und gegebenenfalls für wie lange - die einzelnen Regierungsstatthalter vor dem Amtsantritt schon im Kantonsdienst gestanden sind. Weshalb die als falsch gerügte Jahreszahl dennoch Teil des rechtserheblichen Sachverhalts sein sollte, tut die Beschwerdeführerin nicht dar. Es ist denn auch keinerlei Bezug zu einer allfälligen geschlechtsspezifischen Diskriminierung ersichtlich; von einer offensichtlich unrichtigen Sachverhaltsfeststellung im Sinne von Art. 105 Abs. 2 OG (vgl. E. 1.5) kann keine Rede sein. Sollte das Personalamt, wie die Beschwerdeführerin vermutet, dem Eintrittsjahr der
Regierungsstatthalter ursprünglich eine gewisse Bedeutung beigemessen haben, so wäre dies nach dem Gesagten unerheblich.

4.3 Soweit die Beschwerdeführerin schliesslich auch die Sachverhaltsfeststellung hinsichtlich ihres Beschäftigungsgrads sowie der von ihr (über das Halbpensum hinausgehend) geleisteten Mehrarbeit kritisiert, verkennt sie, dass ihre dahingehenden Vorbringen nicht den Streitgegenstand des vorliegenden Verfahrens betreffen (vgl. Sachverhalt lit. B und oben E. 1.4).

5.

Es ist unbestritten, dass die Beschwerdeführerin im Zeitpunkt der Ausfällung des angefochtenen Entscheids um sieben Erfahrungsstufen tiefer eingereiht war als der von ihr zum Vergleich herangezogene, ab 1. August 2000 im Amtsbezirk Bern tätige männliche Kollege (welcher inzwischen aus dem Staatsdienst ausgeschieden ist und eine Stelle bei einer privatwirtschaftlichen Unternehmung angetreten hat). Sie verdiente deshalb - auf eine Vollzeitstelle umgerechnet - rund elf Prozent weniger als dieser, obschon sie ihr Amt um gut drei Jahre länger ausübte. Nicht in Frage gestellt wird weiter die Behauptung der Beschwerdeführerin, sie verfüge über die gleichen Qualifikationen und über eine "mindestens gleichwertige Berufserfahrung" wie der betreffende Kollege. Zwar hat der Kanton im vorinstanzlichen Verfahren betont, die Regierungsstatthalter in städtischen Amtsbezirken hätten komplexere Aufgaben zu bewältigen und grössere Verantwortung zu tragen als die Beschwerdeführerin im kleinsten und ländlich geprägten Bezirk La Neuveville. Das Verwaltungsgericht hat jedoch zu dieser Behauptung des Beschwerdegegners keine Feststellungen getroffen, weshalb für das vorliegende Verfahren davon auszugehen ist, dass die Beschwerdeführerin und der zum
Vergleich herangezogene Regierungsstatthalter von Bern im Wesentlichen die gleiche Arbeit verrichtet haben. Angesichts einer Lohndifferenz von über zehn Prozent ist bei diesen Gegebenheiten praxisgemäss eine (indirekte) geschlechtsbedingte Benachteiligung der Beschwerdeführerin zu vermuten. Soweit die Vorinstanz die Glaubhaftmachung einer Diskriminierung im Sinne von Art. 3 GlG verneint hat, verstösst der angefochtene Entscheid mithin gegen Bundesrecht.

6.

Ungeachtet der bundesrechtswidrigen Handhabung der Beweisregel von Art. 6 GlG ist der Entscheid des Verwaltungsgerichts indessen im Ergebnis nicht zu beanstanden: Es trifft zu, dass der Kanton Bern - nachdem es der Beschwerdeführerin gelungen ist, eine Diskriminierung glaubhaft zu machen - als Arbeitgeber zum Nachweis verpflichtet ist, dass die geringere Entlöhnung in Wirklichkeit nicht geschlechtsdiskriminierend bzw. durch sachliche Gründe gerechtfertigt ist (vgl. E. 2). In Anbetracht der Feststellungen im angefochtenen Entscheid ist der entsprechende Gegenbeweis jedoch geglückt:

6.1 In seinen Erwägungen hat das Verwaltungsgericht zu Recht die Tatsache in den Vordergrund gerückt, dass nicht nur der von der Beschwerdeführerin zum Vergleich herangezogene männliche Regierungsstatthalter, sondern auch dessen weibliche Kollegin im Amtsbezirk Bern um sieben Erfahrungsstufen höher eingereiht war als die Beschwerdeführerin. Weil alle drei Genannten unbestrittenermassen über eine ähnliche Qualifikation und Berufserfahrung verfügen, ist der höhere Lohn der Berner Kollegin nicht etwa auf eine bessere Befähigung zurückzuführen. Damit steht gleichzeitig fest, dass die beiden Regierungsstatthalter des Amtsbezirks Bern - trotz unterschiedlichen Geschlechts - gleich entlöhnt worden sind. Diese offensichtliche Gleichbehandlung von Mann und Frau spricht gegen eine (indirekt) geschlechtsdiskriminierende Wirkung der kantonalen Einreihungspraxis. Das Gleiche gilt für die festgestellte Lohndifferenz zwischen der Beschwerdeführerin und ihrer Berner Kollegin, welche zum Vornherein nicht geschlechtsbedingt sein kann. Ferner lässt auch der Umstand, dass - was in der Beschwerdeschrift nicht bzw. nicht substantiiert bestritten wird - mindestens ein männlicher Berufs-

kollege tiefer als die Beschwerdeführerin eingereiht ist, obschon er
sein Amt länger als diese ausübt, eine geschlechtsbedingte Benachteiligung unwahrscheinlich erscheinen.
6.2 Die Vorinstanz hat denn auch zwei objektive, nicht geschlechtsdiskriminierende Gründe für den streitigen Lohnunterschied festgestellt:
6.2.1 Zunächst ist unbestritten, dass der für die Ersteinreihung zuständigen Behörde nicht die gesamte Berufserfahrung der Beschwerdeführerin bekannt war; dieser Umstand hat zu einer um (maximal) drei Erfahrungsstufen zu tiefen Einreihung der Beschwerdeführerin geführt. Es mag erstaunen, dass - wenn insoweit ein Versehen vorlag - bis heute noch keine Gehaltskorrektur erfolgt ist, obschon die kantonalen Behörden offenbar seit 2004 über die vollständigen Informationen verfügen. Wie das Verwaltungsgericht aber zu Recht festhält, stellen sich diesbezüglich keine geschlechtsspezifischen Fragen der Lohngleichheit, so dass es Sache des für eine allfällige Neueinreihung zuständigen Regierungsrats ist, die gebotenen Massnahmen anzuordnen. Die fehlerhafte Ersteinreihung erscheint bei diesen Gegebenheiten als objektive Erklärung für die Lohndifferenz zwischen der Beschwerdeführerin und ihren Berner Kollegen. Jedenfalls ist nicht im vorliegenden Verfahren zu beurteilen, ob und inwieweit die Beschwerdeführerin wegen des erwähnten Mangels Anspruch auf eine Gehaltserhöhung hat.
6.2.2 Ebenfalls als objektive Erklärung für die streitige Lohndifferenz präsentiert sich der verlangsamte Lohnanstieg, welche das Kantonspersonal infolge der Sparpolitik der öffentlichen Hand erfahren hat. Zwar leuchtet nicht ein, dass sich die einschlägige Berufserfahrung der Beschwerdeführerin als Regierungsstatthalterin lohnmässig weniger auszahlt als jene Erfahrung, welche ihr Berner Kollege in der gleichen Zeitspanne in anderen Tätigkeiten gesammelt hat. Wenn aber neu gewählten Regierungsstatthaltern für die Ersteinreihung die Berufserfahrung in aller Regel voll angerechnet wird, während sich bei ihren bereits im Amt stehenden Kollegen - infolge des gebremsten Lohnaufstiegs des Staatspersonals - die gleiche Erfahrung in weniger Gehaltsstufen niederschlägt, so betrifft dies Frauen und Männer gleichermassen. Mit Blick auf den Amtsbezirk Bern zeigt sich denn auch, dass beide Regierungsstatthalter ungeachtet ihres verschiedenen Geschlechts von diesem Mechanismus profitiert haben. Demgegenüber hatten unbestrittenermassen alle im Amt stehenden Regierungsstatthalter (bei denen es sich grösstenteils um Männer handelt) hinzunehmen, dass sie in den Jahren 1997 und 1998 keinerlei Lohnerhöhung erhielten und der "Stufenanstieg" in den
Jahren 1999 bis 2005 grundsätzlich nur reduziert erfolgte.
6.3 Was die Beschwerdeführerin gegen diese Beweisführung des Kantons vorbringt, geht an der Sache vorbei: Im Rahmen des Gleichstellungsgesetzes ist grundsätzlich nur zu prüfen, ob eine geschlechtsbedingte Diskriminierung vorliegt, nicht aber ob und inwieweit die betroffenen Angestellten allenfalls unabhängig von ihrem Geschlecht rechtsungleich behandelt werden. Nichts anderes ergibt sich aus der Tatsache, dass dem Verbot der geschlechtsbedingten Diskriminierung "absolute Geltung" zukommt. Im von der Beschwerdeführerin zitierten Entscheid hat das Bundesgericht betont, dass eine Diskriminierung auch dann gegeben sein kann, wenn die gerügte Schlechterstellung nicht nur Angehörige des einen, sondern gleichzeitig auch solche des anderen Geschlechts betrifft (BGE 127 III 207 E. 4 S. 214 f.). Dadurch wird dem Arbeitgeber jedoch nicht verwehrt, den ihm obliegenden Gegenbeweis mit der Tatsache zu führen, dass die von der Beschwerdeführerin zur Glaubhaftmachung ihrer Diskriminierung aufgezeigte Besserstellung eines oder mehrerer Angestellter nicht den Angehörigen eines Geschlechts vorbehalten ist. Diesfalls wird die gerügte Diskriminierung nicht - wie vom Bundesgericht abgelehnt - mit einer zusätzlichen Diskriminierung eines Angehörigen des
anderen Geschlechts gerechtfertigt; vielmehr wird umgekehrt über einen Vergleich unter Geschlechtsgenossen belegt, dass die der Beschwerdeführerin vorenthaltene Besserstellung nicht nur den Angehörigen des anderen Geschlechts zukommt. Würde der Argumentation der Beschwerdeführerin gefolgt, könnte der Arbeitgeber letztlich eine vermutete Diskriminierung gar nie mit konkreten Angaben über die berufliche Stellung bestimmter Arbeitnehmer entkräften, was widersinnig wäre.
6.4 Die Beschwerdeführerin beanstandet ferner, die für die Ersteinreihung anwendbare Regelung wirke sich darum geschlechtsdiskriminierend aus, weil Frauen häufig familienbedingt während einer gewissen Zeit keiner Erwerbstätigkeit nachgehen würden. Die Zeitspanne, in welcher eine Frau ihre Kinder betreue und nicht berufstätig sei, werde ihr später bei Amtsantritt nicht als Berufserfahrung angerechnet. Wie es sich damit verhält, kann hier offen bleiben, zumal die Beschwerdeführerin selber stets (auch) berufstätig gewesen ist und deshalb von einer entsprechenden allfälligen Benachteiligung zum Vornherein nicht betroffen wäre. Schliesslich ist unbestritten, dass die juristische Ausbildung der Beschwerdeführerin für die Wahrnehmung des Amts einer Regierungsstatthalterin, insbesondere mit Blick auf deren Aufgaben in der Rechtsanwendung und der Recht-

sprechung, von Vorteil ist. Inwiefern sich im Zusammenhang mit ihrer Ausbildung Fragen der Geschlechterdiskriminierung stellen könnten, wird aus den Vorbringen in der Beschwerdeschrift jedoch nicht verständlich. Im Übrigen verfügt der zum Vergleich herangezogene, im Amtsbezirk Bern tätige Kollege gleich wie die Beschwerdeführerin ebenfalls über ein Rechtsanwaltspatent und einschlägige
Berufserfahrung.
7.
Die Verwaltungsgerichtsbeschwerde erweist sich demnach als unbegründet, soweit auf sie einzutreten ist.
Das Verfahren ist kostenlos (Art. 13 Abs. 5 GlG). Parteientschädigung ist keine auszurichten (vgl. Art. 159 Abs. 2 OG).

Demnach erkennt das Bundesgericht:
1.
Die Verwaltungsgerichtsbeschwerde wird abgewiesen, soweit darauf einzutreten ist.
2.
Es werden keine Kosten erhoben.
3.
Dieses Urteil wird den Parteien, dem Verwaltungsgericht des Kantons Bern, Verwaltungsrechtliche Abteilung, und dem Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann schriftlich mitgeteilt.
Lausanne, 25. Februar 2008
Im Namen der II. öffentlich-rechtlichen Abteilung
des Schweizerischen Bundesgerichts
Der Präsident: Der Gerichtsschreiber:

Merkli Häberli