

# Inhaltsübersicht

|  |            |
|--|------------|
| Vorwort.....   | V          |
| Inhaltsübersicht .....   | VII        |
| Inhaltsverzeichnis .....   | IX         |
| Abkürzungsverzeichnis .....  | XVII       |
| Literaturverzeichnis .....   | XXI        |
| Materialienverzeichnis .....   | XXXIII     |
| Einleitung.....  | 1          |
| <br>   |            |
| <b>1. Teil: Gleichstellung im Erwerbsleben und die Bedeutung von<br/>Lohnunterschieden .....</b>             | <b>5</b>   |
| § 1 Hintergrund.....   | 5          |
| § 2 Begriff und Ziel der Gleichstellung.....   | 8          |
| § 3 Gleichstellungsmassstab: Lohnunterschiede.....   | 9          |
| § 4 Ursachenforschung für Lohnunterschiede.....  | 10         |
| <br>   |            |
| <b>2. Teil: Regressionsanalyse zur Bewertung von Lohnunterschieden und<br/>weitere Studien .....</b>         | <b>25</b>  |
| § 1 Begriff und Zweck der Regressionsanalyse.....  | 25         |
| § 2 Funktionsweise der Regressionsanalyse .....  | 26         |
| § 3 Volkswirtschaftliche Lohnunterschiedsanalyse in der Schweiz .....  | 43         |
| § 4 Identifizierung möglicher Einfluss- bzw. Erklärungsfaktoren für<br>Lohnunterschiede.....                 | 54         |
| § 5 Zusammenfassendes Fazit .....  | 71         |
| <br>   |            |
| <b>3. Teil: Ökonomische Umsetzungsprobleme bei Gleichstellungsmassnahmen .....</b>                           | <b>73</b>  |
| § 1 Vorbemerkungen.....  | 73         |
| § 2 (Rechts-)Ökonomische Analyse von Fehlanreizen.....   | 73         |
| § 3 Kategorien von Fehlanreizen .....  | 77         |
| § 4 Zweckmässiger Umgang mit Fehlanreizen .....  | 88         |
| § 5 Bedeutung für die Gleichstellung.....  | 91         |
| <br>   |            |
| <b>4. Teil: Verfassungsrechtlicher Rahmen staatlicher<br/>Gleichstellungsmassnahmen .....</b>                | <b>93</b>  |
| § 1 Verfassungsrechtlicher Auftrag und Schranken für die Ausgestaltung<br>von Gleichstellungsmassnahmen..... | 93         |
| § 2 Grundsatz der Gleichberechtigung zwischen den Geschlechtern<br>(Art. 8 Abs. 3 Satz 1 BV).....            | 102        |
| § 3 Wirtschaftsfreiheit als verfassungsrechtliche Schranke .....   | 112        |
| § 4 Verfassungsrechtliche Besonderheiten bei der Rechtsanwendung .....                                       | 138        |
| <br>   |            |
| <b>5. Teil: Diskriminierungsverbot zwischen Frau und Mann.....</b>   | <b>145</b> |
| § 1 Vorbemerkungen.....  | 145        |
| § 2 Tatbestand des Diskriminierungsverbots.....  | 150        |
| § 3 Lohndiskriminierung insbesondere .....   | 163        |
| § 4 Beweislasterleichterung nach GIG.....  | 198        |

|   |            |
|---|------------|
| § 5 Gutachten im Gleichstellungsprozess .....                                   | 238        |
| § 6 Rechtsansprüche .....   | 252        |
| § 7 Lohnanalyseinstrumente bei betrieblichen Kontrollen (Art. 13a ff. GlG)..... | 257        |
| § 8 Schlussbetrachtung .....  | 260        |
| <br>  |            |
| <b>Zusammenfassung .....</b>  | <b>263</b> |
| <b>Sachregister/Index .....</b>   | <b>273</b> |

# Inhaltsverzeichnis

|   |               |
|---|---------------|
| <b>Vorwort.....</b>   | <b>V</b>      |
| <b>Inhaltsübersicht .....</b>   | <b>VII</b>    |
| <b>Inhaltsverzeichnis .....</b>   | <b>IX</b>     |
| <b>Abkürzungsverzeichnis .....</b>  | <b>XVII</b>   |
| <b>Literaturverzeichnis .....</b>   | <b>XXI</b>    |
| <b>Materialienverzeichnis .....</b>   | <b>XXXIII</b> |
| <b>Einleitung.....</b>  | <b>1</b>      |
| <b>1. Teil: Gleichstellung im Erwerbsleben und die Bedeutung von Lohnunterschieden .....</b> 5                        |               |
| <b>§ 1 Hintergrund.....</b>   | <b>5</b>      |
| I. Wesentliche Entwicklungen in der Gleichstellung .....  | 5             |
| II. Gründe für Gleichstellungsmassnahmen.....   | 6             |
| III. Untersuchungsgegenstand .....  | 7             |
| <b>§ 2 Begriff und Ziel der Gleichstellung.....</b>   | <b>8</b>      |
| <b>§ 3 Gleichstellungsmassstab: Lohnunterschiede.....</b>   | <b>9</b>      |
| <b>§ 4 Ursachenforschung für Lohnunterschiede.....</b>  | <b>10</b>     |
| I. Grundsatz der Privatautonomie als Ausgangslage .....   | 10            |
| II. Die wirtschaftswissenschaftliche Analyse der Ursachen der Lohnunterschiede.....                                   | 11            |
| III. Ökonomische Grundlagen: Lohn und Lohnbildung.....  | 12            |
| A. Einleitende Bemerkungen.....   | 12            |
| B. Lohn im ökonomischen Kontext .....   | 12            |
| C. «Rationales» Verhalten bei der Lohnbildung .....   | 14            |
| D. Lohnbildung auf dem Arbeitsmarkt – neoklassisches Grundmodell .....  | 15            |
| IV. Mögliche Erklärungsansätze für Lohnunterschiede .....   | 17            |
| A. Einleitende Bemerkungen.....   | 17            |
| B. Humankapitaltheorie als Ausgangslage .....   | 17            |
| C. Neoklassischer Erklärungsansatz: keine Diskriminierung bei vollkommener Konkurrenz (und rationalem Verhalten)..... | 19            |
| D. Theorie der Diskriminierung aufgrund von Präferenzen .....   | 20            |
| E. Overcrowding-Ansatz.....   | 21            |
| F. Statistische Diskriminierung.....  | 22            |
| V. Methoden der wissenschaftlichen Ursachenanalyse .....  | 23            |
| <b>2. Teil: Regressionsanalyse zur Bewertung von Lohnunterschieden und weitere Studien .....</b> 25                   |               |
| <b>§ 1 Begriff und Zweck der Regressionsanalyse.....</b>  | <b>25</b>     |
| <b>§ 2 Funktionsweise der Regressionsanalyse .....</b>  | <b>26</b>     |
| I. Grundlegende Mechanismen .....   | 26            |
| A. Regressionsgleichung: Lohn als Summe verschiedener lohnrelevanter Faktoren.....                                    | 26            |
| B. Das Regressionsverfahren am Beispiel Größe/Alter .....   | 26            |
| C. Statistische Erfassung von tatsächlichen Gegebenheiten.....  | 29            |
| 1. Stetiger VariablenTyp.....   | 29            |
| 2. Binärer VariablenTyp (Dummy-Variable).....   | 30            |

|   |           |
|---|-----------|
| 3. Kategorialer Variablen Typ .....   | 33        |
| II. Multiple lineare Regression .....   | 33        |
| A. Lohnunterschiedsanalyse als multiple lineare Regression .....  | 33        |
| B. Bestimmung der erklärenden Variablen .....   | 34        |
| III. Methode der Zerlegung in erklärbaren und unerklärbaren Anteil .....                                | 35        |
| IV. Schätzverfahren .....   | 36        |
| A. Begriff und Vorgang anhand der Methode der kleinsten Quadrate .....                                  | 36        |
| B. Alternative Schätzverfahren DRR und QL .....   | 38        |
| C. Verzerrung aufgrund ausgelassener Variablen .....  | 38        |
| D. Bedeutung einer ausreichenden Stichprobengröße .....   | 39        |
| V. Beispiel Wachstum und Nationalitäten .....   | 40        |
| VI. Interpretation des nicht erklärbaren Anteils .....  | 42        |
| <b>§ 3 Volkswirtschaftliche Lohnunterschiedsanalyse in der Schweiz .....</b>                            | <b>43</b> |
| I. Analyse anhand der Lohnstrukturerhebung (LSE).....   | 43        |
| A. Lohnstrukturerhebungsanalyse als politischer Gleichstellungsindikator ....                           | 43        |
| B. Erhebungsgrundlage .....   | 43        |
| 1. Der Lohn als Zielvariable.....   | 44        |
| 2. Auswahl von LSE-Angaben als erklärende Variablen .....   | 44        |
| C. Übersichtstabelle zu den erfassten Variablen .....   | 44        |
| D. Berechnung des Modells .....   | 47        |
| E. Ergebnisse .....   | 48        |
| 1. Durchschnittslöhne und Lohnunterschiede, 2020.....   | 48        |
| 2. Entwicklungen bei den Lohnunterschieden zwischen<br>den Geschlechtern auf Basis der LSE.....         | 48        |
| II. Beurteilung der Lohnanalyse-Ergebnisse .....  | 49        |
| A. Herleitung der (ökonomischen) Interpretation «Lohndiskriminierung<br>aufgrund des Geschlechts» ..... | 49        |
| B. Limitierende Faktoren – Keine Aussagekraft für das<br>Lohndiskriminierungsausmaß .....               | 50        |
| C. Indirekte Diskriminierung aufgrund des Geschlechts im<br>erklärbaren Anteil .....                    | 52        |
| D. Ungenügende Koordination in der Bundesverwaltung .....   | 52        |
| E. Ergebnisse als Fortschrittsindikator i.S.d. Gleichstellung? .....                                    | 53        |
| F. Auswirkungen auf die Festlegung möglicher Massnahmen .....   | 54        |
| <b>§ 4 Identifizierung möglicher Einfluss- bzw. Erklärungsfaktoren für<br/>Lohnunterschiede.....</b>    | <b>54</b> |
| I. Empirie zu geschlechtsspezifischen Eigenschaften .....   | 54        |
| II. Spezifische Untersuchungen des Humankapitals.....   | 55        |
| A. Effektive Berufserfahrungen .....  | 55        |
| B. Beschäftigungsgrad und Arbeitszeitmodelle .....  | 56        |
| C. Ausbildungsniveau .....  | 60        |
| D. Berufe/Studienschächer und Brachen .....   | 62        |
| E. Ergänzende Fähigkeiten .....   | 63        |
| F. Langzeituntersuchung im Rahmen vom NFP 60: Berufseinstieg.....                                       | 64        |
| III. Geschlechtsspezifische Verhaltensmuster .....  | 65        |
| A. Allgemeines .....  | 65        |
| B. Karriereorientierung vs. Familienorientierung .....  | 66        |
| C. Verhalten bei der Stellensuche .....   | 67        |
| D. Bereitschaft zum Stellenwechsel .....  | 67        |

|  |           |
|--|-----------|
| E. Lohnverhandlungen .....   | 67        |
| F. Wettbewerbs- und Risikoverhalten.....   | 70        |
| G. Persönliche Verhaltensmerkmale .....  | 70        |
| <b>§ 5 Zusammenfassendes Fazit .....</b>   | <b>71</b> |
| <br>   |           |
| <b>3. Teil: Ökonomische Umsetzungsprobleme bei Gleichstellungsmassnahmen .....</b>                                   | <b>73</b> |
| <b>§ 1 Vorbemerkungen.....</b>   | <b>73</b> |
| <b>§ 2 (Rechts-)Ökonomische Analyse von Fehlanreizen.....</b>  | <b>73</b> |
| I. Ziel rechtsökonomischer Verhaltensanalysen .....  | 73        |
| II. Der homo oeconomicus als Arbeitsgrundlage .....  | 74        |
| III. Identifikation von Fehlanreizen – Mutmassung über<br>das Entscheid-Verhalten als Gedankenspiel .....            | 75        |
| IV. Negativanreize als Ausprägung von Fehlanreizen .....   | 76        |
| <b>§ 3 Kategorien von Fehlanreizen .....</b>   | <b>77</b> |
| I. Kategorisierung nach Intensität der Verhaltenslenkung.....  | 77        |
| II. Beschränkungen der Handlungsfreiheit bzw. Privatautonomie .....  | 78        |
| A. Ausgestaltung der Beschränkungsmassnahmen.....  | 78        |
| B. Potentielle Fehlwirkungen durch Beschränkungen.....   | 79        |
| C. Diskriminierungsverbot – negativer Beschäftigungsanreiz?.....   | 81        |
| III. Verhaltenssteuerung durch (ökonomische) Anreize .....   | 82        |
| A. Ausgestaltung der Anreizmassnahmen.....   | 82        |
| 1. Anreizbegriff .....   | 82        |
| 2. Schaffung positiver Anreize .....   | 83        |
| 3. Beseitigung negativer Anreize bzw. Abhalteeffekte .....   | 84        |
| B. Potentielle Fehlwirkungen durch Anreize .....   | 85        |
| IV. Sensibilisierungsmassnahmen.....   | 86        |
| A. Ausgestaltung der Sensibilisierungsmassnahmen.....  | 86        |
| B. Kaum Fehlwirkungen durch Sensibilisierungsmassnahmen.....   | 87        |
| C. Mittelbare Wirkung durch Verhaltensänderung von<br>Konsumierenden und Arbeitnehmenden.....                        | 88        |
| <b>§ 4 Zweckmässiger Umgang mit Fehlanreizen .....</b>   | <b>88</b> |
| I. Schwierigkeiten bei Fehlanreizen .....  | 88        |
| II. Vermeidbarkeit von Fehlanreizen und Grenzen.....   | 89        |
| III. Notwendigkeit eines politischen Wertungssentscheids .....   | 90        |
| <b>§ 5 Bedeutung für die Gleichstellung.....</b>   | <b>91</b> |
| I. Anreizmangel bei Arbeitgebenden – Notwendigkeit von Massnahmen .....  | 91        |
| II. Konsequenzen für die Gleichstellung .....  | 92        |
| <br>   |           |
| <b>4. Teil: Verfassungsrechtlicher Rahmen staatlicher<br/>Gleichstellungsmassnahmen .....</b>                        | <b>93</b> |
| <b>§ 1 Verfassungsrechtlicher Auftrag und Schranken für die Ausgestaltung<br/>von Gleichstellungsmassnahmen.....</b> | <b>93</b> |
| I. Vorbemerkungen .....  | 93        |
| II. Verfassungsrechtlicher Gleichstellungsauftrag (Art. 8 Abs. 3 Satz 2 BV) .....                                    | 93        |
| A. Gesetzgebungsauftrag und Erlasskompetenz.....   | 93        |
| B. Mögliche Gleichstellungsmassnahmen.....   | 94        |
| C. Mindestmassnahmen auf eidgenössischer, kantonaler<br>(und kommunaler) Stufe .....                                 | 95        |

|   |            |
|---|------------|
| D. Schranken kantonaler (sowie kommunaler) Gesetzgebungskompetenz im Erwerbsleben.....                          | 99         |
| III. Verfassungsrechtliche Grenzen von Gleichstellungsmassnahmen .....  | 101        |
| <b>§ 2 Grundsatz der Gleichberechtigung zwischen den Geschlechtern (Art. 8 Abs. 3 Satz 1 BV).....</b>           | <b>102</b> |
| I. Formen der Gleichbehandlung.....   | 102        |
| II. Schutzbereich.....  | 105        |
| III. Formalrechtliche Gleichstellung (Art. 8 Abs. 3 Satz 1 BV) als verfassungsrechtliche Schranke .....         | 106        |
| A. Voraussetzungen für die Zulässigkeit von Gleichstellungsmassnahmen.....                                      | 106        |
| B. Gesetzliche Grundlage.....   | 107        |
| C. Öffentliches Interesse .....   | 109        |
| D. Verhältnismässigkeit .....   | 110        |
| <b>§ 3 Wirtschaftsfreiheit als verfassungsrechtliche Schranke .....</b>   | <b>112</b> |
| I. Vorbemerkungen .....   | 112        |
| II. Wirtschaftsfreiheit in ihrer institutionellen Dimension (Art. 94 BV).....                                   | 114        |
| A. Sachlicher Anwendungsbereich.....  | 114        |
| B. Grundsatzkonformität von Gleichstellungsmassnahmen.....  | 116        |
| C. Ausnahmsweise Zulässigkeit grundsatzwidriger Gleichstellungsmassnahmen.....                                  | 118        |
| III. Wirtschaftsfreiheit in ihrer individualrechtlichen Dimension (Art. 27 BV)....                              | 118        |
| A. Sachlicher Schutzbereich.....  | 118        |
| B. Persönlicher Schutzbereich der Wirtschaftsfreiheit.....  | 121        |
| C. Voraussetzungen für die Zulässigkeit von Einschränkungen der Wirtschaftsfreiheit (Art. 27 i.V.m. 36 BV)..... | 122        |
| 1. Vorbemerkungen.....  | 122        |
| 2. Gesetzliche Grundlage .....  | 123        |
| a. Erfordernis des Rechtssatzes und das Bestimmtheitsgebot .....  | 123        |
| b. Vorbehalt des Gesetzes .....   | 127        |
| 3. Öffentliches Interesse .....   | 131        |
| 4. Verhältnismässigkeit .....   | 132        |
| 5. Kerngehalt.....  | 135        |
| D. Anspruch auf Gleichbehandlung der Konkurrenten .....   | 136        |
| <b>§ 4 Verfassungsrechtliche Besonderheiten bei der Rechtsanwendung .....</b>                                   | <b>138</b> |
| I. Verwirklichung der Gleichberechtigung.....   | 138        |
| A. Staatliche Gleichbehandlung .....  | 138        |
| B. Nachteilsausgleich aufgrund Gleichbehandlungspflicht? .....  | 139        |
| C. Verwirklichung von Grundrechten unter Privaten durch Rechtsanwendung.....                                    | 140        |
| II. Instrumente zur Verwirklichung der Gleichstellung.....  | 141        |
| III. Vorrang der Bundesgesetze nach Art. 190 BV .....   | 143        |
| <b>5. Teil: Diskriminierungsverbot zwischen Frau und Mann.....</b>  | <b>145</b> |
| <b>§ 1 Vorbemerkungen.....</b>  | <b>145</b> |
| I. Analyse des zusätzlichen Nutzens des GlG .....   | 145        |
| II. Schutz bei Ungleichbehandlungen im Arbeitsrecht .....   | 146        |
| A. Ausgangslage.....  | 146        |
| B. Umfang des Persönlichkeitsschutzes bei Ungleichbehandlungen .....  | 147        |

|   |            |
|---|------------|
| C. Zusätzliche Schutzregelungen bestimmter Kategorien .....   | 148        |
| III. Gleichstellungsgesetz für Frauen zur Verhinderung ökonomischer Fehlwirkungen .....                       | 149        |
| <b>§ 2 Tatbestand des Diskriminierungsverbots.....</b>  | <b>150</b> |
| I. Allgemeines .....  | 150        |
| II. Direkte Diskriminierung aufgrund des Geschlechts .....  | 152        |
| III. Indirekte Diskriminierung.....   | 154        |
| A. Sachverhaltselemente einer indirekten Diskriminierung .....  | 154        |
| B. Der/dem Arbeitgebenden zuzuordnende Handlung .....   | 154        |
| C. Geschlechtsspezifische Identifikation.....   | 155        |
| D. (Erhebliche) Benachteiligung .....   | 156        |
| 1. Benachteiligungsbegriff .....  | 156        |
| 2. Durch die Verletzung einer Gleichbehandlungspflicht.....   | 157        |
| 3. Durch das Nichtvorliegen sachlicher Gründe .....   | 158        |
| 4. Erheblichkeit der Ungleichbehandlung .....   | 159        |
| E. Rechtfertigungsgründe .....  | 160        |
| 1. Sachliche Gründe .....   | 160        |
| 2. Übersicht über Kategorien zulässiger sachlicher Gründe .....   | 161        |
| <b>§ 3 Lohndiskriminierung insbesondere .....</b>   | <b>163</b> |
| I. Allgemeines .....  | 163        |
| A. Auswirkungen des Lohngleichheitssatzes auf die indirekte Diskriminierung.....                              | 163        |
| B. Geltungsbereich der Lohndiskriminierung .....  | 164        |
| 1. Beschränkung auf den Bereich der Entlohnung .....  | 164        |
| 2. «Vergleichbarkeit» der Tätigkeiten .....   | 165        |
| C. Tatbestand der Lohndiskriminierung i.S.v. Art. 8 Abs. 3 Satz 3 BV .....                                    | 167        |
| II. Lohn als betriebliche Massnahme und Lohnbegriff.....  | 168        |
| III. Nachweis einer geschlechtsspezifischen Ungleichbehandlung.....   | 168        |
| IV. Benachteiligung durch Verletzung des Lohngleichheitssatzes .....  | 170        |
| A. Ausgangspunkt: Werte-Vergleich der Arbeit .....  | 170        |
| B. Wertbestimmung der Arbeit .....  | 171        |
| 1. Wertbestimmung in der Rechtsordnung im Allgemeinen.....  | 171        |
| 2. Arbeitswissenschaftlicher Ansatz und dessen Spannungsverhältnis zum marktwirtschaftlichen Prinzip.....     | 172        |
| 3. Eignung der Arbeitswissenschaft für Staatsbetriebe.....  | 175        |
| 4. Lohnanalysen und deren eingeschränkter Verwendungszweck.....   | 176        |
| 5. Zwischenfazit und abschliessende Bemerkungen zur objektiven Wertbestimmung .....                           | 178        |
| C. Gleichwertigkeit der Arbeit .....  | 179        |
| 1. Gleichwertigkeit als unbestimmter Rechtsbegriff .....  | 179        |
| 2. Prüfung der Gleichwertigkeit im Allgemeinen.....   | 179        |
| 3. Plausibilisierungs- anstelle der Gleichwertigkeitsprüfung – Anfangslohn und Lohnanpassungen im Fokus ..... | 181        |
| V. Rechtfertigungsgründe.....   | 184        |
| A. Eingeschränkte sachliche Gründe .....  | 184        |
| B. Arbeitswert als sachlicher Grund.....  | 185        |
| C. Soziale Rücksicht als sachlicher Grund .....   | 186        |
| D. Äussere Faktoren als sachlicher Grund.....   | 187        |
| 1. Allgemeines.....   | 187        |

|            |  |            |
|------------|--|------------|
| 2.         | Einfluss der Dringlichkeit auf den Arbeitswert .....   | 190        |
| 3.         | Ausgleichspflicht – ökonomisch-rationale statt periodisch-starre<br>Bereinigung .....  | 192        |
| 4.         | Ökonomische Fehlwirkungen einer starren Ausgleichspflicht .....  | 194        |
| VI.        | Fazit .....  | 196        |
| <b>§ 4</b> | <b>Beweislasterleichterung nach GlG.....</b>   | <b>198</b> |
| I.         | Die zivilprozessrechtliche Einordnung der Beweislast(-erleichterung) .....   | 198        |
| II.        | Beweisverfahren ohne Beweislasterleichterung.....  | 199        |
| A.         | Tatbestandsmässige Voraussetzungen einer Diskriminierung .....   | 199        |
| B.         | Ungleichbehandlung der/des Arbeitgebenden .....  | 200        |
| C.         | Geschlechtsspezifität .....  | 200        |
| 1.         | Allgemeines.....   | 200        |
| 2.         | Nachweis einer direkt geschlechtsspezifischen<br>Ungleichbehandlung .....  | 202        |
| a.         | Beweiserleichterung durch Indizien nachweis .....  | 202        |
| b.         | Exkurs: Zugrunde liegender Erfahrungssatz und<br>tatsächliche Vermutung.....   | 204        |
| c.         | Beweiserleichterung durch Beweismassreduktion .....  | 206        |
| 3.         | Nachweis einer indirekt geschlechtsspezifischen<br>Ungleichbehandlung als qualifizierte gesetzliche<br>Beweiserleichterung ..... | 207        |
| D.         | (Potentielle) Benachteiligung .....  | 208        |
| 1.         | Vorbemerkungen.....  | 208        |
| 2.         | Potentiell direkte Benachteiligung.....  | 209        |
| 3.         | Potentiell indirekt geschlechtsspezifische Benachteiligung<br>mit Gleichbehandlungspflicht .....                                 | 210        |
| 4.         | Indirekt geschlechtsspezifische Benachteiligung ohne<br>Gleichbehandlungspflicht.....  | 211        |
| a.         | Allgemeines .....  | 211        |
| b.         | Problematik des Nachweises einer inneren Tatsache .....  | 212        |
| c.         | Mitwirkungspflicht der Arbeitgebenden und die Bedeutung<br>der sozialen Untersuchungsmaxime .....                                | 213        |
| d.         | Mögliche Fallbeispiele .....   | 216        |
| E.         | Rechtfertigung .....   | 217        |
| 1.         | Vierte (negative) tatbestandsmässige Voraussetzung .....   | 217        |
| 2.         | Unterscheidung zwischen Rechts- und Tatfrage .....   | 218        |
| III.       | Funktionsweise der Beweislasterleichterung .....   | 219        |
| A.         | Allgemeines.....   | 219        |
| B.         | Begriff der Glaubhaftmachung .....   | 221        |
| C.         | Glaubhaftmachung der tatbestandsmässigen Voraussetzungen<br>der Diskriminierung.....   | 222        |
| IV.        | Glaubhaftmachung einer Diskriminierung.....  | 223        |
| A.         | Eingeschränkte Auswahl von Ungleichbehandlungen<br>des Arbeitgebenden .....  | 223        |
| B.         | Glaubhaftmachung einer geschlechtsspezifischen Ungleichbehandlung.....   | 224        |
| 1.         | Direkte Glaubhaftmachung einer geschlechtsspezifischen<br>Ungleichbehandlung.....  | 224        |
| 2.         | Glaubhaftmachung einer indirekt geschlechtsspezifischen<br>Ungleichbehandlung.....   | 224        |

|                                 |   |            |
|---------------------------------|---|------------|
| 3.                              | Besonderheit in der Entlohnung .....  | 225        |
| C.                              | Glaubhaft gemachte (potentielle) Benachteiligung.....   | 225        |
| 1.                              | Allgemeines.....  | 225        |
| 2.                              | Besonderheiten im Entlohnungsbereich .....  | 226        |
| 3.                              | Glaubhaftmachung bei Privaten in den übrigen<br>Beschäftigungsaspekten .....                  | 227        |
| D.                              | Rechtfertigung .....  | 228        |
| V.                              | Nachweis der Nichtdiskriminierung bzw. Rechtfertigungs nachweis .....                         | 229        |
| A.                              | Faktische Beschränkung auf den Rechtfertigungs nachweis .....                                 | 229        |
| B.                              | Behauptung und Bestreitung von Tatsachen.....   | 230        |
| 1.                              | Vorbemerkungen .....  | 230        |
| 2.                              | Behauptung durch Arbeitgebende .....  | 230        |
| 3.                              | Erhöhte Bestreitungspflicht der Arbeitnehmenden.....  | 232        |
| C.                              | Nachweis von Rechtfertigungsgründen .....   | 234        |
| VI.                             | Fazit .....   | 236        |
| <b>§ 5</b>                      | <b>Gutachten im Gleichstellungsprozess .....</b>  | <b>238</b> |
| I.                              | Funktion und Wirkung von Gutachten.....   | 238        |
| II.                             | Das Recht auf ein gerichtliches Gutachten .....   | 240        |
| A.                              | Voraussetzungen für ein Gutachten.....  | 240        |
| B.                              | Antizipierte Beweiswürdigung .....  | 242        |
| C.                              | Gutachten von Amtes wegen .....   | 242        |
| III.                            | Lohnanalysegutachten im Besonderen.....   | 244        |
| A.                              | Ausgangslage.....   | 244        |
| B.                              | Recht auf Lohnanalysegutachten? .....   | 244        |
| 1.                              | Voraussetzungen .....   | 244        |
| 2.                              | Verwendungsmöglichkeiten von Lohnanalysegutachten.....  | 246        |
| C.                              | Aussagekraft bzw. Inhalt von Lohnanalysegutachten.....  | 248        |
| 1.                              | Rechtliche Qualifikation der Gleichwertigkeit zwingend<br>durch Gerichte .....                | 248        |
| 2.                              | Grundsätzliche Funktionsweise von Lohnanalysen.....   | 248        |
| 3.                              | Interpretation des nicht-erklärbaren Teils im Gutachten .....                                 | 250        |
| IV.                             | Fazit .....   | 251        |
| <b>§ 6</b>                      | <b>Rechtsansprüche .....</b>  | <b>252</b> |
| I.                              | Übersicht über die Rechtsansprüche .....  | 252        |
| II.                             | Besondere Aspekte .....   | 254        |
| A.                              | Beförderungsdiskriminierung als Spezialfall.....  | 254        |
| B.                              | Kollektive bzw. systematische Diskriminierungen.....  | 256        |
| <b>§ 7</b>                      | <b>Lohnanalyseinstrumente bei betrieblichen Kontrollen</b><br><b>(Art. 13a ff. GIG) .....</b> | <b>257</b> |
| I.                              | Pflicht zur Lohnanalyse .....   | 257        |
| II.                             | Problematik der betrieblichen Lohnanalysen .....  | 258        |
| III.                            | Unklarer Zweck betrieblicher Lohnanalysen .....   | 259        |
| <b>§ 8</b>                      | <b>Schlussbetrachtung .....</b>   | <b>260</b> |
| I.                              | Nutzen des Gleichstellungsgesetzes – zentrale Unterschiede zum Staat.....                     | 260        |
| II.                             | Fehlende gesamtheitliche Gleichstellungspolitik .....   | 262        |
| <b>Zusammenfassung .....</b>    |   | <b>263</b> |
| <b>Sachregister/Index .....</b> |   | <b>273</b> |