

# ZH\_VERWALTUNGSGERICHT VB.2018.00556 vom 8. Mai 2019

ZH Verwaltungsgericht, 2019-05-08, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh\\_verwaltungsgericht\\_\\_VB.2018.00556](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_verwaltungsgericht__VB.2018.00556)

FR: ZH\_VERWALTUNGSGERICHT VB.2018.00556 du 8 mai 2019

IT: ZH\_VERWALTUNGSGERICHT VB.2018.00556 del 8 maggio 2019

## Regeste

Lohnklasseneinreihung | [Lohndiskriminierung] Frage des Vorliegens einer indirekten Geschlechtsdiskriminierung, indem Psychologen/-loginnen insbesondere gegenüber Ingenieuren/Ingenieurinnen, Revisoren/Revisorinnen und Steuerkommissären/-kommissärinnen (typischerweise von Männern oder beiden Geschlechtern ausgeübte Berufe) diskriminierend zu tief eingereiht würden. Der Beruf des Psychologen/der Psychologin ist ein typischer Frauenberuf (E. 2.2). Die Zweifel des Beschwerdeführers am vom kantonalen Personalamt bei einem auf Lohnsysteme in der öffentlichen Verwaltung spezialisierten Unternehmen in Auftrag gegebenen Gutachten betreffend die Bewertung der Funktion des Beschwerdeführers sind unbegründet: Es liegen keine Gegebenheiten vor, die bei objektiver Betrachtung auf den Anschein der Befangenheit des Sachverständigen hindeuteten (E. 3). Im Kanton Zürich wird die Lohnklasseneinreihung anhand der Vereinfachten Funktionsanalyse vorgenommen (E. 4). Umstritten ist nur mehr die Bewertung der Kriterien K1 ("Ausbildung und Erfahrung"), K2 ("geistige Anforderungen") und K6 ("Beanspruchung der Sinnesorgane und spezielle Arbeitsbedingungen" [E. 4.2]). Eine diskriminierend zu tiefe Einstufung der Funktion des Beschwerdeführers im Kriterium K1 ist nicht ersichtlich, denn bei Antritt dieser Tätigkeit ist keine Psychotherapieweiterbildung bzw. kein Fachtitel erforderlich und genügt gemäss Anforderungsprofil jegliche fachliche Berufserfahrung (E. 5.1). Die Einstufung der Psychologen/-loginnen im Kriterium K1 ist mit Bezug auf diejenige bei den Vergleichsberufen nicht diskriminierend (E. 5.2). Die vom Beschwerdeführer absolvierten Weiterbildungen und daraufhin übernommenen Zusatzaufgaben, die ihm zufolge eine höhere Bewertung im Kriterium K2 rechtfertigten, machen aus der in Frage stehenden Funktion - um deren Einreihung es einzig geht - keine andere. Zur Ausführung der ihm zukommenden Hauptaufgaben war er bereits aufgrund der beim Stellenantritt verlangten Ausbildung und Erfahrung in der Lage (E.6). Die Einstufung der Psychologen/-loginnen im Kriterium K6 ist auch im Vergleich mit derjenigen von Revisor/in nicht diskriminierend (E. 7). Abweisung.

## Erwägungen

### E. 4

Der Beschwerdeführer rügt, die Grundfunktion Psychologe/-login müsste bei diskriminierungsfreier Bewertung der massgeblichen Kriterien in die Lohnklasse 20 eingereiht werden. Die von ihm ausgeübten (Neben-)Tätigkeiten bzw. (Neben-)Aufgaben hätten sodann einer – in eine Lohnklasse 21 einzureihende – mbA-Funktion entsprochen. Die Einreihung in die Lohnklasse 19 stelle eine geschlechtsspezifische Diskriminierung im Vergleich mit männlich bzw. neutral definierten Berufen wie Ingenieur/in, Revisor/in und

Steuerkommissär/in dar.

#### **E. 4.1**

Im Kanton Zürich werden die Richtpositionen für die Lohnklasseneinreihung mit der Vereinfachten Funktionsanalyse (VFA) anhand eines Systems, in dem maximal 1000 Punkte (sogenannte Arbeitswertpunkte [AWP]) erreicht werden können, mittels folgender Kriterien bewertet (vgl. auch § 8 Abs. 2 der Personalverordnung vom 16. Dezember 1998 [LS 177.11]): K1 (Ausbildung und Erfahrung):

	maximal 320	K2 (geistige Anforderungen):	maximal 300	K3
(Verantwortung):			maximal 210	K4
(psychische Belastungen und Anforderungen):			maximal 50	K5
(physische Belastungen und Anforderungen):			maximal 60	K6
(Beanspruchung der Sinnesorgane/spezielle Arbeitsbedingungen):			maximal 60	Diese AWP werden ermittelt, indem pro Kriterium 0 bis 5,0 Wertungspunkte vergeben werden; diese Wertungspunkte verweisen auf eine vorgegebene Punktegewichtung (vgl. Personalamt des Kantons Zürich, "Handbuch Vereinfachte Funktionsanalyse (VFA)" [VFA-Handbuch], Stand 01.07.2010, Griff 4 Blatt 1 [Gewichtung – Stufenwertverlauf]). Die Summe der AWP aus den verschiedenen Kategorien ergibt schliesslich aufgrund der Klassengrenzen eine bestimmte Einreihungskategorie (vgl. VFA-Handbuch, Klassengrenzen).

#### **E. 4.2**

Vorliegend umstritten ist nur mehr die Bewertung der Kriterien K1 und K6 sowie in noch darzustellender Hinsicht diejenige des Kriteriums K2 (zu alledem unten 5 ff.). Die Bewertung des Kriteriums K5 (mit 1,0 Punkten) war schon im vorinstanzlichen Verfahren nicht umstritten (vgl. in der Beschwerde immerhin die ansatzweise Beanstandung des Werts im Vergleich zu demjenigen von 1,5 Punkten in der Modelleinstufung gemäss Wertungshilfen bei Revisor/in der Lohnklasse 20; in diesem Zusammenhang bzw. zur Bedeutung der Wertungshilfen und der dort im Einzelnen verwendeten Werte kann indes auf BGr, 19. September 2017, 8C\_696/2016, E. 5.5.1, verwiesen werden). Die Bewertung der Kriterien K3 und K4 seitens der Vorinstanz gestützt auf das Gutachten – welches an sich für beide eine "Bewertungsspanne" (für das Kriterium K3 2,5 bis 3,0 und für das Kriterium K4 3,0 bis 3,5) als der Funktion am angemessensten erachtete – mit je 3,0 Punkten (die PUK bewertete beide noch mit 2,5) beanstandet der Beschwerdeführer jedenfalls nicht; auf die entsprechenden zutreffenden Ausführungen kann verwiesen werden (§ 70 in Verbindung mit § 28 Abs. 1 Satz 2 VRG). Die entsprechenden Bewertungen erweisen sich als insoweit nichtdiskriminierend und nicht zu beanstanden.

#### **E. 5**

Der Beschwerdeführer rügt zunächst eine diskriminierende Einstufung im Kriterium K1 (Ausbildung und Erfahrung).

##### **E. 5.1.1**

Die Vorinstanz kam gestützt auf das Gutachten zum Schluss, das Kriterium K1 sei mit 3,5 Punkten zu bewerten: Gemäss dem Gutachten wäre aufgrund des Anforderungsprofils betreffend die in Frage stehende Funktion für das Bewertungskriterium K1 an sich eine Bewertungsspanne zwischen 3,5 und 3,75 Punkten angezeigt, da neben dem Masterabschluss in Psychologie und Berufserfahrung von "[b]is zu 2 Jahre[n]" eine "abgeschlossene und anerkannte Psychotherapieausbildung von Vorteil" sei (so ein

Anforderungsprofil aus dem Jahr 2015) bzw. eine "fortgeschrittene oder abgeschlossene Psychotherapieausbildung" (Anforderungsprofil aus dem Jahr 2013) gefordert werde; die Wertungshilfen im VFA-Handbuch enthielten jedoch keine entsprechenden Formulierungen. In Ermangelung einer solchen Bewertungsspanne bzw. da die Festlegung auf eine "Bewertungsausprägung" gefragt sei, könnten vorliegend lediglich 3,5 Wertungspunkte angerechnet werden, denn der Wert 3,75 sei ausdrücklich denjenigen Funktionen vorbehalten, bei denen ein Fachtitel (wie beispielsweise ein ärztlicher FMH-Abschluss, das Anwaltspatent oder ein Master in Fachpsychologie) zwingend sei. Der Beschwerdeführer vertritt auch vor Verwaltungsgericht die Auffassung, die Funktion Psychologe/-login setze eine abgeschlossene oder zumindest bald (innerhalb eines Jahres bzw. maximal zweier Jahre) abzuschliessende "Zusatzausbildung" in Psychotherapie voraus.

### **E. 5.1.2**

Für die Einreihung einer Funktion in eine Lohnklasse ist ausschlaggebend, über welche Ausbildung und Erfahrung eine Person im Hinblick auf eine auszuübende Tätigkeit bei der erstmaligen Lohneinreihung verfügen muss. Im Kriterium K1 werden somit die Ausbildung und Erfahrung berücksichtigt, welche bei Antritt der Tätigkeit erforderlich bzw. Voraussetzung sind (vgl. in diesem Zusammenhang beispielsweise VGr, 7. September 2016, VB.2015.00802, E. 4.4 f. [auch zum Folgenden] sowie RRB Nr. 1924/2009 E. 5.4.4 und insbesondere die Richtpositionsumschreibung Psychologe/-login). Nicht massgeblich sind hingegen die Ausbildung und Erfahrung, über welche eine bestimmte bzw. in Frage stehende Person verfügt (vgl. auch VGr, 17. November 2004, PB.2004.00011, E. 6.3 Abs. 4 mit Hinweisen; ebenso die Vorinstanz sowie die PUK in ihrer Rekurs- bzw. Beschwerdeantwort). Der Beschwerdeführer verkennt dies mit seiner Argumentation (auch vor Verwaltungsgericht. Gemäss den erwähnten Anforderungsprofilen stellt eine (abgeschlossene) "Psychotherapieausbildung" bzw. Psychotherapieweiterbildung, wie bereits das Gutachten festhält und die Vorinstanz zutreffend erwägt, gerade keine Ausbildungsanforderung im Hinblick auf den Antritt der vorliegend in Frage stehenden Tätigkeit dar: Dass eine solche Weiterbildung bei einer Bewerbung durchaus "von Vorteil" sein mag bzw. ist (so das Anforderungsprofil 2015), mit anderen Worten einen solchen verschaffen kann (insofern auch gegenüber Bewerbern/Bewerberinnen, welche nicht über eine solche verfügen), bedeutet just, dass eine solche nicht Voraussetzung für die Ausübung der Tätigkeit ist. Die Formulierung "fortgeschrittene oder abgeschlossene Psychotherapieausbildung" ist ebenso klar in diesem letzteren Sinn zu verstehen. Im Prinzip wird dies auch vom Beschwerdeführer eingeräumt, wenn er ausführt, für die Ausübung der Funktion werde "abgesehen vom Zeitpunkt des Stellenantritts und rund 2 Jahre danach eine abgeschlossene Psychotherapieausbildung verlangt". Es ist nicht nachvollziehbar, dass auf eine für die Ausübung einer Tätigkeit angeblich erforderliche Qualifikation bei Antritt der Stelle und noch bis "rund" zwei Jahre danach verzichtet werden können soll, danach indes nicht mehr. Entgegen beschwerdeführerischer Auffassung bedeutet im Übrigen der Umstand, dass mit einer (Aus- oder) Weiterbildung begonnen wurde, nicht zwingend, sie werde dereinst auch abgeschlossen. Wie die Vorinstanz weiter zutreffend erwägt, zeigt denn auch der Fall des Beschwerdeführers beispielhaft, dass eine abgeschlossene (oder in voraussichtlich ein bis zwei Jahren abzuschliessende) Weiterbildung in Psychotherapie vorliegend Ausbildungsanforderung darstellte bzw. darstellt: Der Beschwerdeführer schloss im Jahr 1983 sein Studium der Psychologie ab, begann 1988 eine Weiterbildung in Psychotherapie, wurde im Jahr darauf, also 1989, als Psychologe bei der PUK angestellt

und bekam ■. nachdem er seit 1991 in die Lohnklasse 19 eingereiht gewesen war – nach Abschluss der Weiterbildung im Jahr 1993 im darauffolgenden den entsprechenden Fachtitel verliehen. Er war mithin jahrelang ohne die entsprechende Weiterbildung bzw. den diese abschliessenden Fachtitel in der in Frage stehenden Funktion tätig, was, wie von der PUK mit (an einem beliebigen Stichtag erhobenen) Zahlen unterlegt wird, regelmässig vorkomme, auch im vorliegend interessierenden Einsatzfeld des Beschwerdeführers. Die fehlende Erforderlichkeit des FSP-Fachtitels für Stellen wie die in Frage stehende ist wohl vor dem Hintergrund von deren Einbettung im Einsatzfeld des Beschwerdeführers zu sehen bzw. dessen, dass, wie die PUK in der Rekursantwort ausführte, die in der PUK tätigen Psychologen/-loginnen keiner Berufsausübungsbewilligung gemäss der Verordnung über die psychologischen Psychotherapeutinnen und -therapeuten vom 5. Februar 2014 (PPsyV; LS 811.61) bedürfen, wofür ein Fachtitel erforderlich wäre und was gemäss § 2 Abs. 1 Satz 1 sowie § 3 Abs. 1 PPsyV zur "Ausübung der Psychotherapie in eigener fachlicher Verantwortung" berechtigte (vgl. die FSP-Website unter [www.psychologie.ch](http://www.psychologie.ch) > Beruf & Bildung > Weiterbildung > Fachtitel sowie das Gutachten; ferner Art. 22 Abs. 1 des Psychologieberufegesetzes vom 18. März 2011 [SR 935.81]). Dass der Abschluss einer für eine Stelle nutzbaren Weiterbildung honoriert wird (gemäss PUK diesfalls durch eine Einreihung in Lohnklasse 19) – oder, mit den Worten des Beschwerdeführers, eine "lohnrelevante Zusatzqualifikation darstellt" –, bedeutet nicht, dass diese Weiterbildung eine Voraussetzung für die betreffende Tätigkeit darstelle und mithin die Funktion für sich in eine höhere Lohnklasse einzureihen wäre (vgl. in diesem Zusammenhang auch das Gutachten). Spezialkenntnisse in Psychopathologie und angewandter Psychologie, die sodann gemäss dem Anforderungsprofil aus dem Jahr 2013 vorausgesetzt würden, gemäss Beschwerdeführer jedoch nicht berücksichtigt worden seien, lassen sich im Rahmen des Psychologiestudiums erwerben (gemäss dem Lizentiatszeugnis des Beschwerdeführers studierte er Psychopathologie im ersten Nebenfach), Praxis in Testpsychologie wiederum im Rahmen der verlangten "erste[n] Berufskennnisse". Entgegen der Auffassung des Beschwerdeführers stellen diese Spezialkenntnisse somit keine dar, welche gemäss den Wertungshilfen zu einer höheren Bewertung des Kriteriums K1 führen würden, da sie nach dem Gesagten nicht als "zusätzliche" – das heisst (im Sinn der Wertungshilfen, S. 3) über die Grundbildung hinausgehende – Spezialkenntnisse zu betrachten sind, und im Übrigen auch nicht davon auszugehen ist, dass in einem dieser Gebiete Kenntnisse im Umfang von 60 ECTS-Punkten erworben worden wären.

### **E. 5.1.3**

Bezüglich der ebenfalls streitigen Berufserfahrung ergibt sich Folgendes: Gemäss dem Anforderungsprofil aus dem Jahr 2013 werden "2 Jahre fachlich relevante Berufserfahrung" verlangt; das jüngere Anforderungsprofil aus dem Jahr 2015 enthält bezüglich der geforderten Dauer keine Präzisierung, sondern verlangt lediglich Berufserfahrung "im Fachgebiet" sowie "Spezialkenntnisse". Das Gutachten kommt zum – sich offensichtlich auf das Anforderungsprofil aus dem Jahr 2013 beziehenden – Schluss, die "zusätzlichen 2 Berufsjahre" (an anderer Stelle ist wie erwähnt von "[b]is zu 2 Jahre[n]" die Rede) als Erfahrungskomponente von K1 erhöhten vorliegend die Bewertung dieses Kriteriums nicht. Die Vorinstanz schloss sich dem an. Gemäss verwaltungs- und bundesgerichtlicher Rechtsprechung wären allerdings im Fall einer tatsächlich verlangten zweijährigen Berufserfahrung sehr wohl zusätzliche 0,25 Wertungspunkte anzurechnen (VGr, 28. Juni 2006, PB.2005.00039, E. 3.3.1 Abs. 2, ferner beispielsweise 1. März 2006, PB.2005.00045, E. 3.2.4; BGr, 19. Juni 2007, 2A.509/2006, E. 3.6 insbesondere Abs. 3 sowie E. 3.8; vgl.

auch RRB Nr. 1924/2009 E. 5.0 sowie VFA-Handbuch, Wertungshilfen, S. 2 f.). Indes ist mit Blick auf das jüngere Anforderungsprofil (von 2015) davon auszugehen, dass für die in Frage stehende Funktion jegliche (fachlich relevante) Berufserfahrung genügt, mithin beispielsweise auch eine solche im Umfang von weniger als einem Jahr. Hierfür spricht auch die Beschwerdeantwort, der gemäss "erste Berufskennntnisse erwartet" würden. Es ist demnach im Ergebnis nicht zu beanstanden, dass für die im Hinblick auf die in Frage stehende Funktion normalerweise geforderte Berufserfahrung beim Kriterium K1 keine zusätzlichen Punkte vergeben wurden.

#### **E. 5.1.4**

Eine diskriminierend zu tiefe Einstufung im Kriterium K1 ist insofern nicht ersichtlich (so auch die Vorinstanz).

#### **E. 5.2**

Der Beschwerdeführer macht sodann geltend, die Einstufung bezüglich Ausbildung und Erfahrung sei im Vergleich insbesondere mit derjenigen bei Ingenieur und Revisor diskriminierend: Vorab kann diesbezüglich zunächst auf die zutreffenden Erwägungen der Vorinstanz verwiesen werden (§ 70 in Verbindung mit § 28 Abs. 1 Satz 2 VRG). Beim Ingenieur in Lohnklasse 20 wird in der Modelleinstufung das Kriterium K1 bei einem Master mit wenig Erfahrung oder Zusatzausbildung bzw. einem Bachelor mit Zusatzausbildung und sehr viel Erfahrung mit 4 Punkten bewertet, beim Revisor in Lohnklasse 20 (als Beispiel für eine solche Stelle wird diejenige als Revisor/in bei der Finanzkontrolle angeführt) bei einem abgeschlossenen Hochschulstudium mit wenig Erfahrung oder Abschluss auf Stufe Fachhochschule oder Buchhalter-/Controllerdiplom, Treuhänderberufsprüfung oder Bankfachdiplom mit mehrjähriger Erfahrung im Revisionswesen mit 3,5 Punkten (vgl. die entsprechenden Richtpositionsumschreibungen im VFA-Handbuch).

#### **E. 5.2.1**

Der Beschwerdeführer argumentiert, sein Master mit "mind. 2 Jahren Erfahrung" werde tiefer, nämlich lediglich mit 3,5 bewertet, was nicht nachvollziehbar sei, da bei ihm die erwähnten zusätzlichen Anforderungen hinzukämen, also seine "Spezialkenntnisse in Psychopathologie und angewandter Psychologie", Praxis in Testpsychologie und die fortgeschrittene oder abgeschlossene Therapieausbildung. Dass seine Argumentation insofern fehlgeht, wird aus dem Dargelegten ersichtlich: Der K1-Wert für seine Funktion gründet darin, dass einerseits eine Zusatzbildung bzw. ein Fachtitel just nicht zwingend ist und jegliche Berufserfahrung (bzw. "erste Berufskennntnisse", gemäss der Formulierung der PUK) genügt und andererseits die von ihm erwähnten Spezialkenntnisse eben keine "zusätzliche[n]" im Sinn der Wertungshilfen darstellen, weshalb auch dafür keine zusätzlichen Punkte anzurechnen sind (zum Ganzen oben 5.1.2 f.). Würde für eine entsprechende Stelle eine Zusatzbildung, vorliegend der FSP-Fachtitel, vorausgesetzt, wäre – wie auch das Gutachten klar festhält und welche Auffassung ebenso die Vorinstanz teilt – das Kriterium K1 mit 3,75 zu bewerten. Die Vorinstanz erwägt weiter zutreffend, für (zusätzliche) "mehrjährige Berufserfahrung im Umfang von zwei bis vier Jahren" seien mindestens zusätzliche 0,25 Punkte anzurechnen, was insgesamt somit einen K1-Wert von mindestens 4 Punkten ergebe. In diesem Zusammenhang ist festzuhalten, dass der Beschwerdeführer offenkundig Ausführungen und Schlussfolgerungen des Gutachtens missversteht, wenn er festhält, nach diesem dränge sich die Einreihung in die Lohnklasse 20

bei Psychologen/-loginnen mit Zusatzausbildung in Psychotherapie – wie ihm – auf, hieraus sodann schliesst, seine Einreihung in Lohnklasse 19 widerspreche dem Gutachten, und damit den diskriminierenden Charakter seiner Einreihung zumindest glaubhaft gemacht haben will. Das Gutachten erachtet nach dem Gesagten nämlich die Einreihung in die Lohnklasse 20 (lediglich) bei jenen Stellen als korrekt, welche in die Lohnklasse 19 eingereiht seien und "diese Zusatzqualifikation zwingend erfordern", jedoch die Einreihung der Stelle des Beschwerdeführers, bei welcher dies eben nicht der Fall ist, in Lohnklasse 19 folgerichtig als korrekt (ebenso die Vorinstanz). Betreffend den Revisor in Klasse 20 – gemäss Beispiel etwa bei der Finanzkontrolle des Kantons Zürich – geht der Beschwerdeführer davon aus, dass mit dem Erfordernis des "abgeschlossene[n] Hochschulstudium[s]" kein Masterabschluss gefordert sei, vielmehr auch der Abschluss auf Bachelorstufe genüge. Hiervon ist indes nicht auszugehen. Aufgrund des Umstands, dass ein "abgeschlossenes Hochschulstudium" nach gängigem Verständnis einen Abschluss auf Masterniveau impliziert (so auch die Vorinstanz), es sich um Stellen, wie erwähnt, insbesondere beim obersten kantonalen Finanzaufsichtsorgan handelt und schliesslich zufolge der vorausgesetzten Gleichwertigkeit der Alternative, nämlich eines Abschlusses auf tieferem Niveau kombiniert mit wesentlich mehr einschlägiger Berufserfahrung (vgl. etwa die ähnliche Formulierung in der Richtpositionsumschreibung des Ingenieurs Klasse 20), ist davon auszugehen, dass mit dem abgeschlossenen Hochschulstudium ein Abschluss auf Masterstufe verlangt wird. Ein solcher ist gemäss Wertungshilfen – wie der Abschluss in Psychologie – mit 3,5 Punkten zu bewerten.

#### **E. 5.2.2**

Es ist auch im Vergleich mit der Tätigkeit eines Ingenieurs und Revisors keine diskriminierende Bewertung der Ausbildung und Erfahrung betreffend die Stelle des Beschwerdeführers ersichtlich.

#### **E. 6**

Die Vorinstanz bewertete das Kriterium K2 (geistige Anforderungen) gestützt auf das Gutachten mit 3,5 Punkten (so auch die PUK). Auch der Beschwerdeführer geht von einem Wert von 3,5 bis 4 aus bzw. schliesst sich dem Wert von 3,5 für die "Grundfunktion" an; indes vertritt er die Auffassung, seine sehr anspruchsvollen Spezial- und Zusatzaufgaben (etwa Lehrauftrag Gesprächsführung PUK [seit 1997], Coaching postgraduierter Psychologen/-loginnen [seit 2010] sowie Betreuung von Praktikanten/Praktikantinnen) entsprächen einer mbA-Funktion, welche in Lohnklasse 21 einzureihen wäre bzw. sei. Der Beschwerdeführer rügt in diesem Zusammenhang weiter, dass eine solche mbA-Funktionskette bei den Psychologen/-loginnen fehle. In Beantwortung einer entsprechenden Frage wird im Gutachten zwar die Einführung einer Richtposition "Psychologin/Psychologe mbA" bzw. einer entsprechenden Funktionskette in den Lohnklassen 21 bis 23 als empfehlenswert bezeichnet. Es lässt sich ihm sodann entnehmen, dass im Rahmen der "Teilrevision Lohnsystem" in den Jahren 2006 bis 2009 die Einführung einer solchen Position diskutiert worden war, darauf jedoch wegen des "eher geringen Mengengerüsts" und wegen der bestehenden Möglichkeit, entsprechende hochspezialisierte Psychologen/-loginnen bei der (allerdings im Funktionsbereich 1 [administrative Funktionen] statt 4 [medizinische, soziale, erzieherische und Forschungsfunktionen] angesiedelten) Funktionskette "wissenschaftliche Mitarbeiter/in mbA" einzureihen, letztlich verzichtet wurde (vgl. zum Ganzen insbesondere auch den Mitbericht des Personalamts vom 29. Januar 2016 sowie die Rekursantwort). Das Gutachten erachtet eine eigenständige

Richtposition wie erwähnt lediglich als empfehlenswert, wohlgermerkt in erster Linie aus allgemeinen, abstrakten bzw. hypothetischen Überlegungen. Der Beschwerdeführer bildete sich regelmässig weiter, was es ihm ermöglichte, neben seiner Kerntätigkeit bzw. seinen Hauptaufgaben (vgl. dazu sogleich) die erwähnten zusätzlichen Aufgaben zu übernehmen. Abgesehen von der grundsätzlich jeglicher Tätigkeit immanenten Verpflichtung, Fachwissen in je erforderlichem Mass à jour zu halten, ergab sich für den Beschwerdeführer eine Verpflichtung zu regelmässiger bzw. ständiger Fortbildung lediglich aus dem – nach dem oben Dargelegten für die von ihm ausgeübte Funktion nicht vorausgesetzten – FSP-Fachtitel (vgl. das Zertifikat vom 12. Februar 1994 sowie Art. 5 Satz 2 der FSP-Berufsordnung [auf der FSP-Website [www.psychologie.ch](http://www.psychologie.ch) > Recht & Qualität im Beruf > Berufsethik > Berufsordnung]). Seine Anstrengungen in dieser Hinsicht sind durchaus löblich, und seine Weiterbildungen wie daraufhin (freiwillig) übernommenen zusätzlichen Aufgaben wurden entsprechend von der PUK bei der Einstufung (innerhalb seiner Lohnklasse) auch honoriert (so auch die Beschwerdeantwort): Der Beschwerdeführer wurde innerhalb der Lohnklasse befördert und befand sich bereits seit dem Jahr 2001 in der höchsten Lohnstufe (LS 29). Diese Weiterbildungen und Zusatzaufgaben machen jedoch aus der in Frage stehenden Funktion des bzw. der Psychologen/-login – um deren Einreihung es vorliegend einzig geht – keine andere: Die Hauptaufgaben des Beschwerdeführers bestanden gemäss den Stellenbeschreibungen aus den Jahren 2013 und 2015 und namentlich der Arbeitsumschreibung in erster Linie etwa in der Durchführung und Koordination von Therapien sowie dem Führen von Krankengeschichten und Verfassen von Berichten, und offenkundig war er bereits aufgrund der beim Stellenantritt verlangten Ausbildung und Erfahrung in der Lage, diese Tätigkeiten auszuführen. Wie aus der Arbeitsumschreibung weiter hervorgeht, erwiesen sich demgegenüber die diversen von ihm angeführten "Nebenaufgaben bzw. Nebentätigkeiten" umfangmässig als verhältnismässig marginal; gemäss (soweit ersichtlich) unbestritten gebliebenen Ausführungen in der Rekursantwort belief sich beispielsweise die für seinen Lehrauftrag aufzuwendende Zeit auf einen Tag pro Semester. Die Erlangung des Fachtitels "Supervisor", welche der Beschwerdeführer besonders hervorhebt, mag sodann womöglich besonders anspruchsvoll und für die Betreuung postgraduierter Psychologen/-loginnen und von Praktikanten/Praktikantinnen sowie, wie er geltend macht, allenfalls auch für die Ausübung seines Lehrauftrags an der Universität Zürich notwendig gewesen sein; nicht ersichtlich ist indes, dass dies auch für seine Funktion an sich der Fall gewesen wäre (vgl. in diesem Sinn auch die Beschwerdeantwort sowie die Stellungnahme der PUK vom 28. Juni 2016). Die Bewertung der Funktion im Kriterium K2 erweist sich damit nicht als diskriminierend. Dass der Beschwerdeführer eine so hochspezialisierte Funktion ausgeübt hätte, dass sich eine – wie erwähnt grundsätzlich mögliche – Einreihung in die Funktionskette der wissenschaftlichen Mitarbeitenden mbA aufgedrängt hätte, macht er selbst nicht geltend und ist nach dem Dargelegten auch nicht ersichtlich. Im Zusammenhang mit der geltend gemachten bzw. angeblichen Verletzung des Anspruchs des Beschwerdeführers auf rechtliches Gehör ist sodann festzuhalten, dass das Gutachten und die Vorinstanz zum klaren Schluss kamen, dass die Stelle des Beschwerdeführers aufgrund ihrer Anforderungen korrekt – der Richtposition Psychologe/-login LK 19 entsprechend – eingereiht sei; hieraus ergibt sich bereits, dass sie auch keine der Richtpositionsumschreibung der wissenschaftlichen Mitarbeitenden mbA entsprechende darstellte und auch nicht demgemäss einzureihen war.

Die Vorinstanz bewertet das Kriterium K6 (Beanspruchung der Sinnesorgane und spezielle Arbeitsbedingungen) dem Gutachten folgend mit 0,5 Punkten. Der Beschwerdeführer vertritt demgegenüber nach wie vor die Auffassung, dieses Kriterium sei mit 1,5 Punkten zu bewerten. Wie die Vorinstanz zutreffend erwägt, wird der mit den vom Beschwerdeführer geführten Therapiegesprächen verbundenen erhöhten (psychischen) Belastung im Rahmen des Kriteriums K4 (psychische Belastung und Anforderungen) und der dort erfolgten Bewertung mit 3,0 Punkten (gemäss Wertungshilfen [S. 6]: "Belastung wie Stufe 2,5, aber allgemein erhöhte Belastung aus dem zugewiesenen Arbeitsgebiet, gelegentliche anspruchsvolle Kontakte und gelegentlich Einblick in menschliches Elend") bereits Rechnung getragen. Es ist nicht ersichtlich bzw. nicht nachvollziehbar, inwiefern im Rahmen dieser Gespräche bzw. zufolge des Umstands, dass der Beschwerdeführer dabei, wie er es formuliert, "grosse Spannungen" zufolge Projektionen seitens von Patienten/Patientinnen habe aushalten müssen und er mit starken Gefühlen wie Angst oder Wut konfrontiert gewesen sei, darüber hinaus auch die Sinnesorgane – die Organe, welche mit Sinneszellen ausgestattet sind, die Reize in Form von Einwirkungen (Licht, Schall, Temperatur, chemische Reize usw.) aufnehmen – über den normalen Gebrauch (so der Beschrieb für die Stufe 0,5 in den Wertungshilfen [S. 7]) hinaus beansprucht werden sollen bzw. nicht normale Arbeitsbedingungen herrschen würden. Auch die, wie der Beschwerdeführer vorbringt, erforderliche "totale Wachheit" der bzw. "aller" Sinnesorgane stellt keine über das Normale hinausgehende Beanspruchung dar. Dass die Funktion des Revisors bzw. der Revisorin bei diesem Kriterium mit 1,0 Punkten bewertet wird, lässt sich aufgrund der stärkeren Belastung bzw. Beanspruchung der Augen, mithin des Sehsinns, sachlich begründen und stellt mithin keine Diskriminierung dar (so auch die Vorinstanz). Der Bewertung des Gutachtens beim Kriterium K6 ist demnach vollumfänglich zu folgen.

## **E. 8**

Hieraus ergibt sich für die Tätigkeit des Beschwerdeführers folgende Zusammenstellung der AWP (vgl. ebenso die Vorinstanz): K1: 3,5 (182,0 AWP) K2: 3,5 (170,5 AWP) K3: 3,0 (94,5 AWP) K4: 3,0 (30 AWP) K5: 1,0 (6 AWP) K6: 0,5 (2,5 AWP) Dies ergibt eine Summe von 485,5 AWP, was zu einer Einstufung in die Lohnklasse 19 (473 bis 505,5 AWP) führt. Nach dem Gesagten erweist sich die Entlohnung des Beschwerdeführers als nicht geschlechtsdiskriminierend. Die Beschwerde ist dementsprechend abzuweisen.

## **E. 9.1**

Die Gerichtskosten sind nach Art. 13 Abs. 5 Satz 1 GIG auf die Gerichtskasse zu nehmen.

## **E. 9.2**

Ausgangsgemäss ist dem Beschwerdeführer keine Parteientschädigung zuzusprechen (§ 17 Abs. 2 VRG). Die Beschwerdegegnerin ersucht ebenfalls um Ausrichtung einer Parteientschädigung. Dem Gemeinwesen steht indes in der Regel keine Parteientschädigung zu, weil das Erheben und Beantworten von Rechtsmitteln zu den angestammten amtlichen Aufgaben gehört und die Behörden gegenüber den Privaten meist einen Wissensvorsprung aufweisen (RB 2008 Nr. 18 E. 2.3.1 Abs. 2; Plüss, § 17 N. 51). In diesem Sinn ist auch der PUK keine Parteientschädigung zuzusprechen.