

Le recours du fonctionnaire dont le grief porte sur l'égalité de rémunération est partiellement admis, et la cause est, une seconde fois, renvoyée à l'autorité cantonale.

Besetzung

Bundesrichter Maillard, Präsident,
Bundesrichter Wirthlin, Bundesrichterin Viscione,
Gerichtsschreiberin Berger Götz.

Verfahrensbeteiligte

A.,
vertreten durch Rechtsanwältin Gabriela Gwerder,
Beschwerdeführer,

gegen

Klinik B.,
Beschwerdegegnerin.

Gegenstand

Öffentliches Personalrecht (Lohnleichheit Mann und Frau),

Beschwerde gegen das Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Zürich vom 7. Januar 2021 (VB.2020.00124).

Sachverhalt:

A.

Der 1951 geborene A. schloss im Jahr 1983 das Studium der Psychologie an der Universität C. mit dem Lizentiat ab. Seit 1989 war er zunächst in einer privatrechtlichen Anstellung, die mit Verfügung vom 31. Mai 1999 in ein öffentlich-rechtliches Anstellungsverhältnis gemäss neuem Personalgesetz überführt worden war, beim Dienst D. (seit dem 1. Januar 2016: Klinik B.) als Psychologe bei der Regionalstelle bzw. beim Ambulatorium F. tätig. Zu Beginn seiner Anstellung war er in Lohnklasse 13, seit dem Jahr 1991 in Lohnklasse 19 eingereiht. Nach einer Zusatzausbildung in Gesprächspsychotherapie mit Abschluss als Psychotherapeut SGGT (Schweizerische Gesellschaft für Gesprächspsychotherapie und personenzentrierte Beratung) im Jahr 1993 erlangte er mit der postgradualen Weiterbildung in Psychotherapie im Jahr 1994 den Fachtitel "Fachpsychologe für Psychotherapie FSP" (Föderation der Schweizerischen Psychologinnen und Psychologen). Mit Schreiben vom 24. November 2014 an die Finanzdirektion des Kantons Zürich liess A. um Einreihung in die Lohnklasse 21, eventualiter in die Lohnklasse 20, sowie um entsprechende Lohnnachzahlungen für die vergangenen fünf Jahre ersuchen. Der Dienst D., an den das Schreiben zuständigkeitshalber weitergeleitet worden war, beurteilte das Gesuch mit Verfügung vom 4. August 2015 abschlägig. Im Rahmen des von A. gegen die Verfügung vom 4. August 2015 eingeleiteten Rekursverfahrens vor dem Regierungsrat des Kantons Zürich beauftragte die Staatskanzlei das Personalamt des Kantons Zürich mit der Bewertung der Funktion. Dieses betraute seinerseits die E. GmbH mit der Erstellung eines Gutachtens. Das Gutachten über die analytische Funktionsbewertung wurde am 7. Dezember 2017 erstattet. In der Folge lehnte der Regierungsrat den Rekurs ab (Beschluss vom 11. Juli 2018).

B.

B.a. Das Verwaltungsgericht des Kantons Zürich wies die gegen den Regierungsratsbeschluss vom 11. Juli 2018 erhobene Beschwerde ab (Urteil vom 8. Mai 2019). In teilweiser Gutheissung der dagegen von A. geführten Beschwerde hob das Bundesgericht das kantonalgerichtliche Urteil vom 8. Mai 2019 auf und wies die Sache zu neuer Entscheidung an das Verwaltungsgericht zurück (Urteil 8C_420/2019 vom 20. Februar 2020).

B.b. Daraufhin wies das Verwaltungsgericht des Kantons Zürich die Beschwerde mit Urteil vom 7. Januar 2021 wiederum ab.

C.

Dagegen lässt A. Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten führen und beantragen, in Aufhebung des vorinstanzlichen Urteils vom 7. Januar 2021 seien ihm für die Zeit vom 24. November 2009 bis 31. Dezember 2016 Lohnnachzahlungen im Umfang einer Lohnklasse (Differenz zwischen Lohnklasse 20/LS29 und Lohnklasse 19/LS29) zu entrichten. Ferner sei die Klinik B. zu verpflichten, ihm eine Prozessentschädigung für das Rekurs- und das Beschwerdeverfahren vor kantonalem Gericht sowie vor Bundesgericht von Fr. 30'000.- zu bezahlen.

Die Klinik B. stellt das Rechtsbegehren, die Beschwerde sei abzuweisen. Das Verwaltungsgericht verzichtet auf eine Vernehmlassung. Das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) nimmt Stellung, ohne sich auf einen Antrag festzulegen. A. hat sich am 14. Juni 2021 zu den Eingaben der Klinik B. und des EBG geäußert.

Erwägungen:

1.

Die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten kann wegen Rechtsverletzungen gemäss Art. 95 und 96 BGG erhoben werden. Das Bundesgericht wendet das Recht von Amtes wegen an (Art. 106 Abs. 1 BGG). Es ist folglich weder an die in der Beschwerde geltend gemachten Argumente noch an die Erwägungen der Vorinstanz gebunden; es kann eine Beschwerde aus einem anderen als dem angerufenen Grund gutheissen und es kann sie mit einer von der Argumentation der Vorinstanz abweichenden Begründung abweisen. Immerhin prüft das Bundesgericht, unter Berücksichtigung der allgemeinen Pflicht zur Begründung der Beschwerde (Art. 42 Abs. 1 und 2 BGG), grundsätzlich nur die geltend gemachten Rügen, sofern die rechtlichen Mängel nicht geradezu offensichtlich sind (BGE 141 V 234 E. 1 mit Hinweisen).

Nach Art. 105 BGG legt das Bundesgericht seinem Urteil den Sachverhalt zugrunde, den die Vorinstanz festgestellt hat (Abs. 1). Es kann diese Sachverhaltsfeststellung von Amtes wegen berichtigen oder ergänzen, wenn sie offensichtlich unrichtig ist oder auf einer Rechtsverletzung im Sinne von Art. 95 BGG beruht (Abs. 2).

2.

Wie bereits im Urteil 8C_420/2019 vom 20. Februar 2020 festgehalten, ist streitig und zu prüfen, ob die Entlohnung des Beschwerdeführers als für die Klinik B. tätig gewesener Psychologe im Sinne von Art. 8 Abs. 3 Satz 3 BV und Art. 3 Abs. 1 und 2 GIG diskriminierend ist bzw. ob das Verwaltungsgericht bei der Beurteilung dieser Frage Bundesrecht verletzt hat (Urteil 8C_420/2019 vom 20. Februar 2020 E. 4).

2.1. Gestützt auf den vom Regierungsrat und den obersten kantonalen Gerichten ordnungsweise festgelegten Einreichungsplan, der die nach 29 Lohnklassen geordneten Richtpositionen enthält (vgl. § 8 Abs. 1 der Personalverordnung vom 16. Dezember 1998 [PVO; LS 177.11]), beschränkte sich der Beschwerdeführer im Verfahren 8C_420/2019 vor Bundesgericht auf den Antrag, seine Tätigkeit sei in

die Lohnklasse 20 einzureihen. Zur Begründung brachte er vor, die Einreihung in eine tiefere Lohnklasse wäre diskriminierend im Vergleich zu den männlich definierten Berufen Ingenieur, Steuerkommissär oder Revisor (Urteil 8C_420/2019 vom 20. Februar 2020 E. 6).

2.2. Es ist in diesem Zusammenhang in Erinnerung zu rufen, dass die Richtpositionen gemäss dem Verfahren der vereinfachten Funktionsanalyse (VFA) eingereiht werden, mit der im Verlauf einer strukturellen Besoldungsrevision in den Jahren 1987 bis 1991 sämtliche Funktionen des Staatspersonals anhand von insgesamt sechs verschiedenen Kriterien (K1 bis K6) bewertet wurden (vgl. § 8 Abs. 2 PVO; BGE 124 II 409 E. 10a S. 429). Jede Stelle wird gemäss dem Einreihungsplan und den Richtpositionsbeschreibungen entsprechend ihren Anforderungen in der Regel in nur eine Lohnklasse eingereiht. Diese gilt als Einreihungsklasse (§ 10 PVO). Die für die Einreihung der Richtpositionen erforderliche Bewertung richtet sich nach einem System, in dem maximal 1000 Punkte (Arbeitswertpunkte; nachfolgend: AWP) erreicht werden können (vgl. zu den Details: Urteil 8C_420/2019 vom 20. Februar 2020 E. 5).

2.3.

2.3.1. Vor Bundesgericht forderte der Beschwerdeführer im Prozess 8C_420/2019 einzig noch die Anhebung der Bewertung des Kriteriums K1 (Ausbildung und Erfahrung) auf 4,0 Punkte (bzw. 224 AWP), was gesamthaft zu 531 AWP führe und Anspruch auf die Einreihung in Lohnklasse 20 eröffne. Die diskriminierende Bewertung im Kriterium K1 sei Ursache dafür, dass er in Lohnklasse 19 statt 20 eingereiht worden sei. Seine Ausbildungsvoraussetzungen seien mindestens mit 3,75, im Vergleich zum Ingenieur sogar mit 4,0 Punkten einzustufen. Auch die Berücksichtigung der zweijährigen Berufserfahrung ziehe zwingend die Bewertung mit mindestens 4,0 Punkten nach sich. Die Taxierung des Kriteriums K1 mit 3,5 (Vorinstanz), 3,75 (Klinik B.) oder mit 3,5 bis 3,75 Punkten (E. GmbH) sei geschlechtsdiskriminierend (vgl. Urteil 8C_420/2019 vom 20. Februar 2020 E. 6).

2.3.2. Das Bundesgericht stellte fest, dass die vom Beschwerdeführer erst nach Antritt der Stelle abgeschlossenen Zusatzausbildungen und während des Arbeitsverhältnisses absolvierten Weiterbildungen, die allesamt nicht zu den Anstellungsvoraussetzungen gehörten, keinen Anlass für eine höhere Bewertung des Kriteriums K1 und letztlich für die Einstufung in eine höhere Lohnklasse bilden können (Urteil 8C_420/2019 vom 20. Februar 2020 E. 7.3.2). Hingegen kam es zum Ergebnis, dass sich aus der sehr knappen Begründung des kantonalen Gerichts nicht erschloss, weshalb trotz der anders lautenden Vorgaben in den Wertungshilfen des VFA-Handbuchs und im Anforderungsprofil aus dem Jahr 2013 von einer Berufserfahrung von weniger als zwei Jahren auszugehen wäre. Warum nun gerade dem Formular aus dem Jahr 2015 ein allgemeiner und dazu noch zeitlich unbeschränkter Gültigkeitsstatus zukommen sollte, hatte die Vorinstanz nicht ansatzweise aufgezeigt. Die kantonalgerichtliche Verweigerung von zusätzlichen 0,25 Punkten für die Berufserfahrung beim Kriterium K1, einzig begründet mit dem Abstellen auf das "jüngere" Anforderungsprofil 2015, das singulär keine zweijährige Berufserfahrung voraussetzte, wertete das Bundesgericht als willkürlich (Urteil 8C_420/2019 vom 20. Februar 2020 E. 7.3.3). Es wies die Sache ans kantonale Gericht zurück, damit es der Frage auf den Grund gehe, welche Anstellungsvoraussetzungen bezüglich der Berufserfahrung im konkreten Fall zur Anwendung gelangen (Urteil 8C_420/2019 vom 20. Februar 2020 E. 8).

3.

Das kantonale Gericht stützt sich im vorliegend angefochtenen Urteil vom 7. Januar 2021 im Wesentlichen auf die von der Klinik B. zwischenzeitlich eingereichte Stellungnahme zu den Voraussetzungen betreffend Berufserfahrung. Nach seiner Ansicht soll nachvollziehbar sein, dass die Klinik B. gestützt auf die zwei von ihr beigelegten Dokumente - einerseits das bereits bekannte Anforderungsprofil aus dem Jahr 2015 (das nun vorgelegte Exemplar trägt die Unterschrift des Beschwerdeführers), andererseits der neu eingereichte Stellenbeschrieb mit Anforderungsprofil aus

dem Jahr 1996 - die Auffassung vertrete, für den Antritt der Stelle sei eine bestimmte Anzahl Jahre Berufserfahrung nicht gefordert gewesen. Damit würden nunmehr zwei (einen Zeitraum von 20 Jahren abdeckende) Anforderungsprofile bei den Akten liegen, welchen zu entnehmen sei, dass für die Stelle des Beschwerdeführers Berufserfahrung in erheblichem oder auch nur irgendeinem zeitlich definierten bzw. relevanten Umfang nicht erforderlich gewesen sei. Auch in der für das Gutachten der E. GmbH erstellten Arbeitsumschreibung der Stelle vom 27. Juni 2017 werde nicht von einer erforderlichen zweijährigen Berufserfahrung ausgegangen. Bei gesamthafter Betrachtung seien demnach die Anforderungen gemäss Profil aus dem Jahr 2013 singulär. Aufgrund dieser Aktenstücke sei folglich davon auszugehen, dass für den Antritt der fraglichen Stelle jedenfalls keine zweijährige Berufserfahrung erforderlich gewesen sei. Im Übrigen sei die Anstellung des Beschwerdeführers ihrerseits konsistent mit den Anforderungen gemäss den Profilen 1996 und 2015, da er bei Stellenantritt lediglich über erste Erfahrungen im betreffenden therapeutischen Bereich verfügt habe. Folglich bleibe es bei der Bewertung des Kriteriums K1 mit 3,5, was der Beurteilung im Gutachten vom 7. Dezember 2017 entspreche, und dabei, dass insoweit keine diskriminierende Einstufung ersichtlich sei.

4.

4.1. Der Beschwerdeführer bringt dagegen vor, beim neu aufgelegten Dokument aus dem Jahr 1996 handle es sich nicht um ein Anforderungsprofil, sondern lediglich um eine Stellenbeschreibung, der weniger Beweiskraft zukomme als dem Anforderungsprofil aus dem Jahr 2013. Zudem datiere der Stellenbeschrieb von 1996 - im Gegensatz zum Anforderungsprofil aus dem Jahr 2013 - 13 bis 20 Jahre vor dem vorliegend massgeblichen Zeitraum (2009 bis 2016). Die Anforderungen bei Stellenantritt im Jahr 1989 seien nicht bekannt. Angesichts der 20 bis 27 Jahre, die zwischen Stellenantritt und vorliegend relevantem Zeitraum liegen würden, könne aber ohnehin nicht auf den Zeitpunkt des Stellenantritts abgestellt werden. Massgebend seien die Anforderungen, die in den Jahren 2009 bis 2016 für die Funktionsinhaber bei Antritt der Stelle gegolten hätten. Diese würden aus dem Anforderungsprofil 2013 hervorgehen.

4.2.

4.2.1. Es trifft zu, dass es sich beim Dokument aus dem Jahr 1996 um einen Stellenbeschrieb (Unterschied zum Stellen-/Anforderungsprofil: Urteil 8C_420/2019 vom 20. Februar 2020 E. 7.3.2) handelt. Immerhin ist darin ein allgemeiner Hinweis auf die "Anforderung an Ausbildung und Praxis" enthalten: "Abgeschlossenes Hochschulstudium in Psychologie evtl. mit therapeutischer Zusatzausbildung oder abgeschlossene Ausbildung auf Stufe Höhere Fachschule evtl. mit therapeutischer Zusatzausbildung". Auf die Praxis wird nicht Bezug genommen, Berufserfahrung wird nicht gefordert.

4.2.2. Auch das Anforderungsprofil, das der Stellenbeschreibung aus dem Jahr 2015 beiliegt, enthält keine Spezifikationen bezüglich der Berufserfahrung. Berufserfahrung (unterteilt in "im Fachgebiet" und "Spezialkenntnisse") ist zwar aufgeführt, aber ohne Nennung einer bestimmten Dauer.

4.2.3. Die Arbeitsumschreibung zuhanden der E. GmbH aus dem Jahr 2017 setzt "bis 2 Jahre" Berufserfahrung als notwendig voraus, zusätzlich zur notwendigen Grundausbildung (Studienabschluss in klinischer Psychologie und Psychopathologie, Abschluss als Master) und zu den Spezialkenntnissen (psychotherapeutische Weiterbildung). Diese Anforderung bezieht sich aber ausdrücklich nicht auf den Stellenantritt, sondern auf die Berufserfahrung (in oder ausserhalb der Verwaltung), die "für die normale Erfüllung der heutigen Funktion" notwendig ist. Schon deshalb kommt der Arbeitsumschreibung, abgesehen davon, dass es sich nicht um ein Anforderungsprofil handelt, nur beschränkte Aussagekraft zu. Dem Beschwerdeführer kann jedoch nicht beigeplichtet

werden, wenn er ihr jeden Beweiswert absprechen will, nur weil sie aus dem Jahr 2017 stammt. Immerhin wird damit aufgezeigt, dass sich die Anstellungsbehörde mit dieser Frage in der Vergangenheit wohl nicht vertieft auseinandergesetzt hatte, womit sich ihre widersprüchlichen Angaben im Verfahrensverlauf zumindest teilweise erklären lassen (vgl. Urteil 8C_420/2019 vom 20. Februar 2020 E. 7.3.3.2 in fine).

4.2.4. Das Anforderungsprofil aus dem Jahr 2013 setzt klar "2 Jahre fachlich relevante Berufserfahrung" voraus. Es ist mit dem Beschwerdeführer einig zu gehen, dass der Beweiswert dieses Dokuments entgegen der vorinstanzlichen Argumentation durch die darin definierten höheren Anforderungen im Hinblick auf den Antritt der Stelle und die grössere Detailliertheit wohl kaum gemindert werden kann. Auch der Umstand, dass die Beschwerdegegnerin anfänglich selber von der Notwendigkeit einer mindestens zweijährigen Berufserfahrung ausging und diesbezüglich während des Verfahrens einen Meinungsumschwung vornahm, unterstützt die Aussagekraft des Anforderungsprofils aus dem Jahr 2013. Wie der Beschwerdeführer zu Recht vorbringt, trägt die Argumentation des kantonalen Gerichts, wonach das Personalamt in seinem Mitbericht vom 20. November 2015 nur deshalb eine zweijährige Berufserfahrung als erforderlich erachtet habe, weil diesem nur das Anforderungsprofil 2013 vorgelegen habe, nichts zur Klärung bei, da das Personalamt durchaus Zugang zu sämtlichen, eine Anstellung betreffenden Unterlagen hatte.

4.2.5. Eine Beweiswürdigung ist allerdings nicht bereits dann willkürlich (zum Begriff: BGE 140 III 16 E. 2.1 mit Hinweisen), wenn eine andere Lösung ebenfalls vertretbar erscheint oder gar vorzuziehen wäre, sondern erst, wenn der Entscheid - im Ergebnis - offensichtlich unhaltbar ist, zur tatsächlichen Situation in klarem Widerspruch steht oder auf einem offenkundigen Fehler beruht (BGE 144 I 28 E. 2.4). Geht die Vorinstanz deshalb in einer Gesamtsicht davon aus, dass für den Antritt der infrage stehenden Stelle jedenfalls keine zweijährige Berufserfahrung notwendig gewesen sei, so kann dieser Schluss unter Einbezug der von der Klinik B. nachgereichten Dokumente jedenfalls nicht mehr als willkürlich qualifiziert werden, auch wenn die gegenteilige Behauptung des Beschwerdeführers durchaus gleichwertig plausibel erscheint. Da keine Hinweise darauf vorliegen, dass sich die Anforderungen an die Berufserfahrung für den Stellenantritt während der Zeit der Anstellung je geändert hätten, kann offen bleiben, welches Dokument aus welcher Zeit relevant ist. Zusammenfassend ist folglich unter dem eingeschränkten Blickwinkel der Willkür mit dem kantonalen Gericht davon auszugehen, dass für den Stellenantritt zu keiner Zeit eine mindestens zweijährige Berufserfahrung erforderlich war.

4.3. Die weiteren Einwände des Beschwerdeführers vermögen an diesem Ergebnis nichts zu ändern. So kann aus seiner Argumentation, gemäss den Richtpositionsumschreibungen bestehe der einzige Unterschied der Lohnklasse 19 zur Lohnklasse 18 darin, dass für die Lohnklasse 19 kumulativ zur therapeutischen Tätigkeit (oder Master mit Zusatzausbildung) mehrjährige Berufsausbildung gefordert werde, nichts zu seinen Gunsten abgeleitet werden. Wie die Klinik B. in ihrer Vernehmlassung angibt, vermag mehrjährige Berufserfahrung die Einstufung (bzw. den Aufstieg) in Lohnklasse 19 zu begründen. Auch der Beschwerdeführer ist von der Lohnklasse 18 in die Lohnklasse 19 aufgestiegen, allerdings nicht wegen seiner Berufserfahrung bei Stellenantritt, sondern gemäss Angaben der Klinik B. "nach klar über zwei Jahren Tätigkeit im Dienst D.", also wegen seiner Berufserfahrung, die er während der Anstellung bei der Beschwerdegegnerin gesammelt hatte. Seine Rüge, die Klinik B. argumentiere diesbezüglich widersprüchlich und anerkenne erneut, dass für die Einreihung in Lohnklasse 19 eine über zweijährige Berufserfahrung relevant gewesen sei, verfängt nicht, da für die Bewertung des Kriteriums K1 ausschlaggebend ist, welche Anforderungen bei Stellenantritt gelten (vgl. Urteil 8C_420/2019 vom 20. Februar 2020 E. 7.3.2). Wie der Beschwerdeführer selber zutreffend festhält, kann dabei auch nicht massgebend sein, welche Erfahrungen er selber bei Antritt seiner Stelle vorweisen konnte, da nicht die individuellen Voraussetzungen des Stelleninhabers, sondern die vom Arbeitgeber objektiv gestellten Anforderungen zählen. Dass das Gutachten der E. GmbH vom 7. Dezember 2017 dazu keine klare Antwort liefert, wurde bereits im Urteil 8C_420/2019 vom 20.

Februar 2020 festgestellt (E. 7.3.3.2 zweiter Absatz). Schliesslich ergibt sich aus dem Erfordernis einer fortgeschrittenen oder abgeschlossenen Therapieausbildung, wie im Anforderungsprofil 2013 und in den dem Gutachten zugrunde liegenden Arbeitsumschreibungen aufgeführt, ebenfalls kein zwingender Schluss auf die Notwendigkeit einer mindestens zweijährigen Berufserfahrung bei Stellenantritt. Ganz abgesehen davon dürfte entgegen der Ansicht des Beschwerdeführers kein allgemeiner Konsens darüber bestehen, dass "fortgeschritten" mit mindestens der Hälfte der Ausbildung bzw. mit über zwei Jahren Berufserfahrung gleichzusetzen wäre.

5.

Schliesslich rügt der Beschwerdeführer, unabhängig davon, welches die "richtige" Bewertung seiner Funktion im Kriterium K1 sei, müsse die Frage der Diskriminierung im Vergleich zu männlich definierten Berufen noch geprüft werden.

5.1. Die Vorinstanz hat eine Lohndiskriminierung in ihrem hier angefochtenen Urteil vom 7. Januar 2021 tatsächlich nicht geprüft. Ihre abschliessende Feststellung, es bleibe dabei, dass keine diskriminierende Einstufung im Kriterium K1 ersichtlich sei, und ihr Hinweis auf die Erwägungen in ihrem Urteil vom 8. Mai 2019 sind nicht zielführend. Das Bundesgericht hatte das Urteil des kantonalen Gerichts vom 8. Mai 2019 mit seinem Rückweisungs Urteil 8C_420/2019 vom 20. Februar 2020 aufgehoben. Indem die Vorinstanz im Urteil vom 7. Januar 2021 zum Ausschluss einer diskriminierenden Entlohnung auf ihr Urteil vom 8. Mai 2019 verweist, vermag sie daher ihre Begründungspflicht nicht zu erfüllen.

5.2. Es ist einzuräumen, dass die abschliessende Bemerkung des Bundesgerichts im Urteil 8C_420/2019 vom 20. Februar 2020, wonach das kantonale Gericht gestützt auf die vervollständigte Aktenlage gesamthaft in Gegenüberstellung der Vergleichsberufe zu prüfen haben werde, ob eine geschlechtsdiskriminierende Entlohnung vorliege, sofern sich das Anforderungsprofil 2015 als nicht massgebend für den vorliegenden Fall herausstelle (E. 8), missverstanden werden kann. Immerhin wird aber in Erwägung 7.3.3.3 des Rückweisungs Urteils 8C_420/2019 vom 20. Februar 2020 ohne Einschränkung festgehalten, ob eine diskriminierende Einstufung im Vergleich zum Ingenieur, Revisor oder Steuerkommissär vorliege, könne erst abschliessend beurteilt werden, wenn geklärt sei, in welchem Umfang die Berufserfahrung allenfalls zu einer höheren Bewertung des Kriteriums K1 führe. Eine Prüfung der Lohndiskriminierung hätte sich nur erübrigt, wenn aus einer Höherbewertung des Kriteriums K1 (oder allenfalls weiterer Kriterien) bereits eine korrigierende Einstufung in eine höhere Lohnklasse hätte vorgenommen werden müssen und dem Begehren des Beschwerdeführers bereits so Rechnung getragen worden wäre. Hätte also die zusätzliche Abklärung des kantonalen Gerichts namentlich ergeben, dass bei Stellenantritt eine zweijährige Berufserfahrung Voraussetzung bildet (also das Anforderungsprofil 2015 nicht massgebend wäre), so wäre der Beschwerdeführer mit seinem Antrag um Einstufung in Lohnklasse 20 mittels einer entsprechend höheren Bewertung der AWP bei Kriterium K1 unter Umständen durchgedrungen. Nur in diesem Fall hätte das kantonale Gericht auf die Prüfung einer geschlechtsdiskriminierenden Entlohnung verzichten können. Nun ergibt sich aber aus dem vorinstanzlichen Urteil willkürfrei (vgl. E. 4.2.5 hiervor), dass eine mindestens zweijährige Berufserfahrung für den Antritt der fraglichen Stelle nicht Voraussetzung ist, weshalb die Taxierung des Kriteriums K1 keine Änderung erfährt. Der Beschwerdeführer ist folglich zu Recht in Lohnklasse 19 eingestuft und eine Beurteilung der Diskriminierungsfrage in Bezug auf das Kriterium K1 erweist sich als notwendig.

5.3. Das EBG ist der Meinung, die Prüfung der Lohndiskriminierung würde sich bei nicht geforderter zweijähriger Berufserfahrung erübrigen, da die verglichenen Funktionen nicht gleichwertig seien. Dabei wird allerdings übersehen, dass es bei der Prüfung der Lohndiskriminierung nicht nur um eine Gegenüberstellung hinsichtlich der Berufserfahrung geht. Nur weil für die Anstellung keine zweijährige Berufserfahrung gefordert ist, kann der fraglichen Funktion "Psychologin/Psychologe Regionalstelle" nicht schon die Gleichwertigkeit bezüglich der Vergleichsberufe Ingenieur, Revisor oder

Steuerkommissär abgesprochen werden, da das Kriterium K1 die Ausbildung und Erfahrung bewertet. Bezüglich Ausbildung spielt dabei insbesondere eine Rolle, dass die fragliche Stelle ein sehr anspruchsvolles Hochschulstudium voraussetzt, was für die Vergleichsberufe nicht oder zumindest nicht im gleichen Mass gefordert ist. Dem ist in der Gesamtbewertung des Kriteriums K1 Rechnung zu tragen. Auch das EBG vertrat im Verfahren 8C_420/2019 im Übrigen noch die Auffassung, die Vergleichbarkeit sei zu bejahen.

5.4. Mit seiner Rüge, die Prüfung der Lohndiskriminierung bezüglich des Kriteriums K1 sei zu Unrecht unterblieben, womit sein Anspruch auf rechtliches Gehör (Art. 29 Abs. 2 BV) verletzt sei, dringt der Beschwerdeführer demgemäss letztinstanzlich durch. Es ist daran zu erinnern, dass er eine Lohndiskriminierung unbestrittenermassen bereits glaubhaft gemacht hat und es daher der Arbeitgeberin obliegt zu beweisen, dass keine Diskriminierung besteht bzw. die Lohndifferenz auf objektiven Gründen beruht und sachlich gerechtfertigt ist (Urteil 8C_420/2019 vom 20. Februar 2020 E. 7.2). Die Angelegenheit geht an das kantonale Gericht zurück, damit es nun bezüglich des gesamten Kriteriums K1 prüfe, ob eine diskriminierende Lohneinstufung im Vergleich zum Ingenieur, Revisor oder Steuerkommissär vorliegt (entsprechend Urteil 8C_420/2019 vom 20. Februar 2020 E. 7.3.3.3 in fine).

6.

Hinsichtlich der Prozesskosten gilt die Rückweisung der Sache zu neuem Entscheid praxisgemäss als volles Obsiegen (statt vieler: BGE 137 V 210 E. 7.1 S. 271). Die Beschwerdegegnerin hat daher die Gerichtskosten zu tragen und dem anwaltlich vertretenen Beschwerdeführer eine Parteientschädigung auszurichten (Art. 66 Abs. 1 und Art. 68 Abs. 1 und 2 BGG; vgl. BGE 136 I 39 E. 8.1 S. 40 f. mit Hinweisen).

Demnach erkennt das Bundesgericht:

1.

Die Beschwerde wird teilweise gutgeheissen. Das Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Zürich vom 7. Januar 2021 wird aufgehoben. Die Sache wird zu neuer Entscheidung an das Verwaltungsgericht des Kantons Zürich zurückgewiesen. Im Übrigen wird die Beschwerde abgewiesen.

2.

Die Gerichtskosten von Fr. 1000.- werden der Beschwerdegegnerin auferlegt.

3.

Die Beschwerdegegnerin hat den Beschwerdeführer für das bundesgerichtliche Verfahren mit Fr. 2800.- zu entschädigen.

4.

Dieses Urteil wird den Parteien, dem Verwaltungsgericht des Kantons Zürich, dem Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann und dem Regierungsrat des Kantons Zürich schriftlich mitgeteilt.

Luzern, 10. September 2021

Im Namen der I. sozialrechtlichen Abteilung
des Schweizerischen Bundesgerichts

Der Präsident: Maillard

Die Gerichtsschreiberin: Berger Götz