

Kantonsrat

KANTONSRATSPROTOKOLL

Sitzung vom

27. Januar 2026

Kantonsratspräsidentin

Widmer Reichlin Gisela

A 491 Anfrage Pfäffli Andrea und Mit. über die Gleichstellung bei der Luzerner Polizei – Geschlechterverteilung, Karrierechancen und Vereinbarkeit von Beruf und Familie / Justiz- und Sicherheitsdepartement

Andrea Pfäffli ist mit der Antwort des Regierungsrates teilweise zufrieden und verlangt Diskussion.

Andrea Pfäffli: Durch die Antwort des Regierungsrates haben wir den Eindruck gewonnen, dass das Thema Gleichstellung bei der Luzerner Polizei durchaus ernst genommen wird und bei der Rekrutierung und flexiblen Arbeitszeitmodellen bereits verschiedene Massnahmen bestehen. Auch die Sensibilisierung innerhalb des Korps begrüssen wir sehr. Gleichzeitig zeigt die Antwort auch, dass es bei der Luzerner Polizei punkto Gleichstellung noch Luft nach oben gibt. Trotz aller beschriebenen Schritte ist der Frauenanteil in vielen Bereichen nach wie vor tief, besonders in Führungspositionen. Die Antwort macht deutlich, dass man auf dem Weg ist, aber auch, dass der Fortschritt bisher eher langsam ist. Damit eröffnen sich für die SP-Fraktion gewisse Anschlussüberlegungen, zum Beispiel bei der Frage der Wirkung. Es wurden viele Massnahmen aufgeführt, aber schlussendlich entscheidet der Alltag. Entscheidend wird also sein, ob sich in den nächsten Jahren tatsächlich mehr Frauen für den Polizeiberuf gewinnen lassen und ob sie den Weg in Kaderfunktionen finden. Ein weiterer Punkt ist die Vereinbarkeit. Teilzeit und flexible Modelle werden erwähnt, was positiv ist. Gleichzeitig wissen wir alle, dass Teilzeit nur dann ein echter Fortschritt ist, wenn sie nicht automatisch zur beruflichen Sackgasse wird. Deshalb ist es entscheidend, dass auch Führungsmodelle weiterentwickelt werden, zum Beispiel teilzeitfähige Kaderstellen oder Jobsharing. Schliesslich zeigt die Antwort auch, dass Gleichstellung nicht nur eine organisatorische Frage ist, sondern vor allem eine Frage der Kultur. Ob sich Frauen im Korps tatsächlich gleich unterstützt fühlen oder ob es unsichtbare Barrieren gibt, erkennt man nur, wenn die Entwicklung transparent begleitet und regelmässig überprüft wird. Die SP-Fraktion würdigt deshalb klar, was bereits geleistet wird. Gleichzeitig braucht das Thema aber weiterhin politische Aufmerksamkeit, damit aus einzelnen Massnahmen langfristig messbare Fortschritte entstehen. Verankerte Gleichstellung ist nicht nur eine Frage der Fairness, sondern stärkt die Polizei auch als moderne Arbeitgeberin. Durchmischte Teams erhöhen die Qualität der Arbeit, begegnen dem Fachkräftemangel und schaffen mehr Vertrauen bei der Bevölkerung.

Ursula Berset: Andrea Pfäffli stellt mit ihrem Vorstoss wichtige Fragen zur Situation der Frauen bei der Luzerner Polizei. Sie weist dabei auf die wichtige Vorbildrolle der Polizei hin. Wir Grünliberale teilen diese Ansicht und möchten betonen, dass dabei einem auf allen

Stufen divers ausgestatteten Polizeikorps eine hohe Bedeutung zukommt. Frauen machen heute etwas mehr als einen Viertel der Belegschaft aus. Das ist eine gute Entwicklung, wenn man bedenkt, dass es bei der uniformierten Polizei vor 25 Jahren noch kaum Frauen gab. Aber wir sind noch weit entfernt von einer in der Diversität unserer Bevölkerung abgestützten Belegschaft. Wenn wir auf die Führungsebene schauen, dann wird der Nachholbedarf noch deutlicher. Auf Führungsebene gibt es nur 56 Frauen, also 14 Prozent. Die Regierung gibt auf die Fragen von Andrea Pfäffli ausführlich Antwort. Dabei entsteht der Eindruck, dass sich die Regierung der Problematik bewusst ist. Die Männer in den zuständigen Positionen bei der Polizei geben sich Mühe, Antworten auf die Herausforderung zu finden. Sie verweisen dabei insbesondere auf den Planungsbericht zur Luzerner Polizei, den wir hier in unserem Rat Ende 2022 beraten haben. Und wenn Frau diesen Planungsbericht durchforstet, dann findet sie einige Punkte, wo die Anliegen der Frauen in der Polizei beleuchtet werden könnten – vor allem, wenn wir die Brille aufsetzen, dass Frauen bei den Betreuungsaufgaben der Kinder einen grösseren Teil übernehmen. Wenn ich aber die Brille aufsetze, wie sich die Frauen als Minderheit in diesem Polizeikorps fühlen, in einer klar von Männern gestalteten und dominierten und auf Männerbilder ausgerichteten Organisation zu arbeiten, dann lässt mich die Antwort der Regierung eher ratlos zurück. Wenn die Regierung wirklich daran interessiert ist, die Diversität in der Polizei zu verbessern – und dabei denke ich nicht nur an die Erhöhung des Frauenanteils –, dann muss die Polizei einen Zacken zulegen. Sie muss sich intensiv mit ihrer Kultur auseinandersetzen, in allen Dimensionen der Organisation Polizei. Ich denke natürlich an die Führungskultur, die Kultur der Zusammenarbeit und die Dynamik im Team. Aber auch an das Selbstverständnis einer Polizistin gegenüber der Bevölkerung. Erlauben Sie mir einen abschliessenden Kommentar: Als erklärte Feministin bleibe ich bei dieser Sache trotz meines engagierten Votums ziemlich entspannt. Wenn die sich Polizei – und das gilt auch für alle anderen Organisationen – nicht attraktiv macht für Frauen, dann kann sie in Zukunft nur aus der Hälfte der Bevölkerung auswählen. Das ist in Anbetracht des kommenden Fachkräftemangels fatal.

Andy Wandeler: Ich sehe das ein bisschen anders als meine Vorrednerinnen. Unser Rat engagiert sich verwaltungsübergreifend für die Gleichstellung. Chancengleichheit und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind wichtig. Sie fördern die Familienfreundlichkeit, erhöhen die Arbeitszufriedenheit und stärken die Gleichstellung. Die Luzerner Polizei trägt diese Ziele mit, auch weil die Ausbildung zur Polizistin und zum Polizisten sehr anspruchsvoll ist und sowohl Arbeitgeber als auch Mitarbeitende viel investieren. Der Frauenanteil liegt in den Schweizer Polizeikorps bei durchschnittlich 25 Prozent, also nicht tief oder hoch. Mit knapp 28 Prozent liegt die Luzerner Polizei leicht darüber. Bei der Luzerner Polizei arbeiten 51 Prozent der Frauen und 8 Prozent der Männer Teilzeit. In den vergangenen Jahren hat die Luzerner Polizei verschiedene organisatorische und personalpolitische Massnahmen umgesetzt, um die Chancengleichheit zu fördern und die Rekrutierung sowie die Karriereentwicklung der Frauen gezielt zu stärken. Die Luzerner Polizei bietet ihren Mitarbeitenden in allen Abteilungen unterschiedliche Arbeitszeitmodelle an. Diese variieren im Bereich von 40 bis 100 Prozent. Die Arbeitsmodelle der Luzerner Polizei stehen allen Mitarbeitenden offen und werden breit genutzt. Sie gelten nicht als Karrierenachteil, sondern als Zeichen von Eigenverantwortung und Flexibilität. Polizistinnen und Polizisten wissen, dass ihr Beruf ein hohes Mass an Einsatzbereitschaft und Flexibilität erfordert. Die Luzerner Polizei setzt sich daher klare Ziele zur Verbesserung dieser Bedingungen und fördert flexible Arbeitsmodelle, insbesondere durch eine offene und unterstützende Führungskultur. Auch der gezielte Einsatz von Frauen in Führungspositionen ist zentral, um sichtbare Vorbilder zu schaffen und die berufliche Entwicklung der Mitarbeitenden zu stärken. Die SVP-Fraktion ist

überzeugt, dass die Luzerner Polizei bereits über ausreichend Vorgaben verfügt, um den Korpsausbau auch im Sinn der Frauen voranzutreiben. Zusätzliche Auflagen wären daher nicht zielführend.

Sarah Arnold: Aus Sicht der FDP-Fraktion sind Gleichstellungsfragen gesellschaftlich und wirtschaftlich relevant und machen auch nicht vor der Verwaltung halt. Eines der drei Ziele aus dem Gleichstellungsbericht ist die Signalwirkung des Kantons nach aussen. Das ist symbolisch. Dort wird festgehalten, dass wir gut unterwegs sind. Doch leider hat man es versäumt, die Zahlen auf Dienststellenebene herunterzubrechen und so ein klares Bild der Situation zu erhalten. Im Durchschnitt und über alles hinweg ist man immer gut unterwegs, hat aber keinen Erkenntnisgewinn, denn Durchschnitt verwässert alle Nuancen. Ein Blick auf die konkreten Zahlen der Polizei zeigt, dass aus meiner Sicht doch noch an einigen Orten Handlungsbedarf besteht. So etwa dort, wo ein krasses Ungleichgewicht herrscht, beispielsweise im Bereich Einsatz, mit dem Verhältnis von 1 Frau zu 40 Männern im Korps. Oder auch dort, wo die Führungsquote offensichtlich nicht das Belegschaftsverhältnis repräsentiert, beispielsweise in den Bereichen Kommando, Kommandoabteilung oder Kriminalpolizei. Rezepte gibt es viele, der Koch ist aber die Führung. Daher erwarte ich vom Regierungsrat mit oberster Führungsverantwortung, dass das Thema Diversität Teil der Führungsagenda ist, er die Zahlen in den Bereichen kennt und proaktiv Handlungsbedarf identifiziert und dezidierte Lösungen verlangt. Gleichstellung muss vorgelebt werden. Deshalb bin ich gespannt auf den nächsten Gleichstellungsbericht mit etwas mehr Aussagekraft zum Thema Vorbildfunktion der Regierung.

Rahel Estermann: Die Kultur der Polizei ist nicht nur für das Polizeikorps sehr relevant, sondern auch dafür, wie sich die Polizei in unserer Gesellschaft bewegt, auf was sie achtet, wie sie zur Verfügung steht und wie zugänglich sie ist. Das ist ein wichtiger Punkt. Wir wissen auch, dass der Wandel hin zu mehr Frauen, mehr Inklusion und mehr Diversität eine lange Aufgabe ist. Das dauert Jahre bis Jahrzehnte. Es ist sehr wichtig, dranzubleiben. Man hat erst angefangen und befindet sich auf dem Weg, der aber noch lange sein wird. Es handelt sich auch um eine Führungsaufgabe. Deshalb muss dieses Ziel auch von ganz oben immer wieder eingefordert werden. Es ist wichtig, beide Seiten zu sehen. Es geht nicht nur um die Förderung der Frauen, denn die Vereinbarkeit von Beruf und Familie betrifft auch Polizisten, also Männer. Es darf nicht sein, dass jemand dumme Sprüche zu erwarten hat, wenn er als Mann bei der Polizei nicht Vollzeit arbeiten will. Ich habe mich über das Rekrutierungsverfahren der Polizei informiert. Es gibt eine wirklich gute Webseite, nämlich «117Prozent-du.ch». Es ist ein gutes Beispiel, wie die Polizei heute rekrutieren will. Die Webseite ist spannend und sehr informativ gestaltet, aber man findet beispielsweise keine Informationen über die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Diesbezüglich könnte die Webseite verbessert werden. Gerade wenn man sich als Frau oder als Mann, der gerne Verantwortung für die Familie übernimmt, bei der Polizei engagieren will, wäre es gut, über diese Optionen informiert zu werden. Wir haben also noch einen langen Weg vor uns. Ich möchte am Votum von Ursula Berset zur Diversität anknüpfen: Ich fände es gut zu überlegen, ob Diversität nicht nur die Geschlechter betrifft, sondern ob auch Personen mit einem C-Ausweis bei der Polizei aufgenommen werden sollen. Das wäre eine wichtige Ergänzung in unserer durchmischten und sehr vielfältigen Kultur mit vielen anderen Nationen und Sprachen.

Daniel Rüttimann: Mit der Antwort des Regierungsrates wird bestätigt, dass im Justiz- und Sicherheitsdepartement (JSD) moderne Arbeitsbedingungen sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zentrale Bestandteile der Strategie sind. Das trägt auch die Luzerner Polizei mit. Bei der Umsetzung gibt es sicherlich unterschiedliche Formen, auch aufgrund der

jeweiligen Aufgabe. Diesbezüglich haben wir noch die eine oder andere Klärungsfrage: Wie sieht es bei Schichtarbeit mit Kitas aus? Sind die Löhne beim Innendienst, wo vor allem Frauen in Teilzeit arbeiten, attraktiv genug? Wie ist die Weiterbildung für Teilzeitmitarbeitende, und somit vor allem Frauen organisiert? Die Zahlen in der Tabelle zu Frage 1 zeigen die Verteilung auf die verschiedenen Abteilungen eindrücklich auf. Die Geschlechterverteilung wird wohl noch lange nicht ausgeglichen sein, wenn die aktuellen Zahlen der Ausbildung berücksichtigt werden und die Frauen rund ein Drittel ausmachen. Sicherheit, und damit auch die Luzerner Polizei, ist für die Mitte ein wichtiges und zentrales Element eines funktionierenden Kantons. Dafür setzen wir uns weiterhin ein, auch mit entsprechenden Vorstössen. Wir wollen gut ausgebildete Polizistinnen und Polizisten, attraktive Arbeitsbedingungen, einen guten Teamgeist im Korps und eine kompetente Führung. Dafür braucht es ausreichende Ressourcen. Wir danken der Luzerner Polizei, dass sie diesen Auftrag bestmöglich umsetzt.

Für den Regierungsrat spricht Justiz- und Sicherheitsdirektorin Ylfete Fanaj.

Ylfete Fanaj: Dem Regierungsrat ist das Thema Gleichstellung sehr wichtig. Gerade im Polizeidienst können wir es uns nicht leisten, dass wir weibliche Mitarbeitende nicht ansprechen. Wir sind darauf angewiesen, Frauen und Männer für den Polizeidienst zu gewinnen und zu rekrutieren. Unterschiedliche Perspektiven in den Polizeiteams sind wichtig. Auf Patrouille geht man immer zu zweit. Ich weiss, dass es eine Wirkung auf den Einsatz hat, wenn eine Frau dabei ist. Natürlich ist es auch in Ordnung, wenn zwei Männer auf Patrouille sind, aber gemischte Teams wirken bei den Einsätzen anders. Gemischte Teams treffen ausgewogenere Entscheidungen, bauen schneller Vertrauen auf und widerspiegeln die Bevölkerung besser, die sie schützen. Es ist klar, dass Vielfalt im Korps die Polizei stärkt und die Sicherheit erhöht. Die in der Antwort aufgeführten Zahlen sind ungeschönt und widerspiegeln die aktuelle Situation. Der Frauenanteil muss weiter steigen, insbesondere in Führungspositionen. Wir haben natürlich Interesse daran, generell mehr Frauen anzusprechen. Mit der Organisationsentwicklung 2030 (oe2030) haben wir klare Schwerpunkte gesetzt: Eine unterstützende Führungskultur, mehr flexible Arbeitsformen und die gezielte Förderung von Frauen. Ursula Berset hat klar betont, dass es sich um eine Frage der Führungskultur handelt. Das kann ich bestätigen. Dort ist die Luzerner Polizei mit verschiedenen Schwerpunkten sehr agil unterwegs. An gewissen Anlässen kann ich ebenfalls teilnehmen. Im Bereich der Führungskultur verfolgt die Luzerner Polizei eine Kulturmappe mit verschiedenen Themen und Schwerpunkten und macht auch eine Analyse, wo man in der Organisation steht. Dabei haben wir erkannt, dass wir gewisse Themen angehen wollen. Aufgrund der oe2030 wurden bereits verschiedene Massnahmen geprüft oder umgesetzt: Die gezielte Rekrutierung und eine eigene Rekrutierungsspezialistin, ein breites Angebot an Teilzeit- und Schichtmodellen sowie Jobsharing, die interne Sensibilisierung zu gewissen Themen wie Mobbing oder sexuelle Belästigung oder ein Women's Day als Austauschplattform. Das ist ein spezifischer Anlass nur für Frauen der Polizei, an dem ich ebenfalls anwesend war. Die Geschäftsleitung der Luzerner Polizei ist sehr interessiert, diese Themen aufzunehmen und umzusetzen. Daniel Rüttimann hat eine Wunschliste erstellt, die wir teilen. Der Finanzdirektor meinte, dass diese Wünsche im Rahmen des Budgets berücksichtigt werden sollten. Das werden wir also versuchen und bei der nächsten Budgetberatung diskutieren. Diese Wünsche wie etwa gute Arbeitsbedingungen teilen alle hier, das gilt nicht nur für die Polizei, sondern auch für andere Verwaltungseinheiten. Wir sind sehr gewillt, an diesem Thema dranzubleiben. Es ist mir auch persönlich sehr wichtig. Ich pflege mit allen Dienststellen einen engen Austausch was die Frage der Führungskultur, aber auch die Führungspositionen von Frauen angeht. Es ist uns ernst damit, dass wir bei der

Vereinbarkeit Entwicklungspotenzial sehen und entsprechende Massnahmen umsetzen müssen. Ich nehme auch den Hinweis von Rahel Estermann zur Rekrutierungswebseite der Luzerner Polizei und dem fehlenden Hinweis auf die Vereinbarkeit entgegen. Bei den Aspirantinnen und Aspiranten handelt es sich in der Regel um jüngere Personen. Wenn sie in den Polizeidienst einsteigen, ist das Thema Vereinbarkeit vielleicht noch nicht so präsent und kommt erst bei einer Familiengründung auf. Trotzdem nehme ich das Thema sehr gerne auf.