

Luzern, 4. November 2025

ANTWORT AUF ANFRAGE**A 491**

Nummer: A 491
Protokoll-Nr.: 1214
Eröffnet: 16.06.2025 / Justiz- und Sicherheitsdepartement

Anfrage Pfäffli Andrea und Mit. über die Gleichstellung bei der Luzerner Polizei – Geschlechterverteilung, Karrierechancen und Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Unser Rat engagiert sich verwaltungsübergreifend für Gleichstellung, Chancengleichheit und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Unterstützende Angebote für Eltern, wie betriebsnahe Kitas oder koordinierte Betreuungslösungen, können wesentlich dazu beitragen, qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen und zu halten. Sie fördern die Familienfreundlichkeit, erhöhen die Arbeitszufriedenheit und stärken die Gleichstellung.

Im Justiz- und Sicherheitsdepartement sind moderne Arbeitsbedingungen sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zentrale Bestandteile der Strategie. Die Luzerner Polizei trägt diese Ziele mit – auch, weil die Ausbildung zur Polizistin oder zum Polizisten sehr anspruchsvoll ist und sowohl Arbeitgeber als auch Mitarbeitende viel investieren. Entsprechend ist es ein wichtiges Anliegen, gut ausgebildete Kräfte langfristig zu halten. Als Teil dieses Engagements wurde Ende Jahr 2024 eine Lohnanpassung der Generalistinnen und Generalisten (erste Karrierestufe nach Schulabschluss) sowie Sicherheitsassistentinnen und -assistenten der Luzerner Polizei vorgenommen. Ebenfalls wurde der Nacht- und Sonntagszuschlag in der Bezahlungsverordnung für das Staatspersonal ([SRL Nr. 73a](#)) im Jahr 2025 erhöht.

Zu Frage 1: Wie stellt sich die aktuelle Geschlechterverteilung bei der Luzerner Polizei, aufgeschlüsselt nach Funktionen (z. B. Patrouillendienst, Kriminalpolizei, Verkehr, Verwaltung) und Hierarchiestufen, dar?

Die Geschlechterverteilung und der Anteil der Frauen in Führungspositionen sind je nach Abteilung und Funktion unterschiedlich. Über alle Abteilungen und Funktionen gesehen arbeiten bei der Luzerner Polizei 28 Prozent Frauen:

Abteilung	Weibliche Belegschaft (%)	Männliche Belegschaft (%)	Frauen in Führungspositionen (%)*
Kommando / Kommunikation & Prävention / Finanzen	12 (31.6%)	27 (68.4%)	1 (10%)
Human Resources Management/Aus- und Weiterbildungsförderung	16 (35.5%)	29 (64.5%)	7 (30%)
Kommandoabteilung	34 (27.6%)	89 (72.4%)	3 (10%)
Verwaltungspolizei	30 (66.7%)	15 (33.3%)	7 (63.6%)
Planung und Einsatz	1 (2.4%)	41 (97.6%)	1 (6.25%)
Sicherheits- und Verkehrspolizei	126 (27%)	342 (73%)	35 (16%)
Kriminalpolizei	44 (24%)	140 (76%)	2 (4.5%)
Total Anteile	263 (27.83%)	682 (72.17%)	56 (14.16%)

*Stufe Teamleitung / Einsatzgruppenchefin,-chef (EiGr C) aufwärts

Zu Frage 2: Wie viele Frauen befinden sich derzeit in Kaderpositionen (ab Stufe Teamleitende aufwärts) – absolut und prozentual?

Siehe Tabelle bei Frage 1.

Zu Frage 3: Wie schneidet die Luzerner Polizei im Vergleich zu anderen Korps hinsichtlich Frauenanteil (allgemein und in Führungspositionen) sowie Anteil an Teilzeitarbeitenden ab? Gibt es bekannte Gleichstellungsstrategien anderer Korps, die der Luzerner Polizei als Vorbild dienen könnten?

Der Frauenanteil in Schweizer Polizeikorps liegt durchschnittlich bei rund 25 Prozent. Mit knapp 28 Prozent liegt die Luzerner Polizei leicht darüber. An der Polizeischule in Hitzkirch, an der elf Kantone ausbilden, beträgt der Frauenanteil seit mehreren Jahren etwa ein Drittel – Tendenz leicht steigend. Vergleichsangaben zum Anteil an Teilzeitarbeitenden liegen derzeit nicht vor. Bei der Luzerner Polizei arbeiten rund 51 Prozent der Frauen und 8% Prozent der Männer Teilzeit.

Die Fachhochschule Nordwestschweiz hat gemeinsam mit den Stadtpolizeien St.Gallen, Chur und Winterthur sowie dem Schweizer Polizei-Institut das Projekt «[Zukunftsorientierte Führungskultur bei der Polizei – Equal Leadership ganzheitlich umsetzen](#)» durchgeführt. Die Ergebnisse zeigen, dass Gleichstellung, Diversität und partizipative Führungsansätze zentrale Elemente moderner Polizeiführung sind. Um mehr Frauen für die Polizeiarbeit zu gewinnen und zu halten, braucht es eine moderne, vielfältige Führungskultur, faire und transparente Förder- und Auswahlprozesse sowie echte Vereinbarkeitsmodelle, auch in Führungsfunktionen. Entscheidend ist ein gezielter Kulturwandel mit klarer Roadmap, kontinuierlicher Reflexion und sichtbarem Engagement der Führung.

Zu Frage 4: Welche Massnahmen wurden in den letzten Jahren ergriffen, um die Rekrutierung und Karriereentwicklung von Frauen innerhalb der Polizei zu fördern (z. B. Mentoring, Coaching, gezielte Weiterbildungen, Talentförderung, aber auch Unterstützung von Verantwortlichen in Optimierung der Betriebsabläufe und Betriebskultur)?

In den vergangenen Jahren hat die Luzerner Polizei verschiedene organisatorische und personalpolitische Massnahmen umgesetzt, um die Chancengleichheit zu fördern und die Rekrutierung sowie Karriereentwicklung von Frauen gezielt zu stärken:

- Mitarbeitendenwerbung, in welcher der Polizeiberuf unabhängig des Geschlechtes beworben wird
- Anstellung Rekrutierungsspezialistin (Sichtbarkeit, mehr Frauen ansprechen)
- Women's Day Luzerner Polizei
- Angebot von diversen Teilzeitmodellen, Arbeits- und Schichtmodellen, Jobsharing
- Informationen via Fachtagung Verband Schweizer Polizistinnen
- Merkblätter und interne Schulungen zu Mobbing / Sexuelle Belästigung / Anlaufstellen

Unserem Rat ist dennoch bewusst, dass bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiteres Entwicklungspotenzial besteht.

Zu Frage 5: Gibt es Erkenntnisse dazu, warum Frauen die Polizei verlassen oder bewusst auf Beförderungen verzichten (mögliche Quelle z. B. systematische Austrittsgespräche)?

Aus den Auswertungen von Austrittsgesprächen, Mitarbeitendenbefragungen und einer Umfrage am Women's Day ergeben sich verschiedene Gründe, weshalb Frauen die Luzerner Polizei verlassen oder auf eine Kaderbewerbung verzichten. Häufig genannt werden Familiengründung, das Bedürfnis nach geringerer Risikobelastung, zunehmende Gewalt gegen Einsatzkräfte, unregelmässige Arbeitszeiten sowie bessere Entwicklungsmöglichkeiten ausserhalb der Polizei. Beim Verzicht auf eine Kaderbewerbung spielen vor allem ein geringes Karriereinteresse, fehlende weibliche Vorbilder, die bestehende Führungskultur und Hierarchiestrukturen, Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie hohe Anforderungen im Auswahlverfahren bzw. die Sorge, den Anforderungen nicht gewachsen zu sein, eine Rolle.

Zu Frage 6: Lassen sich zwischen Frauen und Männern in vergleichbaren Funktionen Lohnunterschiede feststellen? Falls ja, wie werden diese begründet? Wie wird sichergestellt, dass zwischen Frauen und Männern in vergleichbaren Funktionen keine Lohnunterschiede bestehen?

Als Teil der kantonalen Verwaltung richtet sich die Entlohnung der Luzerner Polizei nach der kantonalen Besoldungsverordnung und dem einheitlichen Lohnsystem. Die Einstufung erfolgt nach klaren Kriterien – Alter, Dienstjahre und Karrierestufe – und gewährleistet, dass in vergleichbaren Funktionen keine geschlechtsbedingten Lohnunterschiede bestehen. In den jährlichen Beurteilungs- und Fördergesprächen werden Leistung und Entwicklungspotenzial besprochen; bei einer Beförderung erfolgt eine entsprechende Neueinreihung.

Zu Frage 7: Welche Arbeitszeitmodelle stehen Polizist:innen mit Betreuungsaufgaben zur Verfügung (z. B. Teilzeit, flexible Schichten, Jobsharing)?

Die Luzerner Polizei bietet ihren Mitarbeitenden unterschiedliche Teilzeitmodelle in allen Abteilungen an. Diese variieren im Bereich von 40 – 100 Prozent. In Ausnahmefällen wird auch temporär ein tieferes Pensum bewilligt. Pensenanpassungen werden im Bedürfnisfall sehr kurzfristig ermöglicht. Die Dienstplanung im Schichtbetrieb richtet sich nach den Bedürfnissen der Mitarbeitenden und den betrieblichen Erfordernissen der Luzerner Polizei. Wo immer möglich, werden Jobsharing-Modelle angeboten – mehrere solcher Anstellungen konnten bereits erfolgreich umgesetzt werden.

Zu Frage 8: In welchem Umfang ist es möglich, im uniformierten Schichtdienst individuelle Einsatzzeiten oder reduzierte Dienste (z. B. fixe Wochentage) zu planen?

Grundsätzlich ist es möglich, im uniformierten Schichtdienst individuelle Einsatzzeiten oder reduzierte Dienste (z. B. fixe Wochentage) zu berücksichtigen. Die Dienstplanung erfolgt dabei unter Berücksichtigung der Bedürfnisse und Möglichkeiten der Mitarbeitenden sowie der betrieblichen Anforderungen der Luzerner Polizei. Dabei wird auf eine faire Verteilung von beliebten und weniger beliebten Diensten geachtet. Zudem sind sich uniformierte Polizistinnen und Polizisten bewusst, dass der Schichtdienst gewisse zeitliche Flexibilität erfordert.

Zu Frage 9: Sieht die Regierung Potenzial in betrieblich unterstützten Angeboten für Eltern, wie etwa eine betriebsnahe Kita oder koordinierte Betreuungslösungen (wie z. B. beim LUKS oder bei der HSLU)?

Unsere positive Haltung zu den unterstützenden Angeboten und deren Bedeutung für Arbeitnehmende haben wir bereits in der Einleitung dargelegt. Als künftiges spezifisches Angebot für Angehörige der Luzerner Polizei ist das Sicherheitszentrum Rothenburg (SZR) zu erwähnen. Geplant ist dort eine Kita mit ausgedehnten Öffnungszeiten.

Zu Frage 10: Wie wird innerhalb der Polizeikultur der Umgang mit familienfreundlichen Arbeitsmodellen wie Homeoffice, Teilzeit oder flexiblen Diensten bewertet? Wie wird sichergestellt, dass Mitarbeitende, die solche Modelle nutzen, nicht mit Karrierenachteilen, Misstrauen o. Ä. konfrontiert werden?

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. Zudem gibt es Funktionen, die nur mit einem bestimmten Pensum sinnvoll ausgeführt werden können. Bei individuellen Bedürfnissen bezüglich Pensum oder Arbeitsbedingungen werden, wo möglich, interne Lösungen gesucht, um Mitarbeitende im Korps zu halten.

Zu Frage 11: Wie bewertet die Führungsebene Tätigkeiten im Innendienst, die oft von Müttern übernommen werden? Gibt es hier strukturell bedingte Abwertungen wie z.B. Einkommenseinbussen?

Die Tätigkeiten im Innendienst bei der Luzerner Polizei sind mit hohen Anforderungen verbunden und werden dementsprechend bewertet. Speziell die neuen Deliktsfelder im Zusammenhang mit Cyberdelikten fordern ein entsprechend vertieftes Fachwissen von den Mitarbeitenden. Die Einreihung erfolgt gemäss dem kantonalen Lohnsystem resp. gemäss den entsprechenden Funktionsketten. Es gilt anzumerken, dass die Tätigkeiten im Innendienst mehrheitlich zu Bürozeiten stattfinden und deshalb keine Nacht- und Sonntagszuschläge ausbezahlt werden.

Zu Frage 12: Ist die Regierung bereit, spezifische Massnahmen zu ergreifen, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu stärken? Wenn ja, welche? Wenn nein, weshalb nicht?

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist unserem Rat ein wichtiges Anliegen. Gerade in fordernden Berufen wie bei der Polizei sind attraktive und zeitgemässe Arbeitsbedingungen entscheidend. Der Planungsbericht [B 131](#) zur Organisationsentwicklung 2030 (oe2030) der Luzerner Polizei setzt 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 von Mitarbeiterinnen zu stärken. Der diesbezügliche Aufholbedarf ist und bewusst und wir arbeiten daran.

Im Planungsbericht zur Förderung der Gleichstellung aller Geschlechter und Lebensformen (2022-2025) sind für die gesamte kantonale Verwaltung, zu welcher auch die Luzerner Polizei zählt, Massnahmen für ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld sowie für gleiche Chancen aller Mitarbeitenden festgelegt.

Angesichts des Fachkräftemangels ist es zudem unerlässlich, moderne Arbeitsbedingungen anzubieten – auch, um Frauen im Polizeidienst zu halten und zu gewinnen. Unser Rat ist überzeugt, dass die Luzerner Polizei bereits über ausreichende Vorgaben verfügt, um den Korpsausbau auch im Sinne der Frauen voranzutreiben; zusätzliche Auflagen wären nicht zielführend.