

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

eröffnet am 16. Juni 2025

Die Polizei nimmt als staatliche Institution eine zentrale Rolle für Sicherheit, Rechtsstaatlichkeit und den gesellschaftlichen Zusammenhalt ein. Zugleich kommt ihr eine wichtige Vorbildfunktion zu. Gesellschaftlich relevante Entwicklungen sollte sie im Hinblick auf Jugendkriminalität aktiv und fortschrittlich mitgestalten – insbesondere, wenn es um Chancengerechtigkeit, Diversität und Gleichbehandlung geht.

Der Geschäftsbericht 2024 der Luzerner Polizei zeigt, dass der Frauenanteil in der Gesamtbelegschaft bei 27,6 Prozent liegt – Tendenz nur leicht steigend. In Führungspositionen sowie im uniformierten Schichtdienst sind Frauen nach wie vor deutlich unterrepräsentiert.

Vor diesem Hintergrund bitten wir den Regierungsrat um die Beantwortung der folgenden Fragen:

1. Wie stellt sich die aktuelle Geschlechterverteilung bei der Luzerner Polizei, aufgeschlüsselt nach Funktionen (z. B. Patrouillendienst, Kriminalpolizei, Verkehr, Verwaltung) und Hierarchiestufen, dar?
2. Wie viele Frauen befinden sich derzeit in Kaderpositionen (ab Stufe Teamleitende aufwärts) – absolut und prozentual?
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?
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)?
5. Gibt es Erkenntnisse dazu, warum Frauen die Polizei verlassen oder bewusst auf Beförderungen verzichten (mögliche Quelle z.B. systematische Austrittsgespräche)?
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?
7. Welche Arbeitszeitmodelle stehen Polizist:innen mit Betreuungsaufgaben zur Verfügung (z.B. Teilzeit, flexible Schichten, Jobsharing)?
8. In welchem Umfang ist es möglich, im uniformierten Schichtdienst individuelle Einsatzzeiten oder reduzierte Dienste (z.B. fixe Wochentage) zu planen?

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

Pfäffli Andrea

Meier Anja, Frey-Ruckli Melissa, Spring Laura, Studhalter Irina, Estermann Rahel, Stadelmann Karin Andrea, Rüttimann Daniel, Schuler Josef, Engler Pia, Ledergerber Michael, Budmiger Marcel, Rey Caroline, Bühler-Häfliger Sarah, Muff Sara, Fleischlin Priska, Horat Marc, Huser Claudia, Berset Ursula, Arnold Sarah, Fässler Peter, Pilotto Maria