

Der sogenannte Bericht Schefer vom Juni 2024 hat den Bedarf nach einem markanten Kulturwandel bei der Kantonspolizei deutlich gemacht, und das Justiz- und Sicherheitsdepartement hat nach eigenen Angaben bei der Kantonspolizei einen Prozess der Transformation eingeleitet. Nach der Freistellung beinahe der kompletten Polizeileitung im Nachgang zum Bericht sind im Dezember 2024 die Leitungsstellen der neuen Hauptabteilungen ausgeschrieben worden, welche die Geschäftsleitung der Kantonspolizei bilden.

Ein wichtiger Aspekt des Berichts Schefer ist der mangelnde Umgang mit Vielfalt, was sich an der Präsenz von Sexismus und Rassismus zeigt. Der Bericht kommt beispielsweise zum Schluss, dass die Kantonspolizei eine stark von Männern geprägte Organisation ist und verschiedene Polizistinnen von einer Ablehnung von Frauen in Polizeifunktion durch Kollegen sowie Vorgesetzte berichten. Der organisationsinterne Umgang mit Fällen sexueller Belästigung war schlecht. Der Bericht Schefer empfiehlt strukturell verankerte Massnahmen zur Schaffung und Stärkung einer Kultur des Umgangs zwischen den Geschlechtern sowie die sexuelle Orientierung betreffend, die sich nicht auf Einzelfälle beschränken, sondern systemisch sind.

Für den Wandel hin zu einer Inklusionskultur ist es essentiell, dass sich das Kader für eine Nulltoleranz gegenüber Diskriminierung einsetzt. Die Departementsvorsteherin hat rasch eine externe Vertrauensstelle eingerichtet und sowohl sie als auch der Interims-Polizeikommandant äussern wiederholt die Haltung der Nulltoleranz. Welche weiteren Massnahmen geplant sind, ist aber aktuell nicht klar. Um in einer Organisation eine Kultur der Vielfalt und des Diskriminierungsschutzes zu etablieren, braucht es einen umfassenden Ansatz, der beispielsweise auch eine diversitätssensiblen Rekrutierungs- und Beförderungspraxis beinhaltet, um eine vielfältige Belegschaft und vielfältig zusammengesetzte Führungsgremien sicherzustellen. Die Präsenz von Frauen in Führungspositionen in der Polizei zeigt beispielsweise, dass Gleichstellung nicht nur als Wert proklamiert, sondern auch gelebt wird.

In diesem Zusammenhang bittet die Interpellantin die Regierung um die Beantwortung folgender Fragen:

1. Wie hoch war der Frauenanteil in der Polizeileitung vor dem Sommer 2024, sowie auf den zwei darunterliegenden Hierarchiestufen? Wie hoch ist der Frauenanteil bei den jetzigen Interims-Besetzungen? Welchen Frauenanteil strebt das JSD bei der neuen Polizeileitung an?
2. Wie ist aktuell die Steuerungsgruppe des Transformationsprozesses bei der Kantonspolizei (Task force oder allfälliges Nachfolgegremium) zusammengesetzt? Wie hoch ist der Frauenanteil?
3. Wieso sind die Positionen der Geschäftsleitungsmitglieder ausschliesslich als 100% Pensen ausgeschrieben, und wieso wurden keine inkludierenden Varianten (80%-100% oder Top-Sharing) erwähnt?
4. Sind nachgewiesene Kompetenzen im Bereich Gleichstellung, Diversität und Prävention von sexueller Belästigung Voraussetzungen für die Stellen und/oder sind Weiterbildungen in diesen Bereichen verpflichtend vorgesehen?
5. Wie wird sichergestellt, dass die neue Polizeileitung und die weiteren Führungsetagen eine herausragende Vorbildfunktion für die neue Organisationskultur der Fairness und Vielfalt wahrnehmen können?
6. Welche Beratungsleistungen hat die Polizei seit dem Juni 2024 im Bereich Gleichstellung, Diversität und sexuelle Belästigung, bspw. durch die Fachstelle Gleichstellung des Kantons oder Externe, beigezogen? Wieso schlägt sich dies augenscheinlich nicht in die Rekrutierungspraxis von Topkadern nieder?
7. Wie wird Gleichstellung als Querschnittsaufgabe in der neuen Organisationsform der Polizei umgesetzt?
  - a. Ist eine Diversitätsstrategie in Planung, um Gleichstellung und Diskriminierungsschutz mit konkreten Massnahmen sicherzustellen?
  - b. Wie wird die Thematik organisatorisch verankert? Wie wird internes Knowhow sichergestellt?

Lisa Mathys