

Bundesarbeitsgemeinschaft
Kritischer
Polizistinnen und Polizisten
(Hamburger Signal) e.V.



c/o Thomas Wüppesahl • Bliedersdorfer Weg 1 • 21640 Nottensdorf

- **Bundessprecher** -

Thomas Wüppesahl
Bliedersdorfer Weg 1
D - 21640 Nottensdorf

Tel.: 04163 - 74 33 od. 78 07

Fax: 04163 - 79 13

Email: Dario.Thomas@t-online.de

Mittwoch, 7. März 2001

**Dieses Konflikt“management“ ist ein Tropfen
auf die heißen Castoren**

Gestern nahmen wir in Begleitung von externem wissenschaftlichen Sachverstand aus dem Bereich der Konfliktforschung und Mediation das Gesprächsangebot in der Bezirksregierung Lüneburg wahr, um das Konzept der Öffentlichkeitsarbeit und des Konfliktmanagements der eingesetzten 15 Polizeien kennenzulernen.

P R E S S E M I T T E I L U N G Nr. 3

„Das Konfliktmanagement ist sicherlich gut vermittelbar. Es stellt auch unseres Erachtens einen objektiven Fortschritt dar – egal, wie verbesserungsfähig es noch sein dürfte und wie schwach es in seiner tatsächlichen Wirkung bei den bevorstehenden CASTOR-Transporten bleiben muss.

Mit diesem Vorgehen bewegen sich die Polizeien endlich in die von uns seit Gründung der BAG vor knapp 15 Jahren gewünschten Richtung. Damals wurde aus Anlaß ähnlicher Gemeengegelage (Brokdorf-Demonstration, rechtswidriger Hamburger Kessel mit über 800 strafrechtlich relevanten Freiheitsentziehungen durch die Polizei u.a.m.) seitens der KollegInnen maßlos und gegen Recht und Gesetz arbeitend gegen Bürgerrechte verstoßen:

- Stattdessen sollten gerade intern Weg gefunden werden, um von Feindbildern wegzukommen, mehr interaktive Kommunikation auch mit den polizeilichen KundInnen stattfinden und (endlich) effektives Einwirken auf die Hardliner in den eigenen Reihen stattfinden.

1. **Der Lackmus-Test des Konflikt“managements“ wird nicht bestanden.** – Es zeichnet sich ab, daß weiterhin viele Kolleginnen und Kollegen nicht identifizierbar in die Einsätze gehen. Damit sind weiteren polizeilichen Rambo-Auftritten zwar nicht Tür und Tor geöffnet, aber der Weg zu weit mehr als Nischen-Erscheinungen in Form der berühmt-berühmten, immer wieder für strukturelle Defizite bemühten „Schwarzen Schafe“, ist geebnet. Inhaltlich siehe auch unsere Pressemitteilung Nr. 2. vom 1. März 2001 „Vermummungsverbot für Polizeibeamte?!“
Sollte sich dieser Stand – weitere Flucht von KollegInnen vor Verantwortlichkeit – nicht mehr korrigieren lassen, ist dem gesamten Konfliktmanagement für alle Beteiligten im

Widerstand von vornherein ein solches Maß an Glaubwürdigkeit entzogen, dass die Konflikt“manager“ alleine schon dadurch auf verlorenen Posten stehen.

2. Durch den Kräfteansatz im Konflikt“management“ und der für die zu bewältigenden Aufgaben kurze verbleibende Zeitspanne ist klar, dass die aus den anderen 13 Bundesländern sowie dem BGS zu stellenden Einsatzkräfte **gar nicht flächendeckend in der gebotenen Intensität erreicht werden** können.

Abgesehen davon, daß die KollegInnen diese – in ihrer Tendenz – erfreuliche Innovation bei unseren Polizeien nur sehr beschränkt werden leben können. Wir waren uns gestern mit unseren Gesprächspartnern einig, dass bei der durchschnittlichen Verfasstheit von PolizistInnen auch keine zweijährige Nachbeschulung – nur um den erforderlichen Umfang zu verdeutlichen – ausreichte, sondern ständige Supervision und (endlich) die Aufnahme in die Aus- und Fortbildungsinhalte.

Eine Kostprobe gab es am vergangenen Wochenende, als der friedliche Widerstand der Wendländer den eingesetzten Kräften erneut (auch dies gehört zur Tradition seit 1978) demonstrieren konnte, daß sie den Umgang mit den Konflikt“managern“ bereits besser konnten, als die KollegInnen. Wenn das so weiter geht, machen sich unsere 15 Polizeien kurz nach der Karnevalszeit erneut zur Narren.

3. In dem Ansatz, ein Netzwerk Konfliktmanagement aufbauen zu wollen, muss die Erkenntnis wirksam werden, dass sich Konfliktträchtiges gerade in den virulenten Anteilen, die durch interne Befangenheiten nicht wahr genommen werden können, verhängnisvoll auswirkt. Insofern **braucht Konfliktmanagement immer externe Supervision. So etwas fehlt hier und ist auch nicht vorgesehen.** Exemplarisch lässt sich für dieses weitere Defizit des Konflikt“managements“ mittels Außenperspektive eine Kritik an dem Button **“Wir können auch anders“** folgendermaßen formulieren:

Von außen betrachtet muss die Frage gestattet sein, ob eine Polizei mit der Botschaft “Wir können auch anders“ Vertrauen schaffen kann. - Wie kommt beim Bürger die Doppeldeutigkeit auf einem Button an, mit dem die in Truppenverbänden (nicht unter Zugstärke) arbeitenden 15 Polizeien eigentlich ihrem Negativimage begegnen wollten?

Aus interner Befangenheit heraus, auch als klassische Betriebsblindheit zu bezeichnen, mag die Botschaft geeignet erscheinen, zur gewünschten Nachdenklichkeit anzuregen. Was auf den ersten Blick als eine gute Idee erscheint, mag sich durchaus zum Bumerang wandeln, indem die Polizisten in ein schlechtes Licht gerückt werden: Ob als Böse, die auch gut sein können, oder als Gute, die drohen, lösen sie beim Friedliebenden Missmut und Bestätigung des eigenen Feindbildes aus.

Diese drei exemplarisch gewählten Beispiele sollen für diese Pressemitteilung reichen, um aufzuzeigen, dass ein Konflikt“management“ dieser Ausprägung aus Anlaß des polizeilichen Notstandes im Wendland nur ein Tropfen auf den heißen Stein darstellen kann.

Dieses aus der Not geborene neue Händeln des Konfliktbündel CASTOR-Transporte durch die Polizeien gehört auf andere Grundlagen gestellt und könnte dann vielleicht tatsächlich eine grosse Hilfe werden. – Alles in allem: Es lässt für den Einsatz nichts Gutes erwarten.“

Mit freundlichen Grüßen

(Thomas Wüppesahl), Bei Faxversand ohne Unterschrift